

Kirchliches Amtsblatt

der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

Nr. 8

Berlin, den 24. September

2008

Inhalt	Seite
I. Gesetze, Rechtsverordnungen, Verwaltungsbestimmungen	
Rechtsverordnung zur Änderung der Rechtsverordnung über die Besoldungstabellen für Pfarrer, Prediger und Kirchenbeamte für die Jahre 1987 bis 1990 vom 27. Februar 1990 vom 29. August 2008	119
II. Bekanntmachungen	
Tarifvertrag der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (TV-EKBO) vom 9. Juli 2008	120
Niederschriftserklärungen zum TV-EKBO vom 9. Juli 2008	140
Tarifvertrag zur Überleitung der Mitarbeiter aus dem früheren Geltungsbereich des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg (KMT) sowie aus dem Geltungsbereich von Artikel 3 Rechtsverordnung über die vorübergehende Gestaltung der Arbeitsbedingungen der in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ARVO) sowie aus dem Geltungsbereich der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung (KAVO) vom 2. April 1992 in den TV-EKBO und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-EKBO) vom 9. Juli 2008	141
Niederschriftserklärungen zum TVÜ-EKBO vom 9. Juli 2008	158
Notlagenregelung vom 9. Juli 2008	158
Schlichtungsvereinbarung vom 9. Juli 2008	159
Redaktionsvereinbarungen vom 9. Juli 2008	161
Urkunde über die Vereinigung der Kirchengemeinden Fohrde, Hohenferchesar, Marzahne und Pritzerbe, sämtlich Kirchenkreis Brandenburg	162
Urkunde über die dauernde Verbindung der Fürbitt-Kirchengemeinde, der Genezareth-Kirchengemeinde und der Philipp-Melanchthon-Kirchengemeinde, sämtlich Evangelischer Kirchenkreis Neukölln, zu einem Pfarrsprengel	162
Genehmigung von neuen Kirchensiegeln	163
Außergeltungssetzung von Kirchensiegeln	163
Berufung der Stellvertreterin der Vorsitzenden der Kammer 2 des Schlichtungsausschusses	163
Rücktritt vom Amt des Kreiskirchlichen Archivpflegers	163
Bestellung für das Amt der Kreiskirchlichen Archivpflegerin/ des Kreiskirchlichen Archivpflegers	164
Bewerbungen um die Berufung in den Entsendungsdienst	164
Zählung des Besuchs der Gottesdienste und der Kindergottesdienste im Jahr 2009	164

III. Stellenausschreibungen

Ausschreibung von Pfarrstellen	165
Erneute Ausschreibung von Pfarrstellen	168
Ausschreibung einer Stelle im Konsistorium für die Leitung der Abteilung „Theologische Aus-, Fort- und Weiterbildung und Geschäftsführung des Theologischen Prüfungsamtes“	169
Ausschreibung von Kirchenmusikstellen	169
Stellenangebot	170

IV. Personalnachrichten**V. Mitteilungen**

Auslandsdienst in Australien	173
Auslandsdienst in Budapest	173
Auslandsdienst in Kiew (Ukraine)	174
Auslandsdienst im Libanon	174
Auslandsdienst in Moskau	175
Auslandsdienst in Stockholm	175
Auslandsdienst in Thessaloniki (Griechenland)	176

I. Gesetze, Rechtsverordnungen, Verwaltungsbestimmungen

Rechtsverordnung zur Änderung der Rechtsverordnung über die Besoldungstabellen für Pfarrer, Prediger und Kirchenbeamte für die Jahre 1987 bis 1990 vom 27. Februar 1990

Vom 29. August 2008

Die Kirchenleitung hat aufgrund der §§ 6, 10 und 13 der Kirchenbeamtenbesoldungsordnung vom 31. März 1993 (KABL-EKiBB S. 179), zuletzt geändert durch Verordnung vom 5. Dezember 2007 (KABL. 2008 S. 34) beschlossen:

§ 1

§ 11 wird in Abschnitt I im Bereich der Zwischenüberschrift „Besoldungsordnung A – aufsteigende Gehälter –“ der Rechtsverordnung über die Besoldungstabellen für Pfarrer, Prediger und Kirchenbeamte für die Jahre 1987 bis 1990 vom 27. Februar 1990 (KABL-EKiBB S. 34), die gemäß § 2 Besoldungsrechtsverordnung vom 30. Mai 2008 (KABL. S. 71) weiter gilt, wie folgt geändert:

