



## Gesetze, Verordnungen u. Mitteilungen

Herausgegeben vom

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

Jahrgang 2020

Bremen, 30. Juni 2020

Nr. 1

### INHALT

1.	Richtlinien der Bremischen Evangelischen Kirche für den Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Mitarbeitenden (Suchtrichtlinien) vom 23. Januar 2020.....	S. 45
2.	Satzung des Kuratoriums für das <i>forum</i> Kirche der Bremischen Evangelischen Kirche vom 27. Mai 2007 in der Fassung vom 20. Februar 2020.....	S. 52
3.	Richtlinien zur Korruptionsprävention in der Bremischen Evangelischen Kirche vom 11. Juni 2020.....	S. 53
4.	Ordnung für den Vorbereitungsdienst der Vikare und Vikarinnen in der Bremischen Evangelischen Kirche vom 11. Juni 2020.....	S. 57
5.	Ausführungsbestimmungen zum Pfarrausbildungs- und -anstellungsgesetz betreffend die Liste der Theologiestudierenden vom 11. Juni 2020.....	S. 62
6.	Beschluss zur Änderung der Satzung des Beirates für das Pfarramt in der Evangelischen Studentengemeinde (ESG) in der Bremischen Evangelischen Kirche vom 11. Juni 2020.....	S. 63
7.	Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission der Bremischen Evangelischen Kirche zur Übernahme der Tarifeinigung für den öffentlichen Dienst der Länder vom 14. Januar 2020 (Beschluss Nr. 190).....	S. 64
8.	Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission der Bremischen Evangelischen Kirche zum Entgelt für die Vertretung der Kirchenmusiker/innen vom 13. Mai 2020 (Beschluss Nr. 191).....	S. 69
9.	Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission der Bremischen Evangelischen Kirche zur Kurzarbeit infolge COVID-19 vom 13. Mai 2020 (Beschluss Nr. 192).....	S. 70
10.	Personennachrichten.....	S. 73

#### 1. **Richtlinien der Bremischen Evangelischen Kirche für den Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Mitarbeitenden (Suchtrichtlinien)**

**vom 23. Januar 2020**

##### **§ 1**

##### **Gegenstand und Geltungsbereich**

- (1) Diese Richtlinien regeln Maßnahmen zur Prävention gegen Suchtgefahren und den Umgang mit Problemen und Konflikten, die aus dem Gebrauch von Suchtmitteln sowie aus nicht stoffgebundenen Verhaltenssüchten entstehen, innerhalb der Gemeinden und Einrichtungen. Suchtmittel im Sinne dieser Richtlinien sind insbesondere Alkohol, psychisch wirksame Medikamente und andere bewusstseins- und/oder verhaltensändernde Drogen und Stoffe. Nicht stoffgebundene Verhaltenssüchte sind z. B. Anorexie, Bulimie, Adipositas, Glücksspiel, Medien.

Der Konsum von Suchtmitteln sowie Verhaltenssüchte im privaten Bereich der Mitarbeitenden sind nur insofern Gegenstand dieser Richtlinien, als sie die Einhaltung der arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Verpflichtungen beeinträchtigen.

- (2) Diese Richtlinien gelten für alle gegen Entgelt beschäftigten Mitarbeitenden einschließlich der hauptamtlichen Leitungspersonen. Sie gelten als praktische Orientierungshilfe auch für ehrenamtlich Mitarbeitende einschließlich der ehrenamtlichen Leitungspersonen.

## **§ 2 Ziele der Richtlinien**

Diese Richtlinien sollen

1. Vorgesetzten und Mitarbeitenden einen Leitfaden und spezifische Handlungsmuster für die Bewältigung von Suchtgefahren und den daraus entstehenden Konflikten anbieten,
2. die Gleichstellung von suchtgefährdeten und suchtkranken Mitarbeitenden mit anderen Kranken sicherstellen und einer Abwertung oder Diskriminierung der Betroffenen entgegenwirken,
3. die Mitarbeitenden bei einem verantwortungsbewussten Gebrauch von Genussmitteln und/oder Medikamenten, die bewusstseins- oder verhaltensändernd wirken, unterstützen oder sie in ihrem Verzicht darauf bestärken,
4. die Mitarbeitenden bei nicht stoffgebundenen Verhaltenssüchten zur Einsicht und Motivation verhelfen, ihr Verhalten zu verändern,
5. den Mitarbeitenden, bei denen Suchtgefährdungen im beruflichen Kontext deutlich werden, rechtzeitig geeignete Hilfe anbieten,
6. den Suchtgefahren am Arbeitsplatz in geeigneter Weise vorbeugen,
7. die Sicherheit am Arbeitsplatz gewährleisten,
8. die zwischenmenschlichen Beziehungen in der Einrichtung fördern,
9. die Gesundheit der Mitarbeitenden erhalten.

## **§ 3 Grundsätzliche Feststellungen zur Suchtmittelproblematik**

- (1) Suchterkrankungen sind arbeits- und sozialrechtlich als Krankheit anerkannt. An diesem Grundsatz orientieren sich alle betrieblichen Maßnahmen zur Suchtproblematik. Angemessene Hilfen bei Suchtgefährdungen und Suchterkrankungen haben Vorrang vor arbeitsrechtlichen bzw. disziplinarrechtlichen Maßnahmen.
- (2) Neben individuellen sind auch betriebliche Faktoren und das Verhalten von Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten bei den Suchtproblemen der Betroffenen als mögliche suchtfördernde oder -aufrechterhaltende Bedingungen mitzubüberücksichtigen (Co-Abhängigkeit).
- (3) Eine diagnostizierte Suchterkrankung bedarf einer ambulanten oder stationären Behandlung. Erste Anlaufstellen sind die Suchtberatung der Bremischen Evangelischen Kirche, kommunale Suchthilfeeinrichtungen, Beratungs- und Behandlungsstellen sowie Fachkliniken und Selbsthilfegruppen.
- (4) Mit einem Rückfall nach oder während einer Suchttherapie muss bei Suchterkrankungen gerechnet werden. Er gehört zum Krankheitsbild und wird entsprechend behandelt. Gemeinden und Einrichtungen fördern und unterstützen eine suchtmittelfreie Lebensweise ihrer Mitarbeitenden.

## **§ 4 Suchtberatung der Bremischen Evangelischen Kirche**

- (1) Die Suchtberatung ist als ein Teil der Gesundheitsförderung in das betriebliche Gesundheitsmanagement der Bremischen Evangelischen Kirche eingebunden.
- (2) Der oder die Suchtbeauftragte wird vom Kirchenausschuss berufen und ist Mitglied im Koordinationskreis Gesundheitsförderung der Bremischen Evangelischen Kirche. Neben dem oder der Suchtbeauftragten kann der Kirchenausschuss andere Mitarbeitende mit

entsprechender Qualifikation (Ausbildung zum Suchtkrankenhelfer oder zur Suchtkrankenhelferin) unterstützend in das Team der Suchtberatung berufen.

- (3) Aufgaben der Suchtberatung sind:
1. Beratung aller hauptamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitenden,
  2. Beratung der Dienststellenleitungen, der Personalabteilung, der Mitarbeitervertretungen, der Pfarrvertretung in allen Fragen der Suchtprävention und der Hilfe bei Suchtgefährdungen und Suchterkrankungen,
  3. Analyse innerbetrieblicher Risikofaktoren (Arbeitsschutz, Gefährdungsbeurteilung) und Problematisierung der Risikofaktoren gegenüber der Dienststellenleitung unter Hinweis auf deren Leitungsverantwortung,
  4. Planung und Durchführung vorbeugender Maßnahmen, Projekte, Seminare und Schulungen,
  5. Kooperation mit ambulanten und stationären Beratungs- und Behandlungsstellen sowie mit anderen außerkirchlichen Ansprechpersonen,
  6. Erstellung von Erfahrungsberichten zur Fortführung und Weiterentwicklung der innerbetrieblichen Suchtprävention.
- (4) Alle Mitarbeitenden sind berechtigt, sich an den Suchtbeauftragten oder die Suchtbeauftragte zu wenden, auch wenn Vorgesetzte gefährdet oder betroffen sind.

## **§ 5**

### **Information und Prävention**

- (1) Die Mitarbeitenden werden über die Suchtproblematik, deren mögliche Ursachen, Hintergründe und Therapieformen informiert.
- (2) Allen Gemeinden und Einrichtungen, den Mitarbeitervertretungen, der Pfarrvertretung sowie den Mitarbeitenden der Personalabteilung und den Mitarbeitenden mit Personalverantwortung werden diese Richtlinien zugeleitet und in geeigneter Weise vorgestellt und erläutert.

## **§ 6**

### **Fortbildung**

- (1) Mitarbeitende mit Personalverantwortung, Kirchenvorstandsmitglieder und die an der Suchtberatung beteiligten Personen sollen für die Umsetzung dieser Richtlinien geschult werden. Über die Freistellung und die Kostenübernahme ist nach Maßgabe der Richtlinien zur berufsbezogenen Qualifizierung zu entscheiden.
- (2) Die Suchtberatung bietet Fortbildung zu spezifischen Fragen von Suchtgefährdungen und Suchterkrankungen an.
- (3) Die Mitarbeitenden im Team der Suchtberatung sind angehalten, regelmäßig an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

## **§ 7**

### **Umgang am Arbeitsplatz**

- (1) An allen Arbeitsplätzen und in allen Tätigkeitsbereichen sind die Mitarbeitenden gehalten, darauf zu achten, dass sie während der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht unter dem Einfluss von Suchtmitteln stehen.
- (2) Eine Überprüfung und Reflexion des Umgangs mit alkoholischen Getränken während der Arbeitszeit vor dem Hintergrund möglicher Suchterkrankungen ist wünschenswert. Insbesondere soll dafür sensibilisiert werden, dass am Arbeitsplatz Nüchternheit erforderlich ist, um den gestellten Aufgaben und Anforderungen angemessen begegnen zu können (Punktnüchternheit).

## **§ 8**

### **Beseitigung innerbetrieblicher Ursachen**

- (1) Auffälligkeiten durch den Gebrauch von Suchtmitteln oder Medikamenten sowie auffällige Verhaltensweisen im dienstlichen Kontext werden mit den Betroffenen, Kolleginnen und Kollegen

sowie Vorgesetzten gemeinsam besprochen. Es werden Maßnahmen zur Beseitigung der Ursachen erörtert und im Rahmen der Interventionskette umgesetzt.

- (2) Innerbetriebliche Ursachen können z. B. sein:
1. die Situation am Arbeitsplatz selbst (z. B. unklare Arbeitsstrukturen, Umgebungsbelastungen, eintönige Arbeit, geringer Handlungsspielraum, Über- und Unterforderung, Ärger mit Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen, Isolation am Arbeitsplatz, übermäßige Vermischung von Öffentlichkeit und Privatleben, widersprüchliche Anweisungen und unklare Abgrenzung, negative berufliche Zukunftserwartungen, ungünstige Arbeitszeitregelung);
  2. suchtfördernde Arbeitsbedingungen (z. B. alkoholische Getränke bei zu vielen Anlässen und Gelegenheiten, Belastung im seelsorgerlichen Dienst, unzureichende Freizeitregelung, Tabuisieren, hohe Kommunikationsanforderungen, Leistungsdruck, überhöhte Anforderungen an sich selbst);
  3. Verfügbarkeit von Alkohol, Medikamenten und anderen Suchtmitteln.

## **§ 9**

### **Maßnahmen und Hilfsangebote in Form der Interventionskette**

Die Maßnahmen und Hilfsangebote für Suchtgefährdete und Suchtkranke bestimmen sich nach der folgenden Interventionskette:

#### 1. Erste Auffälligkeit (Stufe 1)

Entsteht der Eindruck, dass ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin abhängigkeitsgefährdet ist bzw. eine damit verbundene Auffälligkeit am Arbeitsplatz entsteht, führt der oder die Vorgesetzte mit dem oder der Betroffenen ein vertrauliches Gespräch, verbunden mit dem nachdrücklichen Hinweis auf interne und externe Hilfsangebote und Beratungsstellen. Das Gespräch hat keine personellen Konsequenzen.

