

Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland (DVO. EKD)

Vom 19. Dezember 1989 (ABl. EKD 1990 S. 201)
zuletzt geändert am 10.7.2008 (ABl. EKD 2008 S. 341)
erhält folgende Neufassung:

Lfd.Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Ände- rung
1	Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland	6. November 2008	ABl. EKD 2008 S. 380	Im Inhaltsverzeichnis Überschrift zu § 15	geändert
				§ 8	Anmerkung angefügt
				§ 10	Satz 2 neu gefasst Anmerkung angefügt
				§ 15	Überschrift geändert
				§ 15 Abs. 3	neu gefasst
				§ 15 Abs. 4	neu gefasst
				§ 15 Abs. 5	neu gefasst
				§ 15 Abs. 7	neu gefasst
				§ 20 Abs. 2 Buchst. f)	neu gefasst

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

Anlage zur Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland: Anwenderliste

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 Kirchlich-diakonischer Auftrag

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

§ 3 Referenzregelungen

(1) 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:

1 Die Orientierung soll grundsätzlich in der o. g. Rangfolge erfolgen. 2 Ein Antrag auf Abweichung von der jeweils geltenden Fassung des TVöD bedarf eines kirchenspezifischen, insbesondere strukturellen oder finanziellen Grundes. 3 Ein entsprechender Antrag muss innerhalb von 6 Wochen nach Zugang der Information durch die Geschäftsstelle über die

Änderungen der oben genannten Regelwerke 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

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) 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

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

Anmerkung zu § 8:

Eingruppierungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ab dem 1. Januar 2009 eingestellt werden, erfolgen bis zum Inkrafttreten einer neuen Eingruppierungsordnung nach Maßgabe des § 14 ARRÜ-DVO.EKD.

§ 9

Stufenzuordnung

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

(1) 1Bei der Einstellung werden die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. 2Verfügen 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. 3Ist 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. 4Unabhängig 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) ¹ 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.
- ²Absatz 1 Satz 3 bleibt unberührt.
- (3) § 17 Abs. 2 TVöD wird nicht angewendet.

§ 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.

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.

§ 12**Jahressonderzahlung**

(Anstelle von § 20 Abs. 6 TVöD)

¹Mitarbeiterinnen 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. ²In 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)

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) ¹Die 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 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 pauschal versteuert. 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 zusatzversorgungsrechtlichen 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 %

¹Bei 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. ²Die 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) 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

- 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.

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 Sonderurlaub unter Fortfall des Entgelts erhalten, sofern es die dienstlichen Verhältnisse gestatten.

(4) Entgeltliche Beschäftigungen während des Sonderurlaubs oder der Teilzeitbeschäftigung bedürfen der schriftlichen Zustimmung des Dienstgebers. Die 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) Während des Sonderurlaubs 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 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 von Großeltern, Schwiegereltern, Stiefeltern oder Geschwistern, die mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter in einem Haushalt gelebt haben | 2 Arbeitstage |
| c) | Beisetzung einer in Buchstabe b) genannten Person, die nicht mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter in einem Haushalt gelebt hat | 1 Arbeitstag |
| d) | Konfirmation eines Kindes der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters | 1 Arbeitstag |
| e) | Eheschließung eines Kindes der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters | 1 Arbeitstag |
| f) | Silberne Hochzeit | 1 Arbeitstag |

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

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

Anmerkung zu § 16 Abs. 1 und 2:

¹Fällt in den Fällen des Absatzes 1 Buchstabe c, e und f der Anlass der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, entfällt der Anspruch auf Freistellung. ²Fällt 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 Mitarbeiter erhält Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD zur Teilnahme an Sitzungen kirchlicher Organe, deren Mitglied sie oder er ist. ²Arbeitsbefreiung ist zu gewähren zur Teilnahme an Kirchentagen, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

§ 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) 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 mindestens	12 Jahren	6 Monaten

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

- 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 Einrichtungen innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland;
- b) in Einrichtungen und Verbänden, die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche 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 Zusammenschlüssen von Gliedkirchen verbunden ist;
- d) im Tätigkeitsbereich der katholischen Kirche und des Deutschen Caritasverbandes;
- e) bei Einrichtungen, Werken und Verbänden weiterer Kirchen, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland und Berlin angeschlossen sind;
- f) in Dienststellen oder bei Dienstgebern des 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 Ökumene¹ bei Nicht-Regierungs-Organisationen und internationalen Organisationen,

¹ Nr. 7.1.

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
Inkrafttreten, Laufzeit

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2009 in Kraft.

Anlage zur Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland**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 e.V.	30159 Hannover, Otto-Brenner-Str. 9
Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelischer Familienbildungsstätten e. V.	44135 Dortmund, Olpe 35
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 Buchereien e. V.	37073 Göttingen, Bürgerstr. 2
Diakonisches Werk der EKD	70010 Stuttgart, Postfach 101142
Evangelische Akademie zu Berlin	10117 Berlin Charlottenstraße 53/54
Evangelische Arbeitsgemeinschaft zur Betreuung der Kriegsdienstverweigerer	28209 Bremen, Wachmannstraße 65

Institut	Anschrift
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
Forschungsstätte der Evangelischen Studiengemeinschaft Heidelberg	69118 Heidelberg Schmeilweg 5
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 9-111
Ökumenische Zentrale der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland e.V	60446 Frankfurt/M., Postfach 900617

Institut	Anschrift
Verein zur Unterstützung der Gehörlosen-, der Schwerhörigen- und der Blinden- u. Sehbehindertenseelsorge in der EKD	34117 Kassel, Ständeplatz 18“