

Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland (DVO. EKD)

Vom 19. Dezember 1989 (ABl. EKD 1990 S. 201) – i. d. F.
der 1. Änderung vom 1. 7. 1991 (ABl. EKD 1992 S. 53)
der 2. Änderung vom 10. 9. 1991 (ABl. EKD 1992 S. 53)
der 3. Änderung vom 2. 6. 1992 (keine Fundstelle)
der 4. Änderung vom 16. 12. 1992 (ABl. EKD 1993 S. 245)
der 5. Änderung vom 26. 9. 1994 (ABl. EKD 1995 S. 17)
der 6. Änderung vom 26. 6. 1995 (ABl. EKD S. 493)
der 7. Änderung vom 26. 10. 1995 (ABl. EKD 1996 S. 88)
der 8. Änderung vom 17. 1. 1996 (ABl. EKD S. 229)
der 9. Änderung vom 23. 5. 1996 (ABl. EKD S. 429;
mit Berichtigung ABl. EKD 1997 S. 57)
der 10. Änderung vom 10. 10. 1996 (ABl. EKD 1997 S. 57)
der 11. Änderung vom 20. 1. 1997 (ABl. EKD S. 108)
der 12. Änderung vom 14. 5. 1997 (ABl. EKD S. 395)
der 13. Änderung vom 22. 4. 1999 (ABl. EKD S. 250)
der 14. Änderung vom 1. 12. 1999 (ABl. EKD 2000 S. 87)
der 15. Änderung vom 27./28. 4. 2000 (ABl. EKD S. 225)
der 16. Änderung vom 4. 5. 2001 (ABl. EKD S. 369)
der 17. Änderung vom 12. 9. 2002 (ABl. EKD S. 399)
der 18. Änderung vom 12. 11. 2002 (ABl. EKD S. 399)
der 19. Änderung vom 28. 2. 2003 (ABl. EKD S. 157)
und der 20. Änderung vom 29. 4. 2003 (ABl. EKD S. 158)

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche in Deutschland hat nach § 2 Absatz 2 Arbeitsrechtsregelungsgesetz folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland (DVO. EKD)

§ 1

Geltungsbereich

Diese Ordnung gilt für die Rechtsverhältnisse der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Hauptgeschäftsstelle ihres Diakonischen Werkes, des Evangelischen Entwicklungsdienstes (EED) sowie

der Einrichtungen und Werke, die die arbeitsrechtlichen Bestimmungen der Evangelischen Kirche in Deutschland anwenden (Anlage¹).

§ 2

Kirchlich-diakonischer Auftrag

¹Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium Jesu Christi in Wort und Tat zu verkündigen. ²Der diakonische Dienst ist Lebens- und Wesensäußerung der evangelischen Kirche. ³Diesem Auftrag entsprechend müssen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb und außerhalb des Dienstes verhalten.

§ 3

Ausnahmen vom allgemeinen Geltungsbereich

(§ 3 gestrichen durch Änderung vom 1. 7. 1991)

§ 4

Anwendung des Bundes-Angestelltentarifvertrages

(1) ¹Auf die Dienstverhältnisse der als Angestellte beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden die Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages in der jeweils für den Bund geltenden Fassung (BAT) sowie die diesen ergänzenden Tarifverträge Anwendung, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist oder bei zukünftigen Änderungen durch die Arbeitsrechtliche Kommission bestimmt wird. ²Wird im BAT auf die für die Beamtinnen/Beamten geltenden Bestimmungen Bezug genommen, sind die Vorschriften anzuwenden, die für die Kirchenbeamtinnen/Kirchenbeamten der Evangelischen Kirche in Deutschland gelten. ³Gleiches gilt, wenn keine Beamtinnen/Beamten bei dem Dienstgeber beschäftigt sind.

(2) ¹Änderungen des BAT sowie diesen ergänzende Tarifverträge werden wirksam, wenn nicht mindestens ein Viertel der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission eine Verhandlung beantragen. ²Über derartige Änderungen werden die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission durch die Geschäftsstelle informiert. ³Der Antrag auf Verhandlung muss innerhalb von sechs Wochen nach Zugang der Information durch die Geschäftsstelle bei dieser eingegangen sein.

(3) Die Arbeitsrechtliche Kommission wird sich bei der Fortentwicklung des Arbeitsrechts in dieser oder anderen Ordnungen auch an den zukünftigen Änderungen der »Arbeitsvertragsrichtlinien für Einrichtungen, die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossen sind« (AVR) orientieren.

¹ Anlage abgedruckt unter 4.14 Seite 13, Anlage 1.

§ 5

Anwendung des Manteltarifvertrages für Arbeiter des Bundes

(§ 5 gestrichen durch Änderung vom 16. 12. 1992)

§ 6

**Allgemeine Pflichten
(anstelle von § 8 BAT)**

(1) ¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die ihnen übertragenen Dienste treu und gewissenhaft zu leisten. ²Der Treue und Gewissenhaftigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entspricht die Pflicht des Dienstgebers zur Fürsorge.

(2) ¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. ²Beim Vollzug einer dienstlichen Anordnung trifft die Verantwortung denjenigen, der die Anordnung gegeben hat. ³Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anordnungen, deren Ausführung – ihnen erkennbar – den Strafgesetzen zuwiderlaufen würden, nicht zu befolgen.

§ 7

**Verpflichtung
(anstelle von § 6 BAT)**

¹Die Mitarbeiterin/Der Mitarbeiter ist bei Dienstantritt über Rechte und Pflichten zu informieren und auf den Inhalt der §§ 2 und 6 zu verpflichten. ²Über die Verpflichtung ist ein Protokoll aufzunehmen, das die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter mitunterzeichnet.

§ 8

**Regelmäßige Arbeitszeit, Arbeitszeitkonto
(Abweichung von § 15 BAT)**

¹Die Umsetzung genereller Änderungen der regelmäßigen Arbeitszeit oder die Einführung von Arbeitszeitkonten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit kann über die Regelungen des § 15 BAT hinaus durch Dienstvereinbarung näher bestimmt werden. ²Die Arbeitsrechtliche Kommission setzt hierfür Rahmenrichtlinien.

§ 8a¹

**Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage
(Abweichung von § 15 a BAT)**

§ 15 a BAT in der am 31. Dezember 2002 geltenden Fassung findet mit Ausnahme des Absatzes 2 bis zum 31. Dezember 2003 Anwendung.

¹ § 8 a wird mit Wirkung vom 1. Januar 2004 aufgehoben (ABl. EKD 2003 S. 158).

§ 9

**Beschäftigungs- und Dienstzeit
(Ergänzung zu § 19 und § 20 BAT)**

(1) Der Dienst

1. bei der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihren Gliedkirchen,
2. bei den von den Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland gebildeten Zusammenschlüssen,
3. bei den Kirchengemeinden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,

ist Dienst bei Körperschaften des öffentlichen Rechts im Sinne von § 20 BAT.

(2) Dem Dienst nach Absatz 1 stehen Tätigkeiten gleich in

1. missionarischen, diakonischen oder sonstigen kirchlichen Werken und Einrichtungen innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland;
2. Einrichtungen und Verbänden, die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossen sind, ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform;
3. in einer evangelischen Kirchengemeinde oder Kirchengemeinschaft im Ausland, die mit der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer ihrer Gliedkirchen oder Zusammenschlüssen von Gliedkirchen verbunden ist;
4. im Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche und des Deutschen Caritasverbandes;
5. bei Einrichtungen, Werken und Verbänden weiterer Kirchen, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland und Berlin¹ angeschlossen sind.

(3) Der Dienst nach Absatz 1 gilt als Tätigkeit bei Arbeitgebern im Sinne des § 23 a Nr. 3 Buchstabe b) BAT und als Tätigkeit im öffentlichen Dienst im Sinne des § 27 Abschnitt A Absatz 6 BAT und der dazugehörigen Protokollnotiz.

