

Kirchliches Amtsblatt

für die

Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers

H 21564 B

2008	Ausgegeben zu Hannover am 31. Juli 2008	Nr. 5
------	---	-------

Inhalt:

Seite

Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen

KN Nr. 9	Bekanntmachung des Beschlusses der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission über die Einführung eines neuen Tarifwerks mit 60. und 61. Änderung der Dienstvertragsordnung.....	70
----------	---	----

Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers

I. Gesetze und Verordnungen

II. Verfügungen

Nr. 39	Neues Tarifwerk für die privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen; Hinweise und Bekanntmachungen von Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst der Länder	109
--------	---	-----

III. Mitteilungen

IV. Stellenausschreibungen.....	150
--	------------

V. Personalnachrichten

Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen

KN Nr. 9 Bekanntmachung des Beschlusses der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission über die Einführung eines neuen Tarifwerks mit 60. und 61. Änderung der Dienstvertragsordnung

Hannover, den 16. Juli 2008

Nachstehend geben wir den Beschluss der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission vom 10. Juni 2008 über das neue Tarifwerk mit 60. und 61. Änderung der Dienstvertragsordnung bekannt.

Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen

- Geschäftsstelle -

Behrens

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.

Anlage I zum Beschluss der ADK vom 10.06.2008

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

Vom 10. Juni 2008

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 § 3 wird folgender Absatz 5 angefügt:

„(5) Der Mitarbeiter, der 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.“

3. In Anlage 1 wird folgende Sparte P angefügt:

„P: Fundraiser

- | | |
|---|------|
| 1. Fundraiser ¹⁾ | IV b |
| 2. Fundraiser, deren Tätigkeit sich zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus Nr. 1 heraushebt ²⁾ | 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 |

¹ 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

² 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, Database-management, 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
- das Dienstverhältnis der Mitarbeiterin mindestens seit dem 1. Juni 2008 besteht und
 - 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)¹Die 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. ²Die 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)¹Bemessungsgrundlage im Sinne des Absatzes 1 sind die Bezüge, die den Mitarbeiterinnen im jeweiligen Auszahlungsmonat gezahlt werden. ²Bezüge im Sinne des Satzes 1 sind bei Angestellten die Grundvergütung, der Ortszuschlag und die allgemeine Zulage, bei Arbeiterinnen der Monatsregellohn und der Sozialzuschlag. ³Unberücksichtigt bleiben hierbei die zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlten Bezüge. ⁴Besteht nicht während des gesamten jeweiligen Auszahlungsmonats Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

- (3)¹Der Anspruch nach Absatz 1 besteht nicht für die Kalendermonate, in denen die Mitarbeiterinnen keinen Anspruch auf Entgelt oder Krankenbezüge haben. ²Abweichend 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, | 95 v.H. |
| VergGr. Kr. I bis Va, | |
| LohnGr. 1 bis 8a | |
| VergGr. Vb bis III, | 80 v.H. |
| VergGr. Kr. VI bis XIII, | |
| LohnGr. 9 | |
| VergGr. IIa | 50 v.H. |
| VergGr. Ib bis I | 35 v.H. |

der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3.

- (3)¹Bemessungsgrundlage 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. ²Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Vergütungs- oder Lohngruppe am 1. September 2008; er ist um 2,9 v.H. zu erhöhen. ³Bei Mitarbeiterinnen, deren Arbeitsverhältnis 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. ⁴In 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:

¹Bei 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. ²Ist 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. ³Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. ⁴Besteht 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)¹Der 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. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
- Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
 - Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz,
 - 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.

³Die 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.

Anlage 2 zum Beschluss der ADK vom 10.06.2008

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

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Ersetzung der bisherigen Regelungen durch die Änderung der DienstVO

2. Abschnitt Überleitungsregelungen

- § 3 Überleitung
- § 4 Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen
- § 5 Vergleichsentgelt
- § 6 Stufenzuordnung der Angestellten
- § 7 Stufenzuordnung der Arbeiterinnen

3. Abschnitt Besitzstandsregelungen

- § 8 Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege
- § 9 Vergütungsgruppenzulagen
- § 10 Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit
- § 11 Kinderbezogene Entgeltbestandteile
- § 12 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- § 13 Beschäftigungszeit
- § 14 Urlaub

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

- § 15 Eingruppierung
- § 16 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 31. Dezember 2008
- § 17 Entgeltgruppen 2 Ü, 13 Ü und 15 Ü
- § 18 Anwendung der Entgelttabelle auf Lehrkräfte
- § 19 Abrechnung unständiger Bezügebestandteile
- § 20 Bereitschaftszeiten
- § 21 Nebentätigkeiten
- § 22 Übergangsregelungen für bestehende Dienstwohnungsverhältnisse

5. Abschnitt Schlussvorschrift

- § 23 Inkrafttreten

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:

I. 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. ¹Auf 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. ²Für die Überleitung, insbesondere für die Berechnung des Vergleichsentgelts, fin-*

den die Regelungen für Mitarbeiterinnen, die im Dezember 2008 beurlaubt waren, sinngemäß Anwendung. ³Die Anwendung dieser Arbeitsrechtsregelung endet, wenn die Saisonbeschäftigte in einer neuen Saison nicht wieder eingestellt wird. ⁴Diese Arbeitsrechtsregelung gilt uneingeschränkt für Saisonbeschäftigte, deren Dienstverhältnis am 31. Dezember 2008 besteht, bis zum Ende dieses Saisondienstverhältnisses. ⁵Bestand 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) ¹Die 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 Ta-

rifvertragsregelungen, soweit in der DienstVO-2009, in dieser Arbeitsrechtsregelung oder in den Anlagen nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist. ²Die Ersetzung erfolgt mit Wirkung vom 1. Januar 2009, soweit kein abweichender Termin bestimmt ist.

Anmerkungen zu § 2 Absatz 1:

Die Anlage 1 Teil A ARR-Ü-Konf enthält die Tarifverträge beziehungsweise die Tarifvertragsregelungen, die am 1. Januar 2009 ohne Nachwirkung außer Kraft treten. 2Ist 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) ¹Im 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) ¹Die 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. ²Die 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. ¹Bis 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. ²In 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. ³Die 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 Voraus-

setzungen 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) ¹Für 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. ²Das gebildete Vergleichsentgelt ist um 2,9 v.H. zu erhöhen und auf volle fünf Euro aufzurunden.

(2) ¹Bei 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. ²Ist 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. ³Ferner fließen im Dezember 2008 tarifvertraglich zustehende Funktionszulagen insoweit in das Vergleichsentgelt ein, als sie nach der DienstVO-2009 nicht mehr vorgesehen sind. ⁴Erhalten Mitarbeiterinnen eine Gesamtvergütung (§ 30 BAT), bildet diese das Vergleichsentgelt. ⁵Bei 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. ⁶Abweichend 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) ¹Bei Mitarbeiterinnen aus dem Geltungsbereich der DienstVO-1983, auf deren Dienstverhältnis der MTArb Anwendung findet, wird der Monatstabellenlohn als Vergleichsentgelt zugrunde gelegt. ²Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend. ³Erhalten Mitarbeiterinnen den Lohn nach § 23 Absatz 1 MTArb, bildet dieser das Vergleichsentgelt.

(4) ¹Mitarbeiterinnen, 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. ²§ 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:

¹Lediglich das Vergleichsentgelt wird auf der Grundlage einer entsprechenden vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin ermittelt; sodann wird nach der Stufenzuordnung das zustehende Entgelt zeitanteilig berechnet. ²Die 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. ³Neue 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) ¹Mitarbeiterinnen aus dem Geltungsbereich des § 2 Abs. 1 DienstVO-1983 (BAT) werden einer ihrem Vergleichsentgelt (§ 5) entsprechenden individuellen Zwischenstufe der Entgeltgruppe (§ 4) zugeordnet. ²Zum 1. Januar 2011 steigen diese Mitarbeiterinnen in die betragsmäßig nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf. ³Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TV-L. ⁴Für die Stufenzuordnung der Lehrkräfte im Sinne der Vorbemerkung Nr. 5 zu allen Vergütungsgruppen der Anlage Ia zum BAT gilt die Entgelttabelle zum TV-L mit den Maßgaben des § 18.

(2) ¹Werden 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. ²In den Fällen des Satzes 1 gilt § 17 Absatz 4 Satz 2 TV-L entsprechend. ³Werden 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) ¹Ist 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. ²Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den

Regelungen des TV-L.

(4) ¹Liegt 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 Ia zum BAT gilt dabei die Entgelttabelle des TV-L mit den Maßgaben des § 14. ²Werden Mitarbeiterinnen aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. ³Im Übrigen gilt Absatz 2 entsprechend. ⁴Die individuelle Endstufe verändert sich um denselben Vorphundertatz beziehungsweise in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

(5) ¹Mitarbeiterinnen, deren Vergleichsentgelt niedriger ist als das Tabellenentgelt in der Stufe 2, werden abweichend von Absatz 1 der Stufe 2 zugeordnet. ²Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TV-L. ³Abweichend von Satz 1 werden Mitarbeiterinnen, denen am 31. Dezember 2008 eine in der Allgemeinen Vergütungsordnung (Anlage Ia 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) ¹Mitarbeiterinnen aus dem Geltungsbereich des § 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. ²Der 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) ¹Ist das Tabellenentgelt nach Absatz 1 Satz 1 niedriger als das Vergleichsentgelt, werden die Mitarbeiterinnen einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe zugeordnet. ²Der 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) ¹Werden Mitarbeiterinnen während ihrer Verweildauer in der individuellen Zwischenstufe höhergereiht, 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. ²§ 17 Absatz 4 Satz 2 TV-L gilt entsprechend. ³Werden Mitarbeiterinnen während ihrer Verweildauer in der individuellen Zwischenstufe herabgereiht, 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) ¹Mitarbeiterinnen, 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. ²Abweichend 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 VIIb mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe Vc in die Entgeltgruppe 6 übergeleitet worden sind. ³Die Sätze 1 und 2 gelten nicht in den Fällen des § 4 Absatz 2. ⁴Erfolgt die Höhergruppierung vor dem 1. Januar 2011, gilt – gegebenenfalls unter Berücksichtigung des Satzes 2 – § 6 Absatz 2 Satz 1 und 2 entsprechend.

(2) ¹Mitarbeiterinnen, 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 wären,
- 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. ²Der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach § 6 Absatz 1. ³§ 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 er-

forderlichen Bewährungs- oder Tätigkeitszeit am 1. Januar 2009 noch nicht erfüllt ist.

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

(5) ¹Ist 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. ²Absatz 1 Satz 2 und Höhergruppierungsmöglichkeiten durch entsprechende Anwendung beamtenrechtlicher Regelungen bleiben unberührt. ³In den Fällen des Absatzes 2 gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass anstelle der Höhergruppierung eine Neuberechnung des Vergleichsentgelts nach Absatz 2 erfolgt.

Anmerkung 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 Runderlass 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) ¹Aus 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. ²Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Betrag, der als Vergütungsgruppenzulage zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 31. Dezember 2008 zugestanden hätte. ³Voraussetzung 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) ¹In 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. ²Eine 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) ¹Die 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. ²Sie 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**

¹Mitarbeiterinnen, 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. ²Wird 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. ³Für 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. ⁴Sätze 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. ⁵Sätze 1 bis 4 gelten bei besonderen tarifvertraglichen Vorschriften über die vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten entsprechend. ⁶Die 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) ¹Für 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. ²Die 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 versorgungsberechtigt 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. ³Unterbrechungen 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:

1Die 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. 2Bei späteren Unterbrechungen der Entgeltzahlung in den Fällen von Satz 1 wird die Besitzstandszulage nach Wiederaufnahme der Beschäftigung weiter gezahlt. 3Die Höhe der Besitzstandszulage nach Satz 1 richtet sich nach § 5 Absatz 6.

(2) § 24 Absatz 2 TV-L ist anzuwenden. ²Die 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:

¹Ansprüche 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. 2Änderungen 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)¹Aus 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. ²Die Urlaubsregelungen des TV-L bei abweichender Verteilung der Arbeitszeit gelten entsprechend.

(2) ¹§ 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. ²Aus 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) ¹In den Fällen des § 48a BAT oder § 48a MTArb wird der nach der Arbeitsleistung im Kalenderjahr 2008 zu bemessende Zusatzurlaub im Kalenderjahr 2009 gewährt. ²Die nach Satz 1 zustehenden Ur-

laubstage werden auf den nach den Bestimmungen des TV-L im Kalenderjahr 2009 zustehenden Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit angerechnet. ³Die 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) ¹§ 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. ²Diese Regelungen finden auf übergeleitete und ab dem 1. Januar 2009 neu eingestellte Mitarbeiterinnen im jeweiligen bisherigen Geltungsbereich nach Maßgabe dieser Arbeitsrechtsregelung Anwendung. ³An 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) ¹Mit 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. ²Dies gilt nicht für Aufstiege gemäß § 8 Absatz 1 Satz 1 und 2 und Absatz 3.

(4) ¹Anpassungen der Eingruppierung aufgrund des Inkrafttretens einer neuen Entgeltordnung erfolgen mit Wirkung für die Zukunft. ²Bei Rückgruppierungen, die in diesem Zusammenhang erfolgen, sind finanzielle Nachteile im Wege einer nicht dynamischen Besitzstandszulage auszugleichen, solange die Tätigkeit ausgeübt wird. ³Die 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. ⁴Die Grundsätze korrigierender Rückgruppierungen bleiben unberührt.

(5) ¹Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege gibt es ab dem 1. Januar 2009 nicht mehr; §§ 8 und 9 bleiben unberührt. ²Satz 1 gilt auch für Vergütungs-gruppenzulagen, 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) ¹Für 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. ²Absatz 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) ¹Mitarbeiterinnen, 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 fünfbeziehungsweise 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. ²Von Satz 1 werden auch Fall-

gruppen der Vergütungsgruppe Ib BAT erfasst, deren Tätigkeitsmerkmale eine bestimmte Tätigkeitsdauer voraussetzen. ³Die Sätze 1 und 2 gelten auch für Mitarbeiterinnen im Sinne des § 1 Absatz 2.

(9) ¹Die bisherigen Regelungen für Vorarbeiterinnen gelten im bisherigen Geltungsbereich fort; dies gilt auch für Mitarbeiterinnen im Sinne des § 1 Absatz 2. ²Ist 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:

¹Die 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. ²Sollte 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) ¹Wird 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. ²Ist die Mitarbeiterin in eine individuelle Zwischenstufe übergeleitet worden, gilt für die Bemessung der persönlichen Zulage § 6 Absatz 2 Satz 1 und 2 entsprechend. ³Bei Überleitung in eine individuelle Endstufe gilt § 6 Absatz 4 Satz 2 entsprechend. ⁴In 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:

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
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:

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

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

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
4.399 €	4.888 €	5.351 €	5.660 €	5.732 €

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

§ 18 Anwendung der Entgelttabelle auf Lehrkräfte

(1) ¹Für 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. ²Satz 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

¹Nr. 3 SR 2 r BAT für Hausmeisterinnen und entsprechende Tarifregelungen für Beschäftigtengruppen mit Bereitschaftszeiten innerhalb ihrer regelmäßigen Arbeitszeit gelten fort. ²Dem § 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 Dienst wohnungsverhältnisse

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

5. Abschnitt Schlussvorschrift

§ 23 Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2009 in Kraft.

