

**Kirchliche Arbeitsvertragsordnung  
der Bremischen Evangelischen Kirche  
in Anlehnung an das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes  
(KAVO-BEK)**

**Vom 29. November 2007 (Beschluss Nr. 124)**

(GVM 2007 Nr. 5 S. 25)

**Änderungen**

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle
1	Beschluss Nr. 133	6. November 2008	GVM 2008 Nr. 2 S. 91
2	Beschluss Nr. 136	6. Mai 2009	GVM 2009 Nr. 1 S. 103
3	Beschluss Nr. 137	16. September 2009	GVM 2009 Nr. 2 S. 111
4	Beschluss Nr. 139	17. Februar 2010	GVM 2010 Nr. 1 S. 129
5	Beschluss Nr. 140	14. Juni 2010	GVM 2010 Nr. 2 S. 136
6	Beschluss Nr. 149	21. September 2011	GVM 2011 Nr. 2 S. 189
7	Beschluss Nr. 153	19. September 2012	GVM 2012 Nr. 2 S. 215
8	Beschluss Nr. 154	19. September 2012	GVM 2012 Nr. 2 S. 217
9	Beschluss Nr. 156	12. Dezember 2012	GVM 2012 Nr. 2 S. 218
10	Beschluss Nr. 160	2. Oktober 2013	GVM 2013 Nr. 2 S. 26
11	Beschluss Nr. 164	8. Juli 2014	GVM 2014 Nr. 2 S. 75
12	Beschluss Nr. 166	7. Oktober 2015	GVM 2015 Nr. 2 S. 128
13	Beschluss Nr. 167	21. Januar 2016	GVM 2016 Nr. 1 S. 140
14	Beschluss Nr. 168	21. Januar 2016	GVM 2016 Nr. 1 S. 143
15	Beschluss Nr. 169	14. April 2016	GVM 2016 Nr. 1 S. 144
16	Beschluss Nr. 172	15. September 2016	GVM 2016 Nr. 2 S. 164
17	Beschluss Nr. 175	29. November 2016	GVM 2016 Nr. 2 S. 170
18	Beschluss Nr. 176	26. September 2017	GVM 2017 Nr. 2 S. 185

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle
19	Beschluss Nr. 177	26. September 2017	GVM 2017 Nr. 2 S. 189
20	Beschluss Nr. 181	4. September 2018	GVM 2018 Nr. 2 S. 222
21	Beschluss Nr. 184	5. November 2018	GVM 2018 Nr. 2 S. 229
22	Beschluss Nr. 185	3. April 2019	GVM 2019 Nr. 1 S. 17
23	Beschluss Nr. 186	3. April 2019	GVM 2019 Nr. 1 S. 18
24	Beschluss Nr. 190	14. Januar 2020	GVM 2020 Nr. 1 S. 64
25	Beschluss Nr. 196	2. November 2020	GVM 2020 Nr. 2 S. 80
26	Beschluss Nr. 201	13. September 2021	GVM 2021 Nr. 2 S. 129
27	Beschluss Nr. 206	19. September 2022	GVM 2022 Nr. 24 S. 33
28	Beschluss Nr. 208	28. November 2022	GVM 2022 Nr. 26 S. 38
29	Beschluss Nr. 210	11. Dezember 2023	GVM 2023 Nr. 32 S. 39
30	Beschluss Nr. 218	9. Dezember 2024	GVM 2024 Nr. 27 S. 63

### Inhaltsverzeichnis

#### Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

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

#### Abschnitt II Arbeitszeit

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

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

- § 12 Eingruppierung
- § 13 Eingruppierung in besonderen Fällen
- § 14 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

- § 15 Tabellenentgelt
- § 16 Stufen der Entgelttabelle
- § 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- § 18 - gestrichen -
- § 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
- § 25a Entgelt der Mitarbeitenden im Sozial- und Erziehungsdienst in den Kindertageseinrichtungen

#### **Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung**

- § 26 Erholungsurlaub
- § 27 Zusatzurlaub
- § 28 Sonderurlaub
- § 29 Arbeitsbefreiung
- § 29a Regenerationstage und Umwandlungstage für die Mitarbeitenden im Sozial- und Erziehungsdienst in den Kindertageseinrichtungen

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

- § 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

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

- § 37 Ausschlussfrist
- § 38 Begriffsbestimmungen
- § 38a Übergangsvorschriften
- § 39 Inkrafttreten

**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, 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 über Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (Mitarbeitsrichtlinie)<sup>1</sup> 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.