Protokollnotiz zu § 9 Absatz 2:

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

¹ Neubezeichnung lautet ab 27. November 1991 »Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland«. Vgl. Nr. 10.5.

§ 10

Eingruppierung (Abweichung von § 22 BAT)

(1) Anstelle der in § 22 BAT genannten Vergütungsordnung gilt für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der von der Arbeitsrechtlichen Kommission erlassene Vergütungsgruppenplan der EKD (Anlage¹).

(2) Die Eingruppierung erfolgt nach der

Berufsgruppeneinteilung A

für die der Rentenversicherung der Angestellten zugehörigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, ferner für die der Rentenversicherung der Arbeiter zugehörigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, sofern dies in der Vergütungsordnung vorgesehen und vertraglich vereinbart ist;

Berufsgruppeneinteilung H

für alle der Rentenversicherung der Arbeiter zugehörigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, soweit nicht eine Eingruppierung nach der Berufsgruppeneinteilung A vorgesehen ist.

§ 11

Bewährungsaufstieg (Abweichend von § 23 a BAT)

(1) ¹Bewährungszeiten vor dem 1. November 1991, in denen die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt war, werden zur Hälfte angerechnet. ²Auf Bewährungszeiten nach dem 31. Oktober 1991 werden auch Zeiten als nicht vollbeschäftigte Mitarbeiterin/nicht vollbeschäftigter Mitarbeiter voll angerechnet.

(2) Auf die Bewährungszeit nach § 23 a BAT werden auch Arbeiter/innen- oder Beamt/en/innen-Zeiten angerechnet, sofern die Lohn- oder Besoldungsgruppe der Vergütungsgruppe entspricht, aus der der Bewährungsaufstieg erfolgt.

(3) Unterbrechungen der Bewährungszeit durch Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz oder sonstige Beurlaubung zur Kinderbetreuung sind ohne zeitliche Begrenzung bewährungszeitunschädlich im Sinne des § 23 a Nr. 4 Satz 2 BAT, § 23 a Nr. 4 Satz 3 BAT.

¹ Abgedruckt unter 4.14 S. 101 ff. Anlage 2.

§ 11a**Grundvergütung der nach der Berufsgruppeneinteilung H eingestufteten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**

(1) ¹Die Grundvergütung der nach der Berufsgruppeneinteilung H eingestufteten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bemisst sich nach der jeweils geltenden Monatslohntabelle zum Manteltarifvertrag für Arbeiter des Bundes nach Stufen. ²Eingangsalter ist das vollendete 20. Lebensjahr.

(2) ¹Nach Vollendung des Eingangsalters bemisst sich die Grundvergütung nach der Beschäftigungszeit (§ 19 BAT); bei der Berechnung der Beschäftigungszeit ist § 19 Abs. 1 Unterabs. 3 nicht anzuwenden. ²Ausbildungszeiten gelten nicht als Beschäftigungszeit.

³Wird ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin im unmittelbaren Anschluss an eine Beschäftigung im kirchlichen oder öffentlichen Dienst im Sinne von § 9 eingestellt, so erhält er/sie anstelle der Grundvergütung nach Satz 1 die Grundvergütung nach der Stufe weiter, die für die zuletzt bezogene Grundvergütung maßgebend war oder bei Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses maßgebend gewesen wäre, sofern dies für ihn/sie günstiger ist; dies gilt auch bei Einstellung in eine höhere oder niedrigere Vergütungsgruppe als im bisherigen Beschäftigungsverhältnis. ⁴Zeiten anderer beruflicher Tätigkeiten nach Vollendung des 18. Lebensjahres werden angerechnet, wenn diese Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war.

(3) ¹Der Mitarbeiter/Die Mitarbeiterin, der/die länger als sechs Monate ohne Bezüge beurlaubt gewesen ist oder dessen/deren Dienstverhältnis aus einem anderen Grunde geruht hat, erhält die Grundvergütung, die sich für ihn/sie nach Abs. 2 ergeben würde, wenn das Dienstverhältnis mit Ablauf des Tages, der dem Tage des Beginns der Beurlaubung vorgegangen ist, geendet hätte. ²Satz 1 gilt nicht für die Zeit des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz, für die Zeit des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes sowie für die Zeit einer Beurlaubung, für die der Dienstgeber ein dienstliches Interesse vorher schriftlich anerkannt hat.

(4) ¹Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die das 18., aber noch nicht das 20. Lebensjahr vollendet haben, erhalten bis zum Beginn des Monats, in dem sie dieses vollenden, die Grundvergütung (1. Stufe) ihrer Vergütungsgruppe.

²Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten von der Grundvergütung (1. Stufe) und dem Sozialzuschlag eines Mitarbeiters bzw. einer Mitarbeiterin der gleichen Vergütungsgruppe 85 v. H. als Gesamtvergütung.

(5) Die nach Abs. 2 festgesetzte Grundvergütung erhöht sich nach je 2 Jahren vollendeter weiterer Beschäftigungszeit bis zum Erreichen der Endgrundvergütung auf den Betrag der nächstfolgenden Stufe.

(6) Bei der Festsetzung der Grundvergütung ist ohne Rücksicht darauf, an welchem Monatstage der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin geboren ist, die Vollendung eines Lebensjahres mit Beginn des Monats anzunehmen, in den der Geburtstag fällt.

§ 11b

Ausschluss der Vorweggewährung von Lebensalterstufen (Abweichend von § 27 Abschnitt C BAT)

§ 27 Abschnitt C BAT ist von der Anwendung ausgeschlossen.

§ 12

Ortszuschlag (Ergänzung zu § 29 A und B BAT)

(1) Der familienbezogene Bestandteil des Ortszuschlages darf aus öffentlichen Mitteln nur einmal gewährt werden.

(2) Werden von anderer Seite Vorschriften über das Zusammentreffen mehrerer Ansprüche auf Ortszuschlag nicht angewandt, so ist der Ortszuschlag der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters neben den von anderer Seite gewährten Leistungen bis zur Höchstgrenze zu zahlen. 2Höchstgrenze ist die Summe der Ortszuschläge, die sich bei Anwendung der Vorschriften über das Zusammentreffen mehrerer Ansprüche auf den Ortszuschlag auch auf die nicht nach dieser Ordnung Anspruchsberechtigten ergeben würde.

(3) Absatz 2 ist auf den Sozialzuschlag (§ 41 MTB II) entsprechend anzuwenden.

§ 12a

Sozialzuschlag

(1) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die nach der Berufsgruppeneinteilung H eingestuft sind, erhalten neben der Vergütung einen Sozialzuschlag für die Kinder, die bei einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin der Berufsgruppeneinteilung A für die Zuordnung zu den Stufen des Ortszuschlages zu berücksichtigen wären.

(2) Der Sozialzuschlag wird in Höhe der auf die Kinder entfallenden Ortszuschlagsbestandteile von Beschäftigten der Berufsgruppeneinteilung A gewährt.

(3) 1Der Sozialzuschlag wird in der zustehenden Höhe vom Beginn des Monats an gewährt, in dem die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. 2Er wird nicht mehr gezahlt für den Monat, in dem die Anspruchsvoraussetzungen an keinem Tag vorgelegen haben.

§ 12b

Krankenbezüge für nach den H-Gruppen eingestufte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) Für die Zahlung von Krankenbezügen für nach der Berufsgruppeneinteilung H eingestufte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter findet § 37 BAT entsprechende Anwendung.

(2) ¹Für nach den H-Gruppen eingestufte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 30. September 1995 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. Oktober 1995 zu demselben Dienstgeber fortbestanden hat, finden abweichend von Abs. 1 die Regelungen des § 19 a DVO.EKD entsprechende Anwendung.