#### 2. Erneute Auffälligkeit (Stufe 2)

Bei einer erneuten Auffälligkeit findet ein weiteres Gespräch unter Hinzuziehung des oder der Suchtbeauftragten statt. Der oder die Betroffene wird aufgefordert, die Angebote der internen oder einer externen Suchtberatung in Anspruch zu nehmen. Das Gespräch hat keine personellen Konsequenzen. Dem oder der Betroffenen wird aber (bei einem Arbeitsverhältnis) eine schriftliche Ermahnung oder (bei einem Pfarrdienstverhältnis oder Kirchenbeamtenverhältnis) ein Verweis für den Fall angekündigt, dass es erneut zu einer Auffälligkeit kommt.

#### 3. Erneute Auffälligkeit (Stufe 3)

Bei wiederholter Auffälligkeit wird ein drittes Gespräch geführt. Zusätzlich zu den Personen der Stufe 2 nehmen ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin der Kirchenkanzlei und ein Mitglied der Mitarbeitervertretung oder Pfarrvertretung daran teil. Der oder die Betroffene wird aufgefordert, in Zusammenarbeit mit der Suchtberatung konkrete Hilfsangebote in Anspruch zu nehmen. Wegen des bisherigen Verhaltens erhält der oder die Betroffene (bei einem Arbeitsverhältnis) eine schriftliche Ermahnung oder (bei einem Pfarrdienstverhältnis oder Kirchenbeamtenverhältnis) einen Verweis.

#### 4. Erneute Auffälligkeit (Stufe 4)

Verändert sich das Verhalten weiterhin nicht und kommt es zu einer weiteren Auffälligkeit, erfolgt zeitnah ein weiteres Gespräch, bei Betroffenen im Pfarrdienstverhältnis oder Kirchenbeamtenverhältnis unter Hinzuziehung des Präsidenten oder der Präsidentin. Dabei kann auf Wunsch des oder der Betroffenen zusätzlich eine Vertrauensperson teilnehmen. Es erfolgt (bei einem Arbeitsverhältnis) eine Abmahnung mit der Androhung einer Kündigung oder (bei einem Pfarrdienstverhältnis oder Kirchenbeamtenverhältnis) ein weiterer Verweis mit der Androhung einer Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit, jeweils mit nochmaligen konkreten Auflagen, Hilfsangebote (z. B. ambulante oder stationäre Rehabilitationsbehandlung) in Anspruch zu nehmen.

## 5. Erneute Auffälligkeit (Stufe 5)

Werden die Auflagen innerhalb von 14 Tagen nicht befolgt, wird (bei einem Arbeitsverhältnis) eine Kündigung ausgesprochen oder (bei einem Pfarrdienstverhältnis oder Kirchenbeamtenverhältnis) eine Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit eingeleitet. Nach abgeschlossener Rehabilitation kann (bei einem Arbeitsverhältnis) eine Wiedereinstellung oder (bei einem Pfarrdienstverhältnis oder Kirchenbeamtenverhältnis) eine Reaktivierung, verbunden mit entsprechenden Auflagen zu Nachsorgemaßnahmen, erfolgen.

Die Einzelheiten der Interventionskette ergeben sich für Mitarbeitende im Arbeitsverhältnis oder im Kirchenbeamtenverhältnis aus der Anlage 1 sowie für Pastoren und Pastorinnen aus der Anlage 2.

### **§ 10 Nachsorge**

- (1) Hat ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin eine Therapiemaßnahme abgeschlossen, führt der oder die unmittelbare Vorgesetzte mit dem oder der Betroffenen Gespräche. An diesen Gesprächen soll die Suchtberatung beteiligt sein. Ziel der Gespräche ist die Wiedereingliederung des oder der Betroffenen, seine oder ihre Begleitung und Unterstützung.
- (2) Der oder die Vorgesetzte trägt dafür Sorge, dass der oder die Betroffene wieder in den Kreis der Kolleginnen und Kollegen integriert und von allen akzeptiert und unterstützt wird.
- (3) Die Betroffenen sollen auf die Möglichkeit einer weiteren Hilfestellung durch die Suchtberatung hingewiesen werden.

### **§ 11 Rückfall**

Ein Rückfall nach Abschluss einer Therapie gehört zum Krankheitsbild einer Suchterkrankung. Er wird wie eine Neuerkrankung gewertet. Die Maßnahmen des § 9 werden ab Stufe 3 erneut durchgeführt.

### **§ 12 Schweigepflicht**

Beteiligte an den Gesprächen mit dem oder der Betroffenen haben stets die Schweigepflicht zu wahren. Nur mit ausdrücklichem Einverständnis des oder der Betroffenen dürfen Gesprächsinhalte an Dritte weitergegeben werden.

### **§ 13 Umsetzung**

Arbeitgeber und Mitarbeitervertretungen verfahren entsprechend den Richtlinien oder schließen eine Dienstvereinbarung ab.

### **§ 14 Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

Diese Richtlinien treten am 1. Juli 2020 in Kraft. Gleichzeitig treten die Richtlinien der Bremischen Evangelischen Kirche für den Umgang mit suchtkranken und suchtgefährdeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vom 14. November 2011 außer Kraft.

Bremen, den 23. Januar 2020

Der Kirchenausschuss  
der Bremischen Evangelischen Kirche

(Bosse)  
Präsidentin

(Dr. Kuschnerus)  
Schriftführer

## **Anlage 1 zu § 9**

### **Maßnahmen und Hilfsangebote für suchtgefährdete und suchtkranke Mitarbeitende im Arbeitsverhältnis oder im Kirchenbeamtenverhältnis**

#### Erste Auffälligkeit (Stufe 1)

Entsteht der Eindruck, dass ein/e Mitarbeiter/in abhängigkeitsgefährdet ist bzw. eine damit verbundene Auffälligkeit am Arbeitsplatz entsteht, führt der/die Vorgesetzte mit dem/der Betroffenen ein vertrauliches Gespräch, verbunden mit dem nachdrücklichen Hinweis auf interne und externe Hilfsangebote und Beratungsstellen. Das Gespräch hat keine personellen Konsequenzen. Ein schriftlicher Vermerk, der Anlass und Verlauf des Gespräches in Kurzform festhält, wird von dem/der Vorgesetzten erstellt und dem/der Betroffenen zur Kenntnis gegeben. Der Vermerk verbleibt bei dem/der Vorgesetzten und ist nach zwei Jahren zu vernichten, falls es nicht zu einer weiteren Auffälligkeit gekommen ist.

#### Erneute Auffälligkeit (Stufe 2)

Bei einer erneuten Auffälligkeit findet ein weiteres Gespräch unter Hinzuziehung des/der Suchtbeauftragten statt. Der/Die Betroffene wird aufgefordert, die Angebote der internen oder einer externen Suchtberatung in Anspruch zu nehmen. Das Gespräch hat keine personellen Konsequenzen. Dem/Der Betroffenen wird aber (bei einem Arbeitsverhältnis) eine schriftliche Ermahnung oder (bei einem Kirchenbeamtenverhältnis) ein Verweis für den Fall angekündigt, dass es erneut zu einer Auffälligkeit kommt. Ein schriftlicher Vermerk, der Anlass und Verlauf des Gespräches in Kurzform festhält, wird von dem/der Vorgesetzten erstellt und dem/der Betroffenen zur Kenntnis gegeben. Der Vermerk verbleibt bei dem/der Vorgesetzten und ist nach zwei Jahren zu vernichten, falls es nicht zu einer weiteren Auffälligkeit gekommen ist.

#### Erneute Auffälligkeit (Stufe 3)

Bei wiederholter Auffälligkeit wird ein drittes Gespräch geführt. Zusätzlich zu den Personen der Stufe 2 nehmen ein/e Mitarbeiter/in der Kirchenkanzlei und ein Mitglied der Mitarbeitervertretung daran teil. Der/Die Betroffene wird aufgefordert, in Zusammenarbeit mit der Suchtberatung konkrete Hilfsangebote in Anspruch zu nehmen. Wegen des bisherigen Verhaltens erhält der/die Betroffene (bei einem Arbeitsverhältnis) eine schriftliche Ermahnung oder (bei einem Kirchenbeamtenverhältnis) einen Verweis. Über das Gespräch und die erteilte Ermahnung oder den erteilten Verweis wird ein Vermerk für die Personalakte erstellt. Der Vermerk ist nach zwei Jahren aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten, falls es nicht zu einer weiteren Auffälligkeit gekommen ist.

#### Erneute Auffälligkeit (Stufe 4)

Verändert sich das Verhalten weiterhin nicht und kommt es zu einer weiteren Auffälligkeit, erfolgt zeitnah ein weiteres Gespräch, bei Kirchenbeamten/Kirchenbeamtinnen unter Hinzuziehung des Präsidenten/der Präsidentin. Dabei kann auf Wunsch des/der Betroffenen zusätzlich eine Vertrauensperson teilnehmen. Es erfolgt (bei einem Arbeitsverhältnis) eine Abmahnung mit der Androhung einer Kündigung oder (bei einem Kirchenbeamtenverhältnis) ein weiterer Verweis mit der Androhung einer Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit, jeweils mit nochmaligen konkreten Auflagen, Hilfsangebote (z. B. ambulante oder stationäre Rehabilitationsbehandlung) in Anspruch zu nehmen. Über das Gespräch und die erteilte Abmahnung oder den erteilten Verweis wird ein Vermerk für die Personalakte erstellt. Der Vermerk ist nach zwei Jahren aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten, falls es nicht zu einer weiteren Auffälligkeit gekommen ist.

#### Erneute Auffälligkeit (Stufe 5)

Werden die Auflagen innerhalb von 14 Tagen nicht befolgt (d. h. der/die Betroffene hat keine eigenen persönlichen Aktivitäten hinsichtlich einer ambulanten oder stationären Therapie entwickelt, es ist nicht gelungen, eine Gesundheitsmotivation zu wecken, er/sie lehnt alle therapeutischen Empfehlungen ohne eigene Alternativmaßnahmen ab), wird (bei einem Arbeitsverhältnis) eine Kündigung ausgesprochen oder (bei einem Kirchenbeamtenverhältnis) eine Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit eingeleitet. Nach abgeschlossener Rehabilitation kann (bei einem Arbeitsverhältnis) eine Wiedereinstellung oder (bei einem Kirchenbeamtenverhältnis) eine Reaktivierung, verbunden mit entsprechenden Auflagen zu Nachsorgemaßnahmen, erfolgen.

## **Anlage 2 zu § 9**

### **Maßnahmen und Hilfsangebote für suchtgefährdete und suchtkranke Pastorinnen und Pastoren**

#### Erste Auffälligkeit (Stufe 1)

Entsteht der Eindruck, dass ein/e Pastor/in abhängigkeitsgefährdet ist bzw. eine damit verbundene Auffälligkeit am Arbeitsplatz entsteht, führt der/die Schriftführer/in mit dem/der Betroffenen, bei einer Gemeindetätigkeit gegebenenfalls mit einem/einer Vertreter/in des Kirchenvorstandes, ein vertrauliches Gespräch, verbunden mit dem nachdrücklichen Hinweis auf interne und externe Hilfsangebote und Beratungsstellen. Das Gespräch hat keine personellen Konsequenzen. Ein schriftlicher Vermerk, der Anlass und Verlauf des Gespräches in Kurzform festhält, wird von dem/der Schriftführer/in erstellt und dem/der Betroffenen zur Kenntnis gegeben. Der Vermerk verbleibt bei dem/der Schriftführer/in und ist nach zwei Jahren zu vernichten, falls es nicht zu einer weiteren Auffälligkeit gekommen ist.

#### Erneute Auffälligkeit (Stufe 2)

Bei einer erneuten Auffälligkeit findet ein weiteres Gespräch unter Hinzuziehung des/der Suchtbeauftragten statt. Der/Die Betroffene wird aufgefordert, die Angebote der internen oder einer externen Suchtberatung in Anspruch zu nehmen. Das Gespräch hat keine personellen Konsequenzen. Dem/Der Betroffenen wird aber ein Verweis für den Fall angekündigt, dass es erneut zu einer Auffälligkeit kommt. Ein schriftlicher Vermerk, der Anlass und Verlauf des Gespräches in Kurzform festhält, wird von dem/der Schriftführer/in erstellt und dem/der Betroffenen zur Kenntnis gegeben. Der Vermerk verbleibt bei dem/der Schriftführer/in und ist nach zwei Jahren zu vernichten, falls es nicht zu einer weiteren Auffälligkeit gekommen ist.