---

<sup>1</sup> Nr. 6.110.

## § 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:*

*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) <sup>1</sup>Näheres regeln die „Richtlinien zur berufsbezogenen Qualifizierung<sup>1</sup>“ der Bremischen Evangelischen Kirche in ihrer jeweils geltenden Fassung. <sup>2</sup>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 Sabbatjahrmodelle.

(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.

---

<sup>1</sup> Nr. 7.510.

(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:*

*Es gilt der Beschluss Nr. 168 vom 21. Januar 2016.*

(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) 1Rufbereitschaft 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. 2Rufbereitschaft 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

- (1) Mitarbeitende der Freizeit- und Tagungsstätte „Haus Meedland“, die auf Anordnung des Arbeitgebers verpflichtet sind, nach einem Dienstplan regelmäßig Dienst zu ungünstigen Zeiten zu leisten, erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge nach Maßgabe des § 8 Absatz 1 TV-L.
- (2) Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt und die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile 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.

(4) Der Anspruch der Mitarbeitenden auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit nach § 9a des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt unabhängig davon, wie viele Mitarbeitende der Arbeitgeber beschäftigt und wie viele Mitarbeitende des Arbeitgebers ihre Arbeitszeit bereits verringert haben.

*Protokollerklärung zu Abschnitt II:*

*Bei Inkrafttreten dieser Arbeitsvertragsordnung bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.*

**Abschnitt III****Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen****§ 12****Eingruppierung**

(1) <sup>1</sup>Die Eingruppierung der/des Mitarbeitenden richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der „Allgemeinen Entgeltordnung für die Bremische Evangelische

Kirche“ in der jeweils geltenden Fassung. <sup>2</sup>Die/der Mitarbeitende erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist. <sup>3</sup>Die/der Mitarbeitende ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. <sup>4</sup>Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. <sup>5</sup>Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z.B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. <sup>6</sup>Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 4 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. <sup>7</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Satz 4 oder 6 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. <sup>8</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der/des Mitarbeitenden bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

*Protokollerklärungen zu § 12 Abs. 1:*

1. *„Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Mitarbeitenden, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen. Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.*
2. *Eine Anforderung im Sinne der Sätze 4 und 5 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.*

(2) Die Entgeltgruppe der/des Mitarbeitenden ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

## **§ 13**

### **Eingruppierung in besonderen Fällen**

<sup>1</sup>Ist der/dem Mitarbeitenden eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr/ihm übertragene Tätigkeit (§ 12 Abs. 1 Satz 3) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 12 Abs. 1 Satz 4 bis 8), und hat die/der Mitarbeitende die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist sie/er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. <sup>2</sup>Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 14 sinngemäß. <sup>3</sup>Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit oder Vor-

---

<sup>1</sup> Nr. 6.210.

bereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. <sup>4</sup>Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem. <sup>5</sup>Wird der/dem Mitarbeitenden vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 14 sinngemäß.

#### **§ 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 den Entgeltgruppen 1 bis 14 aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Betrag, der sich für die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Abs. 3 Satz 1 bis 3 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) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen jeweils sechs Stufen. <sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen in der Entgeltordnung geregelt.
- (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 die Einstellung in der Regel in 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 der Arbeitsrechtsregelung der Bremischen Evangelischen Kirche für Praktikantinnen und Praktikanten oder einer entsprechenden Arbeitsrechtsregelung oder einem entsprechenden Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.*

(2a) Der Arbeitgeber kann bei Einstellung von Mitarbeitenden im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen oder kirchlichen Dienst die beim vorherigen Arbeitgeber nach den Regelungen des TVöD, des TV-L, des TVÜ oder vergleichbarer Tarifverträge oder Arbeitsrechtsregelungen erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigen; Absatz 2 Satz 3 bleibt unberührt.

(3) <sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen in der Entgeltordnung geregelt.

(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.