²Abweichend von § 19a Abs. 5 DVO.EKD wird der Krankengeldzuschuss nach einer Dienstzeit

von mehr als einem Jahr

längstens bis zum Ende der 13. Woche,

von mehr als drei Jahren

längstens bis zum Ende der 26. Woche,

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt.

§ 12c

**Jubiläumszuwendung
(Abweichung von § 39 BAT)**

Abweichend von § 39 BAT erhalten alle Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter unabhängig von der Höhe der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit die in § 39 BAT genannten Jubiläumszuwendungen in der vollen Höhe.

§ 12d

**Zahltag
(Abweichung von § 36 Abs. 1 BAT)**

¹Abweichend von § 36 Abs. 1 BAT sind die Bezüge für den Kalendermonat am 16. eines Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eingerichtetes Girokonto im Inland zu zahlen. ²Durch Dienstvereinbarung kann festgelegt werden, dass der Zahltag für die Zukunft auf den Monatsletzten gelegt wird.

§ 12e

**Beihilfen bei Geburts-, Krankheits- und Todesfällen, Unterstützungen
(Abweichung von § 40 BAT)**

¹Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 1. Juli 1999 oder später eingestellt werden, findet § 40 BAT mit Ausnahme der Regelungen über Unterstützungen keine Anwendung.

²Für diesen Personenkreis werden Leistungen im Falle der Geburt eines Kindes (Erstaus-

stattung) in entsprechender Anwendung der Beihilferegelungen für die Kirchenbeamtinnen und -beamten der EKD gezahlt.

§ 12f

Ausschluss der Abtretung von Vergütungsansprüchen

1Die Abtretung von Vergütungsansprüchen ist ausgeschlossen (§ 399 BGB). 2Im Einzelfall kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mit dem Arbeitgeber die Abtretbarkeit ihrer oder seiner Vergütungsansprüche schriftlich vereinbaren.

§ 13

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung, Entgeltumwandlung (anstelle von § 46 BAT)

(1) Die Mitarbeiterin/Der Mitarbeiter hat Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung, die der Arbeitgeber durch Versicherung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt oder der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Dortmund oder bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder nach deren Satzungsvorschriften in der jeweils geltenden Fassung sicherstellt.

(2) Bei In-Kraft-Treten dieser Regelung in Einzelfällen bestehende andere Regelungen zur zusätzlichen Altersversorgung bleiben unberührt.

(3) 1Die Mitarbeiterin/Der Mitarbeiter kann verlangen, dass nach § 1 a des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung Entgeltumwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung bei einer der in Absatz 1 genannten Zusatzversorgungseinrichtungen durchgeführt wird. 2Die Einzelheiten bestimmen sich nach den Satzungen der Zusatzversorgungseinrichtungen. 3Ist ein Arbeitgeber an der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder beteiligt, kann Abweichendes durch Dienstvereinbarung geregelt werden. 4Entgeltumwandlung erfolgt aus der Sonderzuwendung nach dem Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte. 5Bei Umwandlungsbeträgen, die steuerlich nach § 40 b Einkommensteuergesetz pauschalierungsfähig sind, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber diese Beträge pauschal versteuert. 6Die Pauschalsteuer wird von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter getragen.

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

am 1. Januar 2002 vollendetes Lebensjahr	Arbeitgeberanteil am Umwandlungsbetrag	Mitarbeiteranteil am Umwandlungsbetrag
53–54	70 %	30 %
50–52	50 %	50 %
47–49	30 %	70 %

4Die Beteiligung des Arbeitgebers am Entgeltumwandlungsbetrag endet am 31. Dezember 2008.

5Bei Umwandlungsbeträgen nach diesem Absatz, die steuerlich nach § 40 b Einkommensteuergesetz pauschalierungsfähig sind, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber diese Beträge pauschal versteuert. 6Die Pauschalsteuer wird in diesem Fall vom Arbeitgeber getragen.

(5) 1Der Anspruch auf Entgeltumwandlung aus der Sonderzuwendung ist jeweils bis Ende August des Kalenderjahres, in dem die Sonderzuwendung gezahlt wird, schriftlich geltend zu machen. 2Gleiches gilt für die künftige Beendigung oder Änderung der Entgeltumwandlung. 3Bei der Geltendmachung ist anzugeben, in welcher Höhe Entgeltansprüche aus der Sonderzuwendung umgewandelt werden sollen. 4Die Geltendmachung ist für einen einmaligen Entgeltumwandlungsbetrag oder einen jährlich wiederkehrenden Entgeltumwandlungsbetrag möglich. 5Über die Entgeltumwandlung schließen Arbeitgeber und Mitarbeiter/in eine Vereinbarung. 6Mitarbeiter/innen mit Anspruch auf Förderung nach Absatz 4 werden über den vom Arbeitgeber zu tragenden Zuschussbetrag informiert.

Protokollnotiz:

1Die Begrenzung der Bezuschussung nach § 13 Absatz 4 DVO.EKD ist Inhalt einer Verhandlungszusage, wenn der Gesetzgeber die steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Förderung der Entgeltumwandlung über den 31. Dezember 2008 hinaus vorsieht.

2Wenn durch höchstrichterliche Rechtsprechung abschließend für eine der betroffenen Zusatzversorgungseinrichtungen festgestellt wird, dass Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern oder Versorgungsrentenberechtigten durch den Wechsel vom Gesamtversorgungssystem in ein Punktemodell höhere als zum Zeitpunkt des Systemwechsels überführte Ansprüche zustehen, werden den Berechtigten diese Ansprüche auch ohne Geltendmachung rückwirkend erfüllt.

§ 13a

Urlaubsabwicklung, Verfall des Urlaubs (Abweichung von § 47 Absatz 7 BAT)

1Abweichend von § 47 Absatz 7 Sätze 1 und 2 BAT soll der Erholungsurlaub grundsätzlich im Urlaubsjahr abgewickelt werden. 2Urlaub, der nicht innerhalb von neun Monaten nach

Ende des Urlaubsjahres genommen worden ist, verfällt. ³§ 47 Absatz 7 Sätze 3, 4 und 6 BAT findet keine Anwendung.

§ 14

Fort- und Weiterbildung (Ergänzung zu §§ 50/52 BAT)

- (1) ¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten durch berufliche Fortbildung aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln. ²Der Dienstgeber ist verpflichtet, hierfür entsprechende Voraussetzungen zu schaffen.
- (2) Näheres bestimmt die Arbeitsrechtliche Kommission in einer besonderen Ordnung.

§ 15

Sonderurlaub und Teilzeitbeschäftigung in besonderen Fällen

- (1) ¹Eine Mitarbeiterin/Ein Mitarbeiter erhält auf Antrag Sonderurlaub unter Fortfall der Bezüge bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung, wenn sie/er
- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreut oder pflegt oder
 - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt oder
 - c) selbst anerkannt schwerbehindert ist.
- ²Dienstliche Belange dürfen der Beurlaubung nicht entgegenstehen.
- (2) ¹Sonderurlaub nach Abs. 1 darf eine Gesamtdauer von zwölf Jahren nicht überschreiten. ²Der Antrag auf Verlängerung eines Sonderurlaubs ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubszeitraumes zu stellen.
- (3) ¹Entgeltliche Beschäftigungen während des Sonderurlaubs bedürfen der schriftlichen Zustimmung des Dienstgebers. ²Die Zustimmung soll erteilt werden, wenn die Beschäftigung dem Zweck des Sonderurlaubs nicht widerspricht.
- (4) Der Sonderurlaub kann vorzeitig nur beendet werden, wenn der Grund nach Absatz 1 entfällt oder andere wichtige Gründe vorliegen und dienstliche Verhältnisse dem nicht entgegenstehen, insbesondere erst nach Beendigung des Dienstverhältnisses einer eingestellten Ersatzkraft.
- (5) ¹Eine Mitarbeiterin/Ein Mitarbeiter soll auf Antrag auch ohne Vorliegen der Voraussetzungen des Absatzes 1 beurlaubt werden, wenn dadurch zeitweilig Arbeitslose oder Berufsanfänger eingestellt werden können und es die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse gestatten. ²Die Beurlaubung erfolgt für mindestens ein Jahr, längstens drei Jahre. ³Im Übrigen gilt Absatz 2.
- (6) ¹Eine Mitarbeiterin/Ein Mitarbeiter soll nach einer mindestens achtjährigen Beschäftigungszeit (§ 19 BAT) auch ohne Vorliegen der Voraussetzungen des Absatzes 1 für die

Dauer von höchstens einem Jahr beurlaubt werden, sofern es die dienstlichen Verhältnisse gestatten. ²Absatz 2 findet keine Anwendung.