#### Erneute Auffälligkeit (Stufe 3)

Bei wiederholter Auffälligkeit wird ein drittes Gespräch geführt. Zusätzlich zu den Personen der Stufe 2 nehmen der/die Leiter/in der Kirchenkanzlei und ein Mitglied der Pfarrvertretung daran teil. Der/Die Betroffene wird aufgefordert, in Zusammenarbeit mit der Suchtberatung konkrete Hilfsangebote in Anspruch zu nehmen. Der Kirchenausschuss wird informiert und beschließt einen Verweis. Über das Gespräch und den erteilten Verweis wird ein Vermerk für die Personalakte erstellt. Der Vermerk ist nach zwei Jahren aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten, falls es nicht zu einer weiteren Auffälligkeit gekommen ist.

#### Erneute Auffälligkeit (Stufe 4)

Verändert sich das Verhalten weiterhin nicht und kommt es zu einer weiteren Auffälligkeit, erfolgt zeitnah ein weiteres Gespräch unter Hinzuziehung des Präsidenten/der Präsidentin. Dabei kann auf Wunsch des/der Betroffenen zusätzlich eine Vertrauensperson teilnehmen. Es erfolgt ein weiterer Verweis mit der Androhung einer Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit, mit nochmaligen konkreten Auflagen, Hilfsangebote (z. B. ambulante oder stationäre Rehabilitationsbehandlung) in Anspruch zu nehmen. Über das Gespräch und den erteilten Verweis wird ein Vermerk für die Personalakte erstellt. Der Vermerk ist nach zwei Jahren aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten, falls es nicht zu einer weiteren Auffälligkeit gekommen ist.

#### Erneute Auffälligkeit (Stufe 5)

Werden die Auflagen innerhalb von 14 Tagen nicht befolgt (d. h. der/die Betroffene hat keine eigenen persönlichen Aktivitäten hinsichtlich einer ambulanten oder stationären Therapie entwickelt, es ist nicht gelungen, eine Gesundheitsmotivation zu wecken, er/sie lehnt alle therapeutischen Empfehlungen ohne eigene Alternativmaßnahmen ab), wird eine Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit eingeleitet. Nach abgeschlossener Rehabilitation kann eine Reaktivierung, verbunden mit entsprechenden Auflagen zu Nachsorgemaßnahmen, erfolgen. Die Pfarrvertretung wird an diesem Entscheidungsprozess beteiligt.

2.

**Satzung des Kuratoriums für das *forum* Kirche  
der Bremischen Evangelischen Kirche  
vom 24. Mai 2007**

**in der Fassung vom 20. Februar 2020**

**§ 1  
Allgemeines**

Das *forum* Kirche ist eine Einrichtung der Bremischen Evangelischen Kirche. Im *forum* Kirche werden in den Arbeitsfeldern Kinder- und Jugendarbeit, Altenarbeit, Religionspädagogik, Arbeitswelt und Gesellschaft, Bildung und Ökumene zwei zentrale Aufgaben wahrgenommen:

- Dialog mit der Gesellschaft aus evangelischer Perspektive
- Beratung und Unterstützung der Gemeinden der Bremischen Evangelischen Kirche

**§ 2  
Aufgaben**

Das Kuratorium hat im Rahmen der Grundsatzbeschlüsse des Kirchentages und des Kirchenausschusses folgende Aufgaben:

- a) Erarbeitung von grundsätzlichen Richtlinien für die Arbeit des *forum* Kirche,
- b) Beratung und Begleitung der Leitung des *forum* Kirche sowie der Fachbereiche bei inhaltlichen Schwerpunktsetzungen,
- c) Beratung des Kirchenausschusses bei der Aufstellung der Stellenpläne nach deren Erarbeitung durch die Leitungsrunde des *forum* Kirche,
- d) Beratung des Kirchenausschusses bei der Bestellung der Leitung des *forum* Kirche und der Fachverantwortlichen,
- e) Mitwirkung bei der Errichtung und Auflösung von Arbeitsfeldern im *forum* Kirche.

**§ 3  
Zusammensetzung**

- (1) Das Kuratorium besteht aus bis zu zehn Mitgliedern, die vom Kirchenausschuss berufen werden:
  - a) der Schriftführer / die Schriftführerin des Kirchenausschusses,
  - b) ein weiteres Mitglied des Kirchenausschusses,
  - c) ein Mitglied aus einem anderen Kirchentagsausschuss,
  - d) ein Referent / eine Referentin aus der Kirchenkanzlei,
  - e) bis zu sechs weitere Personen, die aus dem *forum* Kirche vorgeschlagen werden. Diese müssen einer Religionsgemeinschaft angehören, die Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) ist.
- (2) Die Leitung des *forum* Kirche nimmt ohne Stimmrecht an den Sitzungen des Kuratoriums teil. Die für die Arbeitsbereiche zuständigen Fachverantwortlichen sollen zu den Sitzungen eingeladen werden, wenn Themen aus ihrem Arbeitsbereich behandelt werden. Das Kuratorium kann bei Bedarf zu einzelnen Punkten Gäste einladen.
- (3) Den Vorsitz im Kuratorium führt der Schriftführer / die Schriftführerin. Das Kuratorium wählt eine Stellvertretung.
- (4) Die Amtszeit der Mitglieder des Kuratoriums beträgt sechs Jahre. Eine erneute Berufung ist möglich.

**§ 4  
Verfahren**

- (1) Das Kuratorium tagt in der Regel mindestens viermal jährlich, davon möglichst einmal gemeinsam mit der Leitungsrunde des *forum* Kirche. Die Sitzungen sind nicht öffentlich.
- (2) Nach Absprache mit dem / der Vorsitzenden des Kuratoriums lädt die Leitung des *forum* Kirche mit einer Frist von mindestens zwei Wochen unter Angabe der Tagesordnung zu den Sitzungen ein.
- (3) Das ordnungsgemäß eingeladene Kuratorium ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist.
- (4) Das Kuratorium beschließt mit der Mehrheit der bei der Abstimmung anwesenden Mitglieder. Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt.



- (5) Über die Sitzungen des Kuratoriums führt die Leitung des *forum* Kirche ein Protokoll. Es muss mindestens die Namen der Anwesenden, die Tagesordnung und die gefassten Beschlüsse enthalten und wird den Mitgliedern des Kuratoriums innerhalb eines Monats nach der Sitzung übersandt und in der nächsten Sitzung genehmigt.

## **§ 5 Inkrafttreten**

Diese Satzung tritt am 1. Juli 2007 in Kraft.

Bremen, den 20. Februar 2020

Der Kirchenausschuss  
der Bremischen Evangelischen Kirche

(Bosse)  
Präsidentin

(Dr. Kuschnerus)  
Schriftführer

### **3. Richtlinien zur Korruptionsprävention in der Bremischen Evangelischen Kirche**

**vom 11. Juni 2020**

Der Kirchenausschuss hat auf Grund von § 12 Absatz 1 Satz 3 der Verfassung der Bremischen Evangelischen Kirche und zur Ausführung von § 32 des Pfarrdienstgesetzes der EKD, von § 26 des Kirchenbeamtengesetzes der EKD und von § 3 Absatz 3 der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung für die Bremische Evangelische Kirche folgende Richtlinien beschlossen:

#### **Präambel**

Eine uneigennützig und auf keinen persönlichen Vorteil bedachte Führung der Dienstgeschäfte ist eine wesentliche Grundlage des kirchlichen Dienstes. Das Ansehen der Kirche würde herabgesetzt und das Vertrauen der Allgemeinheit und der Kirchenmitglieder in die Zuverlässigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter würde gefährdet, wenn diese in Bezug auf ihre Tätigkeit Belohnungen oder Geschenke annehmen würden. Im Interesse einer funktionsgerechten, zweckmäßig und sachlich orientierten Ausübung des Dienstes gilt es, solches Verhalten zu vermeiden. Diese Richtlinien dienen vor allem der Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für dieses Thema und der nachhaltigen Vermeidung von Korruptionsfällen.

#### **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Diese Richtlinien gelten für alle entgeltlich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Gemeinden und Einrichtungen der Bremischen Evangelischen Kirche.
- (2) Für Ehrenamtliche in Leitungsämtern gelten die Richtlinien entsprechend.

#### **§ 2 Zuwendung und Vorteil**

- (1) Zuwendungen sind alle Geschenke, Belohnungen oder sonstige unentgeltliche Leistungen, die die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter materiell oder immateriell objektiv besserstellen und auf die kein Rechtsanspruch besteht (Vorteil). Unentgeltlich ist eine Zuwendung auch dann, wenn zwar eine Gegenleistung erfolgt, diese aber in keinem angemessenen Verhältnis zur gewährten Leistung steht.

- (2) Ein materieller Vorteil liegt insbesondere in folgenden Fällen vor:
1. Zahlung von Geld oder bargeldähnlichen Zuwendungen (z. B. Gutscheine, Eintrittskarten),
  2. Schenkung von Schmuck oder anderen Wertgegenständen,
  3. Überlassung von Gegenständen (z. B. Fahrzeugen, Baumaschinen) zum privaten Gebrauch,
  4. Gewährung von besonderen Vergünstigungen bei Privatgeschäften (z. B. zinsloses oder zinsgünstiges Darlehen, Gewährung von Rabatten),
  5. Zahlung von unverhältnismäßig hohen Vergütungen für (auch genehmigte) private Nebentätigkeiten (z. B. Vorträge, Gutachten),
  6. Überlassung von Fahrkarten oder Flugtickets, Mitnahme auf Reisen, Einladungen und Eintrittskarten zu Veranstaltungen,
  7. Gewährung von kostenloser oder ungewöhnlich verbilligter Unterkunft oder Bewirtung,
  8. erbrechtliche Begünstigungen (z. B. Zuwendungen von Vermächtnissen oder Einsetzungen als Erbe).
- (3) Ein immaterieller Vorteil kann zum Beispiel bei besonderen Ehrungen vorliegen.
- (4) Geschenke, die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zu privaten Anlässen (z. B. Geburtstag), aus Anlass des Dienstjubiläums, der Einführung oder Verabschiedung aus dem Kollegenkreis, von der oder dem Vorgesetzten oder der Mitarbeitervertretung erhält, sind keine Zuwendungen im Sinne dieser Richtlinien.

### **§ 3 Korruption**

Korruption ist der Missbrauch übertragener dienstlicher Befugnisse zur Erlangung eines privaten Vorteils.

### **§ 4 Maßnahmen zur Korruptionsprävention**

- (1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für das Thema der Korruptionsprävention zu sensibilisieren und auf die Folgen korrupten Verhaltens hinzuweisen.
- (2) Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist dazu verpflichtet, konkrete Anhaltspunkte für korruptes Verhalten der oder dem Vorgesetzten und der Dienststellenleitung anzuzeigen. Sofern sich der Verdacht gegen die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten oder die Dienststellenleitung richtet, hat die Anzeige gegenüber dem Kirchenausschuss zu erfolgen.

### **§ 5 Korruptionsgefährdete Arbeitsbereiche**

- (1) In korruptionsgefährdeten Arbeitsbereichen sind geeignete organisatorische Regelungen zu treffen (z. B. Vier-Augen-Prinzip).
- (2) Korruptionsgefährdet ist in der Regel ein Arbeitsbereich, bei dem durch entscheidungserhebliches Verhalten von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern Andere bedeutende Vorteile erhalten können oder welcher insbesondere mit folgenden Tätigkeiten verbunden ist:
  1. Tätigkeiten, die mit häufigen Außenkontakten verbunden sind,
  2. Bewirtschaften von Haushaltsmitteln im größeren Umfang, Vergabe von Aufträgen, Fördermitteln oder sonstigen Zuwendungen,
  3. Erteilen von Genehmigungen und Erlaubnissen.
- (3) Bei der Vergabe von Aufträgen sind die Vergabevorschriften der Bremischen Evangelischen Kirche zu beachten. Entscheidungen im Vergabeverfahren müssen transparent und nachvollziehbar sein. Dies wird durch eine eindeutige Zuständigkeitsregelung und eine vollständige verfahrensbegleitende Dokumentation sichergestellt.