Anlage 1 ARR-Ü-Konf

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 Änderngstarifvertrag 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 Erschwerniszuschläge 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 Erschwerniszuschläge 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

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

Anlage 2 ARR-Ü-Konf

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

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
15 Ü	I	Keine

15	Keine Stufe 6 Ia Ia nach Aufstieg aus Ib Ib mit ausstehendem Aufstieg nach Ia	Keine
14	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
13 Ü	Keine Stufe 6 IIa mit ausstehendem Aufstieg nach Ib nach 11 oder 15 Jahren	Keine
13	Keine Stufe 6 IIa ohne Aufstieg nach Ib	Keine
12	Keine Stufe 6 IIa nach Aufstieg aus III III mit ausstehendem Aufstieg nach IIa	Keine
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)

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe			
8	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	3	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)
7	Keine	7a 7 mit ausstehendem Aufstieg nach 7a 7 nach Aufstieg aus 6 6 mit ausstehendem Aufstieg nach 7 und 7a	2 Ü	Keine	2a 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a 2 nach Aufstieg aus 1 1 mit ausstehendem Aufstieg nach 2 und 2a
6	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	2	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)
5	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	1	Keine	Keine
4	Keine	4a 4 mit ausstehendem Aufstieg nach 4a 4 nach Aufstieg aus 3 3 mit ausstehendem Aufstieg nach 4 und 4a			

Teil B

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

Entgeltgruppe	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
9	IVb	IVb ohne Aufstieg nach IVa IVb nach Aufstieg aus Vb
		Vb mit ausstehendem Aufstieg nach IVb
		Vb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufe 5) 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)
8	Vc	Vc ohne Aufstieg Vc nach Aufstieg aus VIb Vc mit ausstehendem Aufstieg nach Vb
7	-	-
6	-	VIb ohne Aufstieg VIb mit ausstehendem Aufstieg nach Vc VIb mit ausstehendem Aufstieg nach Vb

Anlage 3 ARR-Ü-Konf

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

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
15	keine Stufe 6 Ia Ib mit Aufstieg nach Ia	-
14	keine Stufe 6 Ib ohne Aufstieg nach Ia	-
13	keine Stufe 6 Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung voraussetzen (IIa mit und ohne Aufstieg nach Ib) [ggf. Zulage nach § 15 Abs. 8 ARR-Ü-Konf] und weitere Beschäftigte, die nach der Vergütungsordnung zum BAT unmittelbar in II a eingruppiert sind.	-
12	keine Stufe 6 III mit Aufstieg nach IIa	-
11	keine Stufe 6 III ohne Aufstieg nach IIa IVa mit Aufstieg nach III	-
10	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	-
9	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)

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe	2 Ü	Keine	2 mit Aufstieg nach 2a 1 mit Aufstieg nach 2 und 2a
8	Vc mit Aufstieg nach Vb Vc ohne Aufstieg nach Vb	8 mit Aufstieg nach 8a 7 mit Aufstieg nach 8 und 8a	2	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)
7	Keine	7 mit Aufstieg nach 7a 6 mit Aufstieg nach 7 und 7a	1	Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel <ul style="list-style-type: none"> - Essens- und Getränkeausgeberinnen - Garderobepersonal - Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich - Reinigerinnen in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks - Wärterinnen von Bedürfnisanstalten - Serviererinnen - Hausarbeiterinnen - Hausgehilfinnen - Botinnen (ohne Aufsichtsfunktion)	
6	VIb mit Aufstieg nach Vc VIb ohne Aufstieg nach Vc	6 mit Aufstieg nach 6a 5 mit Aufstieg nach 6 und 6a		Ergänzungen können durch Arbeitsrechtsregelung geregelt werden.	
5	VII mit Aufstieg nach VIb VII ohne Aufstieg nach VIb	5 mit Aufstieg nach 5a 4 mit Aufstieg nach 5 und 5a		Hinweis: Diese Zuordnung gilt unabhängig von bisherigen tariflichen Zuordnungen zu Vergütungs-/Lohngruppen.	
4	Keine	4 mit Aufstieg nach 4a 3 mit Aufstieg nach 4 und 4a			
3	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)			

Teil B

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

Entgeltgruppe	Eingruppierung Lehrkräfte „Erfüller“ Vergütungsgruppe	Eingruppierung Lehrkräfte „Nichterfüller“ Vergütungsgruppe
15	Ia	-
14	Ib	-
13	IIa	IIa mit und ohne Aufstieg nach Ib
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 VIIb mit Aufstieg nach Vc VIIb mit Aufstieg nach Vb

Anlage 4 ARR-Ü-Konf**KR-Anwendungstabelle**

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

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

Anlage III**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:

Abschnitt I**Allgemeine Vorschriften**

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Anwendung tariflicher Bestimmungen
- § 3 Grundlegende Pflichten
- § 4 Kirchlicher Dienst

Abschnitt II**Kirchliche Bestimmungen zum TV-L**

- § 5 Dienstvertrag, Nachtrag zum Dienstvertrag
- § 6 Probezeit
- § 7 Gelöbnis
- § 8 Schweigepflicht
- § 9 Belohnungen und Geschenke
- § 10 Schadenshaftung
- § 11 Arbeitszeit
- § 12 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit, Überstunden
- § 13 Bereitschaftszeiten
- § 14 Arbeitszeitkonto
- § 15 Eingruppierung, Einreihung
- § 16 Stufen der Entgelttabelle
- § 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- § 18 Leistungsentgelt
- § 19 Inselzulage

- § 20 Besondere Zahlungen
- § 21 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung
- § 22 Erholungsurlaub
- § 23 Arbeitsbefreiung
- § 24 Beendigung des Dienstverhältnisses ohne Kündigung
- § 25 Beschäftigungszeit, Kündigung des Dienstverhältnisses
- § 26 Anwendung weiterer Tarifverträge
- § 27 Ausschlussfrist

Abschnitt III**Kirchliche Bestimmungen zu sonstigen Tarifverträgen**

- § 28 PKW-Fahrer-TV-L

Abschnitt IV**Ergänzende kirchliche Bestimmungen**

- § 29 Abweichende Regelungen vom Arbeitszeitgesetz
- § 30 Außerordentliche Kündigung
- § 31 Entgeltumwandlung

Abschnitt V**Geringfügig beschäftigte Mitarbeiterinnen**

- § 32 Anzeige- und Nachweispflichten
- § 33 Fahrtkostenzuschuss

Abschnitt VI**Notlage**

- § 34 Notlagenregelung

Abschnitt VII**Übergangs- und Schlussbestimmungen**

- § 35 Inkrafttreten

Anlagen

- Anlage 1 Arbeitsrechtsregelungen und Tarifverträge, die auf die Dienstverhältnisse nach der Dienstvertragsordnung Anwendung finden
- Anlage 2 - *derzeit nicht besetzt - (Eingruppierungsordnung)*
- 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

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

Vorbemerkung:

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

§ 1

Geltungsbereich

(1) ¹Diese Dienstvertragsordnung ist auf alle privatrechtlichen Dienstverhältnisse der Mitarbeiterinnen anzuwenden, die von Anstellungsträgern nach § 3 des Mitarbeitergesetzes angestellt werden. ²Anstellungsträger 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) ¹Werden 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. ²Die 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. ³Im 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) ¹Auf 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.

²Die 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) ¹Der 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.

²Mit Zustimmung der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission kann vom Abdruck abgesehen oder nur die Fundstelle veröffentlicht werden.

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

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

(7) Die Regelung für Mitarbeiterinnen, die auf Grund ihrer Dienstanweisung oder auf Grund einer Anweisung des Anstellungsträgers im Einzelfall als Aufsichts- oder Betreuungsperson Freizeiten, Se-

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

(2) ¹Die Mitarbeiterin ist auch bei politischer Betätigung ihrem Auftrag verpflichtet; sie ist ihren Dienst allen Gemeindegliedern ohne Ansehen ihrer politischen Einstellung schuldig. ²Sie 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) - Achstes 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.

Abschnitt 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:

¹Die Mitarbeiterin hat bei Antritt des Dienstes das in § 7 Abs. 2 des Mitarbeitergesetzes vorgeschriebene Gelöbnis vor der zuständigen Vertreterin des Anstellungsträgers abzulegen. ²Die 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:

¹Die 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. ²Dies 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. ¹Mitarbeiterinnen, 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. ²Ferner erhalten sie unter Fortzahlung der Vergütung jährlich vier dienstfreie Wochenenden (Sonabend 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:

¹Überstunden 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. ²Dabei beträgt die Arbeitsbefreiung für jede geleistete Überstunde einviertel Stunden. ³Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, werden das Tabellenentgelt und die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ⁴Ist in besonderen Ausnahmefällen ein Ausgleich durch Arbeitsbefreiung nicht möglich, so erhält die Mitarbeiterin je Stunde den auf eine Stunde entfallenden Anteil des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4, zuzüglich des Zeitzuschlags nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe a TV-L. ⁵Auf einem nach § 10 TV-L eingerichteten Arbeitszeitkonto werden die Überstunden gemäß Satz 2 berücksichtigt.

2. § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe 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 der Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiterinnen der 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)).

§ 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.

§ 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 Pfarrerberesoldungsrecht.

§ 20 Besondere Zahlungen

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

- a) ¹Die 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.

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

- b) ¹Beschäftigungszeit 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. ²Unberücksichtigt 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) Buchstabe 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 Dienstrechtlichen Kommission vertretenen beruflichen Vereinigungen entsprechend.
3. Die Mitarbeiterin erhält auch Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zur Erfüllung allgemeiner Pflichten nach dem Recht der beteiligten Kirchen
 - a) zur Ausübung kirchlicher öffentlicher Ehrenämter,
 - b) zur Ausübung des kirchlichen Wahl- und Stimmrechts und zur Beteiligung an kirchlichen Wahlausschüssen.
4. Die Mitarbeiterin kann zur Ausübung kirchlicher Aufgaben im Rahmen einer genehmigten unentgeltlichen Nebentätigkeit und in sonstigen begründeten Fällen, z.B. zur Teilnahme am Deutschen Evangelischen Kirchentag, an Veranstaltungen beruflicher Vereinigungen oder zur beruflichen Fortbildung, unter Fortzahlung des Entgelts die erforderliche Arbeitsbefreiung erhalten.
5. ¹Die Mitarbeiterin erhält ferner Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts 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.

²Fällt der Anlass der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, entfällt der Anspruch auf Arbeitsbefreiung.
6. Die Mitarbeiterin erhält ferner Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts für jeweils zwei Arbeitstage beim Tode eines Elternteils des Ehegatten, eines Großelternteils, 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) ¹Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei einem Anstellungsträger im Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung (§ 1 Abs. 1 Satz 2) im Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. ²Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 23 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.

Abschnitt III**Kirchliche Bestimmungen zu sonstigen Tarifverträgen****§ 28****PKW-Fahrer-TV-L**

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

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

Abschnitt 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 Anstellungsveroraussetzungen 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) ¹Die 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.

²Die 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.

³Im 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.

⁴Die 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.

Abschnitt 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 Fahrtkostenzuschuss

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

Abschnitt VI Notlage

§ 34 Notlagenregelung

(1) Wird der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission im Verfahren gemäß § 23 des Mitarbeitergesetzes ein Entwurf eines Kirchengesetzes vorgelegt, durch das eine Regelung im Sinne des § 9 Abs. 3 des Mitarbeitergesetzes getroffen werden soll, so stellt die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission ausdrücklich fest, ob sie anerkennt, dass anders als durch die beabsichtigte Regelung die sachgerechte Erfüllung notwendiger kirchlicher Aufgaben nicht gewährleistet werden kann.

(2) ¹Teilt der Rat oder eine der zuständigen obersten Behörden der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission mit, dass eine kirchengesetzliche Re-

gelung 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. ²Für 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) ¹Hat 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. ²Die 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.

Abschnitt VII

Übergangs- und Schlussbestimmungen

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

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

3. §§ 5, 6, 7 bis 10 des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte (Länder) vom 17. Mai 1982 (Fortgeltung bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung)
4. Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Abs. 1 Buchst. c BAT vom 11. Januar 1962 (Fortgeltung bis zum Inkrafttreten einer tariflichen Neuregelung der Erschwerungszuschläge gemäß § 19 TV-L)
5. Tarifvertrag über die Lohnzuschläge gemäß § 29 MTL II (TVZ zum MTL) vom 9. Oktober 1963 (Fortgeltung bis zum Inkrafttreten einer tariflichen Neuregelung der Erschwerungszuschläge gemäß § 19 TV-L)
6. Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998, zuletzt geändert durch den § 2 Nr. III des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 12. März 2003
7. Tarifvertrag des Landes Niedersachsen vom 25. Januar 1990 über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik
8. Tarifvertrag über Zusatzurlaub über gesundheitsgefährdende Arbeiten für Arbeiter der Länder vom 17. Dezember 1959

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).

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

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

- a) Absenkung oder Wegfall der 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.

²Durch 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.

³Die Möglichkeit der Kürzung von Arbeitszeiten einzelner Mitarbeiterinnen durch einzelvertragliche Regelung bleibt unberührt.

Nr. 2
Voraussetzungen für den Abschluss einer
Dienstvereinbarung nach Nummer 1

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

Nr. 3
Kündigungsschutz

¹Für die Dauer der Laufzeit der Dienstvereinbarung sind betriebsbedingte Beendigungs- oder Änderungskündigungen unzulässig.

²Abweichend von Satz 1 ist eine betriebsbedingte Kündigung zulässig, wenn die Mitarbeiterin einen ihr nach Nummer 4 Abs. 2 bis 4 der Anlage 6 der Dienstvertragsordnung angebotenen Arbeitsplatz abgelehnt hat.

Nr. 4
Betriebsübergang

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

Nr. 5
Information der ADK

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

Anlage 4
(zu § 5 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 vollbeschäftigte 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 Herrn verpflichtet, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Den ihr anvertrauten Dienst hat sie treu und gewissenhaft zu leisten und sich zu bemühen, ihr fachliches Können zu erweitern.

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

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

§ 3

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

(2) Die Mitarbeiterin ist gemäß § 15 ARR-Ü-Konf¹)

- a) in Verbindung mit §§ 22, 23 BAT²) 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-TdL³) 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:.....

§ 7

Dieser Dienstvertrag wird mit Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung wirksam.

.....
 (Ort, Datum) (Ort, Datum)

Der Anstellungsträger: Die Mitarbeiterin:
 (L.S.)

.....
 (Unterschrift) (Unterschrift)

.....
 (Unterschrift)

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

² Bundes-Angestelltentarifvertrag vom 23.02.1961, zuletzt geändert durch 78. Änderungsstarifvertrag vom 31. Januar 2003

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

**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-Konf¹)

a) in Verbindung mit § 22 BAT²) 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-TdL³) 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 1) vorläufig und begründet keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand.

§ 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)

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

² Bundes-Angestelltentarifvertrag vom 23.02.1961, zuletzt geändert durch 78. Änderungsstarifvertrag vom 31. Januar 2003

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

**Anlage 6
(zu § 2 Abs. 5)**

**Ordnung zur Sicherung der
Mitarbeiterinnen bei Rationalisierungs-
maßnahmen und Einschränkungen von
Einrichtungen**

Vorbemerkung

¹Bei 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. ²Dabei sind die wirtschaftlichen Möglichkeiten der Anstellungsträger zu beachten. ³Diesem 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

¹Diese 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. ²Sie gilt nicht für die Fälle des Betriebsübergangs nach § 613a BGB.

Nr. 2

Begriffsbestimmung

(1) ¹Maßnahmen 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. ²Satz 1 findet auch Anwendung, wenn die Maßnahme durch Entscheidungen im Rahmen der Stellenplanung veranlasst wird.

(2) Als Maßnahmen kommen insbesondere in Betracht:

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

Anmerkungen zu Nummer 2:

1. ¹Eine 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. ²Eine 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. ³Ist 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. ⁴Eine 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) ¹Der 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. ²Das Sicherungsverfahren umfasst erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung der Mitarbeiterin (Nummer 5).

(2) ¹Der 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. ²Ein 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. ³Ein 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) in Verbindung mit § 23a oder § 23 b BAT nicht mehr möglich ist. ⁴Bei 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.

⁵Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin abgewichen werden. ⁶Steht 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) ¹Kann 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. ²Absatz 2 Satz 4 und 5 gilt entsprechend. ³Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten Bewerbungen bevorzugt zu berücksichtigen.

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

nicht, gilt dies nicht als Verweigerung ohne triftigen Grund.

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

(3) ¹Die 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. ²Satz 1 gilt nicht, wenn die Mitarbeiterin wegen Schwangerschaft oder wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat. ³Zurückzuzahlen 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) ¹Ist 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. ²Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.

(2) ¹Eine 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. ²Die 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) ¹Der 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. ²Für 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) ¹Ergibt 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. ²Bezüge im Sinne von Satz 1 sind das Tabellenentgelt, die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, die Jahressonderzahlung und die kinderbezogenen Entgeltbestandteile.

