

AMTSBLATT

der Evangelischen Kirche in Deutschland

Heft 11, Jahrgang 2008

Ausgegeben: Hannover, den 15. November 2008

A. Evangelische Kirche in Deutschland

Nr. 141* Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKD zur Entgeltumwandlung zur zusätzlichen betrieblichen Altersvorsorge.

Vom 10. Juli 2008.

»Die Arbeitsrechtliche Kommission der EKD beschließt einstimmig gemäß § 2 Absatz 2 ARR.G.EKD folgende Arbeitsrechtsregelung:

23. Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Dienstvertragsordnung der EKD

Die Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland (DVO.EKD) vom 19. Dezember 1989 (ABl.EKD 1990 S. 201), zuletzt geändert am 16. Dezember 2005 (ABl.EKD 2006 S. 389), wird wie folgt geändert:
§ 13 Absatz 3 DVO.EKD wird wie folgt geändert:

a) Satz 2 erhält folgende Fassung:

Durch Dienstvereinbarung kann die Entgeltumwandlung auf einzelne Anbieter von Versicherungsleistungen begrenzt werden.

b) Es wird ein neuer Satz 3 eingefügt:

Von der Anbieterbegrenzung kann auf Antrag des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin in begründeten Fällen abgewichen werden.

c) Der bisherige Satz 3 wird Satz 4.

d) Der bisherige Satz 4 wird Satz 5.

Die Arbeitsrechtsregelung tritt am Ersten des auf den rechtsgültigen Beschluss folgenden Monats in Kraft.«

Arbeitsrechtliche Kommission der EKD

B ä h r e

(Vorsitzender)

Nr. 142* Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKD zur Verlängerung der Beteiligung des Arbeitgebers am Entgeltumwandlungsbetrag gem. § 13 Abs. 4 DVO.EKD über den 31. 12. 2008 hinaus.

Vom 10. Juli 2008.

»Die Arbeitsrechtliche Kommission der EKD beschließt einstimmig gemäß § 2 Absatz 2 ARR.G.EKD folgende Arbeitsrechtsregelung:

24. Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Dienstvertragsordnung der EKD

Die Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland (DVO.EKD) vom 19. Dezember 1989

(ABl.EKD 1990 S. 201), zuletzt geändert am 16. Dezember 2005 (ABl.EKD 2006 S. 389), wird wie folgt geändert:

§ 13 Absatz 4 Satz 4 DVO.EKD wird gestrichen.

Die Arbeitsrechtsregelung tritt am Ersten des auf den rechtsgültigen Beschluss folgenden Monats in Kraft.«

Arbeitsrechtliche Kommission der EKD

B ä h r e

(Vorsitzender)

Nr. 143* 25. Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland.

Vom 25. August 2008.

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat gemäß § 2 Abs. 2 Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

Die Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 19. Dezember 1989

(ABl.EKD 1990 S. 201),

zuletzt geändert am 10. 07. 2008 (ABl.EKD S. 341), erhält folgende Fassung:

»Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland (DVO.EKD)

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt I

Allgemeine Vorschriften

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Kirchlich-diakonischer Auftrag
- § 3 Referenzregelungen
- § 4 Allgemeine Pflichten
- § 5 Verpflichtung
- § 6 Qualifizierung

Abschnitt II

Arbeitszeit

- § 7 Regelmäßige Arbeitszeit, Arbeitszeitkonto

Abschnitt III

Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

- § 8 Eingruppierung
- § 9 Stufenzuordnung

- § 10 Kinderzulage
- § 11 Leistungsentgelt, Familienbudget
- § 12 Jahressonderzahlung
- § 13 Zahltag
- § 14 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung, Entgeltumwandlung

Abschnitt IV

Urlaub und Arbeitsbefreiung

- § 15 Sonderurlaub in besonderen Fällen
- § 16 Arbeitsbefreiung
- § 17 Urlaubsabwicklung, Verfall des Urlaubs

Abschnitt V

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- § 18 Ordentliche Kündigung
- § 19 Außerordentliche Kündigung
- § 20 Beschäftigungszeit

Abschnitt VI

Übergangs- und Schlussvorschriften

- § 21 In-Kraft-Treten, Laufzeit

Anlage zur Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland: Anwenderliste

Abschnitt I

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Geltungsbereich

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

§ 2

Kirchlich-diakonischer Auftrag

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

§ 3

Referenzregelungen

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

Anmerkung zu § 3 Abs. 1:

Die Orientierung soll grundsätzlich in der o. g. Rangfolge erfolgen. Ein Antrag auf Abweichung von der jeweils geltenden Fassung des TVöD bedarf eines kirchenspezifischen, insbesondere strukturellen oder finanziellen Grundes. Ein

entsprechender Antrag muss innerhalb von 6 Wochen nach Zugang der Information durch die Geschäftsstelle über die Änderungen der oben genannten Regelwerke erfolgen. Die Information wird unverzüglich gegeben.

(2) Auf die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden die Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst in der jeweils für den Bund geltenden Fassung (TVöD) sowie die diesen ändernden, ergänzenden und ersetzenden Tarifverträge Anwendung, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist oder bei zukünftigen Änderungen durch die Arbeitsrechtliche Kommission bestimmt wird. Wird im TVöD auf die für die Beamtinnen und Beamten geltenden Bestimmungen Bezug genommen, sind die Vorschriften anzuwenden, die für die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten der Evangelischen Kirche in Deutschland gelten. Gleiches gilt, wenn keine Beamtinnen und Beamten bei dem Dienstgeber beschäftigt sind.

§ 4

Allgemeine Pflichten (Ergänzung zu § 3 TVöD)

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

§ 5

Verpflichtung

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

§ 6

Qualifizierung (Ergänzung zu § 5 TVöD)

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

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

Abschnitt II

Arbeitszeit

§ 7

Regelmäßige Arbeitszeit, Arbeitszeitkonto (Ergänzung zu §§ 6 und 10 TVöD)

Die Umsetzung genereller Änderungen der regelmäßigen Arbeitszeit oder die Einführung von Arbeitszeitkonten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit kann über die Regelungen der §§ 6 und 10 TVöD hinaus durch Dienstvereinbarung näher bestimmt werden. Die Arbeitsrechtliche Kommission setzt hierfür Rahmenrichtlinien.

Abschnitt III

Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§ 8

Eingruppierung

(Derzeit nicht belegt. Wird im Zusammenhang mit einer neuen Eingruppierungsordnung geregelt.)

§ 9

Stufenzuordnung

(Abweichung von § 16 (Bund) Abs. 2 und 3 TVöD sowie von § 17 Abs. 2 TVöD)

(1) Bei der Einstellung werden die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zu einem Dienstgeber im Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeits- oder Dienstverhältnis zu einem anderen Arbeit- oder Dienstgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in Stufe 2, beziehungsweise – bei Einstellung nach dem 31. Juli 2011 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren – in Stufe 3. Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Anmerkung zu § 9 Abs. 1:

1. Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogenen entsprechenden Tätigkeit.
2. 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; ab der Entgeltgruppe 13 verlängert sich der Zeitraum auf längstens zwölf Monate.

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

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

§ 10

Kinderzulage

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten für jedes Kind, für das sie Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) beziehen, eine monatliche Zulage in Höhe von 90 Euro. Teilzeitbeschäftigte erhalten diesen Zuschlag entsprechend anteilig. Die Kinderzulage nimmt an den allgemeinen Entgelterhöhungen teil.

§ 11

Leistungsentgelt, Familienbudget

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

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

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

§ 12

Jahressonderzahlung

(Anstelle von § 20 Abs. 6 TVöD)

Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die bis zum 30. September 2008 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß § 20 Abs. 2 TVöD die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 13

Zahltag

(Ergänzung zu § 24 Abs. 1 TVöD)

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

§ 14

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung,
Entgeltumwandlung
(Anstelle von § 25 TVöD)

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

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

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

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

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

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

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

Abschnitt IV

Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 15

Sonderurlaub in besonderen Fällen

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

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

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

Dienstliche Belange dürfen der Beurlaubung nicht entgegenstehen.

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

(3) Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter soll auf Antrag nach einer mindestens achtjährigen Beschäftigungszeit für die Dauer von höchstens einem Jahr beurlaubt werden, sofern es die dienstlichen Verhältnisse gestatten.

(4) Entgeltliche Beschäftigungen während des Sonderurlaubs bedürfen der schriftlichen Zustimmung des Dienstgebers. Die Zustimmung soll erteilt werden, wenn die Beschäftigung dem Zweck des Sonderurlaubs nicht widerspricht.