## **§ 6 Annahmeverbot**

- (1) Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter darf während und nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses in Bezug auf die dienstliche Tätigkeit weder Zuwendungen noch sonstige Vorteile für sich oder andere fordern oder annehmen. Die Annahme von Zuwendungen in Bezug auf die dienstliche Tätigkeit, die der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter nur mittelbar zukommen oder zukommen sollen (z. B. bei Zuwendungen an Angehörige), ist ebenfalls untersagt.
- (2) Eine Zuwendung wird in Bezug auf eine dienstliche Tätigkeit geleistet, wenn die zuwendende Person sich davon leiten lässt, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine bestimmte Tätigkeit ausübt oder ausgeübt hat. Ein Bezug zu einer bestimmten dienstlichen Handlung ist nicht erforderlich.

## **§ 7 Zustimmung zur Annahme im Einzelfall**

- (1) Abweichend von dem Annahmeverbot des § 6 darf eine Zuwendung angenommen werden, wenn die oder der Vorgesetzte ihre oder seine Zustimmung erteilt hat. Bei der Beantragung der Zustimmung ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verpflichtet, die für die Entscheidung maßgeblichen Umstände vollständig schriftlich mitzuteilen.
- (2) Eine Zustimmung darf nur erteilt werden, wenn ausgeschlossen werden kann, dass:
  1. durch die Annahme der Zuwendung dienstliches Handeln beeinflusst werden soll oder könnte,
  2. die Annahme der Zuwendung die Unabhängigkeit und die objektive Tätigkeitsausübung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters beeinträchtigen soll oder könnte,
  3. durch die Annahme der Zuwendung bei dritten Personen der Eindruck der Befangenheit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters entsteht und
  4. die Zuwendung als Anerkennung für ein bestimmtes dienstliches Handeln verstanden werden könnte.Die Erteilung der Zustimmung erfolgt schriftlich.
- (3) Die Zustimmung schließt eine Pflichtverletzung nicht aus, wenn der Vorteil von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter gefordert worden ist oder wenn der Vorteil die Gegenleistung für eine vergangene oder künftige pflichtwidrige dienstliche Tätigkeit darstellt.

## **§ 8 Ausnahmen vom Zustimmungserfordernis**

- (1) Abweichend von dem Annahmeverbot des § 6 dürfen Zuwendungen ohne ausdrückliche Zustimmung nach § 7 angenommen werden, wenn sie üblich und angemessen sind. Das gilt insbesondere in folgenden Fällen:
  1. Annahme von nach allgemeiner Auffassung nicht zu beanstandenden geringwertigen Aufmerksamkeiten (z. B. Kugelschreiber, Kalender, Schreibblock),
  2. Zuwendungen, soweit deren Wert je Zuwendender im Einzelfall 40,00 Euro und jährlich insgesamt 100,00 Euro nicht übersteigt,
  3. Annahme von aus besonderem Anlass (wie Stellenwechsel, Ruhestandseintritt, persönliche Anlässe, besondere Veranstaltung) üblicher und nach allgemeiner Auffassung nicht zu beanstandender Zuwendung durch eine Personengruppe, sofern diese einen Wert von insgesamt 500,00 Euro nicht übersteigt,
  4. Einladungen und Eintrittskarten zu Veranstaltungen, bei denen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine kirchliche Institution offiziell repräsentiert,
  5. übliche Bewirtung bei kirchlichen oder gesellschaftlichen Veranstaltungen (z. B. Verabschiedung von Personen, Einweihung) und Sitzungen von Aufsichtsgremien und Organen rechtlich selbstständiger Einrichtungen, an denen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im dienstlichen Auftrag teilnimmt, auch wenn ihr Wert 40,00 Euro übersteigt,
  6. Teilnahme an Bewirtungen aus Anlass dienstlicher Besprechungen, Besichtigungen und ähnlichem, auch wenn ihr Wert 40,00 Euro übersteigt.

- (2) Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Zweifel, ob die Annahme eines Vorteils ausnahmsweise erlaubt ist, so ist die Zustimmung zu beantragen.
- (3) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat nach Aufforderung der oder des Dienstvorgesetzten Auskunft über die nach Absatz 1 angenommenen Zuwendungen zu geben.

## **§ 9**

### **Dienst- und arbeitsrechtliche Folgen**

- (1) Für Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte ist eine schuldhaft Verletzung des Verbots nach § 6 eine Amtspflichtverletzung im Sinne des § 44 des Pfarrdienstgesetzes der EKD beziehungsweise des § 32 des Kirchenbeamtengesetzes der EKD, die zu einer Prüfung disziplinarischer Maßnahmen führt.
- (2) Für privatrechtlich beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist bei schuldhafter Verletzung des Verbots nach § 6 zu prüfen, ob ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses vorliegt. In weniger schwerwiegenden Fällen kommen auch andere arbeitsrechtliche Maßnahmen (z. B. Abmahnung) in Betracht.
- (3) Für Ehrenamtliche ist bei einer schuldhaften Verletzung des Verbotes nach § 6 nach Maßgabe der jeweils geltenden Bestimmungen zu prüfen, welche Maßnahmen zu ergreifen sind.
- (4) Darüber hinaus kann eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, die oder der der Bremischen Evangelischen Kirche oder einer ihrer Gemeinden durch eine auf Annahme von Zuwendungen beruhende Entscheidung einen Schaden zugefügt hat, schadensersatzpflichtig sein.

## **§ 10**

### **Spenden und Sponsoring an kirchliche Einrichtungen**

- (1) Leistungen, die freiwillig (ohne rechtliche Verpflichtung) und ohne Gegenleistung oder in Erwartung einer Gegenleistung zugunsten einer kirchlichen Einrichtung getätigt werden, sind Spenden und keine Zuwendungen im Sinne dieser Richtlinien.
- (2) Das Annahmeverbot nach § 6 gilt nicht für Zuwendungen an kirchliche Einrichtungen im Rahmen eines Sponsorings. Unter Sponsoring wird die Gewährung von Geld oder geldwerten Vorteilen zur Förderung von kirchlichen und diakonischen Aktivitäten verstanden, mit der regelmäßig auch eigene Zwecke der Werbung oder Öffentlichkeitsarbeit verfolgt werden.

## **§ 11**

### **Inkrafttreten**

Diese Richtlinien treten am 1. Juli 2020 in Kraft.

Bremen, den 11. Juni 2020

Der Kirchenausschuss  
der Bremischen Evangelischen Kirche

(Bosse)  
Präsidentin

(Dr. Kuschnerus)  
Schriftführer

**4. Ordnung für den Vorbereitungsdienst der Vikare und Vikarinnen  
in der Bremischen Evangelischen Kirche  
vom 11. Juni 2019**

Auf Grund des § 5 Absatz 5 des Pfarrausbildungs- und -anstellungsgesetzes vom 27. November 2019 (GVM 2019 Nr. 2 S. 34) verordnet der Kirchenausschuss:

**Abschnitt 1  
Vorbereitungsdienst**

**§ 1  
Ziel des Vorbereitungsdienstes**

Ziel des Vorbereitungsdienstes ist es, die Vikare und Vikarinnen in praktischer Ausbildung und wissenschaftlicher Fortbildung auf den Dienst als Pfarrer oder Pfarrerin vorzubereiten.

**§ 2  
Aufnahme in den Vorbereitungsdienst**

- (1) In den Vorbereitungsdienst kann aufgenommen werden,
  1. wer einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland angehört,
  2. wer die Erste Theologische Prüfung vor der Prüfungskommission der Bremischen Evangelischen Kirche bestanden hat,
  3. wer nicht infolge des körperlichen Zustandes oder aus gesundheitlichen Gründen bei der Erfüllung der Dienstpflichten wesentlich beeinträchtigt ist und
  4. bei dem im Übrigen keine schwerwiegenden Tatsachen vorliegen, die einer künftigen Ausübung des Dienstes als Pfarrer oder Pfarrerin entgegenstehen.
- (2) Wer in einer anderen Gliedkirche der EKD die Erste Theologische Prüfung abgelegt hat und im Übrigen die Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllt, kann im Benehmen mit dieser Gliedkirche in den Vorbereitungsdienst aufgenommen werden.
- (3) In den Vorbereitungsdienst kann in begründeten Ausnahmefällen auch aufgenommen werden, wer eine für die Ausübung des Vorbereitungsdienstes vergleichbare theologische Hochschulprüfung abgelegt hat. Die Aufnahme kann vom Ergebnis eines Kolloquiums abhängig gemacht werden.
- (4) Vikaren und Vikarinnen einer anderen Gliedkirche der EKD kann auf Antrag dieser Gliedkirche gestattet werden, den Vorbereitungsdienst in der Bremischen Evangelischen Kirche abzuleisten, ohne dass hierfür die Begründung eines Dienstverhältnisses mit der Bremischen Evangelischen Kirche erforderlich ist (Gastvikariat).

**§ 3  
Antrag und Frist**

- (1) Über den Antrag auf Aufnahme in den Vorbereitungsdienst entscheidet der Kirchenausschuss.
- (2) Der Antrag ist innerhalb von vier Jahren nach dem Bestehen der Ersten Theologischen Prüfung zu stellen. Der Kirchenausschuss kann Ausnahmen zulassen.

**§ 4  
Dauer und Bestandteile des Vorbereitungsdienstes**

- (1) Der Vorbereitungsdienst dauert mindestens zweieinhalb Jahre. Er gliedert sich in
  1. ein Gemeindevikariat (§ 5),
  2. ein gesamtkirchliches Vikariat (§ 6),
  3. Praktika in Schule und Kindertageseinrichtung (§ 7),
  4. die Ausbildung im Predigerseminar (§ 8) und
  5. Reflexionstage (§ 9).
- (2) In besonderen Fällen kann der Kirchenausschuss Vikare und Vikarinnen in einen diakonischen, ökumenisch-missionarischen oder wissenschaftlichen Dienst im In- oder Ausland einweisen.

- (3) Für die Dauer des Vorbereitungsdienstes erhalten die Vikare und Vikarinnen Erlaubnis und Auftrag, im Rahmen ihrer Ausbildung unter Anleitung und Verantwortung der Mentoren und Mentorinnen sowie der Leitung des Predigerseminars zu predigen, Abendmahlsfeiern zu leiten, zu unterrichten, Amtshandlungen, insbesondere Taufen, vorzunehmen und Seelsorge zu üben. Sie sind an die Ordnung der jeweiligen Gemeinde gebunden.

## **§ 5 Gemeindevikariat**

- (1) Im Gemeindevikariat nehmen Vikare und Vikarinnen exemplarisch am Berufsalltag von Gemeindepfarrern und Gemeindepfarrerinnen teil. Dies vollzieht sich durch Einübung und Reflexion.
- (2) Während des Gemeindevikariats, das in der Regel in zwei Gemeinden unterschiedlicher Struktur und Prägung stattfindet, werden die Vikare und Vikarinnen geeigneten Pfarrern und Pfarrerinnen als ihren Mentoren und Mentorinnen zur Ausbildung zugewiesen.
- (3) Die Vikare und Vikarinnen werden von den Mentoren und Mentorinnen durch Hospitation, durch Beteiligung am pfarramtlichen Dienst und durch Übertragung von selbstständig zu erledigenden Aufgaben mit dem Pfarrdienst vertraut gemacht. Die Mentoren und Mentorinnen fördern die Vikare und Vikarinnen in ihrer theologischen Weiterbildung. Die Vikare und Vikarinnen sollen zu den Sitzungen des Kirchenvorstandes (Kirchenrates) hinzugezogen werden.
- (4) Die Mentoren und Mentorinnen erstatten nach Abschluss des Gemeindevikariats dem Kirchausschuss einen schriftlichen Bericht.