2Zeiten 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. 3Bei 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. 4Zeiten, in denen Mitarbeitende mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(3) 1Bei 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. 2Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 100 Euro in den Entgeltgruppen 2 bis 8 bzw. weniger als 180 Euro in den Entgeltgruppen 9a bis 15, so erhält die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebetrags von monatlich 100 Euro (Entgeltgruppen 2 bis 8) bzw. 180 Euro (Entgeltgruppen 9a bis 15); steht der/dem Mitarbeitenden neben dem bisherigen und/oder neuen Tabellenentgelt eine Entgeltgruppenzulage oder eine Besitzstandszulage nach § 9 oder § 17 Abs. 4 Satz 2 ARR-Ü<sup>1</sup> zu, wird für die Anwendung des Halbsatzes 1 die Entgeltgruppenzulage bzw. Besitzstandszulage dem jeweiligen Tabellenentgelt hinzugerechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt. 3Ist der Garantiebetrags höher als der Unterschiedsbetrag bei stufengleicher Zuordnung, wird als Garantiebetrags der Unterschiedsbetrag gezahlt. 4Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. 5Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. 6Die 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 5 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, ggf. einschließlich des Garantiebetrags.

---

1 Nr. 6.205.

*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.*

## § 18

– gestrichen –

## § 19

### Erschwerniszuschläge

(entfällt)

## § 20

### Jahressonderzahlung

- (1) Mitarbeitende, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.
- (2) Die Jahressonderzahlung beträgt bei Mitarbeitenden

in den Entgeltgruppen	ab dem Kalenderjahr 2022
1 bis 8	88,14 v.H.
9a bis 12	74,35 v.H.
13 bis 15	55,77 v.H.

der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3.

(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>Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. <sup>3</sup>Bei Mitarbeitenden, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. August begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses; anstelle des Bemessungssatzes der Entgeltgruppe am 1. September tritt die Entgeltgruppe des Einstellungstages. <sup>4</sup>In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums

eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

*Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3:*

*„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. „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. „Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. „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 Absätze 1 und 2 Mutterschutzgesetz,
- c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeld- und Elternzeitgesetz 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 Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder 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

1 In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Abs. 3 Satz 1, § 22 Abs. 1, § 26 und § 29 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. 2 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. 3 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. 1 Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. 2 Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. 3 Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.

2. 1 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. 2 Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. 3 Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. 4 Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 die für diese Ausfalltage auf Basis des Tagesdurchschnitts zustehenden Beträge sowie die Ausfalltage selbst unberücksichtigt.

3. 1 Liegt zwischen der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder der Änderung der individuellen Arbeitszeit und dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung kein voller Kalendermonat, ist der Tagesdurchschnitt anhand der konkreten individuellen Daten zu ermitteln. 2 Dazu ist die Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für diesen Zeitraum zugestanden haben, durch die Zahl der tatsächlich in diesem Zeitraum erbrachten Arbeitstage zu teilen.

4. <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Der Erhöhungssatz beträgt für

- vor dem 1. November 2024 zustehende Entgeltbestandteile 4,28 v. H. und
- vor dem 1. Februar 2025 zustehende Entgeltbestandteile 4,95 v. H.

## § 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 von § 3 Abs. 2, § 3a und § 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 in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Mitarbeitenden 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.

*Protokollerklärung zu § 22 Abs. 2:*

*Im Falle der Arbeitsverhinderung nach § 3a Entgeltfortzahlungsgesetz stehen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers das Krankengeld nach § 44a SGB V oder die tatsächlichen Leistungen des privaten Krankenversicherungsträgers oder des Beihilfetragers gleich.*

(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 Zustimmung 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

nis 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)<sup>1</sup> der Bremischen Evangelischen Kirche in ihrer jeweils geltenden Fassung; für die Erstattung von Umzugskosten gilt die Verordnung über die Umzugskostenvergütung (Umzugskostenverordnung)<sup>2</sup> 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

<sup>1</sup> Nr. 7.240.

<sup>2</sup> Nr. 7.230.

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

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

(2) <sup>1</sup>Soweit die Evangelische Zusatzversorgungskasse für die Pflichtversicherung Beiträge im Kapitaldeckungsverfahren von höchstens 4,8 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts erhebt, trägt diese der Arbeitgeber. <sup>2</sup>Darüber hinausgehende Beiträge zur Pflichtversicherung werden von der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter und dem Arbeitgeber je zur Hälfte getragen; die Eigenbeteiligung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters ist auf maximal 1 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts begrenzt. <sup>3</sup>Satz 2 findet keine Anwen-

derung auf Mitarbeitende in den Entgeltgruppen 1 bis 4 sowie S 2 und S 3; bei diesen Mitarbeitenden trägt der Arbeitgeber die Beiträge in voller Höhe.

*Protokollerklärung zu § 25 Abs. 2:*

*Diese Regelung soll frühestens nach zehn Jahren (2027) überprüft werden, es sein denn, dass infolge einer wesentlichen Änderung der wirtschaftlichen Situation der Bremischen Evangelischen Kirche oder der finanziellen Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung eine vorzeitige Überprüfung angezeigt ist.*

### **§ 25a**

#### **Entgelt der Mitarbeitenden im Sozial- und Erziehungsdienst in den Kindertageseinrichtungen**

(1) Abweichend von § 15 Abs. 2 erhalten die Mitarbeitenden, die gemäß Plan 6 der Allgemeinen Entgeltordnung für die Bremische Evangelische Kirche<sup>1</sup> nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD eingruppiert sind, Entgelt nach der Anlage C (VKA) zum TVöD.

(1a) <sup>1</sup>Mitarbeitende, die gemäß Plan 6 der Allgemeinen Entgeltordnung für die Bremische Evangelische Kirche<sup>1</sup> nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro. <sup>2</sup>Mitarbeitende, die gemäß Plan 6 der Allgemeinen Entgeltordnung für die Bremische Evangelische Kirche nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD in einer der Entgeltgruppen S 11b bis S 12 sowie S 14 oder S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 6 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180,00 Euro.

---

<sup>1</sup> Nr. 6.210.

## (2) Anstelle des § 16 gilt Folgendes:

1Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. 2Bei Einstellung werden die Mitarbeitenden der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. 3Verfügen 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 die Einstellung in der Regel in Stufe 3. 4Unabhängig 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. 5Bei Einstellung von Mitarbeitenden in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen oder kirchlichen Dienst oder zu einem Arbeitgeber, der den TVöD, den TV-L oder einen vergleichbaren Tarifvertrag oder eine vergleichbare Arbeitsrechtsregelung anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Satz 4 bleibt unberührt. 6Die 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.

*Protokollerklärung zu § 25a Abs. 2:*

1Ein Berufspraktikum nach der Arbeitsrechtsregelung der Bremischen Evangelischen Kirche für Praktikantinnen und Praktikanten oder einer entsprechenden Arbeitsrechtsregelung oder einem entsprechenden Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung. 2Als Erwerb einer einjährigen einschlägigen Berufserfahrung gilt entsprechend auch die fachpraktische Ausbildung im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher nach landesgesetzlichen Regelungen und im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin/zum Heilerziehungspfleger nach landesgesetzlichen Regelungen.

(3) Anstelle des § 17 Abs. 3 und der Protokollerklärung zu § 17 Abs. 3 Satz 2 gilt Folgendes:

1. Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Mitarbeitenden der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben.

2. Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 in der höheren Entgeltgruppe

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b
  - bis 29. Februar 2024 weniger als 65,64 Euro und
  - ab 1. März 2024 weniger als 72,99 Euro,
- in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18
  - bis 29. Februar 2024 weniger als 104,74 Euro und
  - ab 1. März 2024 weniger als 116,79 Euro,

so erhält die/der Mitarbeitende während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebtrag. 3. Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. 4. Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Mitarbeitende der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. 5. Die/der Mitarbeitende 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.

*Protokollerklärung zu § 25a Abs. 3 Satz 2:*

*Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.*

(4) Anstelle des § 20 Abs. 2 und der Protokollerklärung zu § 20 Abs. 2 gilt Folgendes:

Die Jahressonderzahlung beträgt bei Mitarbeitenden

- |  |               |
|--|---------------|
| 1. in den Entgeltgruppen S 2 bis S 9   |               |
| bis einschließlich Kalenderjahr 2021   | 88,51 Prozent |
| ab dem Kalenderjahr 2022               | 93,51 Prozent |
| 2. in den Entgeltgruppen S 10 bis S 18 | 79,28 Prozent |

der Bemessungsgrundlage nach § 20 Abs. 3.

*Protokollerklärung zu § 25a Abs. 4:*

*1Bei der Höhe der Jahressonderzahlung ist das Volumen für das Leistungsentgelt mit einbezogen, das Beschäftigte im Bereich des TVöD (VKA) erhalten. 2Dies beträgt im Jahr 2011 1,5 v. H., im Jahr 2012 1,75 v. H. und ab dem Jahr 2013 2 v. H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich des TVöD fallenden Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers. 3Bis zur Höhe des für den Bereich des TVöD (VKA) vereinbarten Volumens für das Leistungsentgelt im Jahr 2010 (1,25 v. H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich des TVöD fallenden Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers) erfolgt eine Kompensation dadurch, dass die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit Vollbeschäftigter im Geltungsbereich dieser Arbeitsvertragsordnung unverändert bei 38,5 Stunden wöchentlich bleibt. 4Danach erfolgt eine Kompensation dadurch, dass die Jahressonderzahlung im Jahr 2011 um 3 Prozentpunkte, im Jahr 2012 um 6 Prozentpunkte und ab dem Jahr 2013 um 9 Prozentpunkte über der Höhe der Jahressonderzahlung im Geltungsbereich des TVöD (VKA) liegt.*

(5) Anstelle der Protokollerklärung zu Nummer 4 zu § 21 Satz 2 und 3 gilt folgende Protokollerklärung:

*Protokollerklärung zu § 25a Abs. 5:*

*1Tritt 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. 2Der Erhöhungssatz beträgt für*

- vor dem 1. März 2018 zustehende Entgeltbestandteile 3,19 v. H.,*
- vor dem 1. April 2019 zustehende Entgeltbestandteile 3,09 v. H. und*
- vor dem 1. März 2020 zustehende Entgeltbestandteile 1,06 v. H.*

(6) Soweit in dieser Arbeitsvertragsordnung auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
S 2	2
S 3	4
S 4	5
S 5	6
S 6 bis S 8b	8
S 9 bis S 14	9
S 15 und S 16	10
S 17	11
S 18	12.

#### **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 30 Arbeitstage. <sup>3</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>4</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>5</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.

2Eine 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. 3Die 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) 1Bei 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. 2Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. 3Die Mitarbeitenden haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) 1Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. 2In 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“ gehört insbesondere eine schwere Erkrankung einer/eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen. Zu den „sonstigen dringenden Fällen“ können auch kirchliche Anlässe gehören (z. B. bei kirchlichen Amtshandlungen Tag der Taufe, Konfirmation, Erstkommunion eines Kindes oder Trauung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters, Teilnahme am Deutschen Evangelischen Kirchentag).*

*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.

(6) Mitarbeitenden, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, wird Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 bis zu fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr zur Teilnahme an Veranstaltungen oder Fortbildungen zu Fragen des alters- und altersgerechten Arbeitens und des Übergangs vom Beruf in die Rente gewährt.

### **§ 29a**

#### **Regenerationstage und Umwandlungstage für die Mitarbeitenden im Sozial- und Erziehungsdienst in den Kindertageseinrichtungen**

(1) <sup>1</sup>Mitarbeitende, die gemäß Plan 6 der Allgemeinen Entgeltordnung für die Bremische Evangelische Kirche<sup>1</sup> nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD eingruppiert sind, haben im Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 (Regenerationstage). <sup>2</sup>Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. <sup>3</sup>Maßgeblich für die Verminderung nach Satz 2 sind die jeweiligen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung nach Absatz 2 Satz 2. <sup>4</sup>Verändert sich im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten Regenerationstag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, erhöht oder ver-

---

<sup>1</sup> Nr. 6.210.

mindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. <sup>5</sup>Verbleibt bei den Berechnungen nach den Sätzen 2 oder 4 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Regenerationstag ergibt, wird er auf einen vollen Regenerationstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Regenerationstag bleiben unberücksichtigt.

*Protokollerklärung zu § 29a Abs. 1 Satz 1:*

*1Der Anspruch reduziert sich auf einen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. 2Anspruch auf Entgelt im Sinne des Satz 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. 3Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.*

(2) <sup>1</sup>Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche der/des Mitarbeitenden zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. <sup>2</sup>Die/Der Mitarbeitende hat den/die Regenerationstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. <sup>3</sup>Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Mitarbeitenden in Textform mit. <sup>4</sup>Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 2 und 3 auch eine kurzfristige Gewährung von Regenerationstagen möglich. <sup>5</sup>Regenerationstage, für die im laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung nach Satz 1 erfolgt ist, verfallen. <sup>6</sup>Abweichend von Satz 5 verfallen Regenerationstage, die wegen dringender betrieblicher/dienstlicher Gründe im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden sind, spätestens am 30. September des Folgejahres.

(3) <sup>1</sup>Mitarbeitende, die Anspruch auf eine monatliche SuE-Zulage gemäß § 25a Abs. 1a haben, können bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres in Textform geltend machen, statt der ihnen zustehenden SuE-Zulage im Folgejahr bis zu zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 in Anspruch zu nehmen (Umwandlungstage). <sup>2</sup>Mitarbeitende, die erstmalig einen Anspruch auf eine SuE-Zulage gemäß § 25a Abs. 1a erwerben, können nach Ablauf von drei Kalendermonaten nach Aufnahme des Arbeitsverhältnisses (Neubegründung des Arbeitsverhältnisses oder Tätigkeitswechsel) die Geltendmachung der Umwandlungstage für das laufende Kalenderjahr erklären. <sup>3</sup>Die SuE-Zulage wird jeweils nach der erfolgten Arbeitsbefreiung gekürzt. <sup>4</sup>Der Kürzungsbetrag ergibt sich aus dem gemäß § 24 Abs. 3 Satz 3 ermittelten Stundenentgelt bezogen auf die an dem Umwandlungstag dienstplanmäßig bzw. betrieblich festgelegten

Arbeitsstunden. <sup>5</sup>Besteht zum Zeitpunkt der Beantragung kein Dienstplan bzw. keine betrieblich festgelegte Arbeitszeit, so ist die an dem Umwandlungstag zu leistende Arbeitszeit dadurch zu ermitteln, dass die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch die Anzahl der Arbeitstage zu teilen ist, die die/der Mitarbeitende in der Woche zu leisten hat, in der der Umwandlungstag liegt. <sup>6</sup>Die/ Der Mitarbeitende hat den/die Umwandlungstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. <sup>7</sup>Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Umwandlungstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Mitarbeitenden in Textform mit. <sup>8</sup>Bei der Festlegung der Lage der Umwandlungstage sind die Wünsche der/des Mitarbeitenden zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. <sup>9</sup>Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 6 und 7 auch eine kurzfristige Gewährung von Umwandlungstagen möglich. <sup>10</sup>Eine im Vorjahr nach Satz 1 oder im laufenden Kalenderjahr nach Satz 2 beantragte Umwandlung der SuE-Zulage wirkt längstens bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres.

*Protokollerklärung zu § 29a Abs. 3 Satz 1:*

*Für das Kalenderjahr 2022 gilt statt des 31. Oktober der 31. März 2023.*

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

*Satz 2 gilt nur für Geltendmachungen ab dem 1. Januar 2023.*

*Protokollerklärung zu § 29a:*

*Bei den Regenerations- und Umwandlungstagen handelt es sich nicht um Urlaubs-/ Zusatzurlaubstage.*

## **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>Mitarbei-

tende 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 der 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 § 175 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; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.

(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, § 236a oder § 236b 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 Monatsschluss. <sup>2</sup>Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 4)

bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatsschluss
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**

- <sup>1</sup>Die Regelungen für Angestellte finden Anwendung auf Mitarbeitende, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte. <sup>2</sup>Die Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter finden Anwendung auf Mitarbeitende, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte.

**§ 38a****Übergangsvorschriften**

„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. „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.

**§ 39****Inkrafttreten**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2008 in Kraft.