

Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland (DVO.EKD)

vom 25. August 2008

in der Fassung vom 6. März 2020

(ABl. EKD 2008 S. 341; 2020 S. 126)

(GVBl. Bd. 19 S. 68)

Inhaltsübersicht

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

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

Abschnitt II Arbeitszeit

- § 7 Regelmäßige Arbeitszeit, Arbeitszeitkonto

Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

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

Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

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

Abschnitt V Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 21 Inkrafttreten, Laufzeit

Anlagen zur Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland

1. Anwenderliste
2. Entgeltgruppenplan der Evangelischen Kirche in Deutschland

**Abschnitt I
Allgemeine Vorschriften****§ 1
Geltungsbereich**

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

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

**§ 2
Kirchlich-diakonischer Auftrag**

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

**§ 3
Referenzregelungen**

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

Anmerkung zu § 3 Abs. 1:

1Die Orientierung soll grundsätzlich in der o. g. Rangfolge erfolgen. 2Ein Antrag auf Abweichung von der jeweils geltenden Fassung des TVöD bedarf eines kirchenspezifischen,

insbesondere strukturellen oder finanziellen Grundes. ³Ein entsprechender Antrag muss innerhalb von 6 Wochen nach Zugang der Information durch die Geschäftsstelle über die Änderungen der oben genannten Regelungswerke erfolgen. ⁴Die Information wird unverzüglich gegeben.

(2) ¹Auf die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden die Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst in der jeweils für den Bund geltenden Fassung (TVöD) sowie die diesen ändernden, ergänzenden und ersetzenden Tarifverträge Anwendung, soweit im folgenden nichts anderes bestimmt ist oder bei zukünftigen Änderungen durch die Arbeitsrechtliche Kommission bestimmt wird. ²Wird im TVöD auf die für die Beamtinnen und Beamten geltenden Bestimmungen Bezug genommen, sind die Vorschriften anzuwenden, die für die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten der Evangelischen Kirche in Deutschland gelten. ³Gleiches gilt, wenn keine Beamtinnen und Beamten bei dem Dienstgeber beschäftigt sind.

§ 4

Allgemeine Pflichten

(Ergänzung zu § 3 TVöD)

¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen nach ihren Gaben, Aufgaben und Verantwortungsbereichen zur Erfüllung ihres kirchlichen und diakonischen Auftrages bei. ²Ihr 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

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

§ 6

Qualifizierung

(Ergänzung zu § 5 TVöD)

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

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

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 7

Regelmäßige Arbeitszeit, Arbeitszeitkonto

(Ergänzung zu §§ 6 und 10 TVöD)

1Die Umsetzung genereller Änderungen der regelmäßigen Arbeitszeit oder die Einführung von Arbeitszeitkonten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit kann über die Regelungen der §§ 6 und 10 TVöD hinaus durch Dienstvereinbarung näher bestimmt werden. 2Die Arbeitsrechtliche Kommission setzt hierfür Rahmenrichtlinien.

Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§ 8

Eingruppierung

(Abweichung von § 12 (Bund) Abs. 1 Satz 1 TVöD)

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

§ 9

Stufenzuordnung

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

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

Anmerkung zu § 9 Abs. 1:

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

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

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

(4) 1Höhergruppierungen aufgrund einer höher zu bewertenden Tätigkeit erfolgen entsprechend § 17 Abs. 5 TVöD stufengleich. 2Dies gilt nicht bei Höhergruppierungen von mehr als drei Entgeltgruppen, wobei die Entgeltgruppen 9a und 9b hierbei als eine Entgeltgruppe anzusehen sind. 3Die Stufenzuordnung erfolgt in diesem Fall mindestens in die Stufe, die das bisherige Tabellenentgelt erstmalig übersteigt.

§ 10

Kinderzulage

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

Anmerkung zu § 10:

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

§ 11

Leistungsentgelt, Familienbudget

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

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

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

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

§ 12**Jahressonderzahlung**

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

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

§ 13**Zahltag**

(Ergänzung zu § 24 Abs. 1 TVöD)

- 1Abweichend 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.
- 2Durch Dienstvereinbarung kann festgelegt werden, dass der Zahltag für die Zukunft auf den Monatsletzten gelegt wird.

§ 14**Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung, Entgeltumwandlung**

(Anstelle von § 25 TVöD)

- (1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat Anspruch auf betriebliche Altersversorgung, die der Dienstgeber durch Versicherung bei der Evangelischen Zusatzversorgungskasse Darmstadt oder der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Dortmund oder bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder nach deren Satzungsvorschriften in der jeweils geltenden Fassung sicherstellt.
 - (1a) 1Beendet das Diakonische Werk der EKD die Beteiligung an der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder mit Wirkung vom 31. Dezember 2010, wird die zusätzliche Altersversorgung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab dem 1. Januar 2011 bei der Evangelischen Zusatzversorgungskasse in Darmstadt (EZVK) fortgesetzt. 2Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis zum Diakonischen Werk der EKD am 31. 12. 2010 bestanden hat, entrichten ab dem 1. Januar 2011 eine Eigenbeteiligung zur Zusatzversorgung nach § 61 der Satzung der EZVK in der jeweils geltenden Fassung in Höhe von 1 %. 3Gleiches gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis

zum Diakonischen Werk der EKD und zum Evangelischen Zentrum für Entwicklung und Diakonie nach dem 31. 12. 2010 begründet wird. ⁴Für die einzelne Mitarbeiterin oder den einzelnen Mitarbeiter ist die Eigenbeteiligung auf die Dauer von zehn Jahren begrenzt und endet spätestens am 31. Dezember 2030.

Anmerkung zu Absatz 1 a:

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

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

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

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

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

(4) ¹Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die am 1. Januar 2002 das 47., aber noch nicht das 55. Lebensjahr vollendet haben und am 31. Dezember 2001 in einem zusatzversorgungspflichtigen Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. Januar 2002 fortgeführt

wurde, beteiligt sich der Dienstgeber an der Entgeltumwandlung. ²Der nach Satz 1 förderungsfähige Betrag darf 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung nicht übersteigen entspr. 1a des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, soweit dieser Höchstbetrag nicht bereits durch Beiträge für die Pflichtversicherung bei einer Zusatzversorgungseinrichtung ausgeschöpft ist. ³Der Entgeltumwandlungsbetrag wird zwischen Dienstgeber und der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter wie folgt aufgeteilt:

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

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

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

Abschnitt IV **Urlaub und Arbeitsbefreiung**

§ 15

Sonderurlaub und Teilzeitbeschäftigung in besonderen Fällen

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

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

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

2Dienstliche Belange dürfen der Beurlaubung nicht entgegenstehen.

Anmerkung zu § 15 Absatz 1

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

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

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

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

(4) 1Entgeltliche Beschäftigungen während des Sonderurlaubs oder der Teilzeitbeschäftigung bedürfen der schriftlichen Zustimmung des Dienstgebers. 2Die Zustimmung soll erteilt werden, wenn die Beschäftigung dem Zweck des Sonderurlaubs oder der Teilzeitbeschäftigung nicht widerspricht.

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

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

(7) 1Während des Sonderurlaubs soll der Kontakt zwischen Mitarbeiterin oder Mitarbeiter und Dienstgeber von beiden Seiten aufrechterhalten werden, um die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit zu erleichtern. 2In geeigneten Fällen können längerfristig Beurlaubte

im gegenseitigen Einvernehmen zu Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen herangezogen werden, soweit Sinn und Zweck des Sonderurlaubs nicht gefährdet werden.

§ 16

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:

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

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

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

Anmerkung zu § 16 Abs. 1 und 2:

1) Fällt in den Fällen des Absatzes 1 Buchstabe c, e und f der Anlass der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, entfällt der Anspruch auf Freistellung. 2) Fällt in den Fällen des Absatzes 1 Buchstabe a und b und Absatz 2 der Anlass der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag oder ist der dem Anlass der Freistellung folgende Tag - im Falle des Absatzes

2 Buchstabe b einer der drei folgenden Tage - arbeitsfrei, vermindert sich der Anspruch auf Freistellung um einen Arbeitstag.

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

1Urlaub, der nicht innerhalb von neun Monaten nach Ende des Urlaubsjahres genommen worden ist, verfällt. 2Anstelle 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) 1Bei einer Beschäftigungszeit bis zu einem Jahr beträgt die Kündigungsfrist sechs Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres. 2Im einzelnen Arbeitsvertrag kann in diesen Fällen eine kürzere Kündigungsfrist vereinbart werden. 3Die Kündigung ist nur mit einer Frist von mindestens einem Monat und nur zum Schluss eines Kalendermonats zulässig.

(3) Im übrigen beträgt die Kündigungsfrist nach einer Beschäftigungszeit

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

von mehr als	1 Jahr	6 Wochen
von mindestens	12 Jahren	6 Monaten

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

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

§ 19

Außerordentliche Kündigung

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

§ 20

Beschäftigungszeit

(Ergänzungen zu § 34 Abs. 3 TVöD)

(1) Der Dienst

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

ist Beschäftigungszeit im Sinne des § 34 Abs. 3 TVöD.

(2) Dem Dienst nach Absatz 1 stehen Tätigkeiten gleich

- a) in missionarischen, diakonischen oder sonstigen kirchlichen Werken und Einrichtun-
gen innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland;
- b) in Einrichtungen und Verbänden, die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kir-
che in Deutschland angeschlossen sind, ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform;
- c) in einer evangelischen Kirchengemeinde oder Kirchengemeinschaft im Ausland, die
mit der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer ihrer Gliedkirchen oder Zusam-
menschlüssen von Gliedkirchen verbunden ist;
- d) im Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche und des Deutschen Caritasverbandes;
- e) bei Einrichtungen, Werken und Verbänden weiterer Kirchen, die der Arbeitsgemein-
schaft Christlicher Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland und Berlin angeschlos-
sen sind;
- f) in Dienststellen oder bei Dienstgebern des Bundes Evangelischer Kirchen.

Anmerkung zu § 20 Abs. 2:

1Als 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. 2Es sind nur Zeiten anrechnungsfähig, die für die Tätigkeit beim Dienstgeber nach § 1 förderlich sind.

Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 21 Inkrafttreten, Laufzeit

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2009 in Kraft.

Anlagen zur Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland

1. Anwenderliste

Institut	Anschrift
Aktion Sühnezeichen Friedensdienste e. V.	10117 Berlin, Auguststr. 80
Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden e. V.	53115 Bonn, Blücherstr. 14
Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend in Deutschland e.V.	30159 Hannover, Otto-Brenner-Str. 9
Bundesakademie für Kirche und Diakonie gGmbH	13156 Berlin, Heinrich-Mann-Str. 29
Evangelischer Familien-Bildungsstätten und Familien-Bildungswerke e.V.	44145 Dortmund, Jägerstr. 1
Burckhardthaus e.V.	63554 Gelnhausen, Postfach 1440
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. (DEAE)	60439 Frankfurt/M., Emil-von-Behring-Str. 3
Deutsche Seemannsmission e. V.	28195 Bremen, Jippen 1
Deutscher Verband Evangelischer Bucharbeiter e. V.	37073 Göttingen, Bürgerstr. 2
Diakonisches Werk der EKD	70010 Stuttgart, Postfach 101142
Evangelische Akademie zu Berlin gGmbH	10117 Berlin, Charlottenstraße 53/54

Institut	Anschrift
Evangelische Arbeitsgemeinschaft zur Betreuung der Kriegsdienstverweigerer	53115 Bonn, Endenicher Str. 41
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 StudentInnengemeinde	30159 Hannover, Otto-Brenner-Str. 9
Evangelischer Blinden- und Sehbehindertendienst e.V.	35039 Marburg, Lessingstr. 5
Evangelischer Entwicklungsdienst e. V.	53123 Bonn, Ulrich-von-Hassell-Str. 76
Evangelisches Missionswerk	20537 Hamburg, Normannenweg 17-21
Evangelisches Zentralinstitut für Familienberatung GmbH	10117 Berlin, Auguststr. 80
Evangelisch-reformierte Kirche	26789 Leer, Saarstr. 6
Führungsakademie für Kirche und Diakonie gAG	10178 Berlin, Berliner Dom, Portal 12, Am Lustgarten
Gemeinschaftswerk der Evangelischen Publizistik gGmbH	60394 Frankfurt/M., Postfach 500550
Gustav-Adolf-Werk e. V.	04211 Leipzig, Postfach 310763
Konfessionskundliches Institut des Evangelischen Bundes e.V.	64625 Bensheim, Ernst-Ludwig-Str. 7
Männerarbeit der EKD	30175 Hannover, Berliner Allee 9-11

Institut	Anschrift
Ökumenische Zentrale der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland e.V	60446 Frankfurt/M., Postfach 900617
Verein zur Unterstützung der Gehörlosen-, der Schwerhörigen- und der Blinden- u. Sehbehindertenseelsorge in der EKD	34117 Kassel, Ständeplatz 18

2. Entgeltgruppenplan der Evangelischen Kirche in Deutschland

Der Entgeltgruppenplan der Evangelischen Kirche in Deutschland – Anlage zu § 8 Satz 1 der Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland – ist unter **Ordnungsnummer 8.230** abgedruckt