## **§ 6 Gesamtkirchliches Vikariat**

- (1) Im gesamtkirchlichen Vikariat nehmen Vikare und Vikarinnen exemplarisch an der Arbeit einer gesamtkirchlichen Einrichtung teil. Sie werden einer geeigneten Person aus der gesamtkirchlichen Einrichtung als ihrem Mentor oder ihrer Mentorin zugewiesen.
- (2) § 5 Absatz 3 und 4 gilt entsprechend.

## **§ 7 Praktika in Schule und Kindertageseinrichtung**

Die Vikare und Vikarinnen absolvieren ein Praktikum in einer Schule und ein Praktikum in einer Kindertageseinrichtung.

## **§ 8 Predigerseminar**

- (1) Das Predigerseminar hat insbesondere die Aufgabe, die Ausbildung der pastoralen Kompetenzen durch die Reflexion der Erfahrungen aus dem Gemeindevikariat, durch die Auseinandersetzung mit gegenwärtigen Fragen der Einzelgemeinde, der Gesamtkirche und der Ökumene, durch die Diskussion praktisch-theologischer Theorien und Konzepte sowie durch praxisbezogene Übungen zu fördern.
- (2) Die Vikare und Vikarinnen sind zur Teilnahme an den Veranstaltungen des Predigerseminars verpflichtet.

## **§ 9 Reflexionstage**

- (1) Der Ausbildungsreferent oder die Ausbildungsreferentin führt Reflexionstage für die Vikare und Vikarinnen durch.
- (2) Die Vikare und Vikarinnen sind zur Teilnahme an den Reflexionstagen verpflichtet.

## **Abschnitt 2 Rechtsstellung der Vikare und Vikarinnen**

### **§ 10 Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis auf Widerruf**

- (1) Vikare und Vikarinnen stehen in einem kirchengesetzlich geregelten öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis auf Widerruf.
- (2) Das Dienstverhältnis wird durch die Aushändigung der Berufungsurkunde begründet. Die Berufung wird mit dem Tage der Aushändigung der Urkunde wirksam, es sei denn, dass darin ein späterer Tag bestimmt ist. Eine Berufung auf einen zurückliegenden Zeitraum ist unzulässig und insoweit unwirksam.
- (3) Die Berufungsurkunde muss außer dem Namen, dem Geburtsdatum und dem Geburtsort die ausdrückliche Erklärung enthalten, dass der oder die Berufene in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis auf Widerruf und zum Vikar oder zur Vikarin berufen wird.
- (4) Im Übrigen finden auf die Berufung die Regelungen des Pfarrdienstgesetzes der EKD zu Nichtigkeit und Rücknahme der Berufung in der jeweils gültigen Fassung entsprechende Anwendung.
- (5) Es kann ein privatrechtliches Dienstverhältnis begründet werden.

### **§ 11 Bezüge und weitere Leistungen**

Vikare und Vikarinnen haben Anspruch auf folgende Leistungen:

1. Vikariatsbezüge nach Maßgabe der besoldungsrechtlichen Bestimmungen der Bremischen Evangelischen Kirche,
2. Beihilfen in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen oder einen Beitragszuschuss zur gesetzlichen Krankenversicherung sowie Unfallfürsorgeleistungen nach Maßgabe der für Pfarrer und Pfarrerinnen der Bremischen Evangelischen Kirche geltenden Bestimmungen,
3. Erstattung von Reise- und Umzugskosten nach Maßgabe der für Pfarrer und Pfarrerinnen der Bremischen Evangelischen Kirche geltenden Bestimmungen und
4. einen Zuschuss zur Anschaffung eines Talars.

### **§ 12 Urlaub**

Vikare und Vikarinnen erhalten Erholungs- und Sonderurlaub nach Maßgabe der Urlaubsverordnung der Bremischen Evangelischen Kirche.

### **§ 13 Beurlaubung aus familiären Gründen**

Soweit kirchliche Ausbildungsinteressen nicht entgegenstehen, können Vikare und Vikarinnen unter Verlust der Vikariatsbezüge nach Maßgabe der für Pfarrer und Pfarrerinnen der Bremischen Evangelischen Kirche gelten Bestimmungen beurlaubt werden, wenn sie mindestens ein Kind unter achtzehn Jahren oder pflegebedürftige sonstige Angehörige tatsächlich betreuen oder pflegen. Die Pflegebedürftigkeit sonstiger Angehöriger ist durch ärztliches Gutachten nachzuweisen.

### **§ 14 Mutterschutz und Elternzeit**

Die für Pfarrer und Pfarrerinnen der Bremischen Evangelischen Kirche geltenden Vorschriften über Mutterschutz und Elternzeit sind entsprechend anzuwenden.

### **§ 15 Nebentätigkeit**

Vikare und Vikarinnen dürfen eine Nebentätigkeit nur übernehmen, wenn dies mit der Ausbildung vereinbar ist und kirchliche Interessen nicht entgegenstehen. Die für Nebentätigkeiten von Pfarrern und Pfarrerinnen der Bremischen Evangelischen Kirche geltenden Bestimmungen sind entsprechend anzuwenden.

## **§ 16**

### **Verlängerung des Vorbereitungsdienstes**

- (1) Der Vorbereitungsdienst kann nach Anhörung des Vikars oder der Vikarin verlängert werden, wenn der Vorbereitungsdienst wegen
  1. einer Erkrankung,
  2. eines Beschäftigungsverbots für die Zeit vor oder nach einer Entbindung nach mutterschutzrechtlichen Vorschriften,
  3. einer Elternzeit oder
  4. anderer schwerwiegender persönlicher Gründeunterbrochen wurde und durch die Verkürzung von Ausbildungsphasen die zielgerichtete Fortsetzung des Vorbereitungsdienstes nicht gewährleistet ist.
- (2) In begründeten Einzelfällen kann der Vorbereitungsdienst auf Antrag zur Ableistung eines diakonischen, ökumenisch-missionarischen oder wissenschaftlichen Dienstes im In- oder Ausland verlängert werden.
- (3) Der Vorbereitungsdienst kann höchstens um zwei Jahre verlängert werden.

## **§ 17**

### **Dienstplichten und Dienstaufsicht**

- (1) Die Vikare und Vikarinnen sind verpflichtet, ihre Pflichten ordnungsgemäß zu erfüllen, die ihnen gegebenen Anordnungen zu befolgen und die ihnen übertragenen Aufgaben und wissenschaftlichen Arbeiten sorgfältig zu erledigen.
- (2) Die Dienstaufsicht soll sicherstellen, dass Vikare und Vikarinnen ihre Pflichten ordnungsgemäß erfüllen. Sie umfasst auch die Aufgabe, Vikare und Vikarinnen in ihrem Dienst und ihrer Ausbildung zu unterstützen und Problemen rechtzeitig durch geeignete Maßnahmen zu begegnen.
- (3) Die Vikare und Vikarinnen unterstehen der Dienstaufsicht des Schriftführers oder der Schriftführerin.

## **§ 18**

### **Dienstaufsichtliche Maßnahmen**

Vikaren und Vikarinnen, die ihre wissenschaftliche oder praktische Ausbildung vernachlässigen, ein für einen künftigen Pfarrer oder eine künftige Pfarrerin unwürdiges Verhalten zeigen oder dienstliche Anordnungen nicht befolgen, kann im Rahmen der Dienstaufsicht eine Missbilligung ausgesprochen werden. Die Möglichkeit, ein Disziplinarverfahren einzuleiten, bleibt unberührt.

## **§ 19**

### **Beendigung des Dienstverhältnisses**

Das Dienstverhältnis der Vikare und Vikarinnen endet außer durch Tod durch Ablauf des Vorbereitungsdienstes (§ 20) oder durch Entlassung aus dem Vorbereitungsdienst (§ 21).

## **§ 20**

### **Beendigung durch Ablauf des Vorbereitungsdienstes**

- (1) Das Dienstverhältnis der Vikare und Vikarinnen endet mit Ablauf des Monats, in dem das Zeugnis über die bestandene Zweite Theologische Prüfung zugestellt wird.
- (2) Wird eine Verlängerung des Vorbereitungsdienstes genehmigt, weil die Zweite Theologische Prüfung nicht bestanden wurde, so endet das Dienstverhältnis der betroffenen Vikare oder Vikarinnen mit Ablauf des Monats, in dem ihnen das Zeugnis über die bestandene Zweite Theologische Prüfung zugestellt wird oder ihnen nach einem Nichtbestehen der Zweiten Theologischen Prüfung schriftlich mitgeteilt wird, dass sie zu einer Wiederholung der Prüfung nicht zugelassen werden.



## **§ 21**

### **Beendigung durch Entlassung aus dem Vorbereitungsdienst**

- (1) Vikare und Vikarinnen sind aus dem Dienstverhältnis zu entlassen, wenn sie schriftlich ihre Entlassung verlangen. Der Antrag auf Entlassung kann zurückgenommen werden, solange die Entlassungsverfügung noch nicht zugestellt worden ist.
- (2) Vikare und Vikarinnen können jederzeit ohne Einhaltung einer Frist durch Widerruf entlassen werden. Sie sind zu entlassen, wenn
  1. sie die Mitgliedschaft in der evangelischen Kirche durch Austrittserklärung oder durch Übertritt zu einer anderen Religionsgemeinschaft verlieren,
  2. sich erweist, dass sie den Anforderungen des Vorbereitungsdienstes oder des pfarramtlichen Dienstes nicht gerecht werden,
  3. sie sich nicht innerhalb einer vorgeschriebenen oder auf Antrag verlängerten Frist zur Zweiten Theologischen Prüfung gemeldet haben oder
  4. ihnen eine Dienstpflichtverletzung zur Last gelegt wird, die bei einem Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit mindestens zu einer Kürzung der Dienstbezüge führen würde.
- (3) Vor der Entscheidung über die Entlassung sind der oder die Betroffene sowie der Mentor oder die Mentorin zu hören. Die Entscheidung ist schriftlich zu begründen und zuzustellen. Gegen die Entscheidung über die Entlassung kann der oder die Betroffene innerhalb eines Monats nach Zustellung beim Kirchenausschuss Widerspruch einlegen. Die Entscheidung über den Widerspruch unterliegt der kirchengerichtlichen Nachprüfung.
- (4) Die Mitteilung über die Entlassung muss den Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses enthalten.

## **§ 22**

### **Rechtsfolgen der Beendigung, erneute Aufnahme**

- (1) Mit der Beendigung des Dienstverhältnisses erlöschen alle damit verbundenen Anwartschaften, Rechte und Pflichten mit der Ausnahme der Verpflichtung zur Verschwiegenheit.
- (2) Eine erneute Aufnahme in den Vorbereitungsdienst ist möglich, wenn die Gründe, die zur Beendigung geführt haben, weggefallen sind.

## **Abschnitt 3**

### **Schlussbestimmungen**

## **§ 23**

### **Ausführungsbestimmungen**

Der Kirchenausschuss kann Ausführungsbestimmungen, insbesondere über die Grundsätze und Inhalte der Ausbildung der Vikare und Vikarinnen, erlassen.

## **§ 24**

### **Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

- (1) Diese Ordnung tritt am 1. Juli 2020 in Kraft.
- (2) Gleichzeitig tritt die Ordnung für den Vorbereitungsdienst der Vikare und Vikarinnen in der Bremischen Evangelischen Kirche vom 22. Februar 1996 (GVM 1996 Nr. 1 Z. 7), zuletzt geändert am 17. Dezember 2015 (GVM 2015 Nr. 2 S. 126), einschließlich des Ausbildungsgesamtplans, außer Kraft.