- (7) Zeiten eines Sonderurlaubs gelten nicht als Beschäftigungszeit nach § 19 BAT.
- (8) Dem Antrag einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters, anstelle eines Sonderurlaubs ihre/seine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zu reduzieren, soll entsprochen werden.
- (9) ¹In allen sonstigen Fällen soll dem Antrag einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters, ihre/seine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf Dauer zu reduzieren, entsprochen werden. ²Diese Mitarbeiterin/Dieser Mitarbeiter soll bei späterer Besetzung eines Vollzeit Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.
- (10) ¹Während der Beurlaubung soll der Kontakt zwischen Mitarbeiter/in und Dienstgeber von beiden Seiten aufrechterhalten werden, um die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit zu erleichtern. ²In geeigneten Fällen können längerfristig Beurlaubte im gegenseitigen Einvernehmen zu Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen herangezogen werden, soweit Sinn und Zweck der Beurlaubung nicht gefährdet werden.

§ 16

Arbeitsbefreiung

(Ergänzung zu und Abweichung von § 52 Abs. 1 BAT)

(1) Über die Anlässe des § 52 Absatz 1 Buchstaben a – f BAT hinaus gelten folgende Anlässe als Fälle nach § 616 BGB, in denen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26 BAT) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß freigestellt wird:

- | | | |
|----|---|---------------|
| a) | Eheschließung | 2 Arbeitstage |
| b) | Tod von Großeltern, Schwiegereltern, Stiefeltern oder Geschwistern, die mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter in einem Haushalt gelebt haben | 2 Arbeitstage |
| c) | Beisetzung einer in Buchstabe b) genannten Person, die nicht mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter in einem Haushalt gelebt hat | 1 Arbeitstag |
| d) | Konfirmation eines Kindes der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters | 1 Arbeitstag |
| e) | Eheschließung eines Kindes der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters | 1 Arbeitstag |
| f) | Silberne Hochzeit | 1 Arbeitstag |

(2) Abweichend von § 52 Absatz 1 Buchstaben a und b BAT beträgt die Dauer der Freistellung

- a) bei der Niederkunft der Ehefrau 2 Arbeitstage
- b) beim Tode des Ehegatten 4 Arbeitstage

(3) ¹Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26 BAT) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen zur Teilnahme an Sitzungen kirchlicher Organe, deren Mitglied sie oder er ist. ²Arbeitsbefreiung ist zu gewähren zur Teilnahme an Kirchentagen, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Protokollnotiz:

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

§ 17

**Ordentliche Kündigung
(anstelle von § 53 BAT)**

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

(2) ¹Bei einer Beschäftigungszeit (§ 19 BAT) bis zu einem Jahr sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter 18 Jahren beträgt die Kündigungsfrist 6 Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres. ²Im einzelnen Arbeitsvertrag kann in diesen Fällen eine kürzere Kündigungsfrist vereinbart werden. ³Die Kündigung ist nur mit einer Frist von mindestens einem Monat und nur zum Schluss eines Kalendermonats zulässig.

(3) Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist nach einer Beschäftigungszeit (§ 19 BAT) von mehr als 1 Jahr 6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren 3 Monate,
von mindestens 8 Jahren 4 Monate,
von mindestens 10 Jahren 5 Monate,
von mindestens 12 Jahren 6 Monate
zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(4) Nach einer Beschäftigungszeit (§ 19 BAT) von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 40. Lebensjahres, ist der Mitarbeiter unkündbar.

§ 18**Außerordentliche Kündigung
(Ergänzung zu § 54 BAT)**

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

§ 19**Unkündbare Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
(anstelle von § 55 Absatz 2 Unterabsatz 1 BAT)**

Ist die Weiterbeschäftigung einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters deshalb nicht mehr möglich, weil die Dienststelle oder Einrichtung, in der sie/er bisher tätig war, wesentlich eingeschränkt oder aufgelöst wird, so kann der Dienstgeber das Dienstverhältnis kündigen:

- a) mit dem Zweck der Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe,
- b) mit dem Ziel, das Dienstverhältnis aufzuheben, wenn der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter eine zumutbare, im Wesentlichen gleichwertige Beschäftigungsmöglichkeit nachgewiesen wird und die Vergütung um nicht mehr als eine Vergütungsgruppe unter der bisherigen liegt.

§ 19a**Übergangsregelung für die Zahlung von Krankenbezügen
(anstelle von § 71 BAT)**

(1) Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am 30. September 1995 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. Oktober 1995 zu demselben Dienstgeber fortbestanden hat, gelten für die Dauer dieses Dienstverhältnisses folgende Bestimmungen:

(2) ¹Wird der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ein Verschulden vorliegt, werden Krankenbezüge nach Maßgabe der Absätze 3 bis 12 gezahlt.

²Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegspopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation stationär durchgeführt wird. ³Bei Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabsatzes entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und stationär in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

4Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt ferner eine Arbeitsverhinderung infolge Sterilisation oder Schwangerschaftsabbruch gem. § 3 Abs. 2 Entgeltfortzahlungsgesetz.

(3) 1Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung, die ihm bzw. ihr zustehen würde, wenn er bzw. sie Erholungsurlaub hätte. 2Dieser Anspruch wird nicht dadurch berührt, dass der Dienstgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. 3Das Gleiche gilt, wenn der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin das Arbeitsverhältnis aus einem vom Dienstgeber zu vertretenden Grund kündigt, der den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin zur Kündigung aus wichtigem Grund berechtigt.

(4) 1Nach Ablauf des Sechs-Wochen-Zeitraums nach Abs. 3 erhält der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin für den Zeitraum, für den ihm bzw. ihr Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss. 2Dies gilt nicht,

- a) wenn der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin Rente wegen Erwerbsunfähigkeit (§ 44 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält.
- b) in den Fällen des Absatzes 2 Unterabs. 3.
- c) für den Zeitraum, für den die Mitarbeiterin Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Abs. 2 MuSchG hat.

(5) 1Der Krankengeldzuschuss wird nach einer Dienstzeit (§ 9 DVO.EKD i. V. m. § 20 BAT) von mindestens

zwei Jahren bis zum Ende der 9. Woche

drei Jahren bis zum Ende der 12. Woche

fünf Jahren bis zum Ende der 15. Woche

acht Jahren bis zum Ende der 18. Woche

zehn Jahren bis zum Ende der 26. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt.

2In den Fällen des Absatzes 2 Unterabs. 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Unterabsatzes 1 angerechnet.

(6) Vollaufen der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin während der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer berechtigende Dienstzeit, werden die Krankenbezüge so gezahlt, als ob der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin die längere Dienstzeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

(7) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Dienstgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Dienstgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuss ohne Rücksicht auf die Dienstzeit bis zum

Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

(8) ¹Hat der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin nicht mindestens vier Wochen wieder gearbeitet und wird er oder sie aufgrund derselben Ursache erneut arbeitsunfähig, werden Krankenbezüge insgesamt nur für die nach Absatz 5 maßgebende Zeit gezahlt. ²Hat der Mitarbeiter und die Mitarbeiterin in einem Fall des Absatzes 7 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er oder sie vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsunfähigkeit hinausgeschoben.