³In den Fällen der Nummer 4 Abs. 4 hat der bisherige Anstellungsträger die Ausgleichszulage zu zahlen.

(2) ¹Die 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. ²Eine 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) ¹Die Ausgleichszulage wird neben dem Entgelt aus der neuen Tätigkeit gezahlt. ²§ 24 TV-L gilt entsprechend. ³Die 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) ¹Die Ausgleichszulage entfällt, wenn die Mitarbeiterin die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt. ²Die 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) ¹Die 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.

²Monatsbezug 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) ¹Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Dienstverhältnisses. ²Hat 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) ¹Ansprüche aus dieser Ordnung bestehen nicht, wenn die Mitarbeiterin erwerbsunfähig oder berufsunfähig im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ist oder die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung

tung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung erfüllt. ²Einer 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) ¹Tritt 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. ²Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

Nr. 10 Anrechnung

(1) ¹Leistungen, die der Mitarbeiterin nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken gewährt werden, sind auf die Ansprüche nach dieser Ordnung anzurechnen. ²Dies gilt insbesondere für gesetzliche oder durch Vertrag vereinbarte Abfindungsansprüche gegen den Anstellungsträger (z.B. §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz).

(2) ¹Die Mitarbeiterin ist verpflichtet, die ihr nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. ²Sie 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. ³Kommt die Mitarbeiterin ihren Verpflichtungen nach Satz 1 trotz Belehrung nicht nach, stehen ihr Ansprüche nach dieser Ordnung nicht zu.

Anlage zur Sicherungsordnung

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

Anlage 7 (zu § 2 Abs. 6)

Regelung über die Arbeitsbedingungen auf Arbeitsplätzen mit Geräten der In- formations- 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 gantztägig abgeleistet wird und die Mitarbeiterinnen überwiegend am Bildschirmarbeitsplatz eingesetzt sind.

Nr. 3

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

- a) Anstelle der Protokollnotiz zu § 4 wird bestimmt:
Als notwendig gelten in der Regel die Kosten, die aufgrund der ärztlichen Untersuchung nach Absatz 3 entstehen.
- b) Anstelle des § 6 Abs. 2, 3 und 4 wird bestimmt:
- (2) Die Umstellung der Tätigkeit einer Mitarbeiterin auf eine Tätigkeit an einem Gerät der Informations- und Kommunikationstechnik ist so vorzunehmen, dass die bisherige Eingruppierung nicht beeinträchtigt wird.
 - (3) Kann eine Mitarbeiterin aufgrund einer erneuten Untersuchung nach § 4 Abs. 2 nicht mehr auf einem Bildschirmarbeitsplatz oder einem Arbeitsplatz mit Bildschirmunterstützung oder aufgrund eines Widerrufs nach Absatz 1 Satz 2 eingesetzt werden, ist sie auf einen anderen, grundsätzlich gleichwertigen Arbeitsplatz umzusetzen. Der Mitarbeiterin ist ausreichend Zeit und Gelegenheit zur Einarbeitung auf dem neuen Arbeitsplatz zu geben; Maßnahmen der Fort- oder Weiterbildung sind durchzuführen. Umschulungen sind auf Kosten des Anstellungsträgers durchzuführen und sollen während der Arbeitszeit stattfinden. Finden die Umschulungen ausnahmsweise außerhalb der Arbeitszeit statt, ist die erforderliche Zeit auf die Arbeitszeit anzurechnen.
 - (4) An Bildschirmarbeitsplätzen dürfen werdende Mütter nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Sie dürfen an Bildschirmgeräten nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis eine Gesundheitsgefährdung besteht. Nach Beendigung der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz oder nach Ablauf der Elternzeit nach dem Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetz (BEEG) sollen sie die Möglichkeit erhalten, auf einen vergleichbaren Bildschirmarbeitsplatz zurückzukehren.

Anlage 8 (zu § 2 Abs. 7)

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

Nr. 1

Geltungsbereich

¹Diese 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. ²Freizeiten, 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) ¹Als 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. ²An 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) ¹Ergibt 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. ²Über die zeitliche Lage dieser Arbeitsbefreiung soll bereits bei der Planung der Maßnahme das Benehmen zwischen der Mitarbeiterin und dem Anstellungsträger hergestellt werden.

(4) ¹Soweit der Arbeitsbefreiung nach Absatz 3 dienstliche Interessen entgegenstehen, kann der

Anstellungsträger die Arbeitsbefreiung bis zur Hälfte durch die Zahlung von Entgelt ersetzen.²Die Arbeitsbefreiung kann im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin bis zum vollen Umfang durch die Zahlung von Entgelt ersetzt werden. Für jede nicht durch Arbeitsbefreiung ausgeglichene Stunde ist das Stundenentgelt nach dem jeweils geltenden Entgelttarifvertrag zuzüglich des Zeitzuschlages nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a TV-L zu zahlen.

Nr. 3
**Reisekostenvergütung,
Trennungschädigung**

(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.

Anlage IV

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

Inhalt:

Abschnitt I

Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Bekanntmachung der Tarifverträge

Abschnitt II

Auszubildende

§ 3 Auszubildenden in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz

§ 4 Kirchliche Bestimmungen zum TVA-L BBiG

§ 5 Auszubildende in Pflegeberufen

§ 6 Kirchliche Bestimmungen zum TVA-L Pflege

Abschnitt III

Praktikantinnen

§ 7 Dienstverhältnisse der Praktikantinnen

§ 8 Kirchliche Bestimmungen zum

TV-Weitergeltung TV Prakt

Abschnitt IV

Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 9 Inkrafttreten

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.

Abschnitt I

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Geltungsbereich

¹Diese 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. ²Anstellungsträger 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

¹Die 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.

²Mit Zustimmung der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission kann vom Abdruck abgesehen oder nur die Fundstelle veröffentlicht werden.

Abschnitt II Auszubildende

§ 3

Auszubildende 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.

Abschnitt 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) Absatz 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 IV

Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 9

Inkrafttreten

(1) ¹Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2009 in Kraft. ²Abweichend 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.

Oldenburg, den 16. Juni 2008

Die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission

Röbken

Stellvertretender Vorsitzender

Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers

II. Verfügungen

Nr. 39 Neues Tarifwerk für die privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen;

Hinweise und Bekanntmachung von Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst der Länder

Hannover, den 18. Juli 2008

Die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission hat am 10. Juni 2008 ein neues Tarifwerk für den kirchlichen Dienst beschlossen (Kirchl. Amtsbl. S. 70).

Für die Dienstverhältnisse der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten ab dem 1. Januar 2009 die Regelungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder sowie weiterer diesen Tarifvertrag ergänzenden Tarifverträge nach den Maßgaben der neu gefassten Dienstvertragsordnung.

Für die Dienstverhältnisse der Auszubildenden und der Praktikanten und Praktikantinnen gelten ab dem 1. Januar 2009 die jeweiligen Tarifverträge nach den Maßgaben der von der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission beschlossenen Arbeitsrechtsregelung für Auszubildende und Praktikantinnen.

Als Anlagen werden – zum Teil auszugsweise – die folgenden Tarifverträge bekannt gegeben:

1. Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006
(Anlage 1)
2. Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer der Länder (Pkw-Fahrer-TV-L) vom 12. Oktober 2006
(Anlage 2)
3. Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (TVA-L BBiG) vom 12. Oktober 2006 **(Anlage 3)**
4. Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in der Länder in Pflegeberufen (TVA-L Pflege) vom 12. Oktober 2006 **(Anlage 4)**
5. Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten vom 12. Oktober 2006 **(Anlage 5)**

Die Tarifverträge Nr. 1 und 2 sind gemäß § 2 Abs. 1 i.V.m. der Anlage 1 der Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983, zuletzt geändert durch die 61. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 10. Juni 2008

(Kirchl. Amtsbl. S. 70) auf die Dienstverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen anzuwenden.

Die Tarifverträge Nr. 3 bis 5 sind nach der Arbeitsrechtsregelung für Auszubildende und Praktikantinnen (Kirchl. Amtsbl. S. 70) auf die Dienstverhältnisse der Auszubildenden und der Praktikanten und Praktikantinnen anzuwenden.

Zur Anwendung der neuen Tarifregelungen werden wir den kirchlichen Verwaltungsstellen Durchführungshinweise zur Verfügung stellen.

Als weitere Anlagen werden die ab dem 1. Januar 2009 geltenden Tabellen der Monatsentgelte, Stundenentgelte und Zeitzuschläge (**Anlagen 6 a bis e**) bekannt geben.

Durchführungshinweise zu den Regelungen des neuen Tarifwerks stellen wir den kirchlichen Verwaltungsstellen per E-Mail zur Verfügung und werden im Intranet unserer Landeskirche veröffentlicht.

Zur Beantwortung auftretender Zweifelsfragen stehen wir zur Verfügung.

Das Landeskirchenamt

Guntau

Anlage 1

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

vom 12. Oktober 2006

Inhaltsverzeichnis

A. Allgemeiner Teil

Abschnitt I

Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung,

Personalgestellung

§ 5 Qualifizierung

Abschnitt II

Arbeitszeit

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

§ 7 Sonderformen der Arbeit

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

§ 9 Bereitschaftszeiten

§ 10 Arbeitszeitkonto
§ 11 Teilzeitbeschäftigung
Abschnitt III
Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen
§ 12 Eingruppierung
§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen
§ 14 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit
§ 15 Tabellenentgelt
§ 16 Stufen der Entgelttabelle
§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
§ 18 Leistungsentgelt
§ 19 Erschwerniszuschläge
§ 20 Jahressonderzahlung
§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
§ 22 Entgelt im Krankheitsfall
§ 23 Besondere Zahlungen
§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
§ 25 Betriebliche Altersversorgung
Abschnitt IV
Urlaub und Arbeitsbefreiung
§ 26 Erholungsurlaub
§ 27 Zusatzurlaub
§ 28 Sonderurlaub
§ 29 Arbeitsbefreiung
Abschnitt V
Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses
§ 30 Befristete Arbeitsverträge
§ 31 Führung auf Probe
§ 32 Führung auf Zeit
§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses
§ 35 Zeugnis
Abschnitt VI
Übergangs- und Schlussvorschriften
§ 36 Anwendung weiterer Tarifverträge
§ 37 Ausschlussfrist
§ 38 Begriffsbestimmungen
§ 39 Inkrafttreten, Laufzeit
Anhang zu § 16:
Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte

B. Sonderregelungen

§ 44 Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte

C. Anlagen

Anlage A 2 zum TV-Länder Tabelle TV-Länder Tarifgebiet West

Anhang zu den Anlagen A zum TV-Länder Besondere Stufenregelungen für Beschäftigte im Pflegedienst

A. Allgemeiner Teil

Abschnitt I
Allgemeine Vorschriften

§ 1

Geltungsbereich

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

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- ...
- e) Auszubildende, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, sowie Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten,
 - f) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,
 - g) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,
 - h) Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind,
 - i) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV,
- ...

(3) Dieser Tarifvertrag gilt ferner nicht für

- a) Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer,
- b) wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte,
- c) studentische Hilfskräfte,
- d) Lehrbeauftragte an Hochschulen, Akademien und wissenschaftlichen Forschungseinrichtungen sowie künstlerische Lehrkräfte an Kunst- und Musikhochschulen.

Protokollerklärung zu § 1 Absatz 3:

Ausgenommen sind auch wissenschaftliche und künstlerische Assistentinnen/Assistenten, Oberassistentinnen/Oberassistenten, Oberingenieurinnen/Oberingenieure und Lektoren beziehungsweise die an ihre Stelle tretenden landesrechtlichen Personalkategorien (§ 53 Absatz 2 Hochschulrahmengesetz), deren Arbeitsverhältnis am 31. Oktober 2006 bestanden hat, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.

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

...
(e) Beschäftigte als Lehrkräfte (§ 44),

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

§ 2

Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

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

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

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

§ 3

Allgemeine Arbeitsbedingungen

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

...

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

(5) ¹Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Beschäftigte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. ²Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. ³Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

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

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

§ 4

Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestaltung

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

Protokollerklärungen zu § 4 Absatz 1:

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

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

Protokollerklärung zu § 4 Absatz 2:

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

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

Protokollerklärung zu § 4 Absatz 3:

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

§ 5

Qualifizierung

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

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

(3) ¹Qualifizierungsmaßnahmen sind

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

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

(4) ¹Beschäftigte haben - auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchstabe d - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Füh-

rungskraft. ²In diesem wird festgestellt, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. ³Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. ⁴Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

(5) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

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

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

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

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

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 6

Regelmäßige Arbeitszeit

(1) ...

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

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

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

Protokollerklärung zu § 6 Absatz 3 Satz 3:

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

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

Protokollerklärung zu § 6 Absatz 4:

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

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

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

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

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

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

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

(11) ...

§ 7

Sonderformen der Arbeit

(1) ¹Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. ²Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ³Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns

der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

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

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

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

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

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

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

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

§ 8

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

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

- a) für Überstunden
...
- b) für Nachtarbeit 20 v.H.,
- c) für Sonntagsarbeit 25 v.H.,
- d) bei Feiertagsarbeit
 - ohne Freizeitausgleich 135 v.H.,
 - mit Freizeitausgleich 35 v.H.,
- e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr 35 v.H.,
- f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt, 20 v.H.

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

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1:

Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d:

¹Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden.

²Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v.H. gezahlt.

(2) ...

(3) ¹Für Beschäftigte der Entgeltgruppen 15 und 15 Ü bei obersten Landesbehörden sind Mehrarbeit und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten. ²Beschäftigte der Entgeltgruppen 13, 13 Ü und 14 bei obersten Landesbehörden erhalten nur dann ein Überstundenentgelt, wenn die Leistung der Mehrarbeit oder der Überstunden für sämt-

liche Beschäftigte der Behörde angeordnet ist; im Übrigen ist über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Beschäftigten durch das Tabellenentgelt abgegolten. ³Satz 1 gilt auch für Leiterinnen/Leiter von Dienststellen und deren ständige Vertreterinnen/-Vertreter, die in die Entgeltgruppen 14, 15 und 15 Ü eingruppiert sind. ⁴Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht für Beschäftigte der Freien Hansestadt Bremen sowie der Freien und Hansestadt Hamburg.

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

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 4 Satz 1:

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

(5) ¹Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe gezahlt. ²Für eine Rufbereitschaft von mindestens zwölf Stunden wird für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt. ³Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. ⁴Für Rufbereitschaften von weniger als zwölf Stunden werden für jede angefangene Stunde 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach der Entgelttabelle gezahlt. ⁵Die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz außerhalb des Aufenthaltsorts im Sinne des § 7 Absatz 4 einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. ⁶Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Absatz 4 telefonisch (zum Beispiel in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 5 die Summe dieser Arbeitsleistungen am Ende des Rufbereitschaftsdienstes auf die nächsten vollen 30 oder 60 Minuten gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt; dauert der Rufbereitschaftsdienst länger als 24 Stunden (zum Beispiel an Wochenenden), erfolgt die Aufrundung nach jeweils 24 Stunden.

den. ⁷Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Absatz 3 Satz 2 zulässig ist. ⁸Für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 5:

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

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

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 6:

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

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

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

§ 9

Bereitschaftszeiten

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

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

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

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

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

Protokollerklärung zu § 9 Absatz 1 und 2:

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

**§ 10
Arbeitszeitkonto**

(1) ¹Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden.

...

³Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Absatz 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Absatz 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

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

(3) ¹Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Absatz 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Absatz 1 Satz 5 und Absatz 4 sowie

in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Absatz 1 Satz 4 gebucht werden. ²Weitere Kontingente (zum Beispiel Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. ³Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebs-/Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 beziehungsweise Satz 2 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

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

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

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

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

**§ 11
Teilzeitbeschäftigung**

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

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
 - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen
- tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

²Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. ³Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. ⁴Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen

beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

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

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

Protokollerklärung zu Abschnitt II:

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

Abschnitt III

Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§ 12

Eingruppierung

[Derzeit nicht belegt, wird im Zusammenhang mit einer Entgeltordnung geregelt.]

§ 13

Eingruppierung in besonderen Fällen

[Derzeit nicht belegt, wird im Zusammenhang mit einer Entgeltordnung geregelt.]

§ 14

Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

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

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

(3) ¹Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 15 aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergeben hätte. ²Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 v.H. des individuellen Tabellenentgelts der/des Beschäftigten; bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit über mehr als eine Entgeltgruppe gilt Satz 1 entsprechend.

§ 15

Tabellenentgelt

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

Protokollerklärung zu § 15 Absatz 1:

¹Für Beschäftigte, bei denen die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden, beträgt der Bemessungssatz für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile in diesem Tarifvertrag sowie in den diesen Tarifvertrag ergänzenden Tarifverträgen und Tarifvertragsregelungen 92,5 v.H. der nach den jeweiligen Tarifvorschriften für Beschäftigte im Tarifgebiet West geltenden Beträge. ²Der Bemessungssatz Ost erhöht sich am 1. Januar 2008 auf 100 v.H. für Beschäftigte, auf die die Regelungen des Tarifgebietes Ost Anwendung finden und die nach dem BAT-O (einschließlich des § 2 Nr. 3 des Änderungstarifvertrages Nr. 1 zum BAT-O vom 8. Mai 1991) in die Vergütungsgruppen X bis Vb, Kr. I bis Kr. VIII eingruppiert oder nach dem MTArb-O in die Lohngruppen 1 bis 9 eingereiht wären. ³Für die übrigen Vergütungsgruppen bleibt der Bemessungssatz nach Satz 1 bis zum 31. Dezember 2009 unverändert; die Angleichung des Bemessungssatzes wird bis zu diesem Zeitpunkt abgeschlossen. ⁴Satz 1 gilt nicht für Ansprüche aus § 23 Absatz 1 und 2.

(2) ¹Beschäftigte, für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, erhalten Entgelt nach den Anlagen A 1 und A 2. ²Beschäftigte, für

die die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden, erhalten Entgelt nach den Anlagen B 1 bis B 3.

(3) ¹Im Rahmen von landesbezirklichen Regelungen können für an- und ungelernete Tätigkeiten in von Outsourcing und/oder Privatisierung bedrohten Bereichen in den Entgeltgruppen 1 bis 4 Abweichungen von der Entgelttabelle bis zu einer dort vereinbarten Untergrenze vorgenommen werden. ²Die Untergrenze muss im Rahmen der Spannbreite des Entgelts der Entgeltgruppe 1 liegen. ³Die Umsetzung erfolgt durch Anwendungsvereinbarung.

§ 16

Stufen der Entgelttabelle

(1) ¹Die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen 2 bis 8 sechs Stufen. ²Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 geregelt.

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

Protokollerklärungen zu § 16 Absatz 2:

- 1. Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.*
- 2. Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.*
- 3. Ein vorheriges Arbeitsverhältnis im Sinne des Satzes 2 besteht, wenn zwischen dem Ende des vorherigen und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von längstens sechs*

Monaten liegt; bei Wissenschaftlerin-nen/Wissenschaftlern ab der Entgeltgruppe 13 verlängert sich der Zeitraum auf längstens zwölf Monate.

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

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5 bei den Entgeltgruppen 2 bis 8.

²Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 geregelt.

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

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

§ 17

Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

...

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

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 39 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches beziehungsweise betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,

- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

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

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

(4) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2; bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte. ²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 25 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 beziehungsweise weniger als 50 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebetrags von monatlich 25 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) beziehungsweise 50 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). ³Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ⁴Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. ⁵Die/ Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, gegebenenfalls einschließlich des Garantiebetrags.

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 4 Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

§ 18

...

§ 19

Erschwerniszuschläge

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

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

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

(3) Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.

(4) Die Zuschläge betragen in der Regel 5 bis 15 v.H. - in besonderen Fällen auch abweichend - des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Tabellenentgelts der Stufe 2 der Entgeltgruppe 2.

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

§ 20

Jahressonderzahlung

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

(2) ¹Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten in den Entgeltgruppen

E 1 bis E 8	95 v.H.
E 9 bis E 11	80 v.H.
E 12 bis E 13	50 v.H.
E 14 bis E 15	35 v.H.

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

³Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 mit einem Anspruch auf die Zulage nach § 17 Absatz 8 TVÜ-Länder werden der Entgeltgruppe 14 zugeordnet.

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

Protokollerklärung zu § 20 Absatz 3:

¹Bei 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. ²Ist 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. ³Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. ⁴Besteht 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) ¹Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,

b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz,
c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem 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.

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

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

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

Protokollerklärungen zu § 20:

- ¹Im Jahr 2006 bestimmt sich der Bemessungssatz im Sinne des Absatzes 2 nach der Entgeltgruppe am 1. November 2006. ²Die Bemessungsgrundlage im Sinne des Absatzes 3 bestimmt sich im Jahr 2006 nach der Urlaubsvergütung beziehungsweise nach dem Urlaubslohn des Monats September, die/der nach den bisherigen Zuwendungs-Tarifverträgen für die Höhe der Zuwendung maßgebend gewesen wäre.
- Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis bis zum 31. Oktober 2006 hinsichtlich der Zuwendung der tariflichen Nachwirkung nicht unterlegen hat, sowie für nach dem 31. Oktober 2006 neu eingestellte Beschäftigte gelten in den Jahren 2006 und 2007 die Regelungen des § 21 TVÜ-Länder.
- Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis im Laufe des Monats November 2006 wegen Erreichens der Altersgrenze, wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug einer Altersrente geendet hat, erhalten eine anteilige Jahressonderzahlung in entsprechender Anwendung der Absätze 1 bis 5.

§ 21**Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung**

¹In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 22 Absatz 1, § 26 und § 27 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ²Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der letzten drei vollen Kalendermonate, die dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehen (Berechnungszeitraum), gezahlt. ³Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich gezahlte Entgelt für Überstunden und Mehrarbeit (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden sowie etwaiger Überstundenpauschalen), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23.

Protokollerklärungen zu § 21 Satz 2 und 3:

1. ¹Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. ²Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. ³Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zu Grunde gelegt.
2. ¹Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich auf fünf Tage verteilt ist. ²Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. ³Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. ⁴Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 diejenigen Beträge unberücksichtigt, die während der Fortzahlungstatbestände auf Basis der Tagesdurchschnitte zustanden.
3. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile, die vor der Entgeltanpassung zustanden, um 90 v.H. des Vmhundertsatzes für die allgemeine Entgeltanpassung zu erhöhen.

§ 22**Entgelt im Krankheitsfall**

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

Protokollerklärung zu § 22 Absatz 1 Satz 1:

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

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

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

- a) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
- b) von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. ²Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. ³Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch.

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

§ 23

Besondere Zahlungen

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

(2) ...

(3) ¹Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt; der Ehegattin/dem Ehegatten steht die Lebenspartnerin/der Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes gleich. ²Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und - in einer

Summe - für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. ³Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

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

§ 24

Berechnung und Auszahlung des Entgelts

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

Protokollerklärungen zu § 24 Absatz 1:

- 1. Teilen Beschäftigte ihrem Arbeitgeber die für eine kostenfreie beziehungsweise kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.*
- 2. Soweit Arbeitgeber die Bezüge am 15. eines jeden Monats für den laufenden Monat zahlen, können sie jeweils im Dezember eines Kalenderjahres den Zahltag vom 15. auf den letzten Tag des Monats gemäß Absatz 1 Satz 1 verschieben.*

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

(3) ¹Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil

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

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

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

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

§ 25

...

Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 26 Erholungsurlaub

(1) ¹Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). ²Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage, bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 29 Arbeitstage und nach dem vollendeten 40. Lebensjahr 30 Arbeitstage.

³Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Beschäftigten dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten haben oder zu arbeiten hätten, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. ⁴Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. ⁵Bei einer anderen Vertei-

lung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ⁶Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. ⁷Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden; er kann auch in Teilen genommen werden.

Protokollerklärung zu § 26 Absatz 1 Satz 7:

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

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

- a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
- b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, steht als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1 zu; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt.
- c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen tariflichen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- d) Das Entgelt nach Absatz 1 Satz 1 wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

§ 27

Zusatzurlaub

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

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

- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
- b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate.

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

- a) je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und
- b) je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.

(4) ¹Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. ²Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. ³Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 2 und 3 hierzu nicht anzuwenden. ⁴Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 26 Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend.

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

Protokollerklärung zu § 27 Absatz 2 und 3:

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

**§ 28
Sonderurlaub**

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

**§ 29
Arbeitsbefreiung**

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

- a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes ein Arbeitstag,

- b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils zwei Arbeitstage
- c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort ein Arbeitstag,
- d) ...
- e) schwere Erkrankung
 - aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt, ein Arbeitstag im Kalenderjahr,
 - bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr,
 - cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen, bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr.
- f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

(2) ¹Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können; soweit die Beschäftigten Anspruch auf Ersatz des Entgelts geltend machen können, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

²Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) ¹Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. ²In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Protokollerklärung zu § 29 Absatz 3 Satz 2:

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

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

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

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

Abschnitt V **Befristung und Beendigung des** **Arbeitsverhältnisses**

§ 30

Befristete Arbeitsverträge

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

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

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

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

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

von insgesamt mehr als sechs Monaten

vier Wochen,

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

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

Protokollerklärung zu § 30 Absatz 5:

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

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

**§ 31
Führung auf Probe**

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

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

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

**§ 32
Führung auf Zeit**

(1) ¹Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. ²Folgende Verlängerungen des Ar-

beitsvertrages sind zulässig:

- a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
- b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

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

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

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

**§ 33
Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung**

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung
 - a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat,
 - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) ¹Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. ²Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. ³Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁴Liegt im

Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes.⁵ Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird.⁶ In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

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

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

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

§ 34

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

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

bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

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

(3) ...

§ 35 Zeugnis

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

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

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

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

Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 36

...

§ 37 Ausschlussfrist

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

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

§ 38 Begriffsbestimmungen

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

a) Die Regelungen für das Tarifgebiet Ost gelten für die Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis in dem

in Artikel 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet begründet worden ist und bei denen der Bezug des Arbeitsverhältnisses zu diesem Gebiet fortbesteht.

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

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

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

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

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

§ 39

Inkrafttreten, Laufzeit

(1) ¹Dieser Tarifvertrag tritt am 1. November 2006 in Kraft. ²Abweichend von Satz 1 treten § 26 Absatz 1 und Absatz 2 Buchstabe b und c sowie § 27 am 1. Januar 2007 in Kraft.

...

Anhang zu § 16:

Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte

I.

¹Abweichend von § 16 Absatz 1 ist Endstufe

- a) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
- Vergütungsgruppe Va ohne Aufstieg nach IVb BAT/BAT-O,
 - Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg nach IVb BAT/BAT-O,

- Vergütungsgruppe Vb nach Aufstieg aus Vc BAT/BAT-O (vorhandene Beschäftigte),
 - Vergütungsgruppe Vb nach Aufstieg aus VI b BAT/BAT-O (Lehrkräfte, vorhandene Beschäftigte)
 - Lohngruppe 9 MTArb/MTArb-O;
- b) in der Entgeltgruppe 3 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der
- Vergütungsgruppe VIII mit und ohne Aufstieg nach VII BAT sowie nach Aufstieg aus IXa/IXb BAT/BAT-O,
 - Lohngruppe 3 nach Aufstieg aus Lohngruppe 2 und 2a MTArb/MTArb-O (vorhandene Beschäftigte),
 - Lohngruppe 2a nach Aufstieg aus Lohngruppe 2 mit Aufstieg nach Lohngruppe 3 MTArb/MTArb-O (vorhandene Beschäftigte),
 - Lohngruppe 2 mit Aufstiegen nach Lohngruppe 2a und 3 MTArb/MTArb-O;
- c) in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der
- Vergütungsgruppe IXb nach Aufstieg aus X BAT/BAT-O (vorhandene Beschäftigte),
 - Vergütungsgruppe X mit Aufstieg nach IXb BAT/BAT-O,
 - Vergütungsgruppe X BAT/BAT-O (vorhandene Beschäftigte),
 - Lohngruppe 1a MTArb/MTArb-O (vorhandene Beschäftigte),
 - Lohngruppe 1 mit Aufstieg nach Lohngruppe 1a MTArb/MTArb-O.

Protokollerklärung zu Anhang zu § 16:

¹Vorhandene Beschäftigte sind Beschäftigte im Sinne des § 1 Absatz 1 TVÜ-Länder.

²Abweichend von § 16 Absatz 3 Satz 1 gelten für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:

³In der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 3 nach fünf Jahren in Stufe 2 und die Stufe 4 nach neun Jahre in Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend der

- Vergütungsgruppe Va ohne Aufstieg nach IVb BAT/BAT-O,
- Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg nach IVb BAT/BAT-O (einschließlich in Vergütungsgruppe Vb vorhandener Aufsteiger aus Vergütungsgruppe Vc BAT/BAT-O) erreicht; bei Tätigkeiten entsprechend der Lohngruppe 9 MTArb/MTArb-O wird die Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2 und die Stufe 4 nach sieben Jahren in Stufe 3 erreicht.

II.

(1) Abweichend von § 16 Absatz 1 ist für die Beschäftigten im Pflegedienst (Anlage 1b zum BAT/BAT-O) Eingangsstufe

- a) in den Entgeltgruppen 9 und 11 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
 - Kr. XI mit Aufstieg nach Kr. XII
 - Kr. VIII mit Aufstieg nach Kr. IX
 - Kr. VII mit Aufstieg nach Kr. VIII (9 b)
- b) in den Entgeltgruppen 7 und 9 bis 12 die Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend
 - Kr. XII mit Aufstieg nach Kr. XIII
 - Kr. X mit Aufstieg nach Kr. XI
 - Kr. IX mit Aufstieg nach Kr. X
 - Kr. VI mit Aufstieg nach Kr. VII
 - Kr. VII ohne Aufstieg
 - Kr. VI ohne Aufstieg
- c) in der Entgeltgruppe 7 die Stufe 2 bei Tätigkeiten entsprechend
 - Kr. Va mit Aufstieg nach Kr. VI
 - Kr. V mit Aufstieg nach Kr. Va und weiterem Aufstieg nach Kr. VI
 - Kr. V mit Aufstieg nach Kr. Va

(2) Abweichend von § 16 Absatz 1 ist für die Beschäftigten im Pflegedienst (Anlage 1b zum BAT/BAT-O) Endstufe

- a) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 6 (gesonderter Wert) bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe
 - Kr. VIII mit Aufstieg nach Kr. IX
- b) in der Entgeltgruppe 9 b die Stufe 6 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe
 - Kr. VII mit Aufstieg nach Kr. VIII
- c) in der Entgeltgruppe 9 b die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe
 - Kr. VI mit Aufstieg nach Kr. VII
- d) in der Entgeltgruppe 9 b die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe
 - Kr. VI ohne Aufstieg
- e) in der Entgeltgruppe 8 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend
 - Kr. IV mit Aufstieg nach Kr. V

(3) Abweichend von § 16 Absatz 3 Satz 1 gelten für die Beschäftigten im Pflegedienst (Anlage 1b zum BAT/BAT-O) für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:

- a) in der Entgeltgruppe 12 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. XII mit Aufstieg nach Kr. XIII,
- b) in der Entgeltgruppe 11 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend

- der Vergütungsgruppe Kr. X mit Aufstieg nach Kr. XI,
- c) in der Entgeltgruppe 10 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. IX mit Aufstieg nach Kr. X,
- d) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 6 nach zwei Jahren in Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. VIII mit Aufstieg nach Kr. IX,
- e) in der Entgeltgruppe 9 (9b) wird die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. VII mit Aufstieg nach Kr. VIII,
- f) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 nach fünf Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppen Kr. VI mit Aufstieg nach VII, Kr. VII ohne Aufstieg,
- g) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. VI ohne Aufstieg erreicht.

B. Sonderregelungen

...

§ 44**Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte****Nr. 1****Zu § 1 - Geltungsbereich -**

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

Protokollerklärung:

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

Nr. 2
Zu Abschnitt II - Arbeitszeit -

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

Nr. 3
Zu Abschnitt IV - Urlaub und Arbeitsbefreiung -

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

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

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

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

C. Anlagen

...

Anlage A 2 zum TV-Länder

**Tabelle TV-Länder
Tarifgebiet West**

- Gültig ab 1. Januar 2008 -

Entgeltgruppe	Grundgehalt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.485	3.870	4.015	4.530	4.920	
14	3.150	3.500	3.705	4.015	4.490	
13	2.900	3.225	3.400	3.740	4.210	
12	2.595	2.885	3.295	3.655	4.120	
11	2.505	2.780	2.985	3.295	3.745	
10	2.410	2.680	2.885	3.090	3.480	
9	2.125	2.360	2.480	2.810	3.070	
8	1.985	2.205	2.305	2.400	2.505	2.570
7	1.855	2.060	2.195	2.295	2.375	2.445
6	1.820	2.020	2.120	2.220	2.285	2.355
5	1.740	1.930	2.030	2.125	2.200	2.250
4	1.650	1.835	1.960	2.030	2.100	2.145
3	1.625	1.805	1.855	1.935	2.000	2.055
2	1.495	1.660	1.710	1.760	1.875	1.995
1	Je 4 Jahre	1.325	1.350	1.380	1.410	1.485

...

Anhang zu den Anlagen A zum TV-Länder

**Besondere Stufenregelungen für
Beschäftigte im Pflegedienst**

Abweichend von § 15 Absatz 2 Satz 1 erhalten die Beschäftigten im Pflegedienst (Anlage 1b zum BAT/BAT-O)

- a) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend den Vergütungsgruppen Kr. Va mit Aufstieg nach Kr. VI, Kr. V mit Aufstieg nach Kr. Va und weiterem Aufstieg nach Kr. VI
- in der Stufe 2 den Tabellenwert der Stufe 3,
 - in der Stufe 3 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 3,
 - in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
 - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 3,
 - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 4,
- b) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend den Vergütungsgruppen Kr. V mit Aufstieg nach Kr. VI
- in der Stufe 1 den Tabellenwert der Stufe 2,

Anlage 2**Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen
der Personenkraftwagenfahrer der Länder
(Pkw-Fahrer-TV-L)**

vom 12. Oktober 2006

§ 1**Geltungsbereich**

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für die unter den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) fallenden Personenkraftwagenfahrer und Personenkraftwagenfahrerinnen (Fahrer/Fahrerinnen) der Länder.

(2) Er gilt nicht für Fahrer und Fahrerinnen, die nicht oder nur gelegentlich über die regelmäßige Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1 TV-L) hinaus beschäftigt werden.

Protokollerklärungen zu § 1:

1. *¹Personenkraftwagenfahrer und Personenkraftwagenfahrerinnen sind die ständig eingeteilten Fahrer und Fahrerinnen von Kraftfahrzeugen, die nach ihrer Bauart und Ausstattung zur Beförderung von nicht mehr als neun Personen einschließlich Fahrer/Fahrerin geeignet und bestimmt sind. ²Zu den Personenkraftwagenfahrern/Personenkraftwagenfahrerinnen gehören ferner die ständig eingeteilten Fahrer/Fahrerinnen von Kombinationskraftwagen mit höchstens acht fest eingebauten Fahrgastsitzen sowie die Fahrer/Fahrerinnen von Krankentransportwagen.*
2. *¹Ein Fahrer/Eine Fahrerinnen ist dann nicht nur gelegentlich über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beschäftigt, wenn er/sie im vorangegangenen Kalenderhalbjahr in einem Monat mindestens 15 Überstunden geleistet hat. ²Er/Sie bleibt in der Pauschalgruppe, wenn im Durchschnitt des laufenden Kalenderhalbjahres die für die jeweilige Pauschalgruppe erforderliche Arbeitszeit erfüllt wird. ³Ist der Fahrer/die Fahrerinnen im vorangegangenen Kalenderhalbjahr infolge Erkrankung oder Unfalls mindestens drei Monate arbeitsunfähig gewesen, sind auch die Überstunden zu berücksichtigen, die er/sie ohne die Arbeitsunfähigkeit geleistet hätte.*

§ 2**Arbeitszeit, höchstzulässige Arbeitszeit**

(1) ¹Die Arbeitszeit umfasst Lenkzeiten, Vor- und Abschlussarbeiten, Reparaturarbeiten, Wagenpflege, Wartezeiten, Wartungsarbeiten und sonstige Arbeit. ²Die höchstzulässige Arbeitszeit richtet sich

- in der Stufe 2 den Tabellenwert der Stufe 3,
 - in der Stufe 3 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 3,
 - in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
 - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 3,
 - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 4,
- c) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. V mit Aufstieg nach Kr. Va
- in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
 - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 5,
 - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 6,
- d) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. IV mit Aufstieg nach Kr. V und weiterem Aufstieg nach Kr. Va
- in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
 - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 5,
 - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 6,
- e) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. IV mit Aufstieg nach Kr. V
- in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
 - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 5,
- f) in der Entgeltgruppe 4 bei Tätigkeiten entsprechend den Vergütungsgruppen Kr. II mit Aufstieg nach Kr. III und weiterem Aufstieg nach Kr. IV sowie Kr. III mit Aufstieg nach Kr. IV
- in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 6 Stufe 4,
 - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 6 Stufe 5,
 - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 6 Stufe 6,
- g) in der Entgeltgruppe 3 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. I mit Aufstieg nach Kr. II
- in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 4 Stufe 6.

grundsätzlich nach den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes.

(2) ¹Die höchstzulässige Arbeitszeit kann im Hinblick auf die in ihr enthaltenen Wartezeiten auf bis zu 15 Stunden täglich ohne Ausgleich verlängert werden, wenn der Fahrer/die Fahrerin schriftlich einwilligt und geeignete Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes getroffen sind (§ 7 Absatz 2a Arbeitszeitgesetz); sie darf im Tarifgebiet West 268 Stunden und im Tarifgebiet Ost 272,5 Stunden im Kalendermonat ohne Freizeitausgleich nicht übersteigen. ²Geeignete Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes sind insbesondere das Recht des Fahrers/der Fahrerin zu einer jährlichen, für den Beschäftigten kostenfreien arbeitsmedizinischen Untersuchung bei einem vom Arbeitgeber bestimmten Arzt (unbeschadet der Pflichten aus anderen Rechtsvorschriften) und/oder die Gewährung eines Freizeitausgleichs möglichst durch ganze Tage oder durch zusammenhängende arbeitsfreie Tage zur Regenerationsförderung. ³Gemäß § 7 Absatz 1 Nr. 3 in Verbindung mit Absatz 2a Arbeitszeitgesetz wird zugleich die Ruhezeit auf bis zu 9 Stunden verkürzt, wenn die ordnungsgemäße Durchführung des betreffenden Fahrdienstes dies erfordert. ⁴Die Kürzung der Ruhezeit ist bis zum Ende der folgenden Woche auszugleichen.

(3) ¹Muss die höchstzulässige monatliche Arbeitszeit nach Absatz 2 Satz 1 aus zwingenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen ausnahmsweise überschritten werden, so sind die Stunden, die über 268 beziehungsweise 272,5 Stunden hinausgehen, im Laufe des kommenden oder des darauf folgenden Monats durch Erteilung entsprechender Freizeit auszugleichen; ferner ist der Zeitzuschlag für Überstunden nach § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a TV-L zu zahlen. ²Die Zahlung einer geldlichen Entschädigung anstelle der Erteilung entsprechender Freizeit ist aus Gründen des Gesundheitsschutzes (Absatz 2 Satz 1) unzulässig.

(4) Bei der Ermittlung der höchstzulässigen monatlichen Arbeitszeit nach Absatz 2 Satz 1 sind Ausfallzeiten (§ 3 Absatz 3) einzurechnen; für einen Ausfalltag sind im Tarifgebiet West höchstens 10 Stunden und im Tarifgebiet Ost höchstens 10,5 Stunden anzusetzen.

Protokollerklärung zu § 2:

¹Die regelmäßige Arbeitszeit des Fahrers/der Fahrerin nach § 6 Absatz 1 TV-L bleibt unberührt. ²Soweit die höchstzulässige Arbeitszeit nach Absatz 2 Satz 1 zweiter Halbsatz nicht überschritten wird, ist § 6 Absatz 2 TV-L mit der Maßgabe anwendbar, dass bei der Berech-

nung auf das jeweilige Kalenderhalbjahr abzustellen ist.

§ 3

Monatsarbeitszeit

(1) Die Arbeitszeit, die in einem Kalendermonat im Rahmen von § 2 geleistet wird, ist die Monatsarbeitszeit.

(2) ¹Für die Ermittlung der Monatsarbeitszeit gilt als tägliche Arbeitszeit die Zeit vom Arbeitsbeginn bis zur Beendigung der Arbeit, gekürzt um die dienstplanmäßigen Pausen. ²Bei ununterbrochener dienstlicher Abwesenheit des Fahrers/der Fahrerin von der Dienststelle zwischen 12 und 14 Uhr oder bei einer Dienstreise zwischen 6 und 12 Stunden findet keine Kürzung statt, bei einer eintägigen Dienstreise über 12 Stunden wird einheitlich eine Kürzung von 30 Minuten vorgenommen.

(3) Im Falle

- eines Erholungsurlaubs, Zusatzurlaubs (§§ 26, 27 TV-L),
- einer Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung oder Unfalls,
- einer Arbeitsbefreiung unter Entgeltfortzahlung (§ 29 TV-L),
- einer Qualifizierung in überwiegend dienstlichem oder betrieblichem Interesse unter Zahlung des Entgelts,
- eines ganztägigen Freizeitausgleichs nach § 2 Absatz 3 Satz 1,
- eines ganzen oder teilweisen Ausfalls wegen der Tätigkeit als Mitglied einer Personalvertretung/ eines Betriebsrates,
- eines ganzen oder teilweisen Ausfalls infolge eines Wochenfeiertages sind für jeden Arbeitstag folgende Stunden pauschal anzusetzen:

a) bei ständiger Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Werktage bei Fahrern/Fahrerinnen der

	Tarifgebiet West
Pauschalgruppe I	8,65 Stunden
Pauschalgruppe II	9,65 Stunden
Pauschalgruppe III	10,65 Stunden
Pauschalgruppe IV	11,65 Stunden
Ständige persönliche Fahrer/Fahrerinnen	11,65 Stunden

- b) bei ständiger Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 6 Werktage oder ständig wechselnd auf 6 beziehungsweise 5 Werktage bei Fahrern/Fahrerinnen der

	Tarifgebiet West
Pauschalgruppe I	7,65 Stunden
Pauschalgruppe II	8,65 Stunden
Pauschalgruppe III	9,65 Stunden
Pauschalgruppe IV	10,65 Stunden
Ständige persönliche Fahrer/Fahrerinnen	10,65 Stunden

(4) ¹Jeder Tag einer mehrtägigen Dienstreise ist mit 12 Stunden anzusetzen. ²Für die Berechnung der Zeitzuschläge nach § 4 Absatz 4 ist bei mehrtägigen Dienstreisen wie folgt zu verfahren:

³Beginnt die mehrtägige Dienstreise nach 12.00 Uhr, ist für diesen Tag die Zeit von 12.00 bis 24.00 Uhr, endet die mehrtägige Dienstreise vor 12.00 Uhr, ist für diesen Tag die Zeit von 0.00 bis 12.00 Uhr, für alle übrigen Tage die Zeit von 8.00 bis 20.00 Uhr anzusetzen.

(5) Bei Arbeitsbefreiung (§ 29 TV-L) oder Beurlaubung (§ 28 TV-L) ohne Entgeltfortzahlung werden die Stunden angesetzt, die der Fahrer/die Fahrerin ohne diese Ausfallsgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1 TV-L) geleistet hätte.

Protokollerklärung zu den Absätzen 3 und 4:

- 1. Zur Tätigkeit als Mitglied einer Personalvertretung/eines Betriebsrates gemäß Absatz 3 gehören auch mehrtägige Reisen, die zur Erfüllung der Personalrats-/Betriebsratsaufgaben notwendig sind und für die nach den Landespersonalvertretungsgesetzen/§ 40 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz Reisekostenvergütungen zu zahlen sind.*
- 2. ¹Eine mehrtägige Dienstreise gemäß Absatz 4 liegt vor, wenn sie nach Ablauf des Kalendertages endet, an dem sie begonnen hat. ²Der Pauschalansatz von 12 Stunden gilt auch für den Kalendertag, an dem eine mehrtägige Dienstreise beginnt oder endet und an dem weitere Arbeit geleistet wird beziehungsweise eine weitere Dienstreise geendet hat oder beginnt.*

§ 4

Pauschalentgelt

(1) Für die Fahrer/Fahrerinnen wird ein Pauschalentgelt festgesetzt, mit dem das Tabellenentgelt

(§ 15 Absatz 1 TV-L) sowie das Entgelt für Überstunden und Zeitzuschläge für Überstunden (§ 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a TV-L) abgegolten sind.

(2) ¹Die Höhe des Pauschalentgelts bemisst sich nach der durchschnittlichen Monatsarbeitszeit (§ 3) im vorangegangenen Kalenderhalbjahr in der jeweiligen Pauschalgruppe (§ 5) der Entgeltgruppe. ²Bei Fahrern/Fahrerinnen, die im vorangegangenen Kalenderhalbjahr nicht als Fahrer/Fahrerinnen im Sinne dieses Tarifvertrages beschäftigt waren, bemisst sich die Höhe des Pauschalentgelts bis zum Schluss des laufenden Kalenderhalbjahres nach der Arbeitszeit (§ 2) im jeweiligen Kalendermonat. ³Bei Fahrern/Fahrerinnen, die zu einer anderen Dienststelle versetzt werden, richtet sich die Höhe des Pauschalentgelts bis zum Schluss des laufenden Kalenderhalbjahres nach der Monatsarbeitszeit (§ 3) im jeweiligen Kalendermonat bei der neuen Dienststelle.

(3) Die Beträge des Pauschalentgelts ergeben sich aus den Anlagen 1a und 1 b, Anlagen 2a und 2b sowie den Anlagen 3 a bis 3 c zu diesem Tarifvertrag.

(4) Neben dem Pauschalentgelt werden für die Arbeit an Sonntagen, gesetzlichen Wochenfeiertagen, Vorfesttagen, in der Nacht und an Samstagen Zeitzuschläge nach Maßgabe des § 8 Absatz 1 TV-L gezahlt.

(5) ¹Die Pauschalentgelte in Anlage 1b, 2b und 3c werden um denselben Vomhundertsatz verändert, um den sich die Tabellenentgelte bei einer allgemeinen Entgelterhöhung verändern. ²Die Tarifvertragsparteien werden diese Anpassung zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens einer allgemeinen Entgelterhöhung ohne Kündigung vereinbaren.

§ 5

Pauschalgruppen

(1) Entsprechend ihrer Monatsarbeitszeit (§ 3) sind die Fahrer/Fahrerinnen folgenden Pauschalgruppen zugeordnet:

	Tarifgebiet West
Pauschalgruppe I	ab 185 bis 196 Stunden
Pauschalgruppe II	über 196 bis 221 Stunden
Pauschalgruppe III	über 221 bis 244 Stunden
Pauschalgruppe IV	über 244 bis 268 Stunden
Ständige persönliche Fahrer/Fahrerinnen	bis 288 Stunden

(2) Ständige persönliche Fahrer/Fahrerinnen im Sinne der Anlage sind die ständigen persönlichen Fahrer/Fahrerinnen der Präsidenten der gesetzgebenden Körperschaften, der Mitglieder der Landesregierungen und der Staatssekretäre (in Baden-Württemberg und im Saarland: der ständigen Vertreter der Mitglieder der Landesregierung).

(3) ¹Die höchstzulässige Arbeitszeit der ständigen persönlichen Fahrer/Fahrerinnen soll im Tarifgebiet West 288 Stunden und im Tarifgebiet Ost 292 Stunden im Monat nicht überschreiten. ²§ 2 Absatz 2 und 3 gilt entsprechend. ³§ 2 Absatz 4 gilt mit der Maßgabe, dass die Stundensätze der Pauschalgruppe IV zugrunde zu legen sind. ⁴Das Pauschalentgelt der ständigen persönlichen Fahrer/Fahrerinnen wird nur für die Zeit der tatsächlichen Dienstleistung in dieser Funktion gewährt.

(4) ¹Für den Fahrer/die Fahrerin erhöht sich bei Vertretung einer/eines ständigen persönlichen Fahrers/Fahrerin im Sinne des Absatzes 2 das Pauschalentgelt nach § 4 Absatz 2 für die Dauer der Vertretung um den jeweiligen Unterschiedsbetrag zwischen dem Pauschalentgelt der Pauschalgruppe IV und dem Pauschalentgelt, den er/sie als ständiger persönlicher Fahrer/Fahrerin im Sinne des Absatzes 2 erhalten würde. ²§ 6 gilt entsprechend. ³Bei Vertretung für die Zeit eines vollen Kalendermonats gilt Absatz 3 Satz 1 und 2 entsprechend. ⁴Bei Vertretung für einzelne Arbeitstage erhöht sich die höchstzulässige Arbeitszeit des Kalendermonats (§ 2 Absatz 2) für jeden Arbeitstag um eine Stunde, höchstens jedoch im Tarifgebiet West auf 288 Stunden und im Tarifgebiet Ost auf 292 Stunden im Kalendermonat; § 2 Absatz 2 und 3 gilt entsprechend.

§ 6

Anteiliges Pauschalentgelt

Endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats oder steht das Pauschalentgelt aus einem sonstigen Grunde nicht für den ganzen Kalendermonat zu, wird nur der Teil des Pauschalentgelts gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt.

§ 7

Sicherung des Pauschalentgelts

(1) ¹Fahrer/Fahrerinnen mit mindestens fünfjähriger ununterbrochener Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber nach diesem Tarifvertrag, dem Pkw-Fahrer-TV L vom 10. Februar 1965, dem TV Kraftfahrer-O-TdL vom 8. Mai 1991 und/oder dem Pkw-Fahrer-TV HH vom 10. Februar 1965, die infolge eines Unfalles, welcher nach In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages in Ausübung oder infolge der Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten wurde, nicht mehr als Fahrer/Fahrerin weiterbe-

schäftigt werden, erhalten eine persönliche Zulage. ²Dies gilt nicht für Fahrer/Fahrerinnen der Pauschalgruppe I.

(2) ¹Die Zulage wird in Höhe der Differenz zwischen dem Pauschalentgelt aus der nächst niedrigeren Pauschalgruppe (einschließlich der Zeitzuschläge nach § 4 Absatz 4) als derjenigen Pauschalgruppe, der der Fahrer/die Fahrerin zuletzt in der bisherigen Tätigkeit angehört hat, und dem ersten vollen Tabellenentgelt in der neuen Tätigkeit einschließlich bezahlte Überstunden gewährt, sofern dieses geringer ist.

(3) ¹Gehörte der Fahrer/die Fahrerin in den letzten zwei Jahren in der bisherigen Tätigkeit mehr als ein halbes Jahr einer niedrigeren Pauschalgruppe an, tritt an die Stelle der nächst niedrigeren die unmittelbar unter der nächst niedrigeren liegende Pauschalgruppe. ²Fahrer/Fahrerinnen der Pauschalgruppe II erhalten in diesem Fall keine persönliche Zulage.

(4) Bei ständigen persönlichen Fahrern/Fahrerinnen, die weniger als zwei Jahre als solche beschäftigt waren, tritt in Absatz 2 an die Stelle der Pauschalgruppe IV die Pauschalgruppe III.

(5) Die Zulage vermindert sich nach Ablauf von jeweils einem Jahr um ein Viertel der ursprünglichen Höhe.

(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend

- a) für Fahrer/Fahrerinnen nach zehnjähriger ununterbrochener Beschäftigung als Fahrer/Fahrerin bei demselben Arbeitgeber, davon die letzten fünf Jahre als Fahrer/Fahrerin im Sinne dieses Tarifvertrages und/oder des Pkw-Fahrer-TV L, des TV Kraftfahrer-O-TdL beziehungsweise des Pkw-Fahrer-TV HH, wenn die Leistungsminde- rung durch eine Gesundheitsschädigung hervorgerufen wurde, die durch fortwirkende schädliche Einflüsse der Arbeit eingetreten ist,
- b) für mindestens 55 Jahre alte Fahrer/Fahrerinnen nach fünfzehnjähriger ununterbrochener Beschäftigung als Fahrer/Fahrerin bei demselben Arbeitgeber, davon die letzten fünf Jahre als Fahrer/Fahrerin im Sinne dieses Tarifvertrages und/oder des Pkw-Fahrer-TV-L, des TV Kraftfahrer-O-TdL beziehungsweise des Pkw-Fahrer-TV HH, wenn die Leistungsminde- rung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht wurde,
- c) für Fahrer/Fahrerinnen nach fünfundzwanzig- jähriger ununterbrochener Beschäftigung als Fahrer/Fahrerin bei demselben Arbeitgeber, da- von die letzten fünf Jahre als Fahrer/Fahrerin im

Sinne dieses Tarifvertrages und/oder des Pkw-Fahrer-TV-L, des TV Kraftfahrer-O-TdL beziehungsweise des Pkw-Fahrer-TV HH, wenn die Leistungsminderung durch Abnahme der körperlichen Kräfte und Fähigkeiten infolge langjähriger Arbeit verursacht wurde.

§ 8

Übergangsvorschrift für am 31. Oktober 2006 / 1. November 2006 vorhandene Fahrer/Fahrerinnen

(1) Für die am 31. Oktober 2006 vorhandenen Fahrer/Fahrerinnen, deren Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber über den 31. Oktober 2006 hinaus fortbestehen und die am 1. November 2006 unter den Geltungsbereich des TV-L fallen, gelten die nachfolgenden besonderen Regelungen.

(2) ¹Ein Fahrer/Eine Fahrerin ist dann nicht nur - im Sinne des § 1 - gelegentlich über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beschäftigt, wenn er/sie im vorangegangenen Kalenderhalbjahr in mehr als 6 Wochen Überstunden geleistet hat. ²Ist der Fahrer/die Fahrerin im vorangegangenen Kalenderhalbjahr infolge Erkrankung oder Unfalls mindestens 3 Monate arbeitsunfähig gewesen, sind auch die Überstunden zu berücksichtigen, die er/sie ohne Arbeitsunfähigkeit geleistet hätte.

(3) Die Beträge des Pauschalentgelts ergeben sich aus den Anlagen 1a bis 3 c zu diesem Tarifvertrag.

(4) Abweichend von § 5 Abs. 1 beläuft sich die Monatsarbeitszeit bei Pauschalgruppe I im Tarifgebiet West ab 170 bis 196 Stunden und im Tarifgebiet Ost ab 174 bis 199 Stunden.

(5) Für die seit dem 31. Januar 1977 von dem Pkw-Fahrer-TV-L beziehungsweise Pkw-Fahrer-TV HH vom 10. Februar 1965 erfassten Fahrer/Fahrerinnen gilt als Besitzstand die Regelung in Anlage A.

Protokollerklärung zu § 8:

Vorhandene Fahrer/Fahrerinnen im Sinne dieser Vorschrift sind alle über den 31. Oktober 2006 hinaus bei demselben Arbeitgeber beschäftigten Fahrer/Fahrerinnen, unabhängig davon, ob sie in den Geltungsbereich der Pkw-Fahrer-Tarifverträge gefallen sind.

§ 9

Überleitungs- und Besitzstandsregelung

(1) ¹Die Überleitung der Fahrer/Fahrerinnen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Länder) fallen, am 1. November 2006 bestimmt sich

nach dem vorgenannten Tarifvertrag. ²Die dem Pauschalentgelt zu Grunde liegende Lohngruppe bildet die Grundlage für die Zuordnung nach den §§ 4 ff. TVÜ-Länder.

(2) In die Pauschalentgelttabelle (§ 8 Absatz 3) werden sie am 1. November 2006 auf der Grundlage der am 31. Oktober 2006 zustehenden Lohngruppe und der erreichten Jahre in den Lohnstufen der Anlage 3 zum Pkw-Fahrer-TV-L vom 10. Februar 1965, der Anlagen 1c und 2c zum Pkw-Fahrer-TV HH vom 10. Februar 1965 und der Anlage 3 zum TV Kraftfahrer-O-TdL vom 8. Mai 1991 übergeleitet.

§ 10

Inkrafttreten

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. November 2006 in Kraft und ersetzt den Pkw-Fahrer-TV L vom 10. Februar 1965, den Pkw-Fahrer-TV HH vom 10. Februar 1965 und den TV Kraftfahrer-O-TdL vom 8. Mai 1991.

...

Anlage A

(1) ¹Die am 31. Januar 1977 von § 7 des Pkw-Fahrer-TV-L beziehungsweise Pkw-Fahrer-TV HH vom 10. Februar 1965 erfassten Fahrer/Fahrerinnen erhalten mit Wirkung vom 1. Februar 1977 für die Dauer ihres bestehenden Arbeitsverhältnisses, solange sie ununterbrochen unter die Tarifverträge vom 10. Februar 1965 und unter diesen Tarifvertrag fallen, eine monatlich zu berechnende nicht zusatzversorgungspflichtige Besitzstandszulage nach folgenden Maßgaben:

²Erreicht die monatliche Summe der Zeitzuschläge nach § 4 Absatz 4

bei einem Fahrer/einer Fahrerin	
in Pauschalgruppe I nicht	
den Betrag von	38,35 €,
in Pauschalgruppe II	
nicht den Betrag von	63,91 €,
in den Pauschalgruppen III	
und IV nicht den Betrag von	76,69 €,
bei einem ständigen Fahrer/einer ständigen Fahrerin	
nicht den Betrag von	97,15 €,
wird als Besitzstandszulage der jeweilige Unterschiedsbetrag gezahlt.	

³Für die Berechnung des Unterschiedsbetrages sind gegenüberzustellen der Betrag der Pauschalgruppe, in der sich der Fahrer/die Fahrerin in dem betreffenden Monat befindet, und die Summe der

Zeitzuschläge nach § 4 Absatz 4, die sich nach § 8 Absatz 1 TV-L für diesen Monat ergibt.

(2) Auf die für die Berechnung der Besitzstandszulage nach Absatz 1 maßgebenden festen Beträge ist § 6 entsprechend anzuwenden.

(3) Die Besitzstandszulage nach Absatz 1 ist bei der Fortzahlung des Entgelts nach § 26 Absatz 1 Satz 1 TV-L zu berücksichtigen.

(4) Die Besitzstandszulage nach Absatz 1 ist in die Berechnung der persönlichen Zulage nach § 7 einzubeziehen. Der entsprechende Teilbetrag der persönlichen Zulage ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

...

Anlage 1 b
zum Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen
der Personenkraftwagenfahrer der Länder
vom 12. Oktober 2006

Pauschalentgelt für Fahrer/Fahrerinnen der Länder ..., Niedersachsen, ... Gültig ab 1. Januar 2008 (monatlich in Euro)				
Pauschalgruppe	Übergeleitete Beschäftigte		Neueingestellte Beschäftigte	Tarifgebiet West
	Stufen (§ 7 TVÜ-L)*	Entgeltgruppe E 4	Stufen (§ 16 TV-L)	Entgeltgruppe E 4
Pauschalgruppe I bei einer Arbeitszeit ab 170 (Übergeleitete) bzw. ab 185 (Neueingestellte) bis 196 Std.	1. - 4. Jahr	2.190	1. - 10. Jahr	2.145
	5. - 8. Jahr	2.235		
	9. - 12. Jahr	2.300	11. - 15. Jahr	2.300
	ab 13. Jahr	2.365	ab 16. Jahr	2.365
Pauschalgruppe II bei einer Arbeitszeit von mehr als 196 bis 221 Std.	1. - 4. Jahr	2.415	1. - 10. Jahr	2.360
	5. - 8. Jahr	2.460		
	9. - 12. Jahr	2.525	11. - 15. Jahr	2.525
	ab 13. Jahr	2.590	ab 16. Jahr	2.590
Pauschalgruppe III bei einer Arbeitszeit von mehr als 221 bis 244 Std.	1. - 4. Jahr	2.660	1. - 10. Jahr	2.595
	5. - 8. Jahr	2.705		
	9. - 12. Jahr	2.770	11. - 15. Jahr	2.770
	ab 13. Jahr	2.840	ab 16. Jahr	2.840
Pauschalgruppe IV bei einer Arbeitszeit von mehr als 244 bis 268 Std.	1. - 4. Jahr	2.925	1. - 10. Jahr	2.850
	5. - 8. Jahr	2.970		
	9. - 12. Jahr	3.035	11. - 15. Jahr	3.035
	ab 13. Jahr	3.100	ab 16. Jahr	3.100
Ständige persönliche Fahrer/Fahrerinnen nach § 5 Absatz 2	1. - 4. Jahr	3.200	1. - 10. Jahr	3.115
	5. - 8. Jahr	3.245		
	9. - 12. Jahr	3.310	11. - 15. Jahr	3.310
	ab 13. Jahr	3.375	ab 16. Jahr	3.375

*) Anmerkung:

Für den Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung findet der TVÜ-L keine Anwendung; stattdessen gilt die ARR-Ü-Konf-Konf. § 7 ARR-Ü-Konf entspricht dem § 7 TVÜ-L.

...

Anlage 3**Tarifvertrag für Auszubildende der
Länder in Ausbildungsberufen nach dem
Berufsbildungsgesetz (TVA-L BBiG)**

vom 12. Oktober 2006

§ 1**Geltungsbereich**

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Personen, die in Verwaltungen und Betrieben in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) ausgebildet werden (Auszubildende). Voraussetzung ist, dass sie in Verwaltungen und Betrieben ausgebildet werden, die unter den Geltungsbereich des TV-L fallen.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege sowie Schülerinnen/Schüler in der Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe,
- b) Praktikantinnen/Praktikanten und Volontärinnen/Volontäre,
- c) Auszubildende, die in Ausbildungsberufen der Landwirtschaft, des Weinbaues oder der Forstwirtschaft ausgebildet werden, es sei denn, dass die Beschäftigten des Ausbildenden unter den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) fallen,
- d) körperlich, geistig oder seelisch behinderte Personen, die aufgrund ihrer Behinderung in besonderen Ausbildungswerkstätten, Berufsförderungswerkstätten oder in Lebenshilfeeinrichtungen ausgebildet werden, sowie für Personen, die in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten von Justizvollzugseinrichtungen ausgebildet werden.

(3) Soweit in diesem Tarifvertrag nichts anderes geregelt ist, gelten die jeweils einschlägigen gesetzlichen Vorschriften.

§ 2**Ausbildungsvertrag, Nebenabreden**

(1) ¹Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen. ²Dieser enthält neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufs mindestens Angaben über

- a) die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung,
- b) Beginn und Dauer der Ausbildung,

- c) Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit,
- d) Dauer der Probezeit,
- e) Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts,
- f) Dauer des Urlaubs,
- g) Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
- h) die Geltung des Tarifvertrages für Auszubildende der Länder (TVA-L BBiG) sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die Betriebs-/Dienstvereinbarungen, die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwenden sind.

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

(3) ¹Falls im Rahmen eines Ausbildungsvertrages eine Vereinbarung über die Gewährung einer Personalunterkunft getroffen wird, ist dies in einer gesondert kündbaren Nebenabrede festzulegen. ²Der Wert der Personalunterkunft wird im Tarifgebiet West nach dem Tarifvertrag über die Gewährung von Personalunterkünften für Angestellte vom 16. März 1974 in der jeweils geltenden Fassung auf das Ausbildungsentgelt angerechnet. ³Der nach § 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 des Tarifvertrages über die Gewährung von Personalunterkünften für Angestellte vom 16. März 1974 maßgebende Quadratmetersatz ist hierbei um 15 v.H. zu kürzen.

§ 3**Probezeit**

(1) Die Probezeit beträgt drei Monate.

(2) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

§ 4**Ärztliche Untersuchungen**

(1) ¹Auszubildende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Amtsarztes nachzuweisen. ²Für Auszubildende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) fallen, ist ergänzend § 32 Absatz 1 Jugendarbeitsschutzgesetz zu beachten.

(2) ¹Die Auszubildenden können bei begründeter Veranlassung verpflichtet werden, durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. ²Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf

einen anderen Arzt geeinigt haben. ³Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Auszubildende.

(3) ¹Auszubildende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt sind, oder die mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt werden, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. ²Die Untersuchung ist auf Antrag der Auszubildenden auch bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses durchzuführen.

§ 5

Schweigepflicht, Nebentätigkeiten

(1) Auszubildende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Beschäftigten des Auszubildenden.

(2) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Auszubildende ihrem Auszubildenden rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ²Der Auszubildende kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen der Auszubildenden oder berechnete Interessen des Auszubildenden zu beeinträchtigen.

§ 6

Personalakten

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

(2) ¹Beurteilungen sind den Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. ²Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

§ 7

Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

(1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den Regelungen für die Beschäftigten des Auszubildenden.

(2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist den Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.

(3) An Tagen, an denen Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

(4) ¹Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen gelten als Ausbildungszeit. ²Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern die Ausbildung nach dem Unterricht fortgesetzt wird.

(5) Auszubildende dürfen an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.

(6) ¹Auszubildende dürfen nicht über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinaus zu Mehrarbeit herangezogen und nicht mit Akkordarbeit beschäftigt werden. ²§§ 21, 23 Jugendarbeitsschutzgesetz und § 17 Absatz 3 Berufsbildungsgesetz bleiben unberührt.

§ 8

Ausbildungsentgelt

(1) ¹Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt für Auszubildende im Tarifgebiet West

im ersten Ausbildungsjahr	617,34 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	666,15 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr	710,93 Euro,
im vierten Ausbildungsjahr	773,06 Euro.

...

(2) Das Ausbildungsentgelt wird zu dem Termin gezahlt, zu dem auch die Beschäftigten des Auszubildenden ihr Entgelt erhalten.

(3) Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit verkürzt, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgelts der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.

(4) Wird die Ausbildungszeit
a) gemäß § 18 Absatz 1 Satz 2 verlängert oder
b) auf Antrag der Auszubildenden nach § 8 Absatz 2 Berufsbildungsgesetz von der zuständigen Stelle oder nach § 27b Absatz 3 der Handwerksordnung von der Handwerkskammer verlängert, wird während des Zeitraums der Verlängerung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts gezahlt.

(5) In den Fällen des § 18 Absatz 2 erhalten Auszubildende bis zur Ablegung der Abschlussprüfung das Ausbildungsentgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts, bei Bestehen der Prüfung darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem das Ausbildungsverhältnis geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen dem ihnen gezahlten Ausbildungsentgelt und dem für das vierte Ausbildungsjahr maßgebenden Ausbildungsentgelt.

(6) Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die für die Beschäftigten des Auszubildenden geltenden Regelungen sinngemäß.

(7) Zulagen nach dem Tarifvertrag zu § 33 Absatz 1 Buchstabe c BAT/BAT-O können bei Vorliegen der geforderten Voraussetzungen zur Hälfte gezahlt werden.

(8) An Auszubildende, die im Rahmen ihrer Ausbildung in erheblichem Umfang mit Arbeiten gemäß § 29 MTArb/MTArb-O beschäftigt werden, kann im zweiten bis vierten Ausbildungsjahr ein monatlicher Pauschalzuschlag von 10,23 Euro gezahlt werden.

§ 9 Urlaub

(1) ¹Auszubildende erhalten Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der Regelungen, die für die Beschäftigten des Auszubildenden gelten. ²Während des Erholungsurlaubs wird das Ausbildungsentgelt (§ 8 Absatz 1) fortgezahlt.

(2) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

§ 10 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

(1) Bei Dienstreisen und Reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der Reisekostenbestimmungen, die für die Beschäftigten des Auszubildenden jeweils gelten.

(2) ¹Bei Reisen zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen im Sinne des § 5 Absatz 2 Satz 1 Nr. 6 Berufsbildungsgesetz außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regel-

mäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (zum Beispiel Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. ²Beträgt die Entfernung zwischen den Ausbildungsstätten hierbei mehr als 300 km, können im Bahnverkehr Zuschläge beziehungsweise besondere Fahrpreise (zum Beispiel für ICE) erstattet werden. ³Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort sind, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, bis zu 20 Euro pro Übernachtung erstattungsfähig. ⁴Zu den Auslagen des bei notwendiger auswärtiger Unterbringung entstehenden Verpflegungsmehraufwands wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss in Höhe der nach der Sachbezugsverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. ⁵Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten. ⁶Bei einer über ein Wochenende oder einen Feiertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme werden die dadurch entstandenen Mehrkosten für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe der Sätze 3 bis 5 erstattet.

(3) ¹Für den Besuch einer auswärtigen Berufsschule werden die notwendigen Fahrtkosten sowie die Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet. Erstattungen durch Dritte sind anzurechnen. ²Sofern der Auszubildende auf seinen Antrag eine andere als die regulär zu besuchende Berufsschule besucht, wird der Auszubildende von der Kostenübernahme befreit.

(4) Bei Abordnungen und Zuweisungen werden die Kosten nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.

§ 11 Familienheimfahrten

¹Für Familienheimfahrten von der Ausbildungsstätte oder vom Ort der auswärtigen Berufsschule, deren Besuch vom Auszubildenden veranlasst wurde, zum Wohnort der Eltern und zurück werden den Auszubildenden monatlich einmal Fahrtkosten erstattet. ²Erstattungsfähig sind die notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge). ³Dem Wohnort der Eltern steht der Wohnort der Erziehungsberechtigten oder der Ehegattin/des Ehegatten oder der Lebenspartnerin/des Lebenspartners gleich. ⁴Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (zum Beispiel Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard)

sind auszunutzen. ⁵Beträgt die Entfernung mehr als 300 km, können im Bahnverkehr Zuschläge beziehungsweise besondere Fahrpreise (zum Beispiel für ICE) erstattet werden. ⁶Die Sätze 1 bis 5 gelten nicht, wenn aufgrund geringer Entfernung eine tägliche Rückkehr möglich und zumutbar ist oder der Aufenthalt am jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder der auswärtigen Berufsschule weniger als vier Wochen beträgt.

§ 12

Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

(1) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Auszubildenden.

(2) Der Auszubildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind.

§ 13

Entgelt im Krankheitsfall

(1) ¹Sind Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag zu erfüllen, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zu einer Dauer von sechs Wochen das Ausbildungsentgelt (§ 8 Absatz 1) fortgezahlt. ²Bei Wiederholungserkrankungen sowie bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses richtet sich die Dauer der Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen.

(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(3) ¹Hat die/der Auszubildende bei dem Auszubildenden einen Arbeitsunfall erlitten oder sich eine Berufskrankheit zugezogen, wird bei der jeweils ersten darauf beruhenden Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums von sechs Wochen ein Krankengeldzuschuss bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt. ²Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem sich nach Absatz 1 ergebenden Nettoausbildungsentgelt gezahlt. ³Voraussetzung für die Zahlung des Krankengeldzuschusses ist, dass der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

§ 14

Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

(1) Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt (§ 8 Absatz 1) für insgesamt fünf Ausbildungstage

fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können; bei der Sechstageswoche besteht dieser Anspruch für sechs Ausbildungstage.

(2) Der Freistellungsanspruch nach Absatz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; es besteht jedoch mindestens ein Anspruch auf zwei Ausbildungstage.

(3) Im Übrigen gelten für die Arbeitsbefreiung diejenigen Regelungen entsprechend, die für die Beschäftigten des Auszubildenden maßgebend sind.

§ 15

Vermögenswirksame Leistungen

(1) ¹Auszubildende erhalten im Tarifgebiet West eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 Euro monatlich und im Tarifgebiet Ost in Höhe von 6,65 Euro monatlich, wenn sie diesen Betrag nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung anlegen. ²Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem den Auszubildenden die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres. ³Die vermögenswirksamen Leistungen werden nur für Kalendermonate gewährt, für die den Auszubildenden Ausbildungsentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. ⁴Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, sind die vermögenswirksamen Leistungen Teil des Krankengeldzuschusses.

(2) Die vermögenswirksamen Leistungen sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§ 16

Jahressonderzahlung

(1) ¹Auszubildende, die am 1. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. ²Diese beträgt bei Auszubildenden, für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, 95 v.H. sowie bei Auszubildenden, für die die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden, 71,5 v.H. des Ausbildungsentgelts (§ 8 Absatz 1), das den Auszubildenden für November zusteht.

(2) ¹Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt (§ 8 Absatz 1), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 9) oder im Krankheitsfall (§ 13)

haben. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. ³Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist. ⁴Voraussetzung ist, dass am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.

(3) ¹Die Jahressonderzahlung wird mit dem Ausbildungsentgelt für November ausgezahlt. ²Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

(4) ¹Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung von ihrem Ausbildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Ausbildungsverhältnis. ²Ist die Übernahme im Laufe eines Kalendermonats erfolgt, wird dieser Kalendermonat bei der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis berücksichtigt.

...

§ 17

Betriebliche Altersversorgung

...

§ 18

Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

(1) ¹Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. ²Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

(2) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.

(3) Beabsichtigt der Ausbildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies den Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

(4) Nach der Probezeit (§ 3) kann das Arbeitsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

- a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
- b) von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(5) Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 19

...

§ 20

Abschlussprämie

(1) ¹Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung beziehungsweise staatlicher Prüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 400 Euro. ²Die Abschlussprämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. ³Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung beziehungsweise der staatlichen Prüfung fällig.

(2) ¹Die Abschlussprämie wird nicht gezahlt, wenn die Ausbildung nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abgeschlossen wird. ²Im Einzelfall kann der Ausbildende dennoch eine Abschlussprämie zahlen.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten erstmals für Ausbildungsverhältnisse, die im Jahr 2007 beginnen.

§ 21

Zeugnis

¹Der Ausbildende hat den Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. ²Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden enthalten. ²Auf deren Verlangen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 22

Ausschlussfrist

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

§ 23

Inkrafttreten, Laufzeit

(1) ¹Dieser Tarifvertrag tritt am 1. November 2006 in Kraft. ²Abweichend von Satz 1 tritt § 16 Absatz 1 bis 4 am 1. Januar 2008 in Kraft.

...

(5) Dieser Tarifvertrag ersetzt mit Wirkung vom 1. November 2006 die in der Anlage aufgeführten Tarifverträge.

Anlage

(zu § 23 Absatz 5)

1. Manteltarifvertrag für Auszubildende vom 6. Dezember 1974,
2. Manteltarifvertrag für Auszubildende (Mantel-TV Azubi-O) vom 5. März 1991,
3. Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 22 für Auszubildende vom 31. Januar 2003,
4. Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 7 für Auszubildende (Ost) vom 31. Januar 2003,
5. Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Auszubildende vom 17. Dezember 1970,
6. Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Auszubildende (TV VL Azubi-O) vom 8. Mai 1991,
7. Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Auszubildende vom 16. März 1977,
8. Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Auszubildende (TV Urlaubsgeld Azubi-O) vom 5. März 1991,
9. Tarifvertrag über eine Zuwendung für Auszubildende vom 12. Oktober 1973,
10. Tarifvertrag über eine Zuwendung für Auszubildende (TV Zuwendung Azubi-O) vom 5. März 1991.

Anlage 4

Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Pflegeberufen (TVA-L Pflege)

vom 12. Oktober 2006

§ 1

Geltungsbereich

(1) ¹Dieser Tarifvertrag gilt für Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege (Auszubildende). ²Voraussetzung ist, dass sie in Einrichtungen ausgebildet werden, die unter den Geltungsbereich des TV-L fallen.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Schülerinnen/Schüler in der Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe.

(3) Soweit in diesem Tarifvertrag nichts anderes geregelt ist, gelten die jeweils einschlägigen gesetzlichen Vorschriften.

§ 2

Ausbildungsvertrag, Nebenabreden

(1) ¹Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen.

²Dieser enthält neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufs mindestens Angaben über

- a) die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung,
- b) Beginn und Dauer der Ausbildung,
- c) Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit,
- d) Dauer der Probezeit,
- e) Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts,
- f) Dauer des Urlaubs,
- g) Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
- h) die Geltung des Tarifvertrages für Auszubildende der Länder in Pflegeberufen (TVA-L Pflege) sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die Betriebs-/Dienstvereinbarungen, die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwenden sind.

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

(3) ¹Falls im Rahmen eines Ausbildungsvertrages eine Vereinbarung über die Gewährung einer Personalunterkunft getroffen wird, ist dies in einer gesondert kündbaren Nebenabrede festzulegen. ²Der Wert der Personalunterkunft wird im Tarifgebiet West nach dem Tarifvertrag über die Gewährung von Personalunterkünften für Angestellte vom 16. März 1974 in der jeweils geltenden Fassung auf das Ausbildungsentgelt angerechnet. ³Der nach § 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 des Tarifvertrages über die Gewährung von Personalunterkünften für Angestellte vom 16. März 1974 maßgebende Quadratmetersatz ist hierbei um 15 v.H. zu kürzen.

§ 3

Probezeit

(1) Die Probezeit beträgt sechs Monate.

(2) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

§ 4

Ärztliche Untersuchungen

(1) ¹Auszubildende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Amtsarztes nachzuweisen. ²Für Auszubildende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) fallen, ist ergänzend § 32 Absatz 1 Jugendarbeitsschutzgesetz zu beachten.

(2) ¹Die Auszubildenden können bei begründeter Veranlassung verpflichtet werden, durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. ²Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. ³Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Auszubildende.

(3) ¹Auszubildende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt sind oder die mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt werden, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. ²Die Untersuchung ist auf Antrag der Auszubildenden auch bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses durchzuführen.

§ 5

Schweigepflicht, Nebentätigkeiten

(1) Auszubildende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Beschäftigten des Ausbildenden.

(2) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Auszubildende ihrem Ausbildenden rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ²Der Auszubildende kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen der Auszubildenden oder berechnete Interessen des Ausbildenden zu beeinträchtigen.

§ 6

Personalakten

(1) ¹Die Auszubildenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ²Sie können das Recht auf Einsicht durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. ³Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. ⁴Die Auszubildenden müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor

Aufnahme in die Personalakten gehört werden. ⁵Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

(2) ¹Beurteilungen sind den Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. ²Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

§ 7

Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

(1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den Regelungen für die Beschäftigten des Ausbildenden.

(2) Auszubildende dürfen im Rahmen des Ausbildungszwecks auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden.

(3) Eine Beschäftigung, die über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinausgeht, ist nur ausnahmsweise zulässig.

§ 8

Ausbildungsentgelt

(1) ¹Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt für Auszubildende im Tarifgebiet West

im ersten Ausbildungsjahr	729,06 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	783,57 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr	834,44 Euro.

...

(2) Das Ausbildungsentgelt wird zu dem Termin gezahlt, zu dem auch die Beschäftigten des Ausbildenden ihr Entgelt erhalten.

(3) Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit verkürzt, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgelts der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.

(4) Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen sinngemäß.

(5) Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhalten die Auszubildenden

a) die Zulagen nach dem Tarifvertrag zu § 33 Absatz 1 Buchstabe c BAT/BAT-O sowie die Zu-

lagen nach der Protokollerklärung Nr. 1 zu Abschnitt A der Anlage 1b zum BAT/ BAT-O zur Hälfte,

- b) die Schicht- und Wechselschichtzulage nach den für die Beschäftigten geltenden Bedingungen jeweils zu drei Vierteln.

§ 9

Urlaub

(1) ¹Auszubildende erhalten Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der Regelungen, die für die Beschäftigten des Ausbildenden gelten. ²Während des Erholungsurlaubs wird das Ausbildungsentgelt (§ 8 Absatz 1) fortgezahlt.

(2) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

§ 10

Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

(1) Bei Dienstreisen erhalten die Auszubildenden eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der Reisekostenbestimmungen, die für die Beschäftigten des Ausbildenden jeweils gelten.

(2) Bei Reisen zur vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Einrichtung außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte sowie zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (zum Beispiel Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen.

§ 11

Familienheimfahrten

¹Für Familienheimfahrten von der Ausbildungsstätte zum Wohnort der Eltern und zurück werden den Auszubildenden monatlich einmal Fahrtkosten erstattet. ²Erstattungsfähig sind die notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge). ³Dem Wohnort der Eltern steht der Wohnort der Erziehungsberechtigten oder der Ehegattin/des Ehegatten oder der Lebenspartnerin/des Lebenspartners gleich. ⁴Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (zum Beispiel Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. ⁵Die Sätze 1 bis 4 gelten nicht, wenn aufgrund geringer Entfernung eine

tägliche Rückkehr möglich und zumutbar ist oder der Aufenthalt am jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte weniger als vier Wochen beträgt.

§ 12

Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

(1) Auszubildende erhalten Schutzkleidung nach den Bestimmungen, die für die entsprechenden Beschäftigten des Ausbildenden maßgebend sind.

(2) Der Ausbildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Ausbildung und zum Ablegen der staatlichen Prüfung erforderlich sind.

§ 13

Entgelt im Krankheitsfall

(1) ¹Sind Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag zu erfüllen, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zu einer Dauer von sechs Wochen das Ausbildungsentgelt (§ 8 Absatz 1) fortgezahlt. ²Bei Wiederholungserkrankungen sowie bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses richtet sich die Dauer der Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen.

(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(3) ¹Hat die/der Auszubildende bei dem Ausbildenden einen Arbeitsunfall erlitten oder sich eine Berufskrankheit zugezogen, wird bei der jeweils ersten darauf beruhenden Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums von sechs Wochen ein Krankengeldzuschuss bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt. ²Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem sich nach Absatz 1 ergebenden Nettoausbildungsentgelt gezahlt. ³Voraussetzung für die Zahlung des Krankengeldzuschusses ist, dass der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

§ 14

Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

(1) Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt (§ 8 Absatz 1) für insgesamt fünf Ausbildungstage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können; bei der Sechstageswoche besteht dieser Anspruch für sechs Ausbildungstage.

(2) Der Freistellungsanspruch nach Absatz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; es besteht jedoch mindestens ein Anspruch auf zwei Ausbildungstage.

(3) Im Übrigen gelten für die Arbeitsbefreiung diejenigen Regelungen entsprechend, die für die Beschäftigten des Auszubildenden maßgebend sind.

§ 15

Vermögenswirksame Leistungen

(1) ¹Auszubildende erhalten im Tarifgebiet West eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 Euro monatlich und im Tarifgebiet Ost in Höhe von 6,65 Euro monatlich. Der Betrag ist nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung anzulegen. ²Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem den Auszubildenden die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres. ³Die vermögenswirksamen Leistungen werden nur für Kalendermonate gewährt, für die den Auszubildenden Ausbildungsentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. ⁴Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, sind die vermögenswirksamen Leistungen Teil des Krankengeldzuschusses.

(2) Die vermögenswirksamen Leistungen sind kein zusatzversicherungspflichtiges Entgelt.

§ 16

Jahressonderzahlung

(1) ¹Auszubildende, die am 1. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. ²Diese beträgt bei Auszubildenden, für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, 95 v.H. sowie bei Auszubildenden, für die die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden, 71,5 v.H. des Ausbildungsentgelts (§ 8 Absatz 1), das den Auszubildenden für November zusteht.

(2) ¹Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt (§ 8 Absatz 1), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 9) oder im Krankheitsfall (§ 13) haben. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. ³Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zum

Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist. ⁴Voraussetzung ist, dass am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.

(3) ¹Die Jahressonderzahlung wird mit dem Ausbildungsentgelt für November ausgezahlt. ²Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

(4) ¹Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung von ihrem Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Ausbildungsverhältnis. ²Ist die Übernahme im Laufe eines Kalendermonats erfolgt, wird dieser Kalendermonat bei der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis berücksichtigt.

...

§ 17

Betriebliche Altersversorgung

...

§ 18

Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

(1) ¹Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. ²Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

(2) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.

(3) Beabsichtigt der Auszubildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies den Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

(4) Nach der Probezeit (§ 3) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

- a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
- b) von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(5) Werden Auszubildende im Anschluss an das

Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 19

Abschlussprämie

(1) ¹Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung beziehungsweise staatlicher Prüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 400 Euro. ²Die Abschlussprämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. ³Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung beziehungsweise der staatlichen Prüfung fällig.

(2) ¹Die Abschlussprämie wird nicht gezahlt, wenn die Ausbildung nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abgeschlossen wird. ²Im Einzelfall kann der Auszubildende dennoch eine Abschlussprämie zahlen.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten erstmals für Ausbildungsverhältnisse, die im Jahr 2007 beginnen.

§ 20

Ausschlussfrist

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

§ 21

Inkrafttreten, Laufzeit

(1) ¹Dieser Tarifvertrag tritt am 1. November 2006 in Kraft. ²Abweichend von Satz 1 tritt § 16 Absatz 1 bis 4 am 1. Januar 2008 in Kraft.

...

(5) Dieser Tarifvertrag ersetzt mit Wirkung vom 1. November 2006 die in der Anlage 2 aufgeführten Tarifverträge.

Anlage 1

Übergangsregelungen für Schülerinnen/ Schüler in der Altenpflege

...

Anlage 2 (zu § 21 Absatz 5)

1. Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des

Hebammengesetzes ausgebildet werden, vom 28. Februar 1986,

2. Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden (Mantel-TV Schü-O), vom 5. März 1991,
3. Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 12 für Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden, vom 31. Januar 2003,
4. Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 7 für Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden (Ost), vom 31. Januar 2003,
5. Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes in der Krankenpflege oder in der Kinderkrankenpflege oder nach Maßgabe des Hebammengesetzes ausgebildet werden, vom 21. April 1986,
6. Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes in der Krankenpflege oder in der Kinderkrankenpflege oder nach Maßgabe des Hebammengesetzes ausgebildet werden (TV Urlaubsgeld Schü-O), vom 5. März 1991,
7. Tarifvertrag über eine Zuwendung für Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden, vom 21. April 1986,
8. Tarifvertrag über eine Zuwendung für Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden (TV Zuwendung Schü-O), vom 5. März 1991.

...

Anlage 5

Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten

vom 12. Oktober 2006

§ 1

(1) Folgende Tarifverträge werden im jeweiligen Geltungsbereich über den 1. November 2006 hinaus nach den Regelungen des § 2 angewandt:

- a) Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten (TV Prakt) vom 22. März 1991,

b) Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten (TV Prakt-O) vom 5. März 1991.

(2) Soweit in diesen Tarifverträgen auf den BAT/BAT-O verwiesen wird, treten an deren Stelle die entsprechenden Vorschriften des TV-L.

§ 2

(1) Praktikantinnen oder Praktikanten, deren Praktikantenverhältnis nach dem 31. Oktober 2006 beginnt, haben keinen Anspruch auf den Verheiratenzuschlag (§ 2 Absatz 1 TV Prakt/TV Prakt-O).

(2) Praktikantinnen oder Praktikanten haben Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach den Vorschriften, die für die Beschäftigten maßgebend sind, die beim Arbeitgeber in dem künftigen Beruf der Praktikantin oder des Praktikanten tätig sind; die vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich 6,65 Euro. Für Praktikantinnen oder Praktikanten, deren Praktikantenverhältnis nach dem 31. Oktober 2006 beginnt, beträgt die vermögenswirksame Leistung monatlich 13,29 Euro.

§ 3

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. November 2006 in Kraft.

Anlage 6a

Monatsentgelte (in Euro) - Gültig ab 1. Januar 2009 -									
Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen						
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6			
15 Ü	4.400	4.890	5.355	5.660	5.735				
15	3.485	3.870	4.015	4.530	4.920		13 Ü Stufe 4 a	13 Ü Stufe 4 b	
14	3.150	3.500	3.705	4.015	4.490		3.705	4.015	
13 Ü		3.225	3.400		4.490				
13	2.900	3.225	3.400	3.740	4.210				
12	2.595	2.885	3.295	3.655	4.120				
11	2.505	2.780	2.985	3.295	3.745				
10	2.410	2.680	2.885	3.090	3.480				
9	2.125	2.360	2.480	2.810	3.070				
8	1.985	2.205	2.305	2.400	2.505	2.570			
7	1.855	2.060	2.195	2.295	2.375	2.445			
6	1.820	2.020	2.120	2.220	2.285	2.355			
5	1.740	1.930	2.030	2.125	2.200	2.250			
4	1.650	1.835	1.960	2.030	2.100	2.145			
3	1.625	1.805	1.855	1.935	2.000	2.055			
2 Ü	1.550	1.720	1.785	1.865	1.920	1.965			
2	1.495	1.660	1.710	1.760	1.875	1.995			
1	Je 4 Jahre	1.325	1.350	1.380	1.410	1.485			

Stundenentgelte (in Euro), Wochenarbeitszeit: 38,5 Stunden								
Divisor: 167,40								
- Gültig ab 1. Januar 2009 -								
EGr.	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6		
15 Ü	26,28	29,21	31,99	33,81	34,26			
15	20,82	23,12	23,98	27,06	29,39		„13 Ü Stufe 4 a	„13 Ü Stufe 4 b
14	18,82	20,91	22,13	23,98	26,82		22,13	23,98
13 Ü		19,27	20,31		26,82			
13	17,32	19,27	20,31	22,34	25,15			
12	15,50	17,23	19,68	21,83	24,61			
11	14,96	16,61	17,83	19,68	22,37			
10	14,40	16,01	17,23	18,46	20,79			
9	12,69	14,10	14,81	16,79	18,34			
8	11,86	13,17	13,77	14,34	14,96	15,35		
7	11,08	12,31	13,11	13,71	14,19	14,61		
6	10,87	12,07	12,66	13,26	13,65	14,07		
5	10,39	11,53	12,13	12,69	13,14	13,44		
4	9,86	10,96	11,71	12,13	12,54	12,81		
3	9,71	10,78	11,08	11,56	11,95	12,28		
2 Ü	9,26	10,27	10,66	11,14	11,47	11,74		
2	8,93	9,92	10,22	10,51	11,20	11,92		
1		7,92	8,06	8,24	8,42	8,87		

Hinweise:

1. Für in eine individuelle Zwischen- oder Endstufe übergeleitete Beschäftigte oder für den Fall, dass ein Garantiebetrag gezahlt wird, sind die Stundenentgelte nach § 24 Absatz 3 Satz 2 TV-L auf Grundlage der individuellen Tabellenbeiträge zu ermitteln.
2. Nach der Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1 richtet sich bei Überstunden das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

Anlage 6c

Zeitzuschläge (in Euro je Stunde) = Wochenarbeitszeit: 38,5 Stunden									
Divisor: 167,40									
- Gültig ab 1. Januar 2009 -									
EGr.	Stufe 3 100 %	Überstunden		Nacht- arbeit *	Sonntags- arbeit 25 %	Feiertagsarbeit		24. u. 31. Dezember je ab 6 Uhr 35 %	Samstagsarbeit 13 - 21 Uhr 20 %
		E 1 - 9 30 %	E 10 - 15 15 %			ohne FA* 135 %	mit FA* 35 %		
15 Ü	31,99		4,80	6,40	8,00	43,19	11,20	11,20	6,40
15	23,98		3,60	4,80	6,00	32,37	8,39	8,39	4,80
14	22,13		3,32	4,43	5,53	29,88	7,75	7,75	4,43
13 Ü	20,31		3,05	4,06	5,08	27,42	7,11	7,11	4,06
13	20,31		3,05	4,06	5,08	27,42	7,11	7,11	4,06
12	19,68		2,95	3,09	4,92	26,57	6,89	6,89	3,94
11	17,83		2,67	3,57	4,46	24,07	6,24	6,24	3,57
10	17,23		2,58	3,45	4,31	23,26	6,03	6,03	3,45
9	14,81	4,44		2,96	3,70	19,99	5,18	5,18	2,96
8	13,77	4,13		2,75	3,44	18,59	4,82	4,82	2,75
7	13,11	3,93		2,62	3,28	17,70	4,59	4,59	2,62
6	12,66	3,80		2,53	3,17	17,09	4,43	4,43	2,53
5	12,13	3,64		2,43	3,03	16,38	4,25	4,25	2,43
4	11,71	3,51		2,34	2,93	15,81	4,10	4,10	2,34
3	11,08	3,32		2,22	2,77	14,96	3,88	3,88	2,22
2 Ü	10,66	3,20		2,13	2,67	14,39	3,73	3,73	2,13
2	10,22	3,07		2,04	2,56	13,80	3,58	3,58	2,04
1	8,06	2,42		1,61	2,02	10,88	2,82	2,82	1,61

* FA = Freizeitausgleich

Der Ev.-luth Kirchenkreis Osterholz-Scharmbeck sucht zum 01.09.2009

eine/n Abteilungsleiter/-in "Rechnungswesen" im Kirchenkreisamt

Die Aufgaben:

- Kassenleitung und Zahlstellenverwaltung
- Haushaltsüberwachung, Anlagenmanagement unter betriebswirtschaftlichen Aspekten
- Haushalts- und Wirtschaftsplanungen für 16 Kirchengemeinden und den Kirchenkreis
- Verwaltungshilfe für die Kirchengemeinden
- Projektverantwortung für die Umstellung auf die kaufmännische Buchführung (Doppik)
- Erstellung von kameralen und kaufmännischen Jahresabschlüssen
- Kosten- und Leistungsrechnung für derzeit 6 Kirchengemeinden

Ihre Qualifikation:

- Dipl.-Betriebswirt/in (FH), Dipl.-Finanz- oder Dipl.-Verwaltungswirt/in (FH) und/oder Befähigung für den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst mit betriebswirtschaftlichen Kenntnissen
- Mitgliedschaft in der Ev.-luth. Kirche oder einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland
- Handlungskompetenz in der Sachbearbeitung
- Fundierte EDV-Kenntnisse
- Teamfähigkeit, Verhandlungsgeschick, Engagement

Wir bieten:

- Vollzeitbeschäftigung auf einer zukunftsorientierten, gestaltbaren und anspruchsvollen Stelle
- Weiterentwicklung des kaufmännischen Rechnungswesens
- eine Führungsposition im Rechnungswesen
- Vergütung nach Vergütungsgruppe IVb bzw. bei Vorliegen der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen Besoldung nach Besoldungsgruppe A 9/A 10

Da das Kirchenkreisamt ab dem 01.01.10 nach Verden verlagert wird, erwarten wir, dass Bewerber/Innen zu einem entsprechenden Wechsel des Dienstortes ab dem 01.01.10 bereit sind. Als Bewerberin/ Bewerber ev.-luth. Bekenntnisses richten Sie Ihre aussagekräftige Bewerbung bitte mit den üblichen Unterlagen (keine Originale, Unterlagen werden nicht zurückgesandt) bis zum 09.08.08 an das

**Kirchenkreisamt des
Ev.-luth. Kirchenkreises Osterholz-Scharmbeck
-Amtsleitung-
Kirchenstr. 5
27711 Osterholz-Scharmbeck.**

Fragen beantwortet Ihnen gerne der stellvertretende Leiter des Kirchenkreisamtes, Herr Garbade, unter der Tel.-Nr. 04791/806-20.

www.kirchenkreis-osterholz.de

Im Kirchenkreisamt Göttingen-Münden ist zum frühestmöglichen Zeitpunkt die Stelle

**einer Leiterin/eines Leiters der Personalabteilung
(Besoldungsgruppe A 12 KBBVG)**

zu besetzen.

Wir suchen eine engagierte Persönlichkeit ev.-luth. Bekenntnisses, die über Erfahrungen in der kirchlichen Verwaltung, insbesondere im Dienstrecht, verfügen sollte und die bereit ist, die mit dieser Stelle verbundene Verantwortung zu übernehmen.

Anstellungsvoraussetzung ist die Befähigung für den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst.

Der Aufgabenbereich umfasst die Leitung der Personalabteilung mit fünf Mitarbeitenden, die Bearbeitung von Rechtsfragen aus diesem Bereich, die Vertretung der Kirchenkreise und Kirchengemeinden vor der Schiedsstelle und dem Arbeitsgericht und die Personalentwicklungsplanung.

Das Kirchenkreisamt betreut die Kirchenkreise Göttingen und Münden mit insgesamt 85 Kirchengemeinden und zahlreichen diakonischen Einrichtungen.

Bewerbungen richten Sie bitte bis zum 10.08.2008 an das

**Kirchen-kreisamt Göttingen-Münden,
Düstere Straße 19,
37073 Göttingen.**

Auskünfte erteilt Herr Renneberg, Leiter des Kirchenkreisamtes, Tel.: 0551/4961-226.

Nachrichtlich:

Das Kirchenamt der EKD schreibt die Wiederbesetzung der Auslandspfarrstellen in Kiew/Ukraine, Moskau/Russland und Singapur aus. Einzelheiten hierzu finden Sie im Internet unter www.ekd.de in der Stellenbörse.