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

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

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

§ 16

Arbeitsbefreiung

(Ergänzung zu § 29 TVöD)

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

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

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

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

Anmerkung zu § 16 Abs. 1 und 2:

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

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

§ 17

Urlaubsabwicklung, Verfall des Urlaubs
(Anstelle von § 26 Abs. 2 Buchstabe a) und d) TVöD)

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

Abschnitt V**Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

§ 18

Ordentliche Kündigung
(Anstelle von § 34 Abs. 1 und 2 TVöD)

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

(2) Bei einer Beschäftigungszeit bis zu einem Jahr beträgt die Kündigungsfrist sechs Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres. Im einzelnen Arbeitsvertrag kann in diesen Fällen eine kürzere Kündigungsfrist vereinbart werden. Die Kündigung ist nur mit einer Frist von mindestens einem Monat und nur zum Schluss eines Kalendermonats zulässig.

(3) Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist nach einer Beschäftigungszeit

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

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

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

§ 19

Außerordentliche Kündigung

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

§ 20

Beschäftigungszeit
(Ergänzungen zu § 34 Abs. 3 TVöD)

(1) Der Dienst

- bei der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihren Gliedkirchen,
- bei den von den Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland gebildeten Zusammenschlüssen,
- bei den Kirchengemeinden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, ist Beschäftigungszeit im Sinne des § 34 Abs. 3 TVöD.

(2) Dem Dienst nach Absatz 1 stehen Tätigkeiten gleich

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

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

Anmerkung zu § 20 Abs. 2:

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

Abschnitt VI**Übergangs- und Schlussvorschriften**

§ 21

In-Kraft-Treten, Laufzeit

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2009 in Kraft.

**Anlage
zur Dienstvertragsordnung
der Evangelischen Kirche
in Deutschland**

Anwenderliste

Aktion Sühnezeichen Friedensdienste e. V.	10117 Berlin, Auguststr. 80
Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden e. V.	53115 Bonn, Blücherstr. 14
Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend e. V.	30159 Hannover, Otto-Brenner-Str. 9
Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelischer Familienbildungsstätten e. V.	44135 Dortmund, Olpe 35
Burckhardthaus e. V.	63554 Gelnhausen, Postfach 14 40
Comenius-Institut e. V.	48149 Münster, Schreiberstr. 12
Deutsche Arbeitsgemeinschaft für Evangelische Gehörlosenseelsorge e. V.	34117 Kassel, Ständeplatz 18
Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung e. V.	60439 Frankfurt/M., Emil-von-Behring-Str. 8
Deutsche Seemannsmission e. V.	28195 Bremen, Jippen 1
Deutscher Verband Evangelischer Büchereien e. V.	37073 Göttingen, Bürgerstr. 2
Diakonisches Werk der EKD e. V.	70010 Stuttgart, Postfach 10 11 42

Evangelische Akademie zu Berlin	10117 Berlin, Charlottenstraße 53/54
Evangelische Arbeitsgemeinschaft zur Betreuung der Kriegsdienstverweigerer e. V.	28209 Bremen, Wachmannstraße 65
Evangelische Frauen in Deutschland e. V.	30175 Hannover, Berliner Allee 9–11
Evangelische Freiwilligendienste für junge Menschen gGmbH	30159 Hannover, Otto-Brenner-Str. 9
Evangelische Landjugendakademie/Trägerverein zur Förderung der Evangelischen Jugend auf dem Lande e. V.	57610 Altenkirchen, Dieperzbergweg 13–17
Evangelische StudentInnen-gemeinde e. V.	30159 Hannover, Otto-Brenner-Str. 9
Evangelischer Blinden- und Sehbehindertendienst e. V.	35039 Marburg, Lessingstraße 5
Evangelischer Entwicklungsdienst e. V.	53123 Bonn, Ulrich-von-Hassell-Str. 76
Evangelischer Fachverband Arbeit und soziale Integration e. V.	70184 Stuttgart, Staffenbergstr. 76
Evangelisches Missionswerk in Deutschland e. V.	20537 Hamburg, Normannenweg 17–21
Evangelisches Zentralinstitut für Familienberatung gGmbH	10117 Berlin, Auguststr. 80
Evangelisch-reformierte Kirche	26789 Leer, Saarstr. 6
Forschungsstätte der Evangelischen Studiengemeinschaft Heidelberg	69118 Heidelberg, Schmeilweg 5
Gemeinschaftswerk der Evangelischen Publizistik gGmbH	60394 Frankfurt/M., Postfach 50 05 50
Gustav-Adolf-Werk e. V.	04211 Leipzig, Postfach 31 07 63
Konfessionskundliches Institut des Evangelischen Bundes e. V.	64625 Bensheim, Ernst-Ludwig-Str. 7
Männerarbeit der EKD e. V.	30175 Hannover, Berliner Allee 9–11
Ökumenische Zentrale der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland e. V.	60446 Frankfurt/M., Postfach 90 06 17
Verein zur Unterstützung der Gehörlosen-, der Schwerhörigen- und der Blinden- u. Sehbehindertenseelsorge in der EKD	34117 Kassel, Ständeplatz 18«

Arbeitsrechtliche Kommission

B ä h r e

(Vorsitzender)

Nr. 144* Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die DVO.EKD und zur Regelung des Übergangsrechts.

Vom 25. August 2008.

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat gemäß § 2 Abs. 2 Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

»Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die DVO.EKD und zur Regelung des Übergangsrechts (ARRÜ-DVO.EKD)

1. Abschnitt

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Geltungsbereich

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2008 hinaus nach den Regelungen der Dienstvertragsordnung der EKD vom 19. Dezember 1989 (ABl.EKD 1990 S. 201), in der Fassung der Änderung vom 1. Juli 1991 (ABl.EKD 1992 S. 53) zuletzt geändert durch Beschluss vom 25. August 2008 fortbesteht.

Anmerkung zu § 1 Abs. 1:

Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich.

(2) Nur soweit nachfolgend ausdrücklich bestimmt, gelten die Vorschriften dieser Arbeitsrechtsregelung auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis zu einem Dienstgeber im Sinne des Absatzes 1 nach dem 31. Dezember 2008 beginnt und die unter den Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland fallen.

(3) Für geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV, die am 31. Dezember 2008 unter den Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland in der bis zum 31. Dezember 2008 geltenden Fassung fallen, finden die Regelungen der Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland in der bis zum 31. Dezember 2008 geltenden Fassung für die Dauer ihres ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses weiterhin Anwendung.

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

§ 2

Ersetzung bisheriger Arbeitsrechtsregelungen durch die Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland

(1) Mit Wirkung vom 1. Januar 2009 werden Arbeitsrechtsregelungen ersetzt, die materiell im Widerspruch zu Regelungen der Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland bzw. dieser Arbeitsrechtsregelung stehen, einen Regelungsinhalt haben, der nach dem Willen der Arbeitsrechtlichen Kommission durch die Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland bzw. diese Arbeitsrechtsregelung ersetzt oder aufgehoben worden ist, oder zusammen mit der Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland bzw. dieser Arbeitsrechtsregelung zu Doppelleistungen führen würden.

(2) Die in der Anlage 3 genannten Arbeitsrechtsregelungen gelten fort, soweit in dieser Arbeitsrechtsregelung nicht etwas anderes bestimmt ist. Die Fortgeltung erfasst auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne von § 1 Abs. 2.

2. Abschnitt Überleitungsregelungen

§ 3

Überleitung in die Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland in die ab 1. Januar 2009 geltenden Fassung

Die von § 1 Abs. 1 erfassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden am 1. Januar 2009 gemäß den Regelungen des Tarifvertrags zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund) in die Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland übergeleitet, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist.

§ 4

Zuordnung der Entgeltgruppen

(1) Für die Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird ihre Vergütungsgruppe (§ 10 DVO.EKD in der bis zum 31. Dezember 2008 geltenden Fassung) nach der Anlage 1, Teile A und B den Entgeltgruppen zugeordnet.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Januar 2009 bei Fortgeltung der bisherigen Arbeitsrechtsregelung die Voraussetzungen für eine Höhergruppierung oder einen Bewährungsaufstieg erfüllt hätten, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Dezember 2008 höhergruppiert worden.

(3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Januar 2009 bei Fortgeltung der bisherigen Arbeitsrechtsregelung in eine niedrigere Vergütungsgruppe eingruppiert worden wären, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Dezember 2008 herabgruppiert worden.

§ 5

Vergleichsentgelt

(1) Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle (Bund) des TVöD wird für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 4 ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der im Dezember 2008 erhaltenen Bezüge gemäß den Absätzen 2 bis 5 gebildet.

(2) Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland in der bis zum 31. Dezember 2008 geltenden Fassung setzt sich das Vergleichsentgelt aus Grundvergütung, allgemeiner Zulage und Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2 zusammen. Ist auch eine andere Person im Sinne von § 29 Abschn. B Abs. 5 BAT ortszuschlagsberechtigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigt, wird nur die Stufe 1 zugrunde gelegt; findet der TVöD 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. Ferner fließen im Dezember 2008 dienstvertraglich zustehende Funktionszulagen insoweit in das Vergleichsentgelt ein, als sie nach dem TVöD nicht mehr vorgesehen sind. Erhalten Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter eine Gesamtvergütung (§ 30 BAT), bildet diese das Vergleichsentgelt.