1. Im Abschnitt „Gehobener Dienst“ erhält bei „Besoldungsgruppe A 13“ der Spiegelstrich zum Unterpunkt „Konrektor im Kirchendienst“ folgenden Wortlaut:
„– in einem Lehramt der Besoldungsgruppe A 13 als der ständige Vertreter des Leiters einer Grundschule, Hauptschule oder Grund- und Hauptschule mit mehr als 180 Schülern – 2)“
2. Im Abschnitt „Höherer Dienst“ wird bei „Besoldungsgruppe A 14“ nach „Oberstudienrat im Kirchendienst“ angefügt:
„– als ständiger Vertreter eines Leiters eines Gymnasiums im Aufbau mit mehr als 360 Schülern –
– als ständiger Vertreter eines Leiters einer Gesamtschule mit gymnasialer Oberstufe im Aufbau mit mehr als 360 Schülern –“
3. Im Abschnitt „Höherer Dienst“ wird bei „Besoldungsgruppe A 15“ der Unterpunkt „Studiendirektor im Kirchendienst“^{5) 6) 7)} wie folgt ergänzt:

- a) „– als Leiter eines voll ausgebauten Gymnasiums mit bis zu 360 Schülern³⁾ –
– als Leiter einer voll ausgebauten Gesamtschule mit gymnasialer Oberstufe mit bis zu 360 Schülern³⁾ –
– als Leiter eines Gymnasiums im Aufbau mit mehr als 180 Schülern –“
- b) Die Fußnote⁵⁾ erhält folgenden Wortlaut:
„Erhält als der ständige Vertreter des Leiters eines voll ausgebauten Gymnasiums oder einer voll ausgebauten Gesamtschule mit gymnasialer Oberstufe mit mehr als 360 Schülern eine Amtszulage nach Anlage 3.“
4. Im Abschnitt „Höherer Dienst“ wird bei „Besoldungsgruppe A 16“ der Unterpunkt „Oberstudiendirektor im Kirchendienst“ um den folgenden Spiegelstrich ergänzt:
„– als Leiter einer voll ausgebauten Gesamtschule mit gymnasialer Oberstufe mit mehr als 360 Schülern –“
5. An den bisherigen Text wird folgender neuer Absatz angefügt:
„Für alle Besoldungsgruppen, die Kirchenbeamte im Schuldienst betreffen, gilt:
Bis eine Schule staatlich anerkannt ist, wird den Leitern und stellvertretenden Leitern der Schulen statt der Beförderung in die der Schulleitung entsprechende Besoldungsstufe für die Leitungstätigkeit eine ruhegehaltfähige Stellenzulage in entsprechender Höhe gewährt.“

§ 2

Diese Rechtsverordnung tritt am 1. September 2008 in Kraft.

Berlin, den 29. August 2008

Kirchenleitung

Dr. Wolfgang H u b e r

II. Bekanntmachungen

Tarifvertrag der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (TV-EKBO)

Vom 9. Juli 2008

Zwischen

der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz,
vertreten durch die Kirchenleitung,

einerseits

und

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,
Landesverbände Berlin und Brandenburg,
der Gewerkschaft Kirche und Diakonie,
Landesverband Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz,
der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft,
Landesbezirk Berlin-Brandenburg,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

A. Allgemeiner Teil

Abschnitt I – Allgemeine Vorschriften

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

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 Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit
- § 15 Tabellenentgelt
- § 16 Stufen der Entgelttabelle
- § 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- § 18 Leistungsentgelt
- § 19 Zuschläge
- § 20 Jahressonderzahlung
- § 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
- § 22 Entgelt im Krankheitsfall
- § 23 Besondere Zahlungen
- § 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- § 25 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Abschnitt IV – Urlaub und Arbeitsbefreiung

- § 26 Erholungsurlaub
- § 27 Zusatzurlaub
- § 28 Sonderurlaub
- § 29 Arbeitsbefreiung

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 Zeugnis

Abschnitt VI – Besondere Vorschriften

- § 36 Schlichtungsausschuss
- § 37 Ausschlussfrist

Abschnitt VII – Übergangs- und Schlussvorschriften

- § 38 Begriffsbestimmungen
- § 39 In-Kraft-Treten, Laufzeit

B. Sonderregelungen

- § 40 Sonderregelungen für Mitarbeiter als Lehrkräfte
 - Nr. 1 Zu § 1 – Geltungsbereich
 - Nr. 2 Zu Abschnitt II – Arbeitszeit
 - Nr. 3 Zu Abschnitt IV – Urlaub und Arbeitsbefreiung
 - Nr. 4 Zu Abschnitt V – Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- § 41 Sonderregelungen für Lehrkräfte im Religionsunterricht
 - Nr. 1 Zu § 6 Abs. 1 – Arbeitszeit der Lehrkräfte im Religionsunterricht
 - Nr. 1a Ermäßigungsstunden
 - Nr. 1b Anrechnungsstunden
 - Nr. 2 Zu Abschnitt IV – Urlaub und Arbeitsbefreiung
 - Nr. 3 Zu Abschnitt V – Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- § 42 Sonderregelungen für Kirchenmusiker

