



# Bremische Evangelische Kirche

## Gesetze, Verordnungen u. Mitteilungen

Herausgegeben vom

Kirchenausschuss der Bremischen Evangelischen Kirche Franzuseck 2-4 Postfach 10 69 29 28069 Bremen

Jahrgang 2007

Bremen, 28. Dezember 2007

Nr. 5

### INHALT

1. Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Bremischen Evangelischen Kirche in Anlehnung an das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes (KAVO-BEK) vom 29. November 2007 (Beschluss Nr. 124) .....	S. 25
2. Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeitenden in die KAVO-BEK und zur Regelung des Übergangsrechts (ARR-Ü) vom 29. November 2007 (Beschluss Nr. 125) ..	S. 41
3. Allgemeine Entgeltordnung für die Bremische Evangelische Kirche vom 29. November 2007 (Beschluss Nr. 126) .....	S. 51
4. Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission der Bremischen Evangelischen Kirche zur Entgelttabelle im Sinne des § 15 Abs. 2 KAVO-BEK (Beschluss Nr. 127) vom 29. November 2007 .....	S. 54
5. Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission der Bremischen Evangelischen Kirche zur Übernahme des Tarifvertrages für Auszubildende der Länder in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (TVA-L BBiG) vom 12. Oktober 2006 (Beschluss Nr. 128) vom 29. November 2007 .....	S. 55
6. Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission der Bremischen Evangelischen Kirche zur Übernahme des Tarifvertrages über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten vom 12. Oktober 2006 (Beschluss Nr. 129) vom 29. November 2007 .....	S. 55

1. **Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Bremischen Evangelischen Kirche in Anlehnung an das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes (KAVO-BEK) vom 29. November 2007 (Beschluss Nr. 124)**

#### Inhaltsverzeichnis

#### KIRCHLICHE ARBEITSVERTRAGSORDNUNG (KAVO)

##### Abschnitt I

##### Allgemeine Vorschriften

§ 1	Geltungsbereich
§ 2	Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit
§ 3	Allgemeine Arbeitsbedingungen
§ 4	Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestaltung
§ 5	Qualifizierung

##### Abschnitt II

##### Arbeitszeit

§ 6	Regelmäßige Arbeitszeit
§ 7	Sonderformen der Arbeit
§ 8	Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
§ 9	Bereitschaftszeiten
§ 10	Arbeitszeitkonto
§ 11	Teilzeitbeschäftigung

<b>Abschnitt III</b>	<b>Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen</b>
§ 12	Eingruppierung
§ 13	Überleitung bestehender Arbeitsverhältnisse
§ 14	Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit
§ 15	Tabellenentgelt
§ 16	Stufen der Entgelttabelle
§ 17	Allgemeine Regelungen zu den Stufen
§ 18	Leistungsentgelt
§ 19	Erschwerniszuschläge
§ 20	Jahressonderzahlung
§ 21	Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
§ 22	Entgelt im Krankheitsfall
§ 23	Besondere Zahlungen
§ 24	Berechnung und Auszahlung des Entgelts
§ 25	Betriebliche Altersversorgung
<b>Abschnitt IV</b>	<b>Urlaub und Arbeitsbefreiung</b>
§ 26	Erholungsurlaub
§ 27	Zusatzurlaub
§ 28	Sonderurlaub
§ 29	Arbeitsbefreiung
<b>Abschnitt V</b>	<b>Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b>
§ 30	Befristete Arbeitsverträge
§ 31	Führung auf Probe
§ 32	Führung auf Zeit
§ 33	Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
§ 34	Kündigung des Arbeitsverhältnisses
§ 35	Außerordentliche Kündigung
§ 36	Zeugnis
<b>Abschnitt VI</b>	<b>Übergangs- und Schlussvorschriften</b>
§ 37	Ausschlussfrist
§ 38	Begriffsbestimmungen
§ 39	In-Kraft-Treten

**Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Bremischen Evangelischen Kirche  
in Anlehnung an das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes**

**(KAVO-BEK)**

**Abschnitt I  
Allgemeine Vorschriften**

**§ 1**

**Geltungsbereich**

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Mitarbeitende, die in einem Arbeitsverhältnis zur Bremischen Evangelischen Kirche oder einer ihrer Kirchengemeinden stehen.

(2) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt nicht für

- a) Mitarbeitende, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,
- b) Auszubildende, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, sowie Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten,
- c) Mitarbeitende, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,
- d) Mitarbeitende, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,

- e) Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter,
- f) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV,
- g) Mitarbeitende, deren Leistungsfähigkeit infolge einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung beeinträchtigt ist und deren Rehabilitation oder Resozialisierung durch Beschäftigungs- und Arbeitstherapiemaßnahmen angestrebt wird,
- h) Lehrkräfte und Lehrbeauftragte an Schulen, Fachhochschulen und Hochschulen sowie privatrechtlich beschäftigte Pfarrerinnen und Pfarrer, soweit diese von einer gesonderten Regelung erfasst werden.

## § 2

### Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.
- (2) <sup>1</sup>Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. <sup>2</sup>Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (3) <sup>1</sup>Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. <sup>2</sup>Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- (4) <sup>1</sup>Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. <sup>2</sup>Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

## § 3

### Allgemeine Arbeitsbedingungen

- (1) <sup>1</sup>Die Mitarbeitenden haben den anvertrauten Dienst treu und gewissenhaft zu leisten. <sup>2</sup>Das Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes muss der übernommenen Verantwortung im kirchlichen Dienst nach Maßgabe der Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der jeweils geltenden Fassung entsprechen.
- (2) Die Mitarbeitenden haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (3) <sup>1</sup>Die Mitarbeitenden dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. <sup>2</sup>Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. <sup>3</sup>Werden den Mitarbeitenden derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (4) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Mitarbeitenden ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Mitarbeitenden oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- (5) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechnigt, Mitarbeitende zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung der Betriebsärztin/des Betriebsarztes oder der Vertrauensärztin/des Vertrauensarztes nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. <sup>2</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (6) <sup>1</sup>Die Mitarbeitenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. <sup>3</sup>Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. <sup>4</sup>Die Mitarbeitenden müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. <sup>5</sup>Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (7) Für die Schadenshaftung der Mitarbeitenden finden die für die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten der Bremischen Evangelischen Kirche geltenden Bestimmungen entsprechende Anwendung.

## § 4

### Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

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

#### Protokollerklärungen zu § 4 Abs. 1:

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

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

#### Protokollerklärung zu § 4 Abs. 2:

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

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

#### Protokollerklärung zu § 4 Abs. 3:

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

## § 5

### Qualifizierung

(1) <sup>1</sup>Mitarbeitende sind verpflichtet, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten durch berufliche Fortbildung aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber ist verpflichtet, hierfür entsprechende Voraussetzungen zu schaffen.

(2) Näheres regeln die „Richtlinien zur berufsbezogenen Fortbildung“ der Bremischen Evangelischen Kirche in ihrer jeweils geltenden Fassung. Ergänzende Regelungen sind durch Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission möglich.

#### Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 Satz 2:

Die bisherigen Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission bleiben unberührt.

## Abschnitt II Arbeitszeit

### § 6

#### Regelmäßige Arbeitszeit

(1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup>Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen

Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

(2) <sup>1</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 kann bei Mitarbeitenden mit ihrer Zustimmung ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden, insbesondere für die Durchführung so genannter Sabbatjahrm Modelle.

(3) <sup>1</sup>Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

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

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

(6) <sup>1</sup>Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen zwei Sonntage im Monat arbeitsfrei sein, wenn die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht für Mitarbeitende im liturgischen Dienst. <sup>3</sup>Für diese Mitarbeitenden verringert sich die Zahl der arbeitsfreien Sonntage auf mindestens sechs im Kalenderjahr. <sup>4</sup>Abweichende und/oder konkretisierende Regelungen sind durch Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission oder durch Dienstvereinbarung möglich.

#### Protokollerklärung zu § 6 Abs. 6 Satz 4:

Die bisherigen Regelungen bleiben unberührt.

(7) <sup>1</sup>Bei Dienstreisen einschließlich der verantwortlichen Durchführung von Freizeiten, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, Seminaren usw. gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit, höchstens 12 Stunden täglich. <sup>2</sup>Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde.

## **§ 7**

### **Sonderformen der Arbeit**

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

(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

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

(4) <sup>1</sup>Rufbereitschaft leisten Mitarbeitende, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass

Mitarbeitende vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

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

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

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

## **§ 8**

### **Ausgleich für Sonderformen der Arbeit**

Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen; für die Zeit des Freizeitausgleichs wird das Entgelt nach § 21 weitergezahlt.

#### Protokollerklärung zu § 8:

Soweit bisher nach Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission für einzelne Gruppen von Mitarbeitenden ein Ausgleich für Sonderformen der Arbeit (Zeitzuschläge, Rufbereitschaft) gezahlt wurde, wird dieser Ausgleich nach Maßgabe des § 8 TV-L weitergezahlt.

## **§ 9**

### **Bereitschaftszeiten**

(entfällt)

## **§ 10**

### **Arbeitszeitkonto**

(entfällt)

## **§ 11**

### **Teilzeitbeschäftigung**

(1) <sup>1</sup>Mit Mitarbeitenden soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. <sup>3</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. <sup>4</sup>Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

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

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

## Protokollerklärung zu Abschnitt II:

Bei In-Kraft-Treten dieser Arbeitsvertragsordnung bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

### **Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen**

#### **§ 12 Eingruppierung**

Die Eingruppierung ergibt sich aus der „Allgemeinen Entgeltordnung für die Bremische Evangelische Kirche“ in ihrer jeweils geltenden Fassung.

#### **§ 13 Überleitung bestehender Arbeitsverhältnisse**

Arbeitsverhältnisse mit der Bremischen Evangelischen Kirche oder einer ihrer Kirchengemeinden, die über den 31. Dezember 2007 hinaus fortbestehen und die am 1. Januar 2008 unter den Geltungsbereich dieser Arbeitsvertragsordnung fallen, werden gemäß der „Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeitenden in die KAVO-BEK und zur Regelung des Übergangsrechts (ARR-Ü)“ übergeleitet.

#### **§ 14 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit**

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

(2) Die persönliche Zulage bemisst sich für Mitarbeitende in allen Entgeltgruppen aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Abs. 3 Satz 1 und 2 ergeben hätte.

#### **§ 15 Tabellenentgelt**

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

(2) Die Mitarbeitenden erhalten Entgelt nach der geltenden Entgelttabelle zu dieser Arbeitsvertragsordnung.

#### **§ 16 Stufen der Entgelttabelle**

(1) Die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen 2 bis 8 sechs Stufen.

(2) <sup>1</sup>Bei der Einstellung werden die Mitarbeitenden der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>2</sup>Verfügen Mitarbeitende über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügen sie über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. <sup>3</sup>Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

#### Protokollerklärungen zu § 16 Abs. 2:

1. Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogenen entsprechenden Tätigkeit.
2. Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

(3) Die Mitarbeitenden erreichen die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

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

(4) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. <sup>2</sup>Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). <sup>3</sup>Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht.

## § 17

### Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

(2) <sup>1</sup>Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Abs. 3 stehen gleich:

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

<sup>2</sup>Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit sowie Zeiten einer Unterbrechung bei Mitarbeitenden, die für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Beschäftigungsverhältnis stehen (Saisonbeschäftigte), sind unschädlich; sie werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. <sup>3</sup>Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. <sup>4</sup>Zeiten, in denen Mitarbeitende mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

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

#### Protokollerklärung zu § 17 Abs. 3 Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.



**§ 18**  
**Leistungsentgelt**  
(entfällt)

Protokollerklärung zu § 18:

<sup>1</sup>Ein Leistungsentgelt im Sinne einer variablen und leistungsorientierten Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt wird nicht gezahlt. <sup>2</sup>Es wird auf die Protokollerklärung zu § 20 Abs. 2 verwiesen.

**§ 19**  
**Erschwerniszuschläge**  
(entfällt)

**§ 20**  
**Jahressonderzahlung**

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

(2) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung beträgt bei Mitarbeitenden in allen Entgeltgruppen 60 v. H. der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 erhöht sich die Jahressonderzahlung in den Jahren 2008 und 2009 in allen Entgeltgruppen auf 100 v. H. der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3.

Protokollerklärung zu § 20 Abs. 2:

<sup>1</sup>Bei der Höhe der Jahressonderzahlung ist das im öffentlichen Dienst für Leistungsentgelt vorgesehene Volumen von derzeit 1 v. H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers mit einbezogen. <sup>2</sup>Verändert sich das im öffentlichen Dienst für Leistungsentgelt vorgesehene Volumen, wird die Arbeitsrechtliche Kommission über die Höhe der Jahressonderzahlung im Geltungsbereich dieser Arbeitsvertragsordnung neu verhandeln.

Protokollerklärung zu § 20 Abs. 2 Satz 2:

<sup>1</sup>Es wird angestrebt, auch nach dem Jahr 2009 eine Jahressonderzahlung in dieser Höhe festzusetzen. <sup>2</sup>Voraussetzung hierfür ist, dass die wirtschaftliche Situation der Bremischen Evangelischen Kirche dem nicht entgegensteht.

(3) <sup>1</sup>Bemessungsgrundlage im Sinne des Absatzes 2 ist das monatliche Entgelt, das den Mitarbeitenden in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. <sup>2</sup>Bei Mitarbeitenden, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. August begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. <sup>3</sup>In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3:

<sup>1</sup>Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. <sup>2</sup>Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. <sup>3</sup>Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. <sup>4</sup>Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

(4) <sup>1</sup>Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Mitarbeitende keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Mitarbeitende kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

- a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
- b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz,

- c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.

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

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

(6) <sup>1</sup>Mitarbeitende, die bis zum 31. Dezember 2007 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. <sup>2</sup>In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 3 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

## **§ 21**

### **Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung**

<sup>1</sup>In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Abs. 3 Satz 1, § 8, § 22 Abs. 1, § 26 und § 29 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. <sup>2</sup>Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der letzten drei vollen Kalendermonate, die dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehen (Berechnungszeitraum), gezahlt. <sup>3</sup>Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich gezahlte Entgelt für Überstunden und Mehrarbeit (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden sowie etwaiger Überstundenpauschalen), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23.

#### Protokollerklärungen zu § 21 Satz 2 und 3:

1. <sup>1</sup>Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. <sup>2</sup>Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. <sup>3</sup>Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.

2. <sup>1</sup>Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich auf fünf Tage verteilt ist. <sup>2</sup>Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. <sup>3</sup>Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. <sup>4</sup>Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 diejenigen Beträge unberücksichtigt, die während der Fortzahlungstatbestände auf Basis der Tagesdurchschnitte zustanden.

3. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

## **§ 22**

### **Entgelt im Krankheitsfall**

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

#### Protokollerklärung zu § 22 Abs. 1 Satz 1:

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

(2) <sup>1</sup>Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Mitarbeitenden für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. <sup>2</sup>Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge

verminderte Entgelt im Sinne des § 21; bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen.<sup>3</sup>Bei Mitarbeitenden, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind, sind bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses diejenigen Leistungen zugrunde zu legen, die ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

(3) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 4)

von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und

von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche

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

#### Protokollerklärung zu § 22 Abs. 3 Satz 1 und 2:

Als Beschäftigungszeit sollen auch Zeiten bei anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern und bei anderen kirchlichen oder diakonischen Arbeitgebern anerkannt werden.

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

### **§ 23**

#### **Besondere Zahlungen**

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

(2) <sup>1</sup>Mitarbeitende erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 4)

a) von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro,

b) von 40 Jahren in Höhe von 500 Euro.

<sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

(3) <sup>1</sup>Beim Tod von Mitarbeitenden, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. <sup>2</sup>Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. <sup>3</sup>Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der

Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

(4) Für die Erstattung von Reisekosten gilt die Verordnung über die Reisekostenvergütung (Reisekostenverordnung) der Bremischen Evangelischen Kirche in ihrer jeweils geltenden Fassung; für die Erstattung von Umzugskosten gilt die Verordnung über die Umzugskostenvergütung (Umzugskostenverordnung) der Bremischen Evangelischen Kirche in ihrer jeweils geltenden Fassung.

## **§ 24**

### **Berechnung und Auszahlung des Entgelts**

(1) <sup>1</sup>Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit durch eine Arbeitsrechtsregelung nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. <sup>2</sup>Die Zahlung erfolgt am 16. Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. <sup>3</sup>Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. <sup>4</sup>Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

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

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

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

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

(6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge) pauschaliert werden.

## **§ 25**

### **Betriebliche Altersversorgung**

<sup>1</sup>Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt. <sup>2</sup>Einzelheiten bestimmt die Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt in ihrer jeweils geltenden Fassung.

## **Abschnitt IV**

### **Urlaub und Arbeitsbefreiung**

## **§ 26**

### **Erholungsurlaub**

(1) <sup>1</sup>Mitarbeitende haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). <sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr

bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	26 Arbeitstage,
bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	29 Arbeitstage und
nach dem vollendeten 40. Lebensjahr	30 Arbeitstage.

<sup>3</sup>Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. <sup>4</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>5</sup>Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. <sup>6</sup>Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

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

- a) <sup>1</sup>Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. <sup>2</sup>Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
- b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, steht als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1 zu; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt.
- c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- d) Das Entgelt nach Absatz 1 Satz 1 wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

**§ 27**  
**Zusatzurlaub**  
(entfällt)

**§ 28**  
**Sonderurlaub**

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

**§ 29**  
**Arbeitsbefreiung**

(1) <sup>1</sup>Nur die nachstehend aufgeführten Anlässe gelten als Fälle nach § 616 BGB, in denen Mitarbeitende unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden:

- a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes  
ein Arbeitstag,
- b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils  
zwei Arbeitstage,
- c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort  
ein Arbeitstag,
- d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum  
ein Arbeitstag,
- e) schwere Erkrankung
  - aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt,  
ein Arbeitstag im Kalenderjahr,
  - bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,  
bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr,

- cc) einer Betreuungsperson, wenn Mitarbeitende deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen, bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr.

<sup>2</sup>Eine Freistellung nach Buchstabe e erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters zur vorläufigen Pflege bescheinigt. <sup>3</sup>Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- f) Ärztliche Behandlung von Mitarbeitenden, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,

erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

(2) <sup>1</sup>Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 21, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können; soweit die Mitarbeitenden Anspruch auf Ersatz des Entgelts geltend machen können, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. <sup>2</sup>Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. <sup>3</sup>Die Mitarbeitenden haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. <sup>2</sup>In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

#### Protokollerklärung zu § 29 Abs. 3 Satz 1:

Zu den „sonstigen dringenden Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z. B. bei kirchlichen Amtshandlungen Tag der Taufe, Konfirmation, Erstkommunion eines Kindes oder Trauung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters).

#### Protokollerklärung zu § 29 Abs. 3 Satz 2:

Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z. B. Umzug aus persönlichen Gründen).

(4) <sup>1</sup>Zur Ausübung eines kirchlichen Amtes als Mitglied der nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden kirchlichen Organe und ihrer Ausschüsse werden die Mitarbeitenden unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Dies gilt entsprechend für Mitarbeitende, die der Arbeitsrechtlichen Kommission der Bremischen Evangelischen Kirche angehören. <sup>3</sup>Auf Antrag kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern gewerkschaftlicher Gremien zur Teilnahme an Tagungen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 erteilt werden.

(5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen.

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

### **§ 30** **Befristete Arbeitsverträge**

(1) Befristete Arbeitsverträge sind zulässig auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen.

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

(3) <sup>1</sup>Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten. <sup>2</sup>Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

(4) <sup>1</sup>Bei befristeten Arbeitsverträgen gelten die ersten drei Monate als Probezeit. <sup>2</sup>Die Arbeitsvertragsparteien können hiervon abweichend eine Probezeit im gesetzlich zulässigen Umfang vereinbaren. <sup>3</sup>Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.

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

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

<sup>3</sup>Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich. <sup>4</sup>Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

#### Protokollerklärung zu § 30 Abs. 5:

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

### **§ 31**

#### **Führung auf Probe**

(entfällt)

### **§ 32**

#### **Führung auf Zeit**

(entfällt)

### **§ 33**

#### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung**

(1) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung

- a) mit Ablauf des Monats, in dem die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat,
- b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. <sup>2</sup>Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. <sup>4</sup>Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. <sup>5</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. <sup>6</sup>In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

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

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

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

### **§ 34**

#### **Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

(1) <sup>1</sup>Die Kündigungsfrist beträgt bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen zum Monatschluss. <sup>2</sup>Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 4)

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

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(2) <sup>1</sup>Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitenden, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 4) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. <sup>2</sup>Soweit Mitarbeitende nach den bis zum 31. Dezember 2007 geltenden Arbeitsrechtsregelungen unkündbar waren, bleiben sie unkündbar.

(3) <sup>1</sup>Unkündbaren Mitarbeitenden kann ferner mit dem Ziel, das Arbeitsverhältnis zu beenden, gekündigt werden, wenn die Dienststelle oder Einrichtung, in der sie bisher tätig waren, wesentlich eingeschränkt oder aufgelöst wird. <sup>2</sup>Voraussetzung ist, dass den Mitarbeitenden eine zumutbare, im Wesentlichen gleichwertige Beschäftigungsmöglichkeit nachgewiesen wird und das Entgelt nicht mehr als eine Entgeltgruppe unter den Sätzen der bisherigen Entgeltgruppe liegt. <sup>3</sup>Die Kündigungsfrist beträgt in diesem Fall sechs Monate zum Schluss eines Kalenderjahres.

(4) <sup>1</sup>Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. <sup>2</sup>Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. <sup>3</sup>Wechseln Mitarbeitende zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieser Arbeitsvertragsordnung erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt.

### **§ 35**

#### **Außerordentliche Kündigung**

Ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung ist unter anderem

1. ein Verhalten, das eine grobe Missachtung der evangelischen Kirche oder ihrer Ordnungen und somit eine Beeinträchtigung der Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes darstellt,
2. der Austritt aus der evangelischen Kirche oder einer in der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland organisierten Kirche.

### **§ 36**

#### **Zeugnis**

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

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



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

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

## **Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften**

### **§ 37 Ausschlussfrist**

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

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

### **§ 38 Begriffsbestimmungen**

(entfällt)

### **§ 39 In-Kraft-Treten**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2008 in Kraft.

(Dr. Noltenius)  
Vorsitzender

(Kissling)  
stellvertretende Vorsitzende

## **2. Arbeitsrechtsregelungen zur Überleitung der Mitarbeitenden in die KAVO-BEK und zur Regelung des Übergangsrechts (ARR-Ü) vom 29. November 2007 (Beschluss Nr. 125)**

### **1. Abschnitt Allgemeine Vorschriften**

#### **§ 1**

#### **Geltungsbereich**

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Mitarbeitende, deren Arbeitsverhältnis zu der Bremischen Evangelischen Kirche oder einer ihrer Kirchengemeinden über den 31. Dezember 2007 hinaus fortbesteht und die am 1. Januar 2008 unter den Geltungsbereich der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung der Bremischen Evangelischen Kirche (KAVO-BEK) fallen, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.

#### Protokollerklärungen zu § 1 Abs. 1:

1. In der Zeit bis zum 31. Dezember 2009 sind Unterbrechungen von bis zu einem Monat unschädlich.

2. <sup>1</sup>Auf Mitarbeitende, die seit mindestens fünf Jahren für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Arbeitsverhältnis standen oder stehen (Saisonbeschäftigte), werden die §§ 2 bis 8, 11, 14, 17, 18, 19 Abs. 1 auch dann angewandt, wenn das Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 2007 bzw. 1. Januar 2008 nicht bestanden hat. <sup>2</sup>Für die Überleitung, insbesondere für die Berechnung des Vergleichsentgelts, finden die Regelungen für Mitarbeitende, die im Dezember 2007 beurlaubt waren, sinngemäß Anwendung. <sup>3</sup>Die Anwendung dieser Arbeitsrechtsregelung endet, wenn die/der Saisonbeschäftigte in einer neuen Saison nicht wieder eingestellt wird.

- (2) Nur soweit nachfolgend ausdrücklich bestimmt, gelten die Vorschriften dieser Arbeitsrechtsregelung auch für Mitarbeitende, deren Arbeitsverhältnis zur Bremischen Evangelischen Kirche oder einer ihrer Kirchengemeinden nach dem 31. Dezember 2007 beginnt und die unter den Geltungsbereich der KAVO-BEK fallen.
- (3) Für geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV, die am 31. Dezember 2007 unter den Geltungsbereich des BAT-BEK / MTArb-BEK fallen, finden die bisher jeweils einschlägigen Arbeitsrechtsregelungen für die Dauer ihres ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses weiterhin Anwendung.
- (4) Die Bestimmungen der KAVO-BEK gelten, soweit diese Arbeitsrechtsregelung keine abweichenden Regelungen trifft.

## § 2

### Ersetzung bisheriger Arbeitsrechtsregelungen durch die KAVO-BEK

- (1) <sup>1</sup>Die KAVO-BEK ersetzt in Verbindung mit dieser Arbeitsrechtsregelung für den Bereich der Bremischen Evangelischen Kirche, soweit in der KAVO-BEK oder in dieser Arbeitsrechtsregelung nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, folgende Regelungen:
  - Bundes-Angestelltentarifvertrag in der Fassung für die Bremische Evangelische Kirche (BAT-BEK) vom 8. Juni 1988, zuletzt geändert am 15. März 2006
  - Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder in der Fassung für die Bremische Evangelische Kirche (MTArb-BEK) vom 30. August 1996, zuletzt geändert am 21. April 2004
  - Beschluss Nr. 108 der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 22. Mai 2003 zur Übernahme des Vergütungstarifvertrages Nr. 35 zum BAT und zur Übernahme des Monatslohtarifvertrages Nr. 5 zum MTArb
  - Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte vom 17. Mai 1982
  - Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Angestellte vom 17. Dezember 1970
  - Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Arbeiter vom 17. Dezember 1970
  - Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte vom 12. Oktober 1973
  - Tarifvertrag über eine Zuwendung für Arbeiter vom 12. Oktober 1973
  - Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte vom 16. März 1977
  - Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Arbeiter vom 16. März 1977<sup>2</sup>Die Ersetzung erfolgt mit Wirkung vom 1. Januar 2008, soweit kein abweichender Termin bestimmt ist.
- (2) Im Übrigen werden solche Arbeitsrechtsregelungen mit Wirkung vom 1. Januar 2008 ersetzt, die
  - materiell in Widerspruch zu Regelungen der KAVO-BEK bzw. dieser Arbeitsrechtsregelung stehen,
  - einen Regelungsinhalt haben, der nach dem Willen der Arbeitsrechtlichen Kommission durch die KAVO-BEK bzw. diese Arbeitsrechtsregelung ersetzt oder aufgehoben worden ist, oder
  - zusammen mit der KAVO-BEK bzw. dieser Arbeitsrechtsregelung zu Doppelleistungen führen würden.
- (3) Soweit in nicht ersetzten Arbeitsrechtsregelungen auf Vorschriften verwiesen wird, die aufgehoben oder ersetzt worden sind, gelten an deren Stelle bis zu einer redaktionellen Anpassung die Regelungen der KAVO-BEK bzw. dieser Arbeitsrechtsregelung entsprechend.

## 2. Abschnitt

### Überleitungsregelungen

## § 3

### Überleitung in die KAVO-BEK

Die von § 1 Abs. 1 erfassten Mitarbeitenden werden am 1. Januar 2008 nach den folgenden Regelungen in die KAVO-BEK übergeleitet.

## § 4

### Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen

- (1) Für die Überleitung der Mitarbeitenden wird ihre Vergütungs- bzw. Lohngruppe nach der Anlage 2 TVÜ-Länder Teil A bzw. der Anlage 5A den Entgeltgruppen der KAVO-BEK zugeordnet.
- (2) Mitarbeitende, die im Januar 2008 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die Voraussetzungen für eine Höhergruppierung, einen Bewährungs-, Fallgruppen- oder Tätigkeitsaufstieg erfüllt hätten, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Dezember 2007 höhergruppiert bzw. höher eingereiht worden.
- (3) Mitarbeitende, die im Januar 2008 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts in eine niedrigere Vergütungs- bzw. Lohngruppe eingruppiert bzw. eingereiht worden wären, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Dezember 2007 herabgruppiert bzw. niedriger eingereiht worden.

## § 5

### Vergleichsentgelt

- (1) Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle der KAVO-BEK wird für die Mitarbeitenden nach § 4 ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der Bezüge, die im Dezember 2007 zustehen, nach den Absätzen 2 bis 6 gebildet.
- (2) <sup>1</sup>Bei Mitarbeitenden aus dem Geltungsbereich des BAT-BEK setzt sich das Vergleichsentgelt aus Grundvergütung, allgemeiner Zulage und Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2 zusammen. <sup>2</sup>Ist auch eine andere Person im Sinne von § 29 Abschn. B Abs. 5 BAT-BEK ortszuschlagsberechtigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigt, wird die Stufe 1 und der jeweilige Anteil des Unterschiedsbetrages der Ortszuschlagsstufe 1 und 2 bzw. des Familienzuschlags der Stufe 1, den die andere Person aufgrund von Teilzeitbeschäftigung nicht mehr erhält, zugrunde gelegt; findet die KAVO-BEK am 1. Januar 2008 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. <sup>3</sup>Ferner fließen im Dezember 2007 nach Arbeitsrechtsregelungen zustehende Funktionszulagen insoweit in das Vergleichsentgelt ein, als sie nach der KAVO-BEK nicht mehr vorgesehen sind. <sup>4</sup>Erhalten Mitarbeitende eine Gesamtvergütung (§ 30 BAT-BEK), bildet diese das Vergleichsentgelt.

#### Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 Satz 3:

Vorhandene Mitarbeitende erhalten bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung ihre Techniker-, Meister-, Küster- und Integrationszulagen unter den bisherigen Voraussetzungen als persönliche Besitzstandszulage.

- (3) <sup>1</sup>Bei Mitarbeitenden aus dem Geltungsbereich des MTA-BEK wird der Monatstabellenlohn als Vergleichsentgelt zugrunde gelegt. <sup>2</sup>Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Erhalten Mitarbeitende den Lohn nach § 23 Abs. 1 MTA-BEK, bildet dieser das Vergleichsentgelt.
- (4) <sup>1</sup>Mitarbeitende, die im Januar 2008 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die Grundvergütung bzw. den Monatstabellenlohn der nächsthöheren Lebensalters- bzw. Lohnstufe erhalten hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Dezember 2007 erfolgt. <sup>2</sup>§ 4 Abs. 2 und 3 gilt bei der Bemessung des Vergleichsentgelts entsprechend.
- (5) Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten bestimmt.

#### Protokollerklärung zu § 5 Abs. 5:

<sup>1</sup>Lediglich das Vergleichsentgelt wird auf der Grundlage eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten ermittelt; sodann wird nach der Stufenzuordnung das zustehende Entgelt zeitanteilig berechnet. <sup>2</sup>Die zeitanteilige Kürzung des auf den Ehegattenanteil im Ortszuschlag entfallenden Betrages (§ 5 Abs. 2 Satz 2 2. Halbsatz) unterbleibt nach Maßgabe des § 29 Abschn. B Abs. 5 Satz 2 BAT-BEK. <sup>3</sup>Neue Ansprüche entstehen hierdurch nicht.

- (6) Für Mitarbeitende, die nicht für alle Tage im Dezember 2007 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 Abschn. A Abs. 7 BAT-BEK und § 27 Abschn. B Abs. 3 Unterabs. 4 BAT-BEK bzw. der entsprechenden Regelungen für

Arbeiterinnen und Arbeiter werden die Mitarbeitenden für das Vergleichsentgelt so gestellt, als hätten sie am 1. Dezember 2007 die Arbeit wieder aufgenommen.

## § 6

### Stufenzuordnung der Angestellten

- (1) <sup>1</sup>Mitarbeitende aus dem Geltungsbereich des BAT-BEK werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet. <sup>2</sup>Das Entgelt der individuellen Zwischenstufe nach Satz 1 wird zum 1. Januar 2008 um 2,9 v. H. erhöht und auf volle fünf Euro aufgerundet. <sup>3</sup>Zum 1. Januar 2010 steigen diese Mitarbeitenden in die betragsmäßig nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf. <sup>4</sup>Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen der KAVO-BEK.
- (2) <sup>1</sup>Werden Mitarbeitende vor dem 1. Januar 2010 höhergruppiert (nach § 8 Abs. 1 und 3, § 9 Abs. 3 Buchst. a oder aufgrund Übertragung einer mit einer höheren Entgeltgruppe bewerteten Tätigkeit), so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Tabellenentgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Tabellenentgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen der KAVO-BEK. <sup>2</sup>In den Fällen des Satzes 1 gilt § 17 Abs. 3 Satz 2 KAVO-BEK entsprechend. <sup>3</sup>Werden Mitarbeitende vor dem 1. Januar 2010 herabgruppiert, werden sie in der niedrigeren Entgeltgruppe derjenigen individuellen Zwischenstufe zugeordnet, die sich bei Herabgruppierung im Dezember 2007 ergeben hätte; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach Absatz 1 Satz 3 und 4.
- (3) <sup>1</sup>Ist bei Mitarbeitenden, deren Eingruppierung sich nach Plan 2 der Allgemeinen Vergütungsordnung für die Bremische Evangelische Kirche richtet, das Vergleichsentgelt niedriger als das Entgelt der Stufe 3, entspricht es aber mindestens dem Mittelwert aus den Beträgen der Stufen 2 und 3 und ist die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter am Stichtag mindestens drei Jahre in einem Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber beschäftigt, wird sie/er abweichend von Absatz 1 bereits zum 1. Januar 2008 in die Stufe 3 übergeleitet. <sup>2</sup>Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen der KAVO-BEK.
- (4) <sup>1</sup>Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe, werden die Mitarbeitenden abweichend von Absatz 1 einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. <sup>2</sup>Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Werden Mitarbeitende aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. <sup>4</sup>Im Übrigen gilt Absatz 2 entsprechend. <sup>5</sup>Die individuelle Endstufe verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.
- (5) <sup>1</sup>Mitarbeitende, deren Vergleichsentgelt niedriger ist als das Tabellenentgelt in der Stufe 2, werden abweichend von Absatz 1 der Stufe 2 zugeordnet. <sup>2</sup>Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen der KAVO-BEK.

#### Protokollerklärungen zu §§ 4 und 6:

Für die Überleitung in die Entgeltgruppe 8a gemäß Anlage 5A TVÜ-Länder gilt für übergeleitete Mitarbeitende

- der Vergütungsgruppe Kr. V vier Jahre Kr. Va zwei Jahre Kr. VI
- der Vergütungsgruppe Kr. V sechs Jahre Kr. VI

mit Ortszuschlag der Stufe 2:

1. Zunächst erfolgt die Überleitung nach den allgemeinen Grundsätzen.
2. Die Verweildauer in Stufe 3 wird von drei Jahren auf zwei Jahre verkürzt.
3. Der Tabellenwert der Stufe 4 wird nach der Überleitung um 100 Euro erhöht.

## § 7

### Stufenzuordnung der Arbeiterinnen und Arbeiter

- (1) <sup>1</sup>Mitarbeitende aus dem Geltungsbereich des MTArb-BEK werden entsprechend ihrer Beschäftigungszeit nach § 6 MTArb-BEK der Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet, die sie erreicht hätten, wenn die Entgelttabelle der KAVO-BEK bereits seit Beginn

ihrer Beschäftigungszeit gegolten hätte; Stufe 1 ist hierbei ausnahmslos mit einem Jahr zu berücksichtigen. <sup>2</sup>Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen der KAVO-BEK.

- (2) § 6 Abs. 4 und Abs. 5 gilt für Mitarbeitende gemäß Absatz 1 entsprechend.
- (3) <sup>1</sup>Ist das Tabellenentgelt nach Absatz 1 Satz 1 niedriger als das Vergleichsentgelt, werden die Mitarbeitenden einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe zugeordnet; § 6 Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend. <sup>2</sup>Der Aufstieg aus der individuellen Zwischenstufe in die betragsmäßig nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe findet zu dem Zeitpunkt statt, zu dem sie gemäß Absatz 1 Satz 1 die Voraussetzungen für diesen Stufenaufstieg aufgrund der Beschäftigungszeit erfüllt haben.
- (4) <sup>1</sup>Werden Mitarbeitende während ihrer Verweildauer in der individuellen Zwischenstufe höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Tabellenentgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen der KAVO-BEK. <sup>2</sup>§ 17 Abs. 3 Satz 2 KAVO-BEK gilt entsprechend. <sup>3</sup>Werden Mitarbeitende während ihrer Verweildauer in der individuellen Zwischenstufe herabgruppiert, erfolgt die Stufenzuordnung in der niedrigeren Entgeltgruppe, als sei die niedrigere Einreihung bereits im Dezember 2007 erfolgt; der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach Absatz 3 Satz 2, ansonsten nach Absatz 1 Satz 2.

### **3. Abschnitt**

#### **Besitzstandsregelungen**

##### **§ 8**

#### **Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege**

- (1) <sup>1</sup>Mitarbeitende, die aus dem Geltungsbereich des BAT-BEK in eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitet werden und
- die am 1. Januar 2008 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben,
  - bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt weiterhin eine Tätigkeit auszuüben haben, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte, und
  - bei denen zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten,
- sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe der KAVO-BEK eingruppiert. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 erfolgt die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 5, wenn die Mitarbeitenden aus der Vergütungsgruppe VIII BAT-BEK mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe VII BAT-BEK in die Entgeltgruppe 3 übergeleitet worden sind; sie erfolgt in die Entgeltgruppe 8, wenn die Mitarbeitenden aus der Vergütungsgruppe VIb BAT-BEK mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe Vc BAT-BEK in die Entgeltgruppe 6 übergeleitet worden sind. <sup>3</sup>Die Sätze 1 und 2 gelten nicht in den Fällen des § 4 Abs. 2. <sup>4</sup>Erfolgt die Höhergruppierung vor dem 1. Januar 2010, gilt - gegebenenfalls unter Berücksichtigung des Satzes 2 - § 6 Abs. 2 Satz 1 und 2 entsprechend.
- (2) <sup>1</sup>Mitarbeitende, die aus dem Geltungsbereich des BAT-BEK in eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitet werden und
- die am 1. Januar 2008 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben,
  - in der Zeit zwischen dem 1. Februar 2008 und dem 31. Dezember 2009 höhergruppiert wären,
  - bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt weiterhin eine Tätigkeit auszuüben haben, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte, und
  - bei denen zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten,

erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- bzw. Endstufe, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 5) nach der Vergütung aufgrund der Höhergruppierung bestimmt hätte. <sup>2</sup>Ein etwaiger Strukturausgleich wird ab dem individuellen Aufstiegszeitpunkt nicht mehr gezahlt. <sup>3</sup>Der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach § 6 Abs. 1. <sup>4</sup>§ 4 Abs. 2 bleibt unberührt. <sup>5</sup>Das Vergleichsentgelt ist um 2,9 v. H. zu erhöhen und auf volle fünf Euro aufzurunden.

- (3) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 gelten die Absätze 1 bzw. 2 entsprechend für übergeleitete Mitarbeitende, die bei Fortgeltung des BAT-BEK bis spätestens mit Ablauf des 31. Dezember 2009 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit höhergruppiert worden wären, obwohl die Hälfte der erforderlichen Bewährungs- oder Tätigkeitszeit am 1. Januar 2008 noch nicht erfüllt ist.
- (4) <sup>1</sup>Die Absätze 1 bis 3 finden auf übergeleitete Mitarbeitende, deren Eingruppierung sich nach Plan 2 der Allgemeinen Vergütungsordnung für die Bremische Evangelische Kirche richtet, keine Anwendung. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht für die gemäß Anlage 5A TVÜ-Länder in die Entgeltgruppen 9a bis 9d übergeleiteten Mitarbeitenden.

## **§ 9**

### **Vergütungsgruppenzulagen**

- (1) Aus dem Geltungsbereich des BAT-BEK übergeleitete Mitarbeitende, denen am 31. Dezember 2007 nach der Vergütungsordnung zum BAT-BEK eine Vergütungsgruppenzulage zusteht, erhalten in der Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet werden, eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Vergütungsgruppenzulage.
- (2) <sup>1</sup>Aus dem Geltungsbereich des BAT-BEK übergeleitete Mitarbeitende, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 31. Dezember 2007 eine Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Fallgruppenaufstieg erreicht hätten, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem ihnen die Zulage nach bisherigem Recht zugestanden hätte, eine Besitzstandszulage. <sup>2</sup>Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Betrag, der als Vergütungsgruppenzulage zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 31. Dezember 2007 zugestanden hätte. <sup>3</sup>Voraussetzung ist, dass
  - am 1. Januar 2008 die für die Vergütungsgruppenzulage erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit nach Maßgabe des § 23b Abschn. A BAT-BEK zur Hälfte erfüllt ist,
  - zu diesem Zeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts der Vergütungsgruppenzulage entgegengestanden hätten und
  - bis zum individuellen Zeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die zu der Vergütungsgruppenzulage geführt hätte.
- (3) Für aus dem Geltungsbereich des BAT-BEK übergeleitete Mitarbeitende, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 31. Dezember 2007 im Anschluss an einen Fallgruppenaufstieg eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, gilt Folgendes:
  - a) <sup>1</sup>In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Mitarbeitende, die den Fallgruppenaufstieg am 31. Dezember 2007 noch nicht erreicht haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe der KAVO-BEK eingruppiert; § 8 Abs. 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend. <sup>2</sup>Eine Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage steht nicht zu.
  - b) Ist ein der Vergütungsgruppenzulage vorausgehender Fallgruppenaufstieg am 31. Dezember 2007 bereits erfolgt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 1. Januar 2008 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg zurückgelegt sein muss.
- (4) <sup>1</sup>Die Besitzstandszulage nach den Absätzen 1, 2 und 3 Buchst. b wird so lange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird und die sonstigen Voraussetzungen für die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht weiterhin bestehen. <sup>2</sup>Sie verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der Arbeitsrechtlichen Kommission für die jeweilige Entgeltgruppe beschlossenen Vomhundertsatz.

#### Protokollerklärung zu § 9 Abs. 4:

Unterbrechungen wegen Mutterschutz, Elternzeit, Krankheit und Urlaub sind unschädlich.

## § 10

### Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit

<sup>1</sup>Mitarbeitende, denen am 31. Dezember 2007 eine Zulage nach § 24 BAT-BEK zusteht, erhalten nach Überleitung in die KAVO-BEK eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre. <sup>2</sup>Wird die anspruchsbegründende Tätigkeit über den 31. Dezember 2009 hinaus beibehalten, finden mit Wirkung ab dem 1. Januar 2010 die Regelungen der KAVO-BEK über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit Anwendung. <sup>3</sup>Für eine vor dem 1. Januar 2008 vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, für die am 31. Dezember 2007 wegen der zeitlichen Voraussetzungen des § 24 Abs. 1 bzw. 2 BAT-BEK 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. <sup>4</sup>Sätze 1 bis 3 gelten in den Fällen des § 9 MTArb-BEK entsprechend; bei Vertretung einer Arbeiterin/eines Arbeiters bemisst sich die Zulage nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Lohn nach § 9 Abs. 2 Buchst. a MTArb-BEK und dem im Dezember 2007 ohne Zulage zustehenden Lohn. <sup>5</sup>Die Zulage nach Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der Arbeitsrechtlichen Kommission für die jeweilige Entgeltgruppe beschlossenen Vomhundertsatz.

## § 11

### Kinderbezogene Entgeltbestandteile

(1) <sup>1</sup>Für im Dezember 2007 zu berücksichtigende Kinder werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile des BAT-BEK oder MTArb-BEK in der für Dezember 2007 zustehenden Höhe als Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) ununterbrochen gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. <sup>2</sup>Die Besitzstandszulage entfällt ab dem Zeitpunkt, zu dem einer anderen Person, die im öffentlichen oder kirchlichen Dienst steht oder aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen oder kirchlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, für ein Kind, für welches die Besitzstandszulage gewährt wird, das Kindergeld gezahlt wird; die Änderung der Kindergeldberechtigung hat die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen. <sup>3</sup>Unterbrechungen der Kindergeldzahlung wegen Ableistung von Grundwehrdienst, Zivildienst oder Wehrübungen sowie die Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich; soweit die unschädliche Unterbrechung bereits im Monat Dezember 2007 vorliegt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt des Wiederauflebens der Kindergeldzahlung gewährt.

#### Protokollerklärung zu § 11 Abs. 1 Satz 1:

<sup>1</sup>Die Unterbrechung der Entgeltzahlung im Dezember 2007 bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen Elternzeit, Rente auf Zeit oder Ablauf der Krankenbezugsfristen ist für das Entstehen des Anspruchs auf die Besitzstandszulage unschädlich. <sup>2</sup>Bei späteren Unterbrechungen der Entgeltzahlung in den Fällen von Satz 1 wird die Besitzstandszulage nach Wiederaufnahme der Beschäftigung weiter gezahlt. <sup>3</sup>Die Höhe der Besitzstandszulage nach Satz 1 richtet sich nach § 5 Abs. 6.

(2) <sup>1</sup>§ 24 Abs. 2 KAVO-BEK ist anzuwenden. <sup>2</sup>Die Besitzstandszulage nach Absatz 1 Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der Arbeitsrechtlichen Kommission für die jeweilige Entgeltgruppe beschlossenen Vomhundertsatz. <sup>3</sup>Ansprüche nach Absatz 1 können für Kinder ab dem vollendeten 16. Lebensjahr durch Vereinbarung mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter abgefunden werden.

## § 12

### Strukturausgleich

(1) <sup>1</sup>Aus dem Geltungsbereich des BAT-BEK übergeleitete Mitarbeitende erhalten einen nicht dynamischen Strukturausgleich ausschließlich in den in Anlage 3 TVÜ-Länder aufgeführten Fällen zusätzlich zu ihrem monatlichen Entgelt. <sup>2</sup>Maßgeblicher Stichtag für die anspruchsbegründenden Voraussetzungen (Vergütungsgruppe, Lebensaltersstufe, Ortszuschlag, Aufstiegszeiten) ist der 1. Januar 2008, sofern in Anlage 3 TVÜ-Länder nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist.

- (2) Die Zahlung des Strukturausgleichs beginnt im Januar 2010, sofern in Anlage 3 TVÜ-Länder nicht etwas anderes bestimmt ist.
- (3) Bei Teilzeitbeschäftigung steht der Strukturausgleich anteilig zu (§ 24 Abs. 2 KAVO-BEK).

Protokollerklärung zu § 12 Abs. 3:

Bei späteren Veränderungen der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters ändert sich der Strukturausgleich entsprechend.

- (4) Bei Höhergruppierungen wird der Unterschiedsbetrag zum bisherigen Entgelt auf den Strukturausgleich angerechnet.
- (5) Einzelvertraglich kann der Strukturausgleich abgefunden werden.

### **§ 13**

#### **Entgelt im Krankheitsfall**

<sup>1</sup>Bei Mitarbeitenden, für die bis zum 31. Dezember 2007 § 71 BAT-BEK gegolten hat, wird abweichend von § 22 Abs. 2 KAVO-BEK für die Dauer des über den 31. Dezember 2007 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses der Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem festgesetzten Nettokrallengeld oder der entsprechenden gesetzlichen Nettoleistung und dem Nettoentgelt (§ 22 Abs. 2 Satz 2 und 3 KAVO-BEK) gezahlt. <sup>2</sup>Nettokrallengeld ist das um die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung reduzierte Krankengeld. <sup>3</sup>Bei Mitarbeitenden, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind, werden bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses diejenigen Leistungen zugrunde gelegt, die ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

Protokollerklärung zu § 13:

<sup>1</sup>Ansprüche aufgrund von Regelungen für die Gewährung von Beihilfen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Krankheitsfall bleiben für übergeleitete Mitarbeitende, die am 31. Dezember 2007 noch Anspruch auf Beihilfe haben, unberührt. <sup>2</sup>Änderungen der Beihilfevorschriften für die Beamtinnen und Beamten des Bundes kommen zur Anwendung.

### **§ 14**

#### **Beschäftigungszeit**

- (1) Für die Dauer des über den 31. Dezember 2007 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses werden die vor dem 1. Januar 2008 nach Maßgabe der jeweiligen Vorschriften einer Arbeitsrechtsregelung anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im Sinne des § 34 Abs. 4 KAVO-BEK berücksichtigt.
- (2) Für die Anwendung des § 23 Abs. 2 KAVO-BEK werden die bis zum 31. Dezember 2007 zurückgelegten Zeiten, die nach Maßgabe des § 39 BAT-BEK anerkannte Dienstzeit und nach Maßgabe des § 45 MTArb-BEK anerkannte Jubiläumszeit sind, als Beschäftigungszeit im Sinne des § 34 Abs. 4 KAVO-BEK berücksichtigt.

### **§ 15**

#### **Urlaub**

(entfällt)

### **§ 16**

#### **Abgeltung**

(entfällt)



## 4. Abschnitt

### Sonstige von der KAVO-BEK abweichende oder sie ergänzende Bestimmungen

#### § 17

##### Eingruppierung

- (1) <sup>1</sup>Die §§ 22, 23 BAT-BEK einschließlich der Vergütungsordnung sowie das Lohngruppenverzeichnis zum MTArb-BEK gelten über den 31. Dezember 2007 hinaus fort. <sup>2</sup>Diese Regelungen finden auf übergeleitete und ab dem 1. Januar 2008 neu eingestellte Mitarbeitende im jeweiligen bisherigen Geltungsbereich nach Maßgabe dieser Arbeitsrechtsregelung Anwendung. <sup>3</sup>An die Stelle der Begriffe Vergütung und Lohn tritt der Begriff Entgelt.
- (2) <sup>1</sup>Alle zwischen dem 1. Januar 2008 und dem In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung stattfindenden Eingruppierungs- bzw. Einreihungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) sind vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand. <sup>2</sup>Dies gilt nicht für Aufstiege gemäß § 8 Abs. 1 Satz 1 und 2 und Abs. 3.
- (3) <sup>1</sup>Anpassungen der Eingruppierung aufgrund des In-Kraft-Tretens einer neuen Entgeltordnung erfolgen mit Wirkung für die Zukunft. <sup>2</sup>Bei Rückgruppierungen, die in diesem Zusammenhang erfolgen, sind finanzielle Nachteile im Wege einer nicht dynamischen Besitzstandszulage auszugleichen, solange die Tätigkeit ausgeübt wird. <sup>3</sup>Die Besitzstandszulage vermindert sich ein Jahr nach dem In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung 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. <sup>4</sup>Die Grundsätze korrigierender Rückgruppierung bleiben unberührt.
- (4) <sup>1</sup>Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege gibt es ab dem 1. Januar 2008 nicht mehr; §§ 8 und 9 bleiben unberührt. <sup>2</sup>Satz 1 gilt auch für Vergütungsgruppenzulagen, es sei denn, dem Tätigkeitsmerkmal einer Vergütungsgruppe der Allgemeinen Vergütungsordnung (Anlage 1a zum BAT) ist eine Vergütungsgruppenzulage zugeordnet, die unmittelbar mit Übertragung der Tätigkeit zusteht; bei Übertragung einer entsprechenden Tätigkeit wird diese bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung unter den Voraussetzungen des bisherigen Rechts als Besitzstandszulage in der bisherigen Höhe gezahlt; § 9 Abs. 4 gilt entsprechend.
- (5) Eine persönliche Zulage, die sich betragsmäßig nach der entfallenen Techniker-, Meister- und Integrationszulage bemisst, erhalten diejenigen Mitarbeitenden, denen ab dem 1. Januar 2008 bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung eine anspruchsbegründende Tätigkeit übertragen wird, soweit die Anspruchsvoraussetzungen nach bisherigem Recht erfüllt sind.
- (6) <sup>1</sup>Für Eingruppierungen bzw. Einreihungen ab dem 1. Januar 2008 bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung werden die Vergütungsgruppen der Allgemeinen Vergütungsordnung (Anlage 1a zum BAT) und die Lohngruppen des Lohngruppenverzeichnisses gemäß Anlage 4 Teil A TVÜ-Länder den Entgeltgruppen der KAVO-BEK zugeordnet. <sup>2</sup>Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt.
- (7) Die Absätze 1 bis 6 finden keine Anwendung auf Mitarbeitende, die Tätigkeiten ausüben, die von der Allgemeinen Entgeltordnung für die Bremische Evangelische Kirche erfasst sind.

#### § 18

##### Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 31. Dezember 2007

- (1) <sup>1</sup>Wird aus dem Geltungsbereich des BAT-BEK übergeleiteten Mitarbeitenden in der Zeit zwischen dem 1. Januar 2008 und dem 31. Dezember 2009 erstmalig außerhalb von § 10 eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen, findet die KAVO-BEK Anwendung. <sup>2</sup>Ist die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter in eine individuelle Zwischenstufe übergeleitet worden, gilt für die Bemessung der persönlichen Zulage § 6 Abs. 2 Satz 1 und 2 entsprechend. <sup>3</sup>Bei Überleitung in eine individuelle Endstufe gilt § 6 Abs. 4 Satz 3 entsprechend. <sup>4</sup>In den Fällen des § 6 Abs. 5 bestimmt sich die Höhe der Zulage nach den Vorschriften der KAVO-BEK über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.
- (2) Wird aus dem Geltungsbereich des MTArb-BEK übergeleiteten Mitarbeitenden nach dem 31. Dezember 2007 erstmalig außerhalb von § 10 eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen, gelten die bisherigen Regelungen des MTArb-BEK mit der Maßgabe entsprechend, dass sich die Höhe der Zulage nach der KAVO-BEK richtet.

- (3) Die Regelung des § 14 KAVO-BEK zur vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit gilt – auch für Mitarbeitende im Sinne des § 1 Abs. 2 – mit der Maßgabe, dass sich die Voraussetzungen für die übertragene höherwertige Tätigkeit nach § 22 Abs. 2 BAT-BEK bzw. den entsprechenden Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter bestimmen.

## **§ 19**

### **Entgeltgruppe 2 Ü**

- (1) Ab dem 1. Januar 2008 gelten für Mitarbeitende, die in die Entgeltgruppe 2 Ü übergeleitet oder in die Lohngruppe 1 mit Aufstieg nach 2 und 2a oder in die Lohngruppe 2 mit Aufstieg nach 2a eingestellt werden, folgende Tabellenwerte:

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
1.503	1.670	1.730	1.810	1.865	1.906

- (2) § 6 Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.

## **§ 20**

### **Jahressonderzahlung in den Jahren 2006 und 2007**

(entfällt)

## **§ 21**

### **Abrechnung unständiger Bezügebestandteile**

Bezüge im Sinne des § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT-BEK / § 31 Abs. 2 Unterabs. 2 MTArb-BEK für Arbeitsleistungen bis zum 31. Dezember 2007 werden nach den bis dahin jeweils geltenden Regelungen abgerechnet, als ob das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31. Dezember 2007 beendet worden wäre.

## **§ 22**

### **Bereitschaftszeiten**

(entfällt)

## **§ 23**

### **Nebentätigkeiten**

Für bis zum 31. Dezember 2007 genehmigte Nebentätigkeiten der übergeleiteten Mitarbeitenden gelten die bisher anzuwendenden Bestimmungen weiter; eine arbeitsvertragliche Neuregelung bleibt unberührt.

## **5. Abschnitt**

### **Schlussvorschrift**

## **§ 24**

### **In-Kraft-Treten**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2008 in Kraft.

(Dr. Noltenius)  
Vorsitzender

(Kissling)  
stellvertretende Vorsitzende

**3. Allgemeine Entgeltordnung für die Bremische Evangelische Kirche  
vom 29. November 2007  
(Beschluss Nr. 126)**

**§ 1**

**Allgemeine Entgeltordnung für die Bremische Evangelische Kirche**

**Vorbemerkungen:**

1. Diese Entgeltordnung enthält Eingruppierungspläne für bestimmte größere Berufsgruppen innerhalb der Bremischen Evangelischen Kirche.
2. Für Dienste, die in dieser Entgeltordnung nicht erfasst sind, gilt, vorbehaltlich der Beschlussfassung der Arbeitsrechtlichen Kommission, die Entgeltordnung zum TVöD bzw. TV-L, sobald diese in Kraft getreten ist. Diese gilt entsprechend, wenn ein Einzelgruppenplan Entgeltgruppen nicht ausweist und die vorgesehene Tätigkeit unterhalb der Tätigkeitsmerkmale der nächsthöheren Entgeltgruppe, jedoch oberhalb der Tätigkeit der nächstniedrigeren Entgeltgruppe liegt. Bis zum Inkrafttreten der Entgeltordnung nach Satz 1 gelten die Allgemeine Vergütungsordnung zum BAT sowie das Lohngruppenverzeichnis zum MTArb weiter.
3. Gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen können gleichgesetzt werden mit einer Ausbildung in einem der Tätigkeit entsprechenden Aufgabenbereich.
4. Für die Einreihung in die Entgeltgruppen ist die mit mindestens der Hälfte der vertraglich vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auszuübende Tätigkeit maßgebend.

**Übersicht über die Pläne:**

Plan 1: Diakonischer und pädagogischer Dienst

Plan 2: Kirchenmusik

Plan 3: Küster- und Hausmeisterdienst sowie Raumpflegedienst

Plan 4: Verwaltungsdienst im Gemeindebüro

Plan 5: Pädagogische sowie beratende Tätigkeit im gesamtkirchlichen Dienst im Bereich Bildung und Beratung

**Plan 1: Diakonischer und pädagogischer Dienst**

**Entgeltgruppe 4**

Diakonisch-pädagogische Mitarbeitende ohne Ausbildung mit einfacher Tätigkeit

**Entgeltgruppe 5**

Diakonisch-pädagogische Mitarbeitende mit förderlicher Ausbildung und entsprechender Tätigkeit

**Entgeltgruppe 6**

Diakonisch-pädagogische Mitarbeitende mit kirchlich anerkannter Berufsausbildung unterhalb der Fachhochschulebene und entsprechend schwieriger Tätigkeit

**Entgeltgruppe 9**

Diakone/Diakoninnen mit entsprechender Tätigkeit  
Sozialarbeiter/innen und Sozialpädagogen/innen mit entsprechender Tätigkeit

**Entgeltgruppe 10**

Diakone/Diakoninnen mit herausgehobener Tätigkeit  
Sozialarbeiter/innen und Sozialpädagogen/innen mit herausgehobener Tätigkeit  
(Hierzu Protokollerklärung)

**Protokollerklärung zu Plan 1:**

Es handelt es sich um eine Tätigkeit im gesamtkirchlichen Interesse, z. B. im „Mitarbeitendenpool Jugendarbeit“ oder auf einer durch Sonderpunkte geförderten regionalen Stelle.

## **Plan 2: Kirchenmusik**

### **Entgeltgruppe 4**

Mitarbeitende mit kirchenmusikalischer Tätigkeit ohne Ausbildung

### **Entgeltgruppe 5**

Mitarbeitende mit kirchenmusikalischer Tätigkeit und einer förderlichen Ausbildung

### **Entgeltgruppe 9**

Kirchenmusiker/innen mit A-Prüfung oder B-Prüfung auf einer B-Stelle

### **Entgeltgruppe 10**

Kirchenmusiker/innen mit A-Prüfung oder B-Prüfung mit herausgehobener Tätigkeit  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

### **Entgeltgruppe 12**

Kirchenmusiker/innen mit A-Prüfung auf einer anerkannten A-Stelle

### **Entgeltgruppe 13**

Kirchenmusiker/innen mit A-Prüfung mit einem Aufgabengebiet von besonderer gesamtkirchlicher Bedeutung  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

### **Entgeltgruppe 14**

Kirchenmusiker/innen mit A-Prüfung mit einem Aufgabengebiet von besonderer gesamtkirchlicher Bedeutung auf einer Sonderstelle  
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

### **Protokollerklärungen zu Plan 2:**

Nr. 1

Es handelt sich um eine Tätigkeit im gesamtkirchlichen Interesse, z. B. auf einer durch Sonderpunkte geförderten regionalen B-Stelle.

Nr. 2

Über die Anerkennung der besonderen gesamtkirchlichen Bedeutung entscheidet der Kirchenausschuss nach einer Stellungnahme des Landeskirchenmusikdirektors / der Landeskirchenmusikdirektorin und nach Anhörung der Kirchenmusikkommission.

Nr. 3

Über die Anerkennung als Sonderstelle entscheidet der Kirchenausschuss nach Anhörung der Kirchenmusikkommission. Sonderstellen bestehen in der Regel für den Kantor / die Kantorin am St. Petri-Dom und den Landeskirchenmusikdirektor / die Landeskirchenmusikdirektorin.

## **Plan 3: Küster- und Hausmeisterdienst sowie Raumpflegedienst**

### **Entgeltgruppe 2**

Raumpflegekräfte

Mitarbeitende im Hausmeister- und Gartenbereich ohne Ausbildung mit unterstützender Tätigkeit unter Anleitung

### **Entgeltgruppe 3**

Küster/innen und Hausmeister/innen ohne Ausbildung mit einfacher Tätigkeit

Mitarbeitende mit einfacher Tätigkeit im Hausmeisterbereich

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

### **Entgeltgruppe 4**

Mitarbeitende im Friedhofsbereich ohne einschlägige Ausbildung

### **Entgeltgruppe 5**

Küster/innen und Hausmeister/innen mit einschlägiger Ausbildung

Friedhofsgärtner/innen mit einschlägiger Ausbildung

### **Entgeltgruppe 6**

Küster/innen und Hausmeister/innen mit herausgehobener Tätigkeit

(Hierzu Protokollerklärungen Nr. 2 und Nr. 3)

#### Protokollerklärungen zu Plan 3:

Nr. 1

Mitarbeitende im Sinne dieser Bestimmung können auch Raumpflegekräfte sein, die in nicht unerheblichem Umfang Hausmeistertätigkeiten verrichten.

Nr. 2

Es handelt sich um eine besondere Tätigkeit, z. B. auf einer durch Sonderpunkte geförderten Kooperationsstelle für mehrere Gemeinden.

Nr. 3

Mitarbeitende, deren Tätigkeitsschwerpunkt in der Anleitung und in der Koordination im Bereich des Gebäudemanagements liegt, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zu dem für sie nach den Bestimmungen der KAVO-BEK maßgeblichen Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 7.

#### **Plan 4: Verwaltungsdienst im Gemeindebüro**

##### **Entgeltgruppe 3**

Mitarbeitende im Gemeindebüro ohne einschlägige Ausbildung mit einfacher Tätigkeit

##### **Entgeltgruppe 6**

Gemeindesekretär/e/innen mit einschlägiger Ausbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen

##### **Entgeltgruppe 7**

Gemeindesekretär/e/innen mit herausgehobener Tätigkeit  
(Hierzu Protokollerklärungen Nr. 1 und Nr. 2)

#### Protokollerklärungen zu Plan 4:

Nr. 1

Es handelt es sich um eine besondere Tätigkeit, z. B. in einem durch Sonderpunkte geförderten Gemeindeservicebüro für mehrere Gemeinden.

Nr. 2

Mitarbeitende, denen in größerem Umfang die Erstellung von Bilanzen übertragen ist, mit einschlägiger Ausbildung oder mit gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zu dem für sie nach den Bestimmungen der KAVO-BEK maßgeblichen Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 8.

#### **Plan 5: Pädagogische sowie beratende Tätigkeit im gesamtkirchlichen Dienst im Bereich Bildung und Beratung**

##### **Entgeltgruppe 9**

Mitarbeitende in der Bildungs- oder Beratungsarbeit mit einschlägiger Ausbildung

##### **Entgeltgruppe 10**

Mitarbeitende in der Bildungs- oder Beratungsarbeit mit einschlägiger Ausbildung und herausgehobener Tätigkeit

##### **Entgeltgruppe 11**

Mitarbeitende in gesamtkirchlichen Einrichtungen mit einschlägiger Ausbildung und herausgehobener Tätigkeit als Referent/en/innen

##### **Entgeltgruppe 12**

Mitarbeitende in gesamtkirchlichen Einrichtungen mit einschlägiger Ausbildung und herausgehobener Tätigkeit als Referent/en/innen mit Sonderaufgaben

##### **Entgeltgruppe 13**

Mitarbeitende als Referent/en/innen in der Bildungs- oder Beratungsarbeit mit einem für die Tätigkeit erforderlichen wissenschaftlichen Hochschulabschluss

##### **Entgeltgruppe 14**

Leiter/innen von Bildungs- oder Beratungseinrichtungen  
Leitende Referent/en/innen in gesamtkirchlichen Einrichtungen

## § 2

### In-Kraft-Treten

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2008 in Kraft.  
Gleichzeitig treten die einschlägigen bisherigen Regelungen außer Kraft.

(Dr. Noltenius)  
Vorsitzender

(Kissling)  
stellvertretende Vorsitzende

#### 4. **Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission der Bremischen Evangelischen Kirche zur Entgelttabelle im Sinne des § 15 Abs. 2 KAVO-BEK (Beschluss Nr. 127) vom 29. November 2007**

### § 1

Geltende Entgelttabelle im Sinne des § 15 Abs. 2 KAVO-BEK ist die Anlage A2 zum TV-Länder  
(Tabelle TV-Länder / Tarifgebiet West).

### § 2

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2008 in Kraft.

(Dr. Noltenius)  
Vorsitzender

(Kissling)  
stellvertretende Vorsitzende

#### **Anlage A2 zum TV-Länder Tabelle TV-Länder Tarifgebiet West – gültig ab 1. Januar 2008 –**

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3485	3870	4015	4530	4920	
14	3150	3500	3705	4015	4490	
13	2900	3225	3400	3740	4210	
12	2595	2885	3295	3655	4120	
11	2505	2780	2985	3295	3745	
10	2410	2680	2885	3090	3480	
9	2125	2360	2480	2810	3070	
8	1985	2205	2305	2400	2505	2570
7	1855	2060	2195	2295	2375	2445
6	1820	2020	2120	2220	2285	2355
5	1740	1930	2030	2125	2200	2250
4	1650	1835	1960	2030	2100	2145
3	1625	1805	1855	1935	2000	2055
2	1495	1660	1710	1760	1875	1995
1	Je 4 Jahre	1325	1350	1380	1410	1485

**5. Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission der Bremischen Evangelischen Kirche zur Übernahme des Tarifvertrages für Auszubildende der Länder in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (TVA-L BBiG) vom 12. Oktober 2006 (Beschluss Nr. 128) vom 29. November 2007**

**§ 1**

Der Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (TVA-L BBiG) vom 12. Oktober 2006 wird mit folgenden Maßgaben übernommen:

1. § 1 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 2 werden die Wörter „des TV-L“ durch die Wörter „der KAVO-BEK“ ersetzt.
- b) In Absatz 2 findet Buchstabe c keine Anwendung.

2. § 2 Absatz 3 findet keine Anwendung.

3. § 8 Absätze 7 und 8 finden keine Anwendung.

4. § 16 Absatz 5 findet keine Anwendung.

5. § 17 wird wie folgt gefasst:

„<sup>1</sup>Die Auszubildenden haben Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt. <sup>2</sup>Einzelheiten bestimmt die Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt in ihrer jeweils geltenden Fassung.“

6. § 19 findet keine Anwendung.

7. § 23 wird wie folgt geändert:

- a) Absätze 1 bis 4 finden keine Anwendung.
- b) In Absatz 5 wird das Datum „1. November 2006“ durch das Datum „1. Januar 2008“ ersetzt.

**§ 2**

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2008 in Kraft.

(Dr. Noltenius)  
Vorsitzender

(Kissling)  
stellvertretende Vorsitzende

**6. Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission der Bremischen Evangelischen Kirche zur Übernahme des Tarifvertrages über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten vom 12. Oktober 2006 (Beschluss Nr. 129) vom 29. November 2007**

**§ 1**

Der Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten vom 12. Oktober 2006 wird mit folgenden Maßgaben übernommen:

1. § 1 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 wird das Datum „1. November 2006“ durch das Datum „1. Januar 2008“ ersetzt.
- b) In Absatz 2 werden die Wörter „des TV-L“ durch die Wörter „der KAVO-BEK“ ersetzt.

2. § 2 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 wird das Datum „31. Oktober 2006“ durch das Datum „31. Dezember 2007“ ersetzt.
- b) In Absatz 2 Satz 2 wird das Datum „31. Oktober 2006“ durch das Datum „31. Dezember 2007“ ersetzt.

3. § 3 findet keine Anwendung.

**§ 2**

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2008 in Kraft.

(Dr. Noltenius)  
Vorsitzender

(Kissling)  
stellvertretende Vorsitzende