Anmerkung zu § 5 Abs. 2 Satz 1:

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter die Berufsgruppeneinteilung H des Vergütungsgruppenplans der Evangelischen Kirche in Deutschland fallen, wird die Grundvergütung als Vergleichsentgelt zugrunde gelegt.

Anmerkung zu § 5 Abs. 2 Satz 3:

Vorhandene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten bis zum In-Kraft-Treten der neuen Eingruppierungsordnung ihre Techniker-, Meister- und Programmierzulagen unter den bisherigen Voraussetzungen als persönliche Besitzstandszulage.

(3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Januar 2009 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die Grundvergütung der nächsthöheren Lebensaltersstufe erhalten hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Dezember 2008 erfolgt. § 4 Abs. 2 und 3 gilt bei der Bemessung des Vergleichsentgelts entsprechend.

(4) Bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage einer entsprechenden vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin oder eines entsprechend vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters bestimmt.

Anmerkung zu § 5 Abs. 4:

Lediglich das Vergleichsentgelt wird auf der Grundlage einer entsprechenden vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin oder eines entsprechend vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters ermittelt; sodann wird nach der Stufenzuordnung das zustehende Entgelt zeitanteilig berechnet. Die zeitanteilige Kürzung des auf den Ehegattenanteil im Ortszuschlag entfallenden Betrages (§ 5 Abs. 2 Satz 2 2. Halbsatz) unterbleibt nach Maßgabe des § 29 Abschnitt B Abs. 5 Satz 2 BAT. Neue Ansprüche entstehen hierdurch nicht.

(5) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 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 Abs. 7 BAT und § 27 Abschnitt B Abs. 3 UnterAbs. 4 BAT (HGruppen) werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Vergleichsentgelt so gestellt, als hätten sie am 1. Januar 2009 die Arbeit wieder aufgenommen.

§ 6

Stufenzuordnung

(1) Das Vergleichsentgelt nach § 5 wird zum 1. Januar 2009 um einen Sockelbetrag in Höhe von 50 € erhöht und danach mit dem Faktor 1,06 multipliziert. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden einer dem nach Satz 1 erhöhten Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet. Im nächsten Schritt steigen diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum 1. Juli 2009 in die betragsmäßig nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf. Maßgeblich ist die zum 1. Januar 2009 gültige Entgelttabelle TVöD Bund.

Anmerkung zu § 6 Abs. 1:

Bei der Ermittlung des erhöhten Vergleichsentgelts für Teilzeitbeschäftigte ist § 5 Abs. 4 zu beachten.

(2) Liegt das nach Absatz 1 Satz 1 erhöhte Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der nach § 4 bestimmten Entgeltgruppe, werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer individuellen Endstufe zugeordnet. Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. Die individuelle Endstufe verändert sich um denselben Vomhundertsatz beziehungsweise in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

3. Abschnitt**Besitzstandsregelungen****§ 7****Bewährungsaufstiege**

(1) Aus dem Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland in der bis zum 31. Dezember 2008 geltenden Fassung in eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 1. Januar 2009 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung zur Hälfte erfüllt haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des TVöD eingruppiert. Abweichend von Satz 1 erfolgt die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 5, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Vergütungsgruppe VIII BAT mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe VII BAT übergeleitet worden sind; sie erfolgt in die Entgeltgruppe 8, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Vergütungsgruppe VI b BAT mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe V c BAT übergeleitet worden sind. Voraussetzung für die Höhergruppierung nach Satz 1 und 2 ist, dass zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegenstanden hätten, und bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte. Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht in den Fällen des § 4 Abs. 2. Erfolgt die Höhergruppierung vor dem 1. Januar 2008, gilt – gegebenenfalls unter Berücksichtigung des Satzes 2 – § 6 Abs. 2 Satz 1 und 2 entsprechend.

(2) Aus dem Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland in der bis zum 31. Dezember 2008 geltenden Fassung in eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 1. Januar 2009 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung zur Hälfte erfüllt haben und in der Zeit zwischen dem 1. Juli 2009 und dem 31. Dezember 2010 höhergruppiert wären, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt gemäß der nächsthöheren Entgeltstufe. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Satz 1, die in der Zeit zwischen dem 1. Februar 2009 und dem 30. Juni 2009 höhergruppiert wären, erhalten in ihrer bisherigen Entgeltgruppe ab dem 1. Juli 2009 Entgelt gemäß der auf die nächsthöhere Entgeltstufe folgenden Entgeltstufe. Voraussetzung für diesen Stufenaufstieg ist, dass zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegenstanden hätten, und bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach § 6 Abs. 1. § 4 Abs. 2 bleibt unberührt. Abweichend von Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 gelten die Absätze 1 bzw. 2 entsprechend für übergeleitete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei Fortgeltung der Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland in der bis zum 31. Dezember 2008 geltenden Fassung bis spätestens zum 31. Dezember 2010 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit höhergruppiert worden wären, obwohl die Hälfte der erforderlichen Bewährungs- oder Tätigkeitszeit am Stichtag noch nicht erfüllt ist.

§ 8**Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen am 31. Dezember 2008 eine Zulage nach § 24 BAT zusteht, erhalten nach Überleitung in die Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre. Wird die anspruchsbegründende Tätigkeit über den 31. Dezember 2010 hinaus beibehalten, finden mit Wirkung ab dem 1. Januar 2011 die Regelungen der Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit Anwendung. Für eine vor dem 1. Januar 2009 vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, für die am 31. Januar 2009 wegen der zeitlichen Voraussetzungen des § 24 Abs. 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. Die Zulage nach Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von dem für die jeweilige Entgeltgruppe vereinbarten Vomhundertsatz.

§ 9**Zulage Textverarbeitung, Sozialzuschlag**

Der Sozialzuschlag gemäß § 12 a DVO.EKD in der bis zum 31. Dezember 2008 geltenden Fassung und die Zulage Textverarbeitung gemäß der Arbeitsrechtsregelung über die Gewährung einer Funktionszulage für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sekretariatsdienst an Textverarbeitungssystemen vom 3. März 1992 (ABl.EKD 1992 S. 210) werden als Besitzstandszulage fortgezahlt.

§ 10**Besondere Einmalzahlungen
(Anstelle von § 12 TVÜ)**

(1) Übergeleitete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten, soweit sie die Anspruchsvoraussetzungen auf Strukturgleichzahlungen nach § 12 TVÜ erfüllen und bis zur Erreichung der Regelaltersgrenze nach § 35 SGB VI ihr bzw. sein Arbeitsverhältnis unter unveränderten Bedingungen fortgesetzt hätten, anstelle von Strukturgleichzahlungen in den Jahren 2010 und 2011 eine besondere Einmalzahlung.

(2) Die Einmalzahlung bemisst sich nach der nach Absatz 1 i. V. m. § 12 TVÜ ergebenden Gesamtsumme. Sie beträgt 20 Prozent dieser Gesamtsumme und wird jeweils zu gleichen Teilen zum 1. Juli 2010 und 1. Juli 2011 ausgezahlt.

(3) Maßgeblicher Stichtag für die anspruchsbegründenden Voraussetzungen (Vergütungsgruppe, Lebensaltersstufe, Ortszuschlag, Aufstiegszeiten) ist der 31. Dezember 2008. Maßgeblicher Stichtag für den Anspruchsbeginn ist der 1. Januar 2009.

(4) Bei Teilzeitbeschäftigung steht der Strukturgleichanteil entsprechend der am Stichtag nach Absatz 3 Satz 1 zugrunde liegenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu.

§ 11**Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

(1) Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, für die bis zum 31. Dezember 2008 § 19 a DVO.EKD in der bis zum

31. Dezember 2008 geltenden Fassung gegolten hat, wird abweichend von § 22 Abs. 2 TVöD für die Dauer des über den 31. Dezember 2008 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses der Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem festgesetzten Nettokrangeld oder der entsprechenden gesetzlichen Nettoleistung und dem Nettoentgelt (§ 22 Abs. 2 Satz 2 und 3 TVöD) gezahlt. Nettokrangeld ist das um die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung reduzierte Krankengeld. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Höchstsatz des Nettokrangeldes, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne des Absatzes 1 erhalten längstens bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn ihrer über den 31. Dezember 2008 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit oder Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ihr Entgelt nach § 21 TVöD fortgezahlt. Tritt nach dem 1. Januar 2009 Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit ein, werden die Zeiten der Entgeltfortzahlung nach Satz 1 auf die Fristen gemäß § 22 TVöD angerechnet.