(9) ¹Ein Krankengeldzuschuss wird nicht gezahlt

- a) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus,
- b) über den Zeitpunkt hinaus, von dem an der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 116 Abs. 1 Satz 2 SGB VI), aus einer zusätzlichen Alters- oder Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Dienstgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der die DVO.EKD, den BAT, den BAT-Ost oder einen Tarifvertrag wesentlichen gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat. ²Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes. ³Die Ansprüche des Angestellten gehen insoweit auf den Dienstgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt. ⁴Der Dienstgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin hat dem Dienstgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

(10) ¹Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Nettokrallengeld bzw. den entsprechenden Nettoleistungen eines Sozialleistungsträgers und der Nettourlaubsvergütung gezahlt. Nettokrallengeld ist das Krankengeld der gesetzlichen Krankenversicherung bzw. die entsprechende Barleistung eines anderen Sozialleistungsträgers vermindert um die von diesen einbehaltenen Beitragsanteile des Krankengeldempfängers zur gesetzlichen Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. ²Nettourlaubsvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsvergütung (§ 47 Abs. 2 BAT). ³Steht dem Mitarbeiter und der Mitarbeiterin Anspruch auf Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung für den Tag nicht zu, an dem die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt wird, erhält er bzw. sie für diesen Tag einen Krankenzuschuss in Höhe von 100 v. H. der Nettourlaubsvergütung, wenn für diesen Tag infolge der Arbeitsunfähigkeit ein Vergütungsausfall eintritt.

(11)¹Anspruch auf den Krankengeldzuschuss hat auch der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin, der bzw. die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. ²Der Zuschuss bemisst sich auf den Unterschiedsbetrag zwischen der Nettourlaubsvergütung und dem Höchstkrankengeld, das dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin aus der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde. ³Absatz 10 gilt entsprechend.

(12)Der Dienstgeber gewährt auf Antrag Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht befreit und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmer versichert sind und denen durch die Arbeitsrechtsregelung zum Zeitpunkt des Inkrafttretens für das Krankentagegeldrisiko erhöhte Versicherungsaufwendungen entstehen, einen Zuschuss in Höhe der Differenz zwischen der bisherigen und der neuen Versicherungsprämie.

(13)¹Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin kann die Anwendung des § 37 BAT beantragen. ²Der Antrag kann nicht widerrufen werden.

§ 20

Besitzstandswahrung

Vergütungsrechtliche Ansprüche, die aufgrund von Arbeitsverträgen bei Inkrafttreten dieser Ordnung bestehen, bleiben unberührt.

§ 21

Inkrafttreten

¹Diese Ordnung tritt am Tag nach der Veröffentlichung im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland in Kraft. ²Gleichzeitig tritt die Kirchliche Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 10. Juni 1970 (ABl. EKD S. 346) i. d. F. der Änderung vom 15. Oktober 1988 (ABl. EKD S. 347) außer Kraft.

Anlage 1

Anlage zu § 1 DVO.EKD

Stand: 20. 6. 1997

Anwendung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen der EKD
– Geltungsbereich der DVO.EKD –

Institut	Anschrift
Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden e.V.	Blücherstraße 14 53115 Bonn
Birger Forell-Stiftung e.V.	Feldbergstraße 6 61273 Wehrheim/Ts.
Bundesarbeitsgemeinschaft Ev. Familien-Bildungsstätten e.V.	Deutenbacher Straße 1 90547 Stein
Bundesverband Ev. Arbeitnehmer in der BRD e.V.	Roederallee 2 C 13407 Berlin
Burckhardthaus – Evangelisches Institut für Jugend- und Sozialarbeit e.V.	Herzbachweg 2 63551 Gelnhausen
Comenius-Institut	Schreiberstraße 12 49149 Münster
Deutsche Arbeitsgemeinschaft für Ev. Gehörlosenseelsorge e.V.	Weender Landstraße 3 37073 Göttingen
Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE)	Schillerstraße 58 76135 Karlsruhe
Deutsche Seemannsmission e.V.	Faulenstraße 110 28195 Bremen
Dienste in Übersee	Postfach 10 03 40 70747 Leinfelden-Echterdingen
Deutscher Verband Ev. Büchereien	Bürgerstraße 2 37073 Göttingen
Ev. Arbeitsgemeinschaft zur Betreuung der Kriegsdienstverweigerer (EAK)	Carl-Schurz-Straße 17 28209 Bremen
Ev. Arbeitsstätte für Erziehungswissenschaft e.V.	Schreiberstraße 12 48149 Münster

Institut	Anschrift
Ev. Blinden- und Sehbehindertendienst in Deutschland e.V.	Lessingstraße 5 35089 Marburg
Ev. Bund, Konfessionskundliches Institut	Postfach 1255 64602 Bensheim
Ev. Fachverband Arbeit und soziale Integration e.V. (EFAS)	Stafflenbergstr. 76 70184 Stuttgart
Ev. Frauenarbeit in Deutschland e.V.	Emil-von-Behring-Straße 3 60439 Frankfurt/M.
Ev. Frauenhilfe in Deutschland e.V.	Postfach 31 02 06 40481 Düsseldorf
Ev. Landjugendakademie	Dieperzbergweg 13–17 57610 Altenkirchen/Ww.
Ev. Kirche der Union Kirchenkanzlei	Jebensstraße 3 10623 Berlin
Ev. Missionswerk	Normannenweg 17–21 20537 Hamburg
Ev. Sozialakademie	Schlossstraße 2 57520 Friedewald
Ev. Studentengemeinde in der BRD (ESG)	Tunisstraße 3 50667 Köln
Ev. Zentralinstitut für Familienberatung GmbH	Matterhornstraße 82 14129 Berlin
GEP	Postfach 50 05 50 60394 Frankfurt
Gustav-Adolf-Werk e.V.	Pistorisstraße 6 04229 Leipzig
Kirchenrechtliches Institut der EKD	Goßlerstraße 11 37073 Göttingen
Männerarbeit der Ev. Kirche in Deutschland	Garde-du-Corps-Straße 7 34117 Kassel

Institut	Anschrift
Verband ev. Einrichtungen für Menschen mit geistiger und seelischer Behinderung e.V. (VEEMB)	Staffenbergstraße 76 70184 Stuttgart

I.

**Vergütungsgruppenplan der Evangelischen Kirche in Deutschland – Anlage zu
Absatz 1 der Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland – Vom
16. Dezember 1992 (ABl. EKD 1993 S. 246) –
i. d. F. der Änderung vom 26. 10. 1995 (ABl. EKD 1996 S. 88)**

Vorbemerkungen

1. Der Vergütungsgruppenplan gilt für die Rechtsverhältnisse der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiter/innen der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Hauptgeschäftsstelle ihres Diakonischen Werks (einschließlich Dienste in Übersee und Evangelische Zentralstelle für Entwicklungshilfe) sowie der Einrichtungen und Werke, die die arbeitsrechtlichen Bestimmungen der EKD anwenden (§ 1 Absatz 1 DVO.EKD).
2. ¹Die Eingruppierung erfolgt nach der **Berufsgruppeneinteilung A** für die der Rentenversicherung der Angestellten zugehörigen Mitarbeiter/innen, ferner für die der Rentenversicherung der Arbeiter zugehörigen Mitarbeiter/innen, soweit dies in der Berufsgruppeneinteilung A vorgesehen und vertraglich vereinbart ist. ²Die Eingruppierung erfolgt nach der **Berufsgruppeneinteilung H** für alle der Rentenversicherung der Arbeiter zugehörigen Mitarbeiter/innen, soweit nicht eine Eingruppierung nach der Berufsgruppeneinteilung A vorgesehen ist.
3. Mitarbeiter/innen, die nach ihren Tätigkeiten mehreren Berufsgruppen des Gruppenplanes zuzurechnen sind, werden nach der Tätigkeit, die sie überwiegend ausüben, eingruppiert. ²Mitarbeiter/innen, die nicht in die Einzelgruppenpläne 10 ff. eingruppiert werden können, sind nach den Gruppenplänen 01 oder 02 einzustufen.
4. Den Vergütungsgruppen des Gruppenplanes entsprechen bei der Anwendung von Bestimmungen des Bundesangestelltentarifvertrages die Besoldungsgruppen des Bundesbesoldungsgesetzes wie folgt:

