

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

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 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

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

(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) 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) 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.

§ 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. ²Teilzeitbeschäftigte erhalten diesen Zuschlag entsprechend anteilig. ³Die Kinderzulage nimmt an den 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) 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) 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 oder 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 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.

(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 Beschäftigungsdauer für die Dauer von höchstens einem Jahr beurlaubt werden, sofern es die dienstlichen Verhältnisse gestatten.

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

(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) ¹Während der Beurlaubung 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 längerfristige 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:

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)

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 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

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

ist 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) im Gebiet des ehemaligen 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

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 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.	60439 Frankfurt/M., Emil-von-Behring-Str. 3
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 101142
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 StudentInnengemeinde 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 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 e.V.	30175 Hannover, Berliner Allee 9-11
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

Arbeitsrechtliche Kommission
Bähre
(Vorsitzender)