Bremen, den 11. Juni 2020

Der Kirchenausschuss der  
Bremischen Evangelischen Kirche

(Bosse)  
Präsidentin

(Dr. Kuschnerus)  
Schriftführer

**5. Ausführungsbestimmungen zum Pfarrausbildungs- und anstellungsgesetz  
betreffend die Liste der Theologiestudierenden**

**vom 11. Juni 2020**

Auf Grund des § 3 Absatz 2 des Pfarrausbildungs- und -anstellungsgesetzes vom 27. November 2019 (GVM 2019 Nr. 2 S. 34) erlässt der Kirchenausschuss folgende Ausführungsbestimmungen:

**§ 1**

- (1) In die Studierendenliste der Bremischen Evangelischen Kirche können auf schriftlichen Antrag Studierende der evangelischen Theologie eingetragen werden, die der Bremischen Evangelischen Kirche angehören. Anträge sind an den Schriftführer oder die Schriftführerin zu richten.
- (2) Dem Antrag sind folgende Unterlagen beizufügen:
  1. ein Lebenslauf mit Lichtbild, gegebenenfalls mit Darlegung des bisherigen Studienganges und Angabe der besonders gepflegten theologischen Fächer,
  2. die Geburtsurkunde,
  3. der Nachweis der allgemeinen Hochschulreife oder einer als gleichwertig anerkannten Hochschulzugangsberechtigung und gegebenenfalls Zeugnisse über Ergänzungsprüfungen in den bei der Hochschulzugangsberechtigung noch fehlenden alten Sprachen,
  4. die Immatrikulationsbescheinigung,
  5. ein Empfehlungsschreiben, in der Regel von einem Pfarrer oder einer Pfarrerin,
  6. eine Erklärung darüber, ob bereits bei einer anderen Gliedkirche der EKD ein entsprechender Antrag gestellt wurde oder eine Listenzugehörigkeit besteht.
- (3) Der Antragsteller oder die Antragstellerin stellt sich dem Schriftführer oder der Schriftführerin persönlich vor.
- (4) Evangelische Studierende, die nicht der Bremischen Evangelischen Kirche angehören, können in die Studierendenliste der Bremischen Evangelischen Kirche eingetragen werden. Auf sie finden die Absätze 1 bis 3 Anwendung mit der Maßgabe, dass sie die Gründe für den Antrag auf Eintragung in die Studierendenliste der Bremischen Evangelischen Kirche darzulegen haben.

**§ 2**

Über Anträge auf Eintragung in die Studierendenliste entscheidet der Kirchenausschuss.

**§ 3**

Studierende, die in die Studierendenliste eingetragen sind, sind verpflichtet, in jedem Kalenderjahr an mindestens einer Veranstaltung der Bremischen Evangelischen Kirche für Theologiestudierende teilzunehmen.

**§ 4**

- (1) Aus der Studierendenliste wird gestrichen,
  1. wer die Erste Theologische Prüfung abgelegt hat,
  2. wer dies beantragt,
  3. wer das Studium der Theologie aufgibt,
  4. wer der Verpflichtung nach § 3 nicht nachgekommen ist,
  5. wer sich nicht für das Pfarramt eignet.
- (2) Über die Streichung aus der Studierendenliste entscheidet in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1 bis 3 der Ausbildungsreferent oder die Ausbildungsreferentin, in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 4 und 5 der Kirchenausschuss nach einer schriftlichen oder mündlichen Anhörung des oder der Betroffenen.

## § 5

Diese Ausführungsbestimmungen treten am 1. Juli 2020 in Kraft. Gleichzeitig treten die Ausführungsbestimmungen zu dem Gesetz über die Ausbildung und Anstellung der Geistlichen in der Bremischen Evangelischen Kirche betr. die Eintragung in die Studierendenliste vom 9. Dezember 2003 (GVM 2004 Nr. 1 S. 113) außer Kraft.

Bremen, den 11. Juni 2020

Der Kirchenausschuss der  
Bremischen Evangelischen Kirche

(Bosse)  
Präsidentin

(Dr. Kuschnerus)  
Schriftführer

### **6. Beschluss zur Änderung der Satzung des Beirates für das Pfarramt in der Evangelischen Studentengemeinde (ESG) in der Bremischen Evangelischen Kirche**

**vom 11. Juni 2020**

Der Kirchenausschuss beschließt:

#### **Artikel 1**

#### **Änderung der Satzung des Beirates für das Pfarramt in der Evangelischen Studentengemeinde (ESG) in der Bremischen Evangelischen Kirche**

§ 2 Absatz 1 Satz 3 der Satzung des Beirates für das Pfarramt in der Evangelischen Studentengemeinde (ESG) vom 21. November 2002 (GVM 2002 Nr. 3 S. 50) wird wie folgt gefasst:

„Die vom Kirchenausschuss berufenen Mitglieder müssen einer Religionsgemeinschaft angehören, die Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) ist.“

#### **Artikel 2**

#### **Inkrafttreten**

Dieser Beschluss tritt am 1. Juli 2020 in Kraft.

Bremen, den 11. Juni 2020

Der Kirchenausschuss der  
Bremischen Evangelischen Kirche

(Bosse)  
Präsidentin

(Dr. Kuschnerus)  
Schriftführer

7.

**Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission  
der Bremischen Evangelischen Kirche  
zur Übernahme der Tarifeinigung für den öffentlichen Dienst der Länder**

**vom 14. Januar 2020**

**(Beschluss Nr. 190)**

**§ 1  
Änderung der KAVO-BEK**

Die Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Bremischen Evangelischen Kirche (KAVO-BEK) vom 29. November 2007 (GVM 2007 Nr. 5 S. 25), die zuletzt durch Beschluss Nr. 186 vom 3. April 2019 (GVM 2019 Nr. 1 S. 18) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 14 Absatz 2 wird die Angabe „§ 17 Abs. 3 Satz 1 und 2“ durch die Angabe „§ 17 Abs. 3 Satz 1 bis 3“ ersetzt.
2. Die Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Absatz 2 wird gestrichen.
3. § 17 wird wie folgt geändert:
  - a) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
    - aa) In Satz 2 werden jeweils die Angabe „25 Euro“ durch die Angabe „100 Euro“ und die Angabe „50 Euro“ durch die Angabe „180 Euro“ sowie die Angabe „Entgeltgruppen 9“ durch die Angabe „Entgeltgruppen 9a“ ersetzt.
    - bb) Nach Satz 2 wird folgender Satz 3 eingefügt:  
„<sup>3</sup>Ist der Garantiebtrag höher als der Unterschiedsbetrag bei stufengleicher Zuordnung, wird als Garantiebtrag der Unterschiedsbetrag gezahlt.“
    - cc) Die bisherigen Sätze 3, 4 und 5 werden die Sätze 4, 5 und 6.
    - dd) In Satz 6 wird die Angabe „Satz 4“ durch die Angabe „Satz 5“ ersetzt.
  - b) Die Protokollerklärung zu § 17 Absatz 3 Satz 2 wird wie folgt gefasst:  
„Protokollerklärung zu § 17 Abs. 3 Satz 2 und 3:  
Für Mitarbeitende, die bis zum 31. Dezember 2018 höhergruppiert wurden, richtet sich der Anspruch auf einen Garantiebtrag ab 1. Januar 2019 nur dann nach § 17 Abs. 3 Satz 2 und 3, wenn sie am 31. Dezember 2018 Anspruch auf einen Garantiebtrag nach § 17 Abs. 3 Satz 2 in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung hatten.“
4. § 20 wird wie folgt geändert:
  - a) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:  
„(2) Die Jahressonderzahlung beträgt bei Mitarbeitenden in den Entgeltgruppen

	im Kalenderjahr		
	2019	2020	2021
1 bis 8	90,00 v.H.	89,40 v.H.	88,14 v.H.
9a bis 12	77,66 v.H.	75,31 v.H.	74,35 v.H.
13 bis 15	58,25 v.H.	56,49 v.H.	55,77 v.H.

der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3.“

b) Die Protokollerklärung zu § 20 Absatz 2 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Protokollerklärung zu § 20 Abs. 2:

Entsprechend der Absenkung der Bemessungssätze für die Kalenderjahre 2019, 2020 und 2021 nach § 20 Abs. 2 wird die Arbeitsrechtliche Kommission sicherstellen, dass auch die Jahressonderzahlung für das Kalenderjahr 2022 auf dem Niveau des Jahres 2018 eingefroren bleibt.“

c) In Absatz 4 Satz 2 Buchstabe b wird die Angabe „§ 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1“ durch die Angabe „§ 3 Absätze 1 und 2“ ersetzt.

5. Der Protokollerklärung Nr. 4 zu § 21 Satz 2 und 3 wird folgender Satz 2 angefügt:

„<sup>2</sup>Der Erhöhungssatz beträgt für

- vor dem 1. Januar 2019 zustehende Entgeltbestandteile 2,88 v.H.,
- vor dem 1. Januar 2020 zustehende Entgeltbestandteile 2,88 v.H. und
- vor dem 1. Januar 2021 zustehende Entgeltbestandteile 1,26 v.H.“

6. In § 33 Absatz 2 Satz 4 wird die Angabe „§ 92 SGB IX“ durch die Angabe „§ 175 SGB IX“ ersetzt.

7. Nach § 38 wird folgender § 38a eingefügt:

### **„§ 38a Übergangsvorschriften**

<sup>1</sup>Bei Mitarbeitenden, die Pflichtmitglied einer auf landesrechtlicher oder bundesrechtlicher Grundlage errichteten berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne von § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI sind, endet das Arbeitsverhältnis abweichend von § 33 Abs. 1 Buchstabe a mit Erreichen der für die jeweilige Versorgungseinrichtung nach dem Stand vom 1. April 2019 geltenden Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente, sofern dies zu einem späteren Zeitpunkt als nach § 33 Abs. 1 Buchstabe a erfolgt. <sup>2</sup>Nach dem 1. April 2019 wirksam werdende Änderungen der satzungsmäßigen Bestimmungen der Versorgungseinrichtungen im Hinblick auf das Erreichen der Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente sind nur dann maßgeblich, wenn die sich daraus ergebende Altersgrenze mit der gesetzlich festgelegten Altersgrenze zum Erreichen der Regelaltersrente übereinstimmt.“

## **§ 2 Entgelttabellen**

Geltende Entgelttabellen im Sinne des § 15 Absatz 2 KAVO-BEK sind die Anlagen B und C zum Änderungstarifvertrag Nr. 11 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 2. März 2019.

## **§ 3 Änderung der ARR-Ü**

Die Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeitenden in die KAVO-BEK und zur Regelung des Übergangsrechts (ARR-Ü) vom 29. November 2007 (GVM 2007 Nr. 5 S. 41), die zuletzt durch Beschluss Nr. 181 vom 4. September 2018 (GVM 2018 Nr. 2 S. 222) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Protokollerklärung zu § 5 Absatz 2 Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2 Satz 3:

Vorhandene Mitarbeitende erhalten unter den bisherigen Voraussetzungen bis zum 31. Dezember 2018 ihre Techniker- und Meisterzulagen als persönliche Besitzstandszulage.“

2. Die Protokollerklärung zu § 9 Absatz 4 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Protokollerklärung zu § 9 Abs. 4 Satz 2:

Die Besitzstandszulage erhöht sich ab 1. Januar 2019 um 3,2 v.H., ab 1. Januar 2020 um 3,2 v.H. und ab 1. Januar 2021 um 1,4 v.H.“

3. § 12 Absatz 4 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 3 werden die Wörter „Entgeltgruppen 9 bis 15 (Anlage B zum TV-L) bzw. der Entgeltgruppen KR 9a bis 11a (Anlage C zum TV-L)“ durch die Wörter „Entgeltgruppen 9a bis 15 (Anlage B zum TV-L)“ ersetzt.

b) Satz 4 wird aufgehoben.

4. § 17 Absatz 5 wird wie folgt gefasst:

„(5) Soweit die Anforderungen nach bisherigem Recht erfüllt wären, erhalten diejenigen Mitarbeitenden, denen ab 1. Januar 2008 eine anspruchsbegründende Tätigkeit übertragen wird, eine persönliche Zulage, die sich betragsmäßig nach der entfallenen Techniker- und Meisterzulage bemisst, bis zum 31. Dezember 2018.“

5. § 19 Absatz 1 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„<sup>2</sup>Die besonderen Tabellenwerte betragen

a) in der Zeit vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
2.165,31	2.367,71	2.445,10	2.540,36	2.605,84	2.695,13

b) in der Zeit vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
2.255,31	2.457,71	2.535,10	2.630,36	2.695,84	2.785,13

c) ab 1. Januar 2021

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
2.305,31	2.507,71	2.585,10	2.680,36	2.745,84	2.835,13“

6. Nach § 23d wird folgender § 23e eingefügt:

**„§ 23e**

**Überleitung aus der bisherigen Entgeltgruppe 9  
in die Entgeltgruppen 9a und 9b am 1. Januar 2019**

- (1) Mitarbeitende der Entgeltgruppe 9, für die keine besonderen Stufenregelungen gelten, sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 9b übergeleitet.
- (2) <sup>1</sup>Mitarbeitende der Entgeltgruppe 9 mit einer besonderen Stufenlaufzeit in der Stufe 3 von sieben Jahren sind in die Entgeltgruppe 9a übergeleitet. <sup>2</sup>Sie sind wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit unter Mitnahme der Restzeit zugeordnet:

bisherige Stufe / Jahr innerhalb der Stufe / Restzeit (R)	neue Stufe / Jahr innerhalb der Stufe / Restzeit (R)
1 / 1 / R	1 / 1 / R
2 / 1 / R	2 / 1 / R
2 / 2 / R	2 / 2 / R
3 / 1 / R	3 / 1 / R
3 / 2 / R	3 / 2 / R
3 / 3 / R	3 / 3 / R
3 / 4 / R	4 / 1 / R
3 / 5 / R	4 / 2 / R
3 / 6 / R	4 / 3 / R
3 / 7 / R	4 / 4 / R
4 / 1 / R	5 / 1 / R
4 / 2 / R	5 / 2 / R
4 / 3 / R	5 / 3 / R
4 / 4 / R	5 / 4 / R
4 / 5 / R	5 / 5 / R
4 / 6 und weitere	6

<sup>3</sup>Mitarbeitende, die in die Entgeltgruppe 9a Stufe 3 übergeleitet werden, erhalten bis zur Zuordnung zur Stufe 4 das Entgelt der Stufe 4.

- (3) <sup>1</sup>Mitarbeitende der Entgeltgruppe 9 mit einer besonderen Stufenlaufzeit in der Stufe 2 von fünf Jahren sind in die Entgeltgruppe 9a übergeleitet. <sup>2</sup>Sie sind wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit ggf. unter Mitnahme der Restzeit zugeordnet:

bisherige Stufe / Jahr innerhalb der Stufe / Restzeit (R)	neue Stufe / Jahr innerhalb der Stufe / Restzeit (R)
1 / 1 / R	1 / 1 / R
2 / 1 / R	2 / 1 / R
2 / 2 / R	2 / 2 / R
2 / 3 / R	3 / 1 / R
2 / 4 / R	3 / 2 / R
2 / 5 / R	3 / 3 / R
3 / 1 / R	4 / 1 / R
3 / 2 / R	4 / 2 / R
3 / 3 / R	4 / 3 / R
3 / 4 / R	4 / 4 / R
3 / 5 / R	5 / 1 / -
3 / 6 / R	5 / 1 / -
3 / 7 / R	5 / 1 / -
3 / 8 / R	5 / 1 / -
3 / 9 / R	5 / 1 / -
4 / 1 / R	5 / 1 / R
4 / 2 / R	5 / 2 / R
4 / 3 / R	5 / 3 / R
4 / 4 / R	5 / 4 / R
4 / 5 / R	5 / 5 / R
4 / 6 und weitere	6

- (4) Mitarbeitende im Sinne der Absätze 1 bis 3 in einer individuellen Endstufe werden einer neuen individuellen Endstufe zugeordnet, die der nach bisherigem Recht für Januar 2019 zustehenden individuellen Endstufe entspricht; § 6 Abs. 4 Satz 5 gilt entsprechend.
- (5) Die Absätze 1 bis 4 gelten auch für Mitarbeitende im Sinne des § 1 Abs. 2.“

#### **§ 4**

#### **Änderung der Allgemeinen Entgeltordnung für die Bremische Evangelische Kirche**

Die Allgemeine Entgeltordnung für die Bremische Evangelische Kirche vom 29. November 2007 (GVM 2007 Nr. 5 S. 51), die zuletzt durch Beschluss Nr. 174 vom 29. November 2016 (GVM 2026 Nr. 2 S. 167) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Vorbemerkung Nummer 4 wird Satz 3 aufgehoben.
2. In Plan 1 wird die Angabe „Entgeltgruppe 9“ durch die Angabe „Entgeltgruppe 9b“ ersetzt.
3. In Plan 2 wird die Angabe „Entgeltgruppe 9“ durch die Angabe „Entgeltgruppe 9b“ ersetzt.
4. In Plan 5 wird die Angabe „Entgeltgruppe 9“ durch die Angabe „Entgeltgruppe 9b“ ersetzt.

#### **§ 5**

#### **Änderung der Arbeitsrechtsregelung für Auszubildende**

Die Arbeitsrechtsregelung der Bremischen Evangelischen Kirche für Auszubildende vom 2. Oktober 2013 (GVM 2013 Nr. 2 S. 28), die zuletzt durch Beschluss Nr. 176 vom 26. September 2017 (GVM 2017 Nr. 2 S. 185) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 8 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:  
„(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt für Auszubildende
    - a) in der Zeit vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019
      - im ersten Ausbildungsjahr 986,82 Euro,
      - im zweiten Ausbildungsjahr 1.040,96 Euro,
      - im dritten Ausbildungsjahr 1.090,61 Euro,
      - im vierten Ausbildungsjahr 1.159,51 Euro,
    - b) ab 1. Januar 2020
      - im ersten Ausbildungsjahr 1.036,82 Euro,
      - im zweiten Ausbildungsjahr 1.090,96 Euro,
      - im dritten Ausbildungsjahr 1.140,61 Euro,
      - im vierten Ausbildungsjahr 1.209,51 Euro.“
2. In § 9 Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr 29 Arbeitstage beträgt“ gestrichen.

#### **§ 6**

#### **Änderung der Arbeitsrechtsregelung für Praktikantinnen und Praktikanten**

Die Arbeitsrechtsregelung der Bremischen Evangelischen Kirche für Praktikantinnen und Praktikanten vom 29. Januar 2014 (GVM 2014 Nr. 1 S. 53), die zuletzt durch Beschluss Nr. 176 vom 26. September 2017 (GVM 2017 Nr. 2 S. 185) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 8 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:  
„(1) Das monatliche Entgelt beträgt für Praktikantinnen/Praktikanten für den Beruf
  - der Sozialarbeiterin/des Sozialarbeiters,  
der Sozialpädagogin/des Sozialpädagogen,  
der Heilpädagogin/des Heilpädagogenvom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019 1.803,54 Euro,  
ab 1. Januar 2020 1.853,54 Euro,



- der Erzieherin/des Erziehers  
vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019 1.578,26 Euro,  
ab 1. Januar 2020 1.628,26 Euro,
  - der Kinderpflegerin/des Kinderpflegers  
vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019 1.521,31 Euro,  
ab 1. Januar 2020 1.571,31 Euro.“
2. In § 10 Satz 1 werden die Wörter „mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr 29 Arbeitstage beträgt“ gestrichen.
  3. In § 14 Absatz 2 Satz 2 wird die Angabe „§ 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1“ durch die Angabe „§ 3 Absätze 1 und 2“ ersetzt.

### **§ 7 Inkrafttreten**

Dieser Beschluss tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2019 in Kraft.

(Dr. Noltenius)  
Vorsitzender

(i.V. Kober-Müller)  
stellvertretende Vorsitzende

**8. Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission  
der Bremischen Evangelischen Kirche  
zum Entgelt für die Vertretung der Kirchenmusiker/innen  
vom 13. Mai 2020  
(Beschluss Nr. 191)**

### **§ 1 Entgelt für die Vertretung der Kirchenmusiker/innen**

Das Entgelt für die Vertretung der Kirchenmusiker/innen beträgt

	<b>A/B/C-Prüfung</b>	<b>D-Prüfung</b>	<b>ohne Prüfung</b>
<b>1. für Orgeldienst</b>			
a) bei einem Gottesdienst oder einer Amtshandlung	58 €	51 €	43 €
b) bei einer Andacht, einer sonstigen Gemeindeveranstaltung oder einer Amtshandlung unter 45 Minuten	36 €	32 €	27 €
c) bei einer Taufe (im Anschluss an einen Gottesdienst)	23 €	20 €	17 €
<b>2. für Chorleitungsdienst</b>			
a) bei mindestens 90 Minuten Probe	58 €	51 €	43 €
a) bei mindestens 45 Minuten Probe	36 €	32 €	27 €
b) bei mindestens 30 Minuten Probe	23 €	20 €	17 €

3. Für eine Vertretung bei einer Chorleitung im Gottesdienst wird ein Entgelt nach Nummer 1 Buchstabe a gezahlt. Übernimmt dieselbe Person in einem Gottesdienst sowohl die Vertretung für Orgeldienst als auch die Vertretung für Chorleitungsdienst, wird das Entgelt nur einmal gezahlt.

## **§ 2 Ergänzende Bestimmungen**

1. Orgeldienst im Sinne des § 1 umfasst die Ausführung selbstständiger Orgelmusik, die Begleitung des Gemeindegesangs bei Gottesdiensten und Amtshandlungen sowie die Begleitung von Chor-, Sologesang oder Instrumentalmusik.
2. Das Entgelt für den Orgeldienst und den Chorleitungsdienst im Sinne des § 1 schließt das regelmäßige Üben am Instrument, Vorbereitungen, Vorgespräche, Instrumentenpflege sowie die Fahrzeiten und -kosten mit ein.
3. Werden in den Fällen des § 1 in engem zeitlichen Zusammenhang zu einem Gottesdienst andere Dienste erbracht, z. B. die Begleitung eines Kindergottesdienstes, kann eine Einzelvereinbarung über die Erhöhung des Entgelts getroffen werden.
4. Dieser Beschluss findet für Posaunenchöre keine Anwendung.

## **§ 3 Schlussbestimmungen**

1. Dieser Beschluss tritt am 1. Juli 2020 in Kraft. Gleichzeitig tritt der Beschluss Nr. 178 vom 24. April 2018 außer Kraft.
2. Die Entgeltsätze nach § 1 werden in regelmäßigen Abständen, in der Regel alle zwei Jahre, entsprechend den Entgeltänderungen in der KAVO-BEK angepasst.

(Bernhardt-Weiß)  
Vorsitzende

(Dr. Noltenius)  
stellvertretender Vorsitzender

## **9. Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission der Bremischen Evangelischen Kirche zur Kurzarbeit infolge COVID-19**

**vom 13. Mai 2020**

**(Beschluss Nr. 192)**

Die durch das Corona-Virus (SARS-CoV-2/COVID-19) verursachte Pandemie betrifft neben der Gesundheit der Menschen auch deren wirtschaftliche Zukunft. Um im Anschluss an die Corona-Krise möglichst schnell wieder auf den dann erforderlichen Personalbedarf reagieren zu können, die finanzielle Existenz der Mitarbeitenden in der Krise zu sichern und wirtschaftlichen Schaden von der Bremischen Evangelischen Kirche und ihren Gemeinden abzuhalten, soll das Instrument der Kurzarbeit flexibel eingesetzt werden. Vor diesem Hintergrund und zur Festlegung der Rahmenbedingungen trifft die Arbeitsrechtliche Kommission die nachfolgenden Regelungen.

## **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Mitarbeitende, die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zu der Bremischen Evangelischen Kirche oder einer ihrer Gemeinden stehen.

- (2) Von der Kurzarbeit ausgenommen sind:
- Auszubildende, Schülerinnen und Schüler, dual Studierende sowie Praktikantinnen und Praktikanten,
  - Auszubildende, denen zeitlich überwiegend Tätigkeiten der Ausbildung von Auszubildenden oder Schülerinnen und Schülern bzw. der Betreuung von dual Studierenden oder Praktikantinnen und Praktikanten übertragen sind oder die ausdrücklich gegenüber Dritten als Auszubildende, Praxisanleitende bzw. Betreuende benannt sind, wenn zu erwarten ist, dass diese während des Kurzarbeitszeitraumes im bisherigen Umfang die Ausbildung bzw. Betreuung durchführen,
  - Mitarbeitende, deren Arbeitsverhältnis während des Kurzarbeitszeitraumes aufgrund Aufhebungsvertrag oder deshalb endet, weil ein befristeter Arbeitsvertrag nicht verlängert wird,
  - Schwangere Frauen und werdende Väter, die Elterngeld in Anspruch nehmen werden, und bei denen der Bezug von Kurzarbeitergeld in den Bemessungszeitraum des Elterngeldes gemäß § 2 BEEG fällt,
  - Geringfügig Beschäftigte,
  - Mitarbeitende in der Freistellungsphase des Altersteilzeitblockmodells.
- (3) Zielrichtung dieser Arbeitsrechtsregelung ist grundsätzlich nicht die Verwaltung und der Sozial- und Erziehungsdienst. Sollte im Bereich der Frühförderung Kurzarbeit eingeführt werden, gilt diese Arbeitsrechtsregelung entsprechend.

## **§ 2**

### **Voraussetzungen der Einführung und Ausgestaltung der Kurzarbeit**

- (1) Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen gemäß SGB III und Kurzarbeitergeldverordnung kann durch den Arbeitgeber Kurzarbeit angeordnet werden. Die Anordnung der Kurzarbeit bedarf der Beteiligung der Mitarbeitervertretung im Rahmen des Antragsverfahrens nach § 99 SGB III. Die gesetzlichen Rechte der Mitarbeitervertretung bleiben darüber hinaus bestehen, soweit durch diese Arbeitsrechtsregelung keine abschließende Regelung getroffen wird.
- (2) Über die nähere Ausgestaltung der Kurzarbeit schließen Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung eine Dienstvereinbarung ab.
- (3) Die Einführung von Kurzarbeit ist mit einer Frist von sieben Kalendertagen in betriebsüblicher Weise anzukündigen. Die angekündigte Kurzarbeit kann nur innerhalb einer Frist von sechs Wochen nach Ablauf der Ankündigungsfrist eingeführt werden. Nach Ablauf dieser Frist ohne Einführung der Kurzarbeit oder bei einer mindestens sechswöchigen Unterbrechung der Kurzarbeit durch Vollarbeit muss vor Aufnahme bzw. Weiterführung der Kurzarbeit die Ankündigung wiederholt werden.

## **§ 3**

### **Umfang und Höchstdauer der Kurzarbeit**

Die Kurzarbeit kann in Betrieben und Dienststellen sowie Teilen derselben, nicht jedoch für einzelne Mitarbeitende, eingeführt werden. Die Kurzarbeit kann für die Dauer von bis zu acht Monaten eingeführt werden, sie endet spätestens am 31. Dezember 2020. Die Kurzarbeit kann bis zu einer Herabsetzung der Arbeitszeit auf null Stunden eingeführt werden.

## **§ 4**

### **Anzeige bei der Agentur für Arbeit - Information der Mitarbeitervertretung**

- (1) Der Arbeitgeber stellt im Falle der Notwendigkeit von Kurzarbeit unverzüglich bei der zuständigen Agentur für Arbeit die Anträge zur Gewährung von Kurzarbeitergeld. Die Mitarbeitervertretung erhält Kopien der dafür erforderlichen Unterlagen.
- (2) Die Mitarbeitervertretung wird vom Arbeitgeber wöchentlich über die Entwicklung der Lage informiert. Zur Vorbereitung sind der Mitarbeitervertretung frühzeitig die erforderlichen Unterlagen in geeigneter Weise zur Verfügung zu stellen. Insbesondere ist der Mitarbeitervertretung darzulegen, weshalb Kurzarbeit in welchen Bereichen eingeführt, verändert, ausgeweitet oder beendet werden soll und weshalb welche Mitarbeitende in welchen Bereichen in welcher Weise davon betroffen sind und betroffen sein werden.

## **§ 5**

### **Aufstockung des Kurzarbeitergeldes**

- (1) Die Mitarbeitenden, die von der Kurzarbeit betroffen sind, erhalten vom Arbeitgeber zusätzlich zum verkürzten Entgelt und dem von der Agentur für Arbeit zu erwartenden Kurzarbeitergeld eine Aufstockung auf
  - in den Entgeltgruppen 1 bis 10 und S 2 bis 16 95 Prozent,
  - in den Entgeltgruppen 11 bis 15 und S 17 und S 18 90 Prozentdes Nettomonatsentgelts, das sie in den drei vollen Kalendermonaten vor Einführung der Kurzarbeit durchschnittlich erhalten haben. Durch Dienstvereinbarung kann hinsichtlich der Höhe der Aufstockung von Satz 1 abgewichen werden. Bei der Ermittlung des Nettomonatsentgelts nach Satz 1 bleiben das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), leistungs- oder erfolgsabhängige Entgelte oder Prämienzahlungen, jährliche Sonderzahlungen, an eine bestimmte Dauer der Beschäftigungszeit anknüpfende Entgelte oder Prämienzahlungen, Zahlungen aufgrund des Todes von Mitarbeitenden sowie sonstige einmalige Sonderzahlungen unberücksichtigt. Das für die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes maßgebliche Nettomonatsentgelt ist durch die Beitragsbemessungsgrenze im Sinne des SGB III begrenzt. Die Berechnung des für die Aufstockung erforderlichen Bruttobetrag kann im pauschalierten Berechnungsverfahren ermittelt werden, bei dem auf ganze 10 Euro kaufmännisch gerundet werden kann.
- (2) Ungekürzt weitergezahlt werden Urlaubsentgelt, vermögenswirksame Leistungen sowie Jahressonderzahlung.
- (3) Die Aufstockung zum Kurzarbeitergeld ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
- (4) Bei der Entgeltabrechnung sollen die tariflichen Entgelte, Kurzarbeitergeld und Aufstockung gesondert ausgewiesen werden.
- (5) Der Aufstockungsbetrag ist kein monatliches Entgelt und wird deshalb bei tariflichen Leistungen, deren Höhe vom Entgelt abhängig ist, nicht berücksichtigt.

## **§ 6**

### **Zahlung des Kurzarbeitergeldes und des Aufstockungsbetrages**

- (1) Das Kurzarbeitergeld und der Aufstockungsbetrag werden am 16. des Monats für den laufenden Kalendermonat durch den Arbeitgeber gezahlt. Dies gilt unabhängig von dem Zahlungszeitpunkt durch die Agentur für Arbeit.
- (2) Verweigert die Agentur für Arbeit die Zahlung von Kurzarbeitergeld, so findet diese Arbeitsrechtsregelung keine Anwendung.

## **§ 7**

### **Betriebsbedingte Kündigungen, Wiedereinstellung**

- (1) Der Ausspruch betriebsbedingter Beendigungskündigungen ist für die Dauer der angeordneten Kurzarbeit und von drei Monaten nach deren Beendigung für diejenigen Mitarbeitenden ausgeschlossen, die sich aufgrund der Anordnung in Kurzarbeit befinden.
- (2) Mitarbeitende, deren befristeter Arbeitsvertrag aufgrund der Kurzarbeit nicht verlängert wurde, sind bei entsprechender Eignung vorrangig wieder einzustellen, wenn ursprünglich vorhandene und infolge der Kurzarbeit abgebaute Arbeitsplätze wieder neu geschaffen und zu besetzen sind.

## **§ 8**

### **Überstunden/Mehrarbeit**

Während der Kurzarbeit darf gegenüber den von der Kurzarbeit betroffenen Mitarbeitenden keine Überstunden- oder Mehrarbeit angeordnet, geduldet oder gebilligt werden. In Notfällen kann davon abgewichen werden, wenn Überstunden oder Mehrarbeit im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang ausgeglichen werden. Das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung bleibt hiervon unberührt.

## **§ 9**

### **Urlaub/Arbeitszeitkonten**

- (1) Der Anspruch auf Erholungsurlaub wird durch Zeiten, in denen Kurzarbeit geleistet wird, nicht vermindert. Die Mitarbeitenden sind berechtigt, während der Kurzarbeit Urlaub anzutreten. Der Urlaub ist vom Arbeitgeber zu gewähren, soweit der Urlaub rechtzeitig vor dem beabsichtigten

- Urlaubsbeginn beantragt wird und keine dringenden betrieblichen Belange entgegenstehen. Für die Dauer des Urlaubs werden die Mitarbeitenden von der Kurzarbeit ausgenommen.
- (2) Guthaben auf Arbeitszeitkonten werden vor Beginn der Kurzarbeit abgebaut. Dies gilt nicht für die in § 96 Abs. 4 Satz 3 und 4 SGB III genannten Guthaben und Guthaben, deren Abbau durch Regelungen auf betrieblicher Ebene zwingend ausgeschlossen ist. Der Aufbau negativer Arbeitszeitsalden ist ausgeschlossen.
  - (3) Für Mitarbeitende in der Arbeitsphase des Altersteilzeitblockmodells kann § 5 Abs. 5 der Altersteilzeitordnung der Bremischen Evangelischen Kirche entsprechend angewendet werden. Die Aufstockung gemäß § 5 Abs. 1 ist kein Regelarbeitsentgelt im Sinne von § 5 Abs. 2 Satz 1 in Verbindung mit Abs. 1 der Altersteilzeitordnung der Bremischen Evangelischen Kirche.

Protokollerklärung zu §§ 8 und 9:

Unberührt bleiben die Möglichkeiten zur Nutzung des Ausgleichszeitraums von einem Jahr nach § 6 Abs. 2 Satz 1 KAVO-BEK und von bestehenden Gleitzeitregelungen.

**§ 10**  
**Veränderung der Kurzarbeit**

- (1) Bei Unterbrechung, Verlängerung oder Beendigung der Kurzarbeit ist die Mitarbeitervertretung im Rahmen ihrer Beteiligungsrechte einzubeziehen. Die Änderungen müssen mit einer Frist von mindestens drei Arbeitstagen angekündigt werden.
- (2) Bei Ausweitung der Kurzarbeit ist die Mitarbeitervertretung im Rahmen ihrer Beteiligungsrechte einzubeziehen. Die Ausweitung muss mit einer Frist von mindestens sieben Arbeitstagen angekündigt werden.

**§ 11**  
**Besondere Bestimmungen**

- (1) Diese Arbeitsrechtsregelung ist für die besondere Situation der COVID-19-Pandemie beschlossen. Sie tritt am 1. Mai 2020 in Kraft und am 31. Dezember 2020 außer Kraft.
- (2) Die Arbeitsrechtliche Kommission wird bis zum 30. November 2020 die aktuelle Situation bewerten und ggf. Gespräche zur Neubewertung dieser Arbeitsrechtsregelung führen.

(Bernhardt-Weiß)  
Vorsitzende

(Dr. Noltenius)  
stellvertretender Vorsitzender

**10. Personennachrichten**

**Zweite Theologische Prüfung:**

Christian Naegeler  
12.3.2020

**Berufung in den Entsendungsdienst:**

Pastor Martin Wenzel  
1.2.2020

**Berufungen:**

Pastor Friedhelm-Paul Blüthner  
Egestorff-Stiftung  
1.1.2020

Pastor Jürgen Hamelmann  
Kirchengemeinde Christuskirche Woltmershausen  
1.1.2020

Pastorin Anne-Kathrin Schneider-Sema  
Kirchengemeinde Hemelingen  
1.3.2020

Pastor Sebastian Schneider  
St. Petri Domgemeinde  
15.4.2020

Pastorin Ulrike Oetken  
Kirchenkanzlei, Theologisches Referat  
1.5.2020

Pastor Christian Fischer  
Gefängnisseelsorge  
1.6.2020

**Ruhestand:**

Pastorin Ulrike Westphal  
zuletzt Friedehorst gGmbH  
1.1.2020

Pastor Peter-Michael Arenz  
zuletzt Gefängnisseelsorge  
1.2.2020

Pastor Dr. Joachim Buchholz  
zuletzt Kirchengemeinde Rablinghausen  
1.4.2020

**Todesfall:**

Pastor i.R. Karl-Wolfgang Hanne  
zuletzt Christusgemeinde in der Vahr  
1.4.2020