Vergütungsgruppe	Besoldungsgruppe
X	A 1
IX b	A 2
IX a	A 3
VIII	A 5
VII	A 6
VI b	A 7

Vergütungsgruppe	Besoldungsgruppe
V c	A 8
V b	A 9
IV b	A 10
IV a	A 11
III	A 12
II a	A 13
I b	A 14
I a	A 15
I	A 16

**Übersicht über die Einzelgruppenpläne:
Berufsgruppeneinteilung A**

- 01. Allgemeine Eingruppierungsmerkmale
- 02. Mitarbeiter/innen mit abgeschlossener Hochschulbildung pp.
- 12. Diakone/innen
- 16. Küster/innen, Hausverwalter/innen, Hausmeister/innen
- 30. Leitende Mitarbeiter/innen im Wirtschafts- und Küchendienst
- 32. Kraftfahrer/innen
- 60. Mitarbeiter/innen im Verwaltungsdienst
- 61. Schreibkräfte, Sekretäre/innen
- 62. Bücherei- und Archividienst

Berufsgruppeneinteilung H

01. Allgemeine Eingruppierungsmerkmale

Vergütungsgruppe X

- 1. Mitarbeiter/innen mit überwiegend mechanischen Tätigkeiten, deren Ausführung keine Fachkenntnisse voraussetzt

Vergütungsgruppe IX b

- 2. Mitarbeiter/innen wie zu 1 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe X
- 3. Mitarbeiter/innen mit einfachen Tätigkeiten

Vergütungsgruppe IX a

4. Mitarbeiter/innen wie zu 2 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b
5. Mitarbeiter/innen wie zu 3 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b

Vergütungsgruppe VIII

6. Mitarbeiter/innen wie zu 5 nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX a
7. Mitarbeiter/innen mit schwierigeren Tätigkeiten

Vergütungsgruppe VII

8. Mitarbeiter/innen wie zu 7 nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII
9. Mitarbeiter/innen mit Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern

Vergütungsgruppe VI b

10. Mitarbeiter/innen wie zu 9 nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII
11. Mitarbeiter/innen mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordern

Vergütungsgruppe V c

12. Mitarbeiter/innen wie zu 11 nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b
13. Mitarbeiter/innen mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und überwiegend selbständige Leistungen erfordern

Vergütungsgruppe V b

14. Mitarbeiter/innen wie zu 13 nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c
15. Mitarbeiter/innen mit Tätigkeiten, die gründliche, umfassende, in der Regel durch eine Fachprüfung (Fachhochschuldiplom oder gleichwertiger Abschluss) nachgewiesene Fachkenntnisse und überwiegend selbständige Leistungen erfordern

Vergütungsgruppe IV b

16. Mitarbeiter/innen wie zu 15 nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b
17. Mitarbeiter/innen wie zu 15, die sich durch eine besondere verantwortungsvolle Tätigkeit aus der Vergütungsgruppe V b herausheben

Vergütungsgruppe IV a

18. Mitarbeiter/innen wie zu 17 nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b
19. Mitarbeiter/innen wie zu 17, die sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenbereiches aus der Vergütungsgruppe IV b herausheben

Vergütungsgruppe III

20. Mitarbeiter/innen wie zu 19 nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a
21. Mitarbeiter/innen wie zu 19, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IV a herausheben

Vergütungsgruppe II a

22. Mitarbeiter/innen wie zu 21 nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III

02. Mitarbeiter/innen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechenden Tätigkeiten**Vergütungsgruppe II a**

1. a) Mitarbeiter/innen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und mit entsprechender Tätigkeit
- b) Mitarbeiter/innen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben
- c) Mitarbeiter/innen, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus 1 a und 1 b heraushebt
- d) Mitarbeiter/innen, deren Tätigkeit sich dadurch aus 1 a und 1 b heraushebt, dass sie mindestens zu einem Drittel hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben erfordert

Vergütungsgruppe I b

2. a) 1)Mitarbeiter/innen wie zu 1 a und 1 b nach einer Bewährungszeit in Vergütungsgruppe II a. 2)Die Bewährungszeit beträgt 11 Jahre, wenn der Mitarbeiter eine zweite Staatsprüfung oder die zweite theologische Prüfung mit Erfolg abgelegt hat, im übrigen 15 Jahre
- b) Mitarbeiter/innen wie zu 1 a und 1 b, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe II a heraushebt
- c) Mitarbeiter/innen wie zu 1 a und 1 b, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe II a heraushebt, dass sie hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben erfordert
- d) Mitarbeiter/innen wie zu 1 c und 1 d nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe II a

Vergütungsgruppe I a

3. Mitarbeiter/innen wie zu 2 b, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe I b heraushebt

Vergütungsgruppe I

4. Mitarbeiter/innen wie zu 3, deren Tätigkeit deutlich höher zu bewerten ist als eine Tätigkeit der Vergütungsgruppe I a

12. Diakone/innen

Vergütungsgruppe V c

1. Mitarbeiter/innen mit abgeschlossener kirchlich anerkannter Ausbildung und entsprechender Tätigkeit

Vergütungsgruppe V b

2. Mitarbeiter/innen wie zu 1 nach einjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe V c

Vergütungsgruppe IV b

3. Mitarbeiter/innen wie zu 2 nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b
4. Mitarbeiter/innen mit abgeschlossener kirchlich anerkannter Ausbildung in Tätigkeitsbereichen mit besonderer Verantwortung

Vergütungsgruppe IV a

5. Mitarbeiter/innen wie zu 4 nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b

Anmerkung:

Diakone/Diakoninnen, die überwiegend die Tätigkeitsmerkmale einer anderen Berufsgruppe erfüllen, sind nach diesen Tätigkeitsmerkmalen einzugruppieren.

16. Küster/innen, Hausverwalter/innen, Hausmeister/innen

Vergütungsgruppe IX b

1. Küster/innen, Hausverwalter/innen, Hausmeister/innen mit einfacher Tätigkeit

Vergütungsgruppe IX a

2. Mitarbeiter/innen wie zu 1 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b

Vergütungsgruppe VIII

3. Mitarbeiter/innen wie zu 2 nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX a
4. Küster/innen, Hausverwalter/innen, Hausmeister/innen mit schwierigerem Tätigkeitsbereich
5. Küster/innen, Hausverwalter/innen, Hausmeister/innen mit Tätigkeiten, die in der Regel eine entsprechende handwerkliche Ausbildung erfordern oder mit einer ihrer Tätigkeit förderlichen Berufserfahrung

Vergütungsgruppe VII

6. Mitarbeiter/innen wie zu 4 und 5 nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII

7. Mitarbeiter/innen wie zu 5 mit besonders schwierigem Tätigkeitsbereich

Vergütungsgruppe VI b

8. Mitarbeiter/innen wie zu 7 nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII

30. Leitende Mitarbeiter/innen im Wirtschafts- und Küchendienst¹

Vergütungsgruppe VI b

1. Hauswirtschafterinnen und Hauswirtschafter, Köchinnen und Köche sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben in Stellen mit besonderer Verantwortung
2. Hauswirtschaftsmeisterinnen und Hauswirtschaftsmeister, Küchenmeisterinnen und Küchenmeister oder staatlich geprüfte Wirtschafterinnen und Wirtschafter mit entsprechender Tätigkeit

Vergütungsgruppe V c

3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie zu 1 nach sechsjähriger Bewährung
4. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie zu 2 nach dreijähriger Bewährung
5. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie zu 1 und 2 sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben mit schwieriger Tätigkeit und besonderer Verantwortung z. B. bei Leitungsfunktionen in mehreren und größeren Bereichen
6. Hauswirtschaftliche Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter mit Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit

Vergütungsgruppe V b

7. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie zu 5 nach sechsjähriger Bewährung
8. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie zu 6 nach dreijähriger Bewährung
9. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie zu 5 und 6, die sich durch den Umfang und die Bedeutung ihres Aufgabengebietes und großer Selbständigkeit aus der Vergütungsgruppe V c herausheben, z. B. bei der ausdrücklichen Übertragung der Leitung mehrerer oder größerer Bereiche
10. Diplom-Ökotrophologinnen und Diplom-Ökotrophologen mit Fachhochschulabschluss und entsprechender Tätigkeit

Vergütungsgruppe IV b

11. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie zu 9 und 10 nach vierjähriger Bewährung

¹ Im Übrigen gelten für Mitarbeiter/innen die Tätigkeitsmerkmale der Berufsgruppeneinteilung H.

12. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie zu 6 und 10, die sich durch eine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit aus der Vergütungsgruppe V b herausheben, z. B. mit Tätigkeiten, die nach Art und Umfang von besonderer Bedeutung sind (Anm. 1)

Vergütungsgruppe IV a

13. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie zu 12 nach vierjähriger Bewährung

Anmerkung:

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich durch die besondere Schwierigkeit ihres Aufgabengebietes oder durch das Maß ihrer Verantwortung aus der Vergütungsgruppe IV b herausheben, sind in EGP 01 oder EGP 02 eingruppiert.

Übergangsvorschrift

(1) 1Die Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die bis zum 31. 10. 1995 nach der Fallgruppe 1 (alt) eingruppiert sind, sind, soweit sie nicht die Voraussetzungen einer Eingruppierung nach Fallgruppe 1 oder 2 (neu) erfüllen, ab 1. 11. 1995 in die Berufsgruppeneinteilung H einzugruppieren. 2Hängt die Eingruppierung von der Zeit einer Bewährung oder von der Zeit einer Tätigkeit ab, wird die vor dem 1. 11. 1995 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn die Berufsgruppeneinteilung H bereits seit Beginn ihres Dienstverhältnisses für sie gegolten hätte.

(2) Die Vergütung der bisher in EGP 30 eingruppierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 31. 10. 1995 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 1. 11. 1995 zu demselben Dienstgeber fortbestanden hat, und die am 1. 11. 1995 die Vergütung aus einer höheren Vergütungsgruppe erhalten als aus der Vergütungsgruppe, in der sie nach der Neufassung des Einzelgruppenplanes eingruppiert sind, wird durch das Inkrafttreten der Neufassung nicht berührt.

(3) Bei den unter den Einzelgruppenplan 30 fallenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die am 31. 10. 1995 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 1. 11. 1995 zu demselben Dienstgeber fortbestanden hat und deren Eingruppierung von der Zeit einer Tätigkeit oder von der Zeit einer Bewährung in einer bestimmten Vergütungs- und Fallgruppe oder von der Zeit einer Berufstätigkeit abhängt, wird die vor dem 1. 11. 1995 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn die Neufassung bereits seit dem Beginn ihres Dienstverhältnisses gegolten hätte.

32. Kraftfahrer/innen

Vergütungsgruppe IX b

1. Kraftfahrer/innen

Vergütungsgruppe IX a

2. Kraftfahrer/innen nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b

Vergütungsgruppe VIII

3. Kraftfahrer/innen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX a
4. Kraftfahrer/innen mit abgeschlossener Lehre im Kraftfahrzeug- oder Schlosserhandwerk oder in Stellen von besonderer Bedeutung

Vergütungsgruppe VII

5. Kraftfahrer/innen wie zu 4 nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII

60. Mitarbeiter im Verwaltungsdienst

Vergütungsgruppe X

1. Mitarbeiter/innen in der Verwaltung mit mechanischen Tätigkeiten, deren Ausführung keine Fachkenntnisse voraussetzt

Vergütungsgruppe IX b

2. Mitarbeiter/innen wie zu 1 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe X
3. Mitarbeiter/innen in der Verwaltung mit einfachen Tätigkeiten
4. Telephonisten/innen
5. Boten/innen, Pförtner/innen

Vergütungsgruppe IX a

6. Mitarbeiter/innen wie zu 2 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b
7. Mitarbeiter/innen wie zu 3, 4 und 5 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b

Vergütungsgruppe VIII

8. Mitarbeiter/innen wie zu 7 nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX a
9. Mitarbeiter/innen in der Verwaltung mit schwierigeren Tätigkeiten
10. Mitarbeiter/innen in der Verwaltung mit Tätigkeiten, die in der Regel eine abgeschlossene Verwaltungsausbildung oder eine entsprechende andere Berufsausbildung erfordern
11. Registratoren/innen mit einfachen Tätigkeiten
12. Telephonisten/innen mit schwierigerer Tätigkeit
13. Boten/innen, Pförtner/innen mit schwierigerer Tätigkeit

Vergütungsgruppe VII

14. Mitarbeiter/innen wie zu 9, 10, 11, 12 und 13 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII
15. Mitarbeiter/innen in der Verwaltung mit Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern

16. Registratoren/innen mit schwierigen Tätigkeiten

Vergütungsgruppe VI b

17. Mitarbeiter/innen wie zu 15 und 16 nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII
18. Mitarbeiter/innen in der Verwaltung mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordern
19. Registratoren/innen in größeren nach vielfältigen Sachgesichtspunkten gegliederten Registraturen mit schwierigeren Tätigkeiten

Vergütungsgruppe V c

20. Mitarbeiter/innen wie zu 18 nach dreijähriger Bewährung
21. Mitarbeiter/innen wie zu 19 nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b
22. Mitarbeiter/innen in der Verwaltung mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und überwiegend selbständige Leistungen erfordern

Vergütungsgruppe V b

23. Mitarbeiter/innen wie zu 22 nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c
24. Mitarbeiter/innen in der Verwaltung mit Tätigkeiten, die gründliche, umfassende, in der Regel durch eine Fachprüfung (Fachhochschuldiplom) nachgewiesene Fachkenntnisse und überwiegend selbständige Leistungen erfordern¹
25. Leiter/innen von größeren Kassen
26. Leiter/innen von größeren Registraturen

Vergütungsgruppe IV b

27. Mitarbeiter/innen wie zu 24, 25 und 26 nach vierjähriger Bewährung in der Vergütungsgruppe V b
28. Mitarbeiter/innen wie zu 24, die sich durch eine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit aus der Vergütungsgruppe V b herausheben

Vergütungsgruppe IV a

29. Mitarbeiter/innen wie zu 28 nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b
30. Mitarbeiter/innen wie zu 28, die sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenbereiches aus der Vergütungsgruppe IV b herausheben

¹ S. Anmerkung nach Fallgruppe 33

Vergütungsgruppe III

31. Mitarbeiter/innen wie zu 30 nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a
32. Mitarbeiter/innen wie zu 30, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus der Vergütungsgruppe IV a herausheben

Vergütungsgruppe II a

33. Mitarbeiter/innen wie zu 32 nach fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III

Anmerkung:

Bei Mitarbeitern/innen im Entwicklungsdienst können an die Stelle von Fachprüfungen Auslandserfahrung, Sprachenkenntnisse treten, sofern bei der Projektbearbeitung oder Personalvermittlung besondere Anforderungen hinsichtlich der Kenntnisse über entwicklungspolitische Zusammenhänge erfüllt werden.