Abschnitt II – Arbeitszeit an Sonntagen, kirchlichen und gesetzlichen Feiertagen

- § 43 Sonderregelungen für Saisonmitarbeiter
 - Zu § 34 Absatz 3 – Beschäftigungszeit
- § 44 Sonderregelung für Mitarbeiter, die mit der Durchführung oder Begleitung von Gruppenfahrten, Rüst- oder Freizeiten einschließlich Heim- oder Lageraufenthalten beauftragt sind
 - Nr. 1 Zu § 1 – Geltungsbereich
 - Nr. 2 Zu §§ 6, 7, 8, 9 und 24 Abs. 2 – Arbeitszeit, Zeitzuschläge und Überstundenvergütung, Vergütung Nichtvollbeschäftigter
 - Nr. 3 Zu § 23 Absatz 4 – Reisekosten, Trennungsgeld
- § 45 Sonderregelungen für Kirch- und Hauswarte sowie Hausmeister
 - Nr. 1 Zu § 1 – Geltungsbereich
 - Nr. 2 Zu § 6 – Regelmäßige Arbeitszeit
 - Nr. 3 Zu §§ 7 und 8 – Überstunden

Anhang zu § 16 Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Mitarbeiter

A. Allgemeiner Teil

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitsverhältnisse der im Bereich der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – im folgenden als Mitarbeiter bezeichnet – der Kirchengemeinden, Kirchenkreise, kirchlichen Verbände und sonstigen Körperschaften, der Landeskirche sowie derer Werke – mit Ausnahme des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. – und rechtlich unselbstständigen Einrichtungen.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) Mitarbeiter als leitende Angestellte, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind,
- b) Mitarbeiter, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten, die Zulage nach § 16 Absatz 5 bleibt hierbei unberücksichtigt,
- c) Forstarbeiter, Bauarbeiter und Mitarbeiter in der Landwirtschaft,
- d) Personen, die für einen festen begrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Volontärinnen oder Volontäre sowie Praktikantinnen und Praktikanten,
- e) Mitarbeiter, die auf der Grundlage des SGB III, SGB II oder nach einem entsprechend geförderten öffentlichen Programm zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit beschäftigt werden,
- f) Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind,
- g) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV,
- h) Personen, die überwiegend zu ihrer Erziehung, aus therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden,
- i) Mitarbeiter, deren Leistungsfähigkeit infolge einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung beeinträchtigt ist und deren Rehabilitation oder Resozialisierung durch Beschäftigungs- und Arbeitstherapiemaßnahmen angestrebt wird,
- j) privatrechtlich angestellte Pfarrer, Pfarrer und Gemeindepädagogen im Entsendungsdienst, Prediger, Gemeindepädagogen mit dienstlichem Auftrag zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung und andere Geistliche sowie für Mitarbeiter mit theologischer Ausbildung, die vor der Entscheidung über die Aufnahme in den Entsendungsdienst oder über eine Festanstellung als Theologe vorübergehend mit pastoralen oder ähnlichen Aufgaben beschäftigt werden,
- k) Mitarbeiter, die ausschließlich als Hauswarte für Mietwohnanlagen einschließlich Wohnheimen angestellt sind.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

Leitender Angestellter im Sinne von Absatz 2 Buchstabe a ist, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung bei einem von § 1 Absatz 1 erfassten Arbeitgeber

1. zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von Mitarbeitern berechtigt ist,
2. Generalvollmacht oder Prokura hat und die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist oder
3. regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung einer Kirchengemeinde, eines Kirchenkreises, eines kirchlichen Verbandes und einer sonstigen Körperschaft, der Landeskirche sowie eines derer Werke und einer rechtlich unselbstständigen Einrichtung von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst; dies kann auch bei Vorgaben insbesondere aufgrund von Rechtsvorschriften,

Plänen oder Richtlinien sowie bei Zusammenarbeit mit anderen leitenden Angestellten gegeben sein.