§ 12

Beschäftigungszeit

(1) Für die Dauer des über den 31. Dezember 2008 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses werden die vor dem 1. Januar 2009 nach Maßgabe der Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland in der bis zum 31. Dezember 2008 geltenden Fassung anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im Sinne des § 20 DVO.EKD i. V. m. § 34 Abs. 3 TVöD berücksichtigt.

(2) Für die Anwendung des § 23 Abs. 2 TVöD werden die bis zum 31. Dezember 2008 zurückgelegten Zeiten nach Maßgabe des § 9 DVO.EKD in der bis zum 31. Dezember 2008 geltenden Fassung anerkannte Dienstzeit als Beschäftigungszeit im Sinne des § 20 DVO.EKD i. V. m. § 34 Abs. 3 TVöD berücksichtigt.

§ 13

Urlaub

Aus dem Geltungsbereich des BAT übergeleitete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – der Vergütungsgruppen I und I a, die für das Urlaubsjahr 2008 einen Anspruch auf 30 Arbeitstage Erholungsurlaub erworben haben, behalten bei einer Fünftagewoche diesen Anspruch für die Dauer des über den 31. Dezember 2008 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. Die Urlaubsregelungen des TVöD bei abweichender Verteilung der Arbeitszeit gelten entsprechend.

4. Abschnitt

Sonstige von der Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland abweichende oder diese ergänzende Bestimmungen

§ 14

Eingruppierung

(1) § 10 DVO.EKD in der bis zum 31. Dezember 2008 geltenden Fassung einschließlich des Vergütungsgruppenplans der Evangelischen Kirche in Deutschland gilt über den 31. Dezember 2008 hinaus fort bis zum In-Kraft-Treten

neuer Eingruppierungsvorschriften der EKD. Diese Regelungen finden auf übergeleitete und ab dem 1. Januar 2009 neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im jeweiligen bisherigen Geltungsbereich nach Maßgabe dieser Arbeitsrechtsregelung Anwendung. An die Stelle des Begriffs Vergütung tritt der Begriff Entgelt.

(2) Abweichend von Absatz 1

- gilt der Vergütungsgruppenplan der EKD nicht für ab dem 1. Januar 2009 in Entgeltgruppe 1 TVöD neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- gilt die Vergütungsgruppe I des Vergütungsgruppenplans der EKD ab dem 1. Januar 2009 nicht fort; die Ausgestaltung entsprechender Arbeitsverhältnisse erfolgt einzelvertraglich.

(3) Mit Ausnahme der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 sind alle zwischen dem 1. Januar 2009 und dem In-Kraft-Treten einer neuen Eingruppierungsordnung der EKD stattfindenden Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand. Dies gilt nicht für Aufstiege gemäß § 7 Abs. 1 Satz 1 und 2 und Abs. 2.

(4) Anpassungen der Eingruppierung aufgrund des In-Kraft-Tretens einer neuen Eingruppierungsordnung der EKD erfolgen mit Wirkung für die Zukunft. Bei Rückgruppierungen, die in diesem Zusammenhang erfolgen, sind finanzielle Nachteile im Wege einer nicht dynamischen Besitzstandszulage auszugleichen, solange die Tätigkeit ausgeübt wird. Die Besitzstandszulage vermindert sich ein Jahr nach dem In-Kraft-Treten einer neuen Eingruppierungsordnung der EKD bei jedem Stufenaufstieg um die Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherigen und der neuen Stufe; bei Neueinstellungen (§ 1 Abs. 2) vermindert sich die Besitzstandszulage jeweils um den vollen Unterschiedsbetrag. Die Grundsätze korrigierender Rückgruppierung bleiben unberührt.

(5) Bewährungsaufstiege gibt es ab dem 1. Januar 2009 nicht mehr; § 7 bleibt unberührt.

(6) In der Zeit zwischen dem 1. Januar 2009 und dem In-Kraft-Treten der neuen Eingruppierungsordnung der EKD erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen ab dem 1. Januar 2009 eine anspruchsbegründende Tätigkeit übertragen wird, eine persönliche Zulage, die sich betragsmäßig nach der entfallenen Techniker-, Meister- und Programmierzulage bemisst, soweit die Anspruchsvoraussetzungen nach bisherigem Recht sind.

(7) Für Eingruppierungen ab dem 1. Januar 2009 bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Eingruppierungsordnung der EKD werden die Vergütungsgruppen des Vergütungsgruppenplans der EKD gemäß Anlage 2 den Entgeltgruppen des TVöD zugeordnet. Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt.

(8) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zwischen dem 1. Januar 2009 und dem In-Kraft-Treten der neuen Eingruppierungsordnung in Entgeltgruppe 13 eingruppiert werden und die nach der Allgemeinen Vergütungsordnung in Vergütungsgruppe II a BAT mit fünf bzw. sechsjährigem Aufstieg nach Vergütungsgruppe I b BAT eingruppiert wären, erhalten bis zum In-Kraft-Treten der neuen Eingruppierungsordnung der EKD eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Entgelt ihrer Stufe nach Entgeltgruppe 13 und der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe 14. Von Satz 1 werden auch Fallgruppen der Vergütungsgruppe I b BAT erfasst, deren Tätigkeitsmerkmale eine bestimmte Tätigkeitsdauer voraussetzen. Die Sätze 1 und 2 gelten auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne des § 1 Abs. 2.

(9) Bis zur Einführung einer Eingruppierungsordnung (vgl. § 8 DVO.EKD) gilt der Vergütungsgruppenplan als Anlage zu § 10 Abs. 1 DVO.EKD in der bis zum 31. Dezember 2008 geltenden Fassung in Verbindung mit Anlage 2 (entspricht Anlage 4 TVÜ-Bund). Den Lohngruppen in dieser Anlage entsprechen die H-Gruppen des Vergütungsgruppenplans.

Anmerkung zu § 14:
Die Arbeitsrechtliche Kommission ist sich darüber einig, Verhandlungen mit dem Ziel aufzunehmen, den Vergütungsgruppenplan an die Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland anzupassen.

§ 15

Entgeltgruppen 2 Ü und 15 Ü

(1) Zwischen dem 1. Januar 2009 und dem In-Kraft-Treten einer neuen Eingruppierungsordnung gelten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in die Entgeltgruppe 2 Ü übergeleitet oder in die Vergütungsgruppe H 1 mit Aufstieg nach H 2 und H 2 a oder in die Vergütungsgruppe H 2 mit Aufstieg nach H 2 a eingestellt werden, folgende Tabellenwerte:

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
1.601,14	1.773,32	1.835,18	1.917,66	1.974,37	2.016,64

(2) Übergeleitete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vergütungsgruppe I Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland in der bis zum 31. Dezember 2008 geltenden Fassung unterliegen weiterhin der Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland. Sie werden in die Entgeltgruppe 15 Ü mit folgenden Tabellenwerten übergeleitet:

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
4.459,08	4.948,80	5.412,75	5.722,05	5.794,22

Die Verweildauer in den Stufen 1 bis 4 beträgt jeweils fünf Jahre.

§ 16

Abrechnung unständiger Bezügebestandteile

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

§ 17

Bereitschaftszeiten

SR 2r BAT, Nr. 3 für Hausmeister und entsprechende Tarifregelungen für Beschäftigtengruppen mit Bereitschaftszeiten innerhalb ihrer regelmäßigen Arbeitszeit gelten fort.

§ 18

Nebentätigkeiten

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

§ 19

Änderung des Beschäftigungsumfangs im Zuge der Arbeitszeitverlängerung

Bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, mit denen am 31. Dezember 2008 im Arbeitsvertrag eine feste Stundenzahl vereinbart ist und bei denen sich am 1. Januar 2009 das Entgelt wegen einer anderen Relation von ermäßigter zur vollen Arbeitszeit vermindert, ist auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters die Stundenzahl so aufzustocken, dass die Höhe ihres bzw. seines bisherigen regelmäßigen Brutto-Entgelts erreicht wird. Der Antrag ist bis zum 31. März 2009 zu stellen. Satz 1 gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Altersteilzeit.

§ 20

Einmalzahlungen

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die seit dem 1. Januar 2008 in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis zu einem Dienstgeber im Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland in der bis zum 31. Dezember 2008 geltenden Fassung stehen, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 2.000 €, die in folgenden Teilbeträgen ausgezahlt wird:

- im Oktober 2008 in Höhe von 750 €,
- im Dezember 2008 in Höhe von 750 €,
- im März 2009 in Höhe von 500 €.

Der Anspruch auf Auszahlung der Teilbeträge nach Absatz 1 besteht in den Monaten Oktober 2008, Dezember 2008 und März 2009, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an mindestens einem Tag des jeweiligen Fälligkeitsmonats Anspruch auf Bezüge (Vergütung/Lohn/Entgelt, Urlaubsvergütung, Urlaubslohn/Urlaubsentgelt oder Krankenzuzüge) haben; dies gilt auch für Kalendermonate, in denen nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht gezahlt wird. Die jeweiligen Teilbeträge werden auch gezahlt, wenn Mitarbeiterinnen wegen der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz in dem jeweiligen Fälligkeitsmonat keine Bezüge erhalten.

(2) Nichtvollbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten den Teilbetrag der Einmalzahlung, der dem Verhältnis der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten entspricht. Maßgebend sind die Verhältnisse am 1. Oktober 2008, 1. Dezember 2008 sowie am 1. März 2009.

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

(4) Für Auszubildende, Schüler und Praktikanten gilt der Absatz 1 mit der Maßgabe, dass sie jeweils Einmalzahlungen in Höhe von 200 € erhalten, die mit den Bezügen für Oktober 2008, Dezember 2008 und März 2009 ausgezahlt werden.

5. Abschnitt

Übergangs- und Schlussvorschrift

§ 21

In-Kraft-Treten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Oktober 2008 in Kraft.

Anlage 1

**Zuordnung der Vergütungsgruppen
des Vergütungsgruppenplans der Evangelischen Kirche in Deutschland zu den Entgeltgruppen
für am 31. Dezember 2008/1. Januar 2009 vorhandene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Überleitung**

Entgeltgruppe	Berufsgruppeneinteilung A	Berufsgruppeneinteilung B
15 Ü	I	Keine
15	Keine Stufe 6 I a I a nach Aufstieg aus I b I b mit ausstehendem Aufstieg nach I a	Keine
14	Keine Stufe 6 I b ohne Aufstieg nach I a I b nach Aufstieg aus II a II a mit ausstehendem Aufstieg nach I b	Keine
13	Keine Stufe 6 II a ohne Aufstieg nach Ib	Keine
12	Keine Stufe 6 II a nach Aufstieg aus III III mit ausstehendem Aufstieg nach II a	Keine
11	Keine Stufe 6 III ohne Aufstieg nach II a III nach Aufstieg aus IV a IV a mit ausstehendem Aufstieg nach III	Keine
10	Keine Stufe 6 IV a ohne Aufstieg nach III IV a nach Aufstieg aus IV b IV b mit ausstehendem Aufstieg nach IV a V a in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IV b mit Aufstieg nach IV a (Zuordnung zu Stufe 1)	Keine
9	IV b ohne Aufstieg nach IV a (keine Stufe 6) IV b nach Aufstieg aus V a ohne weiteren Aufstieg nach IV a (keine Stufe 6) IV b nach Aufstieg aus V b (keine Stufe 6) V a mit ausstehendem Aufstieg nach IV b ohne weiteren Aufstieg nach IV a (keine Stufe 6) V a ohne Aufstieg nach IV b (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) V b mit ausstehendem Aufstieg nach IV b (keine Stufe 6) V b ohne Aufstieg nach IV b (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in der Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) V b nach Aufstieg aus V c (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)	H 9 (Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)
8	V c mit ausstehendem Aufstieg nach V b V c ohne Aufstieg nach V b V c nach Aufstieg aus VI b	H 8 a H 8 mit ausstehendem Aufstieg nach H 8 a
7	Keine	H 7 a H 7 mit ausstehendem Aufstieg nach H 7 a H 7 nach Aufstieg aus H 6 H 6 mit ausstehendem Aufstieg nach H 7 und H 7 a

Entgeltgruppe	Berufsgruppeneinteilung A	Berufsgruppeneinteilung B
6	VI b mit ausstehendem Aufstieg nach V c VI b ohne Aufstieg nach V c VI b nach Aufstieg aus VII	H 6 a H 6 mit ausstehendem Aufstieg nach H 6 a H 6 nach Aufstieg aus H 5 H 5 mit ausstehendem Aufstieg nach H 6 und H 6 a
5	VII mit ausstehendem Aufstieg nach VI b VII ohne Aufstieg nach VI b VII nach Aufstieg aus VIII	H 5 a H 5 mit ausstehendem Aufstieg nach H 5 a H 5 nach Aufstieg aus H 4 H 4 mit ausstehendem Aufstieg nach H 5 und H 5 a
4	Keine	H 4 a H 4 mit ausstehendem Aufstieg nach H 4 a H 4 nach Aufstieg aus H 3 H 3 mit ausstehendem Aufstieg nach H 4 und H 4 a
3	Keine Stufe 6 VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII VIII ohne Aufstieg nach VII VIII nach Aufstieg aus IX b	H 3 a H 3 mit ausstehendem Aufstieg nach H 3 a H 3 nach Aufstieg aus H 2 und H 2 a mit ausstehendem Aufstieg nach H 3 a H 3 nach Aufstieg aus H 2 a mit ausstehendem Aufstieg nach H 3 a H 3 nach Aufstieg aus H 2 und H 2 a (keine Stufe 6) H 2 a nach Aufstieg aus H 2 mit ausstehendem Aufstieg nach H 3 und H 3 a H 2 a mit ausstehendem Aufstieg nach H 3 und H 3 a H 2 a nach Aufstieg aus H 2 (keine Stufe 6) H 2 mit ausstehendem Aufstieg nach H 2 a, H 3 und H 3 a H 2 mit ausstehendem Aufstieg nach H 2 a und H 3 (keine Stufe 6)
2 Ü	Keine	H 2 a H 2 mit ausstehendem Aufstieg nach H 2 a H 2 nach Aufstieg aus H 1 H 1 mit ausstehendem Aufstieg nach H 2 und H 2 a
2	IX a IX b mit ausstehendem Aufstieg nach VIII IX b mit ausstehendem Aufstieg nach IX a IX b nach Aufstieg aus X (keine Stufe 6) X (keine Stufe 6)	H 1 a (keine Stufe 6) H 1 mit ausstehendem Aufstieg nach H 1 a (keine Stufe 6)
1	Keine	Keine

Anlage 2

Vorläufige Zuordnung der Vergütungsgruppen des Vergütungsgruppenplans der Evangelischen Kirche in Deutschland zu den Entgeltgruppen für ab dem 1. Januar 2009 stattfindende Eingruppierungsvorgänge

Entgeltgruppe	Berufsgruppeneinteilung A	Berufsgruppeneinteilung B
15	keine Stufe 6 I a I b mit Aufstieg nach I a	–
14	keine Stufe 6 I b ohne Aufstieg nach I a	–
13	keine Stufe 6 II a mit und ohne Aufstieg nach I b (ggf. Zulage nach § 14 (8) ARRÜDVO. EKD)	–
12	keine Stufe 6 III mit Aufstieg nach II a	–
11	keine Stufe 6 III ohne Aufstieg nach II a IV a mit Aufstieg nach III	–
10	keine Stufe 6 IV a ohne Aufstieg nach III IV b mit Aufstieg nach IV a V a in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IV b mit Aufstieg nach IV a	–

Entgeltgruppe	Berufsgruppeneinteilung A	Berufsgruppeneinteilung B
9	IV b ohne Aufstieg nach IV a, (keine Stufe 6) V a mit Aufstieg nach IV b ohne weiteren Aufstieg nach IV a, (keine Stufe 6) V a ohne Aufstieg nach IV b, (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) V b mit Aufstieg nach IV b (keine Stufe 6) V b ohne Aufstieg nach IV b (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)	H 9 (Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)
8	V c mit Aufstieg nach V b V c ohne Aufstieg nach V b	H 8 mit Aufstieg nach H 8 a
7	Keine	H 7 mit Aufstieg nach H 7 a H 6 mit Aufstieg nach H 7 und H 7 a
6	VI b mit Aufstieg nach V c VI b ohne Aufstieg nach V c	H 6 mit Aufstieg nach H 6 a H 5 mit Aufstieg nach H 6 und H 6 a
5	VII mit Aufstieg nach VI b VII ohne Aufstieg nach VI b	H 5 mit Aufstieg nach H 5 a H 4 mit Aufstieg nach H 5 und H 5 a
4	Keine	H 4 mit Aufstieg nach H 4 a H 3 mit Aufstieg nach H 4 und H 4 a
3	Keine Stufe 6 VIII mit Aufstieg nach VII VIII ohne Aufstieg nach VII	H 3 mit Aufstieg nach H 3 a H 2 a mit Aufstieg nach H 3 und H 3 a H 2 mit Aufstieg nach H 2 a, H 3 und H 3 a H 2 mit Aufstieg nach H 2 a und H 3 (keine Stufe 6)
2 Ü	Keine	H 2 mit Aufstieg nach H 2 a H 1 mit Aufstieg nach H 2 und H 2 a
2	IX b mit Aufstieg nach VIII IX b mit Aufstieg nach IX a X mit Aufstieg nach IX b (keine Stufe 6)	H 1 mit Aufstieg nach H 1 a (keine Stufe 6)
1	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel – Essens- und Getränkeausgeber/innen – Garderobepersonal – Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich – Reiniger/innen in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks – Hausarbeiter/innen – Hausgehilfe/Hausgehilfin – Bote/Botin (ohne Aufsichtsfunktion) Hinweis: Diese Zuordnung gilt unabhängig von bisherigen Zuordnungen zu Vergütungsgruppen.	

Anlage 3

Fortgeltende Arbeitsrechtsregelungen

Registernummer	Gegenstand
4.13.3	Arbeitsrechtsregelung über die Zulage an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Ballungsräumen (ARR-Ball)
4.13.5	Arbeitsrechtsregelung über die Einschränkung von Fahrtkostenzuschüssen (...) Hauptgeschäftsstelle DW-EKD und »Dienste in Übersee« (ARR-Fahrt)
4.13.6	Arbeitsrechtsregelung über die Beschäftigung (...) in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) (ARR-ABM)
4.13.7	Arbeitsrechtsregelung über Fort- und Weiterbildung (...) (ARR-Fortb)
4.13.8	Arbeitsrechtsregelung zur Sicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Fall der Einschränkung oder Auflösung von Einrichtungen oder von Rationalisierungs- und Strukturmaßnahmen (ARR-Sich0)
4.13.9	Arbeitsrechtsregelung zur Anwendung der Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte Anwendung (ARR-SR 2y)
4.13.10	Arbeitsrechtsregelung zur Anpassung des Arbeitsrechts (...) im Gebiet des ehemaligen BEK und seines DW (ARR-Anpass)
4.13.11	Arbeitsrechtsregelung über die Ordnung über die Kirchliche Altersversorgung (ARR-OKAV)

Registernummer	Gegenstand
4.13.12	Arbeitsrechtsregelung über die Altersteilzeitarbeit (ARR-ATZA)
4.13.13	Arbeitsrechtsregelung für im Ausland eingesetzte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ARRAusl)
4.13.14	Rahmenrichtlinie für eine Dienstvereinbarung zur Einführung von Arbeitszeitkonten (Arbeitszeitk)
4.13.15	Arbeitsrechtsregelung über die Pauschalversteuerung der Umlage zur kirchlichen Zusatzversorgungskasse (ARR-KZVK)«

Arbeitsrechtliche Kommission

B ä h r e

(Vorsitzender)

Nr. 145* Mitteilung über die Nachberufung der 2. Stellvertreterin der Richter in Verfahren gegen Amtskräfte des höheren Dienstes des Reformierten Senats in Disziplinarsachen bei dem Kircheng Gerichtshof der EKD.

Vom 6. September 2008.

Der Rat der EKD hat in seiner Sitzung am 6. September 2008 gemäß § 12 Abs. 2 des Disziplinargesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland für die Amtszeit bis zum 31. Dezember 2013 nachfolgendes Mitglied des Reformierten Senats in Disziplinarsachen bei dem Kircheng Gerichtshof der EKD nachberufen:

2. Stellvertreterin der Richter in Verfahren gegen Amtskräfte des höheren Dienstes: Studienrätin Dorte **Biem**, Wuppertal

H a n n o v e r , den 6. September 2008

Evangelische Kirche in Deutschland
– Kirchenamt –
B a r t h
Präsident

Nr. 146* Jahresabschluss des Gemeinschaftswerkes der Evangelischen Publizistik (GEP) gemeinnützige GmbH.

Gemeinschaftswerk der Evangelischen Publizistik (GEP) gemeinnützige G.m.b.H., Emil-von-Behring-Straße 3, 60439 Frankfurt

Jahresabschluss zum 31. Dezember 2007

Die Gesellschaft hat

- die Bilanz
- die Gewinn- und Verlustrechnung
- den Anhang
- den Lagebericht
- den Bestätigungsvermerk
- den Beschluss über die Verwendung des Ergebnisses

beim Betreiber des elektronischen Bundesanzeigers elektronisch eingereicht.

F r a n k f u r t , den 10. Oktober 2008

Die Geschäftsführung

B. Zusammenschlüsse von Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland

C. Aus den Gliedkirchen Evangelische Landeskirche Anhalts

Nr. 147 Kirchengesetz zur Vereinbarung über die gemeinsame Inanspruchnahme des Disziplinargerichts zwischen der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische-Oberlausitz und der Evangelischen Landeskirche Anhalts.

Vom 8. Mai 2007. (Abl. S. 10)

§ 1

(1) Der Vereinbarung über die gemeinsame Inanspruchnahme des Disziplinargerichts zwischen der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische-Oberlausitz und der Evangelischen Landeskirche Anhalts vom 7. April 2007/27. März 2007 wird zugestimmt.

(2) Die Vereinbarung ist Teil dieses Kirchengesetzes und wird nachstehend veröffentlicht.

§ 2

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Juli 2007 in Kraft.

Vereinbarung über die gemeinsame Inanspruchnahme des Disziplinargerichts

Zwischen der

Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, diese vertreten durch die Kirchenleitung, diese vertreten durch ihren Vorsitzenden
– EKBO –

und

der Evangelischen Landeskirche Anhalts, diese vertreten durch den Landeskirchenrat, dieser vertreten durch seinen Vorsitzenden

– ELKANh –

wird Folgendes vereinbart:

§ 1

Die Disziplinarkammer der EKBO gilt gemäß § 10 Abs. 1 Satz 4 des Disziplinargesetzes der EKD sowie § 5 Abs. 1 Satz 4 der Disziplinarverordnung der EKV als gemeinsames Disziplinargericht der EKBO und der ELKANh.

§ 2

Die ELKANh kann für Verfahren gegen Amtskräfte der ELKANh ein ordiniertes beisitzendes Mitglied benennen. Im Übrigen bleibt es für die Bezeichnung und die Besetzung des Gerichts sowie für die Entschädigung der Mitglieder beim Recht der EKBO.

§ 3

Die Kosten für Verfahren gegen Amtskräfte der ELKANh trägt die ELKANh, die Kosten des Gerichts im übrigen trägt die EKBO. Im Fall einer überverhältnismäßigen Inanspruch-

nahme der Disziplinarkammer durch Verfahren der ELKANh werden die Vereinbarungspartner mit dem Ziel einer angemessenen weitergehenden Kostenbeteiligung verhandeln.

§ 4

(1) Diese Vereinbarung tritt nach der Zustimmung beider Kirchen am 1. Juli 2007 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von einem Jahr zum Jahresende gekündigt werden. Sie tritt weiterhin außer Kraft, wenn eine der beiden Kirchen sich mit einer anderen Kirche zusammenschließt oder in einer neuen Kirche aufgeht, sofern die Vertragspartner nichts anderes vereinbaren.

(2) Verfahren aus der Evangelischen Landeskirche Anhalts, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Vereinbarung bei der Disziplinarkammer der ELKANh anhängig sind, werden vor diesem Gericht fortgeführt. Für den Zeitpunkt der Beendigung dieser Vereinbarung gilt Entsprechendes.

B e r l i n , den 7. April 2007

Wolfgang H u b e r

D e s s a u , den 27. März 2007

Helge K l a s s o h n

Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens

Nr. 148 Grundsätze zur Anerkennung von Schulen in freier Trägerschaft als Evangelische Schulen.

Vom 1. Juli 2008. (ABl. S. A 122)

Das Evangelisch-Lutherische Landeskirchenamt Sachsens hat zur Anerkennung von Schulen in freier Trägerschaft als Evangelische Schulen die folgenden Grundsätze beschlossen:

1. Grundlage

Im Rahmen ihres Bildungs- und Erziehungsauftrages weiß sich die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens grundsätzlich mit allen Schulen in ihrem Gebiet verbunden. Sie begleitet und unterstützt die als evangelische Schulen anerkannten Schulen in freier Trägerschaft in besonderer Weise.

2. Evangelische Schulen

Schulen in freier Trägerschaft können als Evangelische Schulen anerkannt werden, wenn

- sie gemäß den landesrechtlichen Bestimmungen als Ersatzschule genehmigt wurden,
- sie eine Konzeption verfolgen, die das Schulleben auf der Grundlage des Bekenntnisses der Landeskirche profiliert und pädagogische Zielstellungen daraus ableitet,
- sie ihre pädagogischen Ansätze in Bezug auf die Schulart begründen, sich auf ausgewiesene Lern- und Unterrichtsformen stützen und geeignete pädagogische Mitarbeiter beschäftigen,
- der Schulalltag durch gemeinsames Leben, die Begegnung und Auseinandersetzung mit den Formen und Inhalten des christlichen Glaubens ermöglicht,
- sie Dialog- und Konfliktfähigkeit, Zivilcourage, Verantwortungsbereitschaft und ethische Urteilsfähigkeit im Horizont des christlichen Glaubens fördern,

- die religiöse Dimension fachspezifisch und fächerübergreifend aus evangelischer Perspektive erfahrbar wird,
- der Träger und die Schule bereit sind, zu verbindlicher Zusammenarbeit mit der Landeskirche, insbesondere mit den Kirchengemeinden und Kirchenbezirken im Einzugsbereich der Schule sowie mit der Schulstiftung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens und
- der Schulstandort und die Betriebsführung die Aussicht auf einen dauerhaften Bestand der Schule als Evangelische Schule zulässt.

3. Antragstellung

- Die Anerkennung als Evangelische Schule erfolgt auf Antrag durch das Evangelisch-Lutherische Landeskirchenamt.
- Für die Anerkennung sind folgende Unterlagen und Erklärungen vorzulegen:
 - eine Erklärung darüber, dass der Antragsteller die Grundsätze zur Anerkennung von Schulen in freier Trägerschaft als Evangelische Schulen anerkennt und dem Landeskirchenamt die zur regelmäßigen Überprüfung der Voraussetzungen der Anerkennung erforderlichen Angaben übermitteln und die dafür benötigten Unterlagen zur Verfügung stellen wird,
 - die Konzeption der Schule einschließlich der Anforderungen an die Lehrkräfte und des Ansatzes der Leistungsbewertung,
 - ein Votum der beteiligten Kirchenbezirke zum Träger und zur Konzeption,
 - eine Aufstellung über die Lehrkräfte mit dem Nachweis ihrer fachlichen und pädagogischen Qualifikation und einer Aussage zur Religionszugehörigkeit,
 - die Studentafel,

- f) ein tragfähiger Kosten- und Finanzierungsplan sowie erforderlichenfalls Investitionsplan inkl. der anzuwendenden Anstellungs- und Vergütungsregelungen und die verbindliche Erklärung des Schulträgers zur Übernahme etwaiger Defizite der laufenden Kosten aus Eigenmitteln,
- g) ein Nachweis über geeignete Schulgebäude (einschließlich Freiflächen und Sporthallennutzung),
- h) eine Erklärung über die Bereitschaft zur Arbeit am eigenen Profil und die Nutzung von interner und externer Evaluation,
- i) eine Erklärung über die Bereitschaft zum Austausch mit anderen Schulen und das Interesse an Modellversuchen.

4. Wirkungen und Dauer der Anerkennung

- 4.1. Mit der Anerkennung als Evangelische Schule stellt die Landeskirche fest, dass die Schule in Übereinstimmung mit dem Bildungs- und Erziehungsauftrag der Landeskirche arbeitet.
- 4.2. Mit der Anerkennung ist die Beratung, Begleitung und Unterstützung durch die Schulstiftung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens und durch die Schulstiftung der EKD auf der Grundlage der jeweiligen Satzung verbunden.
- 4.3. Die Anerkennung ist unbefristet. Die Voraussetzungen für die Anerkennung werden regelmäßig durch das

Landeskirchenamt überprüft. Dem Landeskirchenamt sind durch den Träger und die Schule die dazu erforderlichen Angaben zu übermitteln und dafür benötigte Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Das Landeskirchenamt kann Stellungnahmen Dritter, insbesondere der Schulstiftung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens, einbeziehen.

- 4.4. Sind die Voraussetzung für die Anerkennung der Schule als Evangelische Schule weggefallen oder können vom Schulträger dauerhaft nicht mehr gewährleistet werden, erlischt die Anerkennung. Die Feststellung trifft das Landeskirchenamt.

5. Staatliches Recht

Die Rechtsvorschriften über die staatliche Anerkennung von Schulen in freier Trägerschaft bleiben unberührt.

6. Inkrafttreten

Diese Grundsätze treten mit Wirkung vom 1. August 2008 in Kraft, zugleich treten die Grundsätze zur Anerkennung von Schulen in freier Trägerschaft als Evangelische Schulen vom 23. Dezember 1997 (ABl. 1998 S. A 13) außer Kraft.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt Sachsens

H o f m a n n

Präsident

D. Mitteilungen aus der Ökumene

E. Staatliche Gesetze, Anordnungen und Entscheidungen

F. Mitteilungen

Evangelische Kirche in Deutschland

– Kirchenamt –

Auslandsdienst in Italien

Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Italien (ELKI) sucht für die Evangelisch-ökumenische Gemeinde Ispra-Varese zum

1. September 2009

für die Dauer von zunächst sechs Jahren

eine Pfarrerin/einen Pfarrer/ ein Pfarrehepaar in Stellenteilung

für die pastorale Betreuung evangelischer Christinnen und Christen mit Schwerpunkt Religionsunterricht an der Euro-paschule in Varese.

Wir erwarten:

- Freude an lebensorientierter Verkündigung und intensiver Seelsorge,

- Erfahrung im Religions- und Konfirmandenunterricht,
- Bereitschaft zur Kinder- und Jugendarbeit und deren Ausbau,
- Interesse und Freude an ökumenischer Zusammenarbeit, besonders in Verbindung mit der niederländischen Sprachgruppe und Zusammenarbeit mit den niederländischen Prädikanten,
- Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit und Einfühlungsvermögen,
- Mitarbeit in der ELKI.

Wir bieten:

- eine lebendige Kirchengemeinde mit ca. 240 Mitgliedern nahe dem schönen Lago Maggiore,

- einen motivierten und offenen Kirchengemeinderat sowie engagierte ehrenamtliche Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen,
- ein Pfarrhaus mit Garten und eine gute Infrastruktur.

Das Gehalt richtet sich nach den Bestimmungen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Italien (ELKI). Ein bis zu 8-wöchiger von der EKD finanzierter Sprachkurs in Italienisch wird vor Dienstbeginn angeboten. Niederländische Sprachkenntnisse sind erwünscht, aber nicht Voraussetzung.

Die Ausschreibungsunterlagen sind anzufordern beim:

Kirchenamt der EKD
Hauptabteilung IV
Postfach 21 02 20
D-30402 Hannover
Tel.: 05 11/27 96-1 26 oder -1 27
Fax: 05 11/27 96-7 25
E-Mail: suedeuropa@ekd.de

Bewerbungsfrist: 10. Januar 2009 (Poststempel)

Auslandsdienst in INDONESIEN

Die Evangelische Gemeinde Deutscher Sprache in Jakarta sucht zum 1. August 2009

einen Pfarrer/ eine Pfarrerin

für den Zeitraum von sechs Jahren.

Zu den Aufgaben gehören vor allem

- Gemeindeaufbau unter den im Großraum Jakarta lebenden evangelischen Christen deutscher Sprache,
- deutschsprachige Gottesdienste, Amtshandlungen und Seelsorge,
- familienorientierte kirchliche Angebote und Konfirmandenunterricht,
- Religionsunterricht an der Deutschen Internationalen Schule (bis zum Abitur),
- regelmäßige deutschsprachige Gottesdienste auf Bali,
- Pflege ökumenischer Kontakte zu den indonesischen Kirchen.

Ein auch für Gemeindeveranstaltungen geeignetes Pfarrhaus ist angemietet. Ein Dienstfahrzeug steht zur Verfügung. Die Besoldung erfolgt nach den Richtlinien der EKD.

Gesucht wird ein Pfarrer/eine Pfarrerin aus einer Gliedkirche der EKD mit mehrjähriger Gemeindeerfahrung und Freude an Predigt und Unterricht. Hohe kommunikative Kompetenz, interkulturelle Fähigkeiten und gute Englischkenntnisse sind Voraussetzung. Die Beherrschung bzw. Bereitschaft zum Erlernen der indonesischen Sprache wird erwartet. Ein Intensivsprachkurs vor Dienstantritt ist vorgesehen.

Bewerbungsfrist: 5. Januar 2009 (Poststempel).

Ausschreibungsunterlagen und weitere Auskünfte erhalten Sie beim

Kirchenamt der EKD
Postfach 21 02 20
30402 Hannover
Tel.: (05 11) 27 96-2 31
Fax: (05 11) 27 96 99-2 31
E-Mail: eastasia@ekd.de

Auslandsdienst im Iran und am Persischen Golf

Die Ev. Kirche in Deutschland (EKD) sucht für den Pfarrdienst in Teheran nebst Reisedienst am Persischen Golf zum 1. September 2009 für einen Zeitraum von sechs Jahren

eine Pfarrerin/einen Pfarrer.

Teheran ist eine moderne Großstadt, gastfreundlich und vielschichtig. Die dortige vitale Kirchengemeinde ist seit 50 Jahren geistliches und kulturelles Zentrum für Menschen deutscher Sprache.

Gesucht wird ein(e) Seelsorger(in) mit Offenheit für komplexe Aufgaben in einem anspruchsvollen Umfeld.

Gute Englisch-Sprachkenntnisse und die Bereitschaft, Grundkenntnisse in Farsi und Arabisch zu erlernen, werden erwartet.

Die Gemeinde besitzt eine eigene Kirche mit angrenzendem geräumigem Pfarrhaus und Garten. Eine deutsche Botenschaftsschule ist vorhanden.

Für den Gemeindeaufbau in einigen Ländern am Persischen Golf sowie die Entwicklung und Umsetzung eines Konzeptes »Kirche am Golf« – in Zusammenarbeit mit dem in Dubai stationierten Pfarrer – sollten Sie Lust an neuen Formen der Gemeindegemeinschaft und Belastbarkeit im Reisedienst mitbringen.

Ende der Bewerbungsfrist: 20. Januar 2009 (Poststempel).

Nähere Informationen und Ausschreibungsunterlagen können Sie anfordern beim

Kirchenamt der EKD
Postfach 21 02 20
30402 Hannover
Tel.: (05 11) 27 96-2 23/-2 36
Fax: (05 11) 27 96-9 92 36
E-Mail: susanne.helbig@ekd.de

Auslandsdienst in Spanien

Die Deutschsprachige Evangelische Gemeinde Madrid – mit Filialgemeinde in Sevilla – sucht zum

1. September 2009

für sechs Jahre

eine erfahrene Pfarrerin/einen erfahrenen Pfarrer.

Die zentral gelegene Gemeinde umfasst etwa 1000 Mitglieder deutscher Muttersprache (zeitlich befristet in Spanien Ansässige sowie Langzeitresidenten), darunter viele junge Menschen, die sich aktiv am Gemeindeleben beteiligen. Die Gemeinde ist in ein umfangreiches Netzwerk deutscher Institutionen und spanischer protestantischer Organisationen eingebunden.

Erwartet werden:

- Freude an lebensorientierter Verkündigung und intensiver Seelsorge,
- Gemeindegemeinschaft mit Kindern und Jugendlichen,
- Anleitung und Koordinierung der ehrenamtlichen Mitarbeiterschaft,
- Unterricht an der Deutschen Schule,
- Teilnahme an Sitzungen deutscher und spanischer Institutionen,

- Pflege ökumenischer Kontakte,
- Öffentlichkeitsarbeit und Wahrnehmung von Repräsentationspflichten,
- pastorale Betreuung der Filialgemeinde Sevilla,
- gute Spanischkenntnisse.

Die Gemeinde bietet:

- ein aktives Gemeindeleben,
- ein reges kulturelles Angebot (Konzerte, Ausstellungen),
- einen teamorientierten Mitarbeiterstab und einen erfahrenen Gemeindegemeinderat,
- eine eigene Kirche mit Pfarrhaus und Gemeinderäumen.

Das Gehalt richtet sich nach den Bestimmungen der EKD. Ein Sprachkurs (bis zu 8 Wochen) wird vor Dienstbeginn angeboten. Die Ausschreibungsunterlagen und weitere Informationen erhalten Sie auf Anfrage beim

Kirchenamt der EKD
Hauptabteilung IV
Postfach 21 02 20
D-30402 Hannover
Tel.: 05 11/27 96-1 26/-1 27
Fax: 05 11/27 96-7 25
E-Mail: suedeuropa@ekd.de

Bewerbungsfrist: 30. November 2008 (Poststempel)

Evangelisch-lutherisches Missionswerk in Niedersachsen

Das Ev.-luth. Missionswerk in Niedersachsen (ELM) mit Sitz in Hermannsburg sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt in Vollzeit

**einen Theologen/eine Theologin
für die Mitarbeit in der Eglise Evangélique Luthérienne
de la République Centrafricaine (EELRCA).**

Der/Die Missionar/in soll für mehrere Jahre in der EELRCA (Zentralafrikanische Republik) mitarbeiten. Geplant ist die überregionale Mitarbeit insbesondere im Bereich Jugendarbeit oder auf dem Gebiet Gemeindeaufbau.

Die ausführliche Stellenausschreibung finden Sie unter:
www.elm-mission.net.

Bewerbungen richten Sie bitte schriftlich bis zum 30. 11. 2008 an:

ELM Personalreferat
Wolfgang Zienterra
Georg-Haccius-Str. 9
29320 Hermannsburg.

Das ELM pflegt als Werk der Ev.-luth. Landeskirchen Hannovers, in Braunschweig und Schaumburg-Lippe partnerschaftliche Beziehungen zu evangelischen Kirchen in Afrika, Lateinamerika und Asien.

Inhalt

(die mit einem * versehenen abgedruckten Stücke sind Originalabdrucke.)

A. Evangelische Kirche in Deutschland

- Nr. 141* Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKD zur Entgeltumwandlung zur zusätzlichen betrieblichen Altersvorsorge. Vom 10. Juli 2008. 341
- Nr. 142* Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKD zur Verlängerung der Beteiligung des Arbeitgebers am Entgeltumwandlungsbetrag gem. § 13 Abs. 4 DVO.EKD über den 31. 12. 2008 hinaus. Vom 10. Juli 2008. 341
- Nr. 143* 25. Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland. Vom 25. August 2008. 341
- Nr. 144* Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die DVO.EKD und zur Regelung des Übergangsrechts. Vom 25. August 2008. 346
- Nr. 145* Mitteilung über die Nachberufung der 2. Stellvertreterin der RichterIn in Verfahren gegen Amtskräfte des höheren Dienstes des Reformierten Senats in Disziplinarsachen bei dem Kirchengenrichtshof der EKD. Vom 6. September 2008. 354
- Nr. 146* Jahresabschluss des Gemeinschaftswerkes der Evangelischen Publizistik (GEP) gemeinnützige GmbH. 354

B. Zusammenschlüsse von Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland

C. Aus den Gliedkirchen

Evangelische Landeskirche Anhalts

- Nr. 147 Kirchengesetz zur Vereinbarung über die gemeinsame Inanspruchnahme des Disziplinargerichts zwischen der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische-Oberlausitz und der Evangelischen Landeskirche Anhalts. Vom 8. Mai 2007. (ABl. S. 10) 354

Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens

- Nr. 148 Grundsätze zur Anerkennung von Schulen in freier Trägerschaft als Evangelische Schulen. Vom 1. Juli 2008. (ABl. S. A 122) . 355

D. Mitteilungen aus der Ökumene

E. Staatliche Gesetze, Anordnungen und Entscheidungen

F. Mitteilungen

- Auslandsdienst 356
- Stellenausschreibung 358

We make sure

FUJITSU COMPUTERS
SIEMENS

Um kirchlichen, caritativen und diakonischen Einrichtungen auch im Bereich der IT-Produkte günstige Einkaufsmöglichkeiten zu bieten, hat die WGKD einen Rahmenvertrag mit der Firma Fujitsu Siemens Computers GmbH (FSC) abgeschlossen.

Die FSC ist der führende europäische IT-Infrastruktur Hersteller. Das Unternehmen bietet eines der umfangreichsten Produkt- und Lösungsportfolio der Welt an. Mit einer einzigartigen Bandbreite an Produkten - vom Notebook über Desktops bis hin zu IT-Infrastrukturlösungen und Services - ist die FSC in allen Schlüsselmärkten Europas, Afrikas und des Nahen Ostens präsent.

Im Fokus stehen die spezifischen Anforderungen der Kunden wie Großunternehmen, kleine und mittelständische Firmen und Einrichtungen sowie Privatkunden. FSC zählt über den ganzen Lebenszyklus eines Produkts hinweg zu den Pionieren beim Einsatz von umweltbewussten Technologien und Prozessen und ist Mitglied der "Climate Savers Computing Initiative", "Green Grid" Organisationen und der "Global Compact" Initiative der Vereinten Nationen.

Der Einkauf erfolgt für Sie einfach und unbürokratisch über die Systemhäuser CANCOM Deutschland GmbH und Logiway GmbH. Beide Firmen sind langjährige Partner sowohl von FSC als auch den kirchlichen Einrichtungen.

Weitere Informationen zu diesem Vertrag (z.B. auch den Identifizierungscode) erhalten Sie auf der Internetseite der WGKD unter der Rubrik Soft-/Hardware, über die oben genannten Softwarehäuser und unsere Geschäftsstelle (Frau Sandberg Tel. 0511/2796-446).

Wirtschaftsgesellschaft der Kirchen
in Deutschland mbH
Herrenhäuser Str. 12
30419 Hannover

Tel.: 0511/2796-446
Fax: 0511/2796-447
info@wgkd.de
www.wgkd.de

WGKD
mbH
Wirtschaftsgesellschaft der Kirchen
in Deutschland

Diakonie
Diakonisches Werk
der Evangelischen Kirche
in Deutschland

dok
Deutsche
Ordensoberrkonferenz

caritas
Deutscher
Caritasverband

EKD
Verband der Diözesen
Deutschlands

EKD
Evangelische Kirche
in Deutschland