61. Schreibkräfte, Sekretärinnen¹**Vergütungsgruppe IX b**

1. Mitarbeiter/innen als Schreibkräfte mit einfachen Schreibarbeiten

Vergütungsgruppe IX a

2. Mitarbeiter/innen wie zu 1 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b

Vergütungsgruppe VIII

3. Mitarbeiter/innen wie zu 2 nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX a
4. Mitarbeiter/innen als Schreibkräfte mit schwierigeren Schreibarbeiten

Vergütungsgruppe VII

5. Mitarbeiter/innen wie zu 4 nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VIII
6. Mitarbeiter/innen als Schreibkräfte oder Sekretäre/innen mit schwieriger und vielseitiger Tätigkeit

Vergütungsgruppe VI b

7. Mitarbeiter/innen wie zu 6 nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII
8. Sekretäre/innen,
 - die weitgehend selbständige und verantwortungsvolle Aufgaben wahrzunehmen haben oder
 - an Stellen von besonderer Bedeutung (z. B. mit Leitungsfunktion) oder

¹ Mitarbeiter/innen im Fremdsprachendienst (Fremdsprachenkorrespondenten/innen, Übersetzer/innen), die überwiegend fremdsprachlich arbeiten, werden nach dem Einzelgruppenplan 01 eingruppiert.

- die in einer Fremdsprache mehr als 20 % fremdsprachlich arbeiten

Vergütungsgruppe V c

9. Mitarbeiter/innen wie zu 8 nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b
10. Mitarbeiter/innen als Fremdsprachensekretäre/innen, die in mindestens zwei Fremdsprachen zu mindestens 33 % fremdsprachlich arbeiten

Vergütungsgruppe V b

11. Mitarbeiter/innen wie zu 10 nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c

62. Bibliotheks-, Archiv- und Dokumentationsdienst

Vergütungsgruppe VI b

1. Mitarbeiter/innen in Bibliotheken oder Archiven mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordern

Vergütungsgruppe V c

2. Mitarbeiter/innen wie zu 1 nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b

Vergütungsgruppe V b

3. Diplombibliothekare/innen, Diplomarchivare/innen, Diplomdokumentatoren/innen, mit entsprechender Tätigkeit

Vergütungsgruppe IV b

4. Mitarbeiter/innen wie zu 3 nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b
5. Diplombibliothekare/innen, Diplomarchivare/innen, Diplomdokumentatoren/innen, die sich durch eine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit aus Vergütungsgruppe V b herausheben

Vergütungsgruppe IV a

6. Mitarbeiter/innen wie zu 5 nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b

Berufsgruppeneinteilung H

Vergütungsgruppe H 1

1. Mitarbeiter/innen mit einfachen Tätigkeiten im Haus-, Reinigungs- und Küchendienst oder vergleichbaren Tätigkeiten
2. Landwirtschaftlich oder gärtnerisch tätige Mitarbeiter/innen ohne Fachausbildung

Vergütungsgruppe H 2

1. Mitarbeiter/innen ohne entsprechende Ausbildung mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung erforderlich ist (angelernete Mitarbeiter/innen)

Beispiele:

- Wäscher/innen
 - Helfer/innen von Köchen/innen
 - landwirtschaftlich oder gärtnerisch tätige Mitarbeiter/innen
2. Mitarbeiter/innen der Vergütungsgruppe H 1, Fallgruppe 1 oder 2, nach dreijähriger Bewährung in dieser Vergütungsgruppe

Vergütungsgruppe H 2 a

Mitarbeiter/innen wie zu H 2, Fallgruppe 2, nach weiterer vierjähriger Tätigkeit

Vergütungsgruppe H 3

1. a) Mitarbeiter/innen mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden
- b) Mitarbeiter/innen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben
2. Mitarbeiter/innen der Vergütungsgruppe H 2, Fallgruppe 1, nach dreijähriger Bewährung

Vergütungsgruppe H 3 a

Mitarbeiter/innen wie zu H 3, Fallgruppe 2, nach weiterer vierjähriger Tätigkeit

Vergütungsgruppe H 4

1. a) Mitarbeiter/innen mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden

Beispiele:

- Handwerker/innen mit Gesellenprüfung und Facharbeiter/innen
 - landwirtschaftliche und gärtnerische Fachkräfte
 - Köche/innen
 - Hauswirtschaftler/innen
- b) Mitarbeiter/innen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeit und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben
2. Mitarbeiter/innen der Vergütungsgruppe H 3, Fallgruppe 1, nach dreijähriger Bewährung in dieser Vergütungsgruppe

Vergütungsgruppe H 4 a

Mitarbeiter/innen wie zu H 4, Fallgruppe 2, nach weiterer vierjähriger Tätigkeit

Vergütungsgruppe H 5

1. Mitarbeiter/innen der Vergütungsgruppe H 4, Fallgruppe 1, mit besonders verantwortlicher Tätigkeit
2. Mitarbeiter/innen der Vergütungsgruppe H 4, Fallgruppe 1, nach dreijähriger Bewährung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe

Vergütungsgruppe H 5 a

Mitarbeiter/innen wie zu H 5, Fallgruppe 2, nach weiterer vierjähriger Tätigkeit

Vergütungsgruppe H 6

1. Mitarbeiter/innen der Vergütungsgruppe H 4, Fallgruppe 1 a, die mit Aufgaben betraut sind, die neben vielseitigem hochwertigen fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern
2. Mitarbeiter/innen der Vergütungsgruppe H 5, Fallgruppe 1, nach dreijähriger Bewährung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe

Vergütungsgruppe H 6 a

Mitarbeiter/innen wie zu H 6, Fallgruppe 2, nach weiterer vierjähriger Tätigkeit

Vergütungsgruppe H 7

1. Mitarbeiter/innen, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung aus der Vergütungsgruppe H 6, Fallgruppe 1, herausheben
2. Mitarbeiter/innen der Vergütungsgruppe H 6, Fallgruppe 1, nach dreijähriger Bewährung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe

Vergütungsgruppe H 7 a

Mitarbeiter/innen wie zu H 7, Fallgruppe 2, nach weiterer vierjähriger Tätigkeit

Vergütungsgruppe H 8

1. Mitarbeiter/innen, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung ganz besonders aus der Vergütungsgruppe H 7, Fallgruppe 1, herausheben
2. Mitarbeiter/innen der Vergütungsgruppe H 7, Fallgruppe 1, nach dreijähriger Bewährung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe

Vergütungsgruppe H 8 a

Mitarbeiter/innen wie zu H 8, Fallgruppe 2, nach weiterer vierjähriger Tätigkeit

Vergütungsgruppe H 9

Mitarbeiter/innen wie zu H 8, Fallgruppe 1, nach dreijähriger Bewährung in dieser Vergütungs- und Fallgruppe

II.

Übergangsvorschrift

(1) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die der Rentenversicherung der Arbeiter zugehören und die nach dem bisherigen Vergütungsgruppenplan als Angestellte oder nach dem Lohngruppenverzeichnis zum Manteltarifvertrag für Arbeiter des Bundes eingruppiert sind, sind mit Wirkung vom 1. Mai 1993 in die Berufsgruppeneinteilung H eingruppiert, sofern dieser Vergütungsgruppenplan keine entsprechenden Tätigkeitsmerkmale in der Berufsgruppeneinteilung A vorsieht.

(2) Die Eingruppierung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nach Absatz 1, die am 30. April günstiger als nach der Berufsgruppeneinteilung H eingruppiert sind, wird durch Absatz 1 nicht berührt.

III.

Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt zum 1. Mai 1993 in Kraft.