(3) Neben den Regelungen des Allgemeinen Teils (§§ 1 bis 39) gelten Sonderregelungen für nachstehende Mitarbeitergruppen:

- a) Sonderregelungen für Lehrkräfte,
 - b) Sonderregelungen für Lehrkräfte im Religionsunterricht,
 - c) Sonderregelungen für Kirchenmusiker,
 - d) Sonderregelungen für Saisonmitarbeiter,
 - e) Sonderregelungen für Mitarbeiter, die mit der Durchführung oder Begleitung von Gruppenfahrten, Rüst- oder Freizeiten einschließlich Heim- oder Lageraufenthalten beauftragt sind,
 - f) Sonderregelungen für Kirch- und Hauswarte sowie Hausmeister.
- Die Sonderregelungen sind Bestandteil dieses Tarifvertrages.

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

(2) Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

(3) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

(4) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

(1) Kirchlicher Dienst wird durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Er ist loyal auszuüben. Die Mitarbeiter tragen innerhalb ihres Aufgabenbereiches nach ihren Gaben zur Erfüllung dieses Auftrages bei. Die Beschäftigung bei einem der von diesem Tarifvertrag erfassten Arbeitgeber setzt die Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche voraus, soweit nicht im Einzelfall eine Ausnahme zugelassen ist. Die Mitarbeiter haben auf Verlangen des Arbeitgebers ihre kirchliche Zugehörigkeit nachzuweisen. Ein Kirchenaustritt oder Übertritt zu einer anderen Religionsgemeinschaft ist unverzüglich anzuzeigen. Die Mitarbeiter haben ein Recht auf Hilfe, Schutz und Fürsorge der Kirche.

(2) Die Mitarbeiter 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) Die Mitarbeiter dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Werden den Mitarbeitern derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

(4) Nebentätigkeiten gegen Entgelt hat der Mitarbeiter seinem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Mitarbeiter oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

(5) Der Arbeitgeber ist vor der Einstellung und bei gegebener Veranlassung berechtigt, den Mitarbeiter durch einen Vertrauensarzt im Sinne von § 5 Absatz 3 MVG-Anwendungsgesetz oder das Gesundheitsamt dahingehend ärztlich untersuchen zu lassen, ob er zur

Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

(6) Die Mitarbeiter haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. Die Mitarbeiter müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

(7) Verletzen Mitarbeiter vorsätzlich oder grob fahrlässig ihnen obliegende arbeitsvertragliche Pflichten, so haben sie dem Arbeitgeber den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen. Dasselbe gilt, wenn der Arbeitgeber einem anderen Schadensersatz zu leisten hat, weil ein Mitarbeiter die Amtspflicht verletzt hat. Haben mehrere Mitarbeiter den Schaden gemeinsam verursacht, so haften sie gesamtschuldnerisch. Die Ansprüche nach Unterabsatz 1 verjähren in 3 Jahren von dem Zeitpunkt an, in dem der Arbeitgeber Kenntnis von dem Schaden und der Person der oder des Ersatzpflichtigen erlangt hat, ohne Rücksicht auf diese Kenntnis in 10 Jahren von der Begehung der Handlung an. Leistet der Mitarbeiter dem Arbeitgeber Ersatz und hat dieser einen Erstattungsanspruch gegen einen Dritten, so ist dieser Anspruch an den Mitarbeiter abzutreten.

§ 4

Versetzung, Abordnung, Zuweisung

(1) Mitarbeiter können in eine andere Dienststelle oder in einen anderen Betrieb desselben Arbeitgebers oder zu einem anderen kirchlichen Arbeitgeber innerhalb der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz und seiner Mitglieder oder der EKD abgeordnet werden, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe hierfür vorliegen und der Betrieb/die Dienststelle im Kirchengebiet der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz gelegen ist. Mitarbeiter können in eine andere Dienststelle oder in einen anderen Betrieb desselben Arbeitgebers versetzt werden, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe hierfür vorliegen. Sie sind vorher zu hören, wenn sie die Versetzung nicht selbst beantragt haben.

(2) Mitarbeitern kann im dienstlichen/betrieblichen oder kirchlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden, sofern die zugewiesene Tätigkeit mit der arbeitsvertraglich vereinbarten gleichwertig ist. Bei der Zuweisung sind die persönlichen Verhältnisse des Mitarbeiters angemessen zu berücksichtigen. Die Zustimmung kann nur aus triftigem Grund verweigert werden. Die Rechtsstellung der Mitarbeiter bleibt unberührt. Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

Protokollerklärung zu § 4 Absatz 2:

Zuweisung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten.

(3) Während der Probezeit darf der Mitarbeiter ohne seine Zustimmung weder versetzt noch abgeordnet werden.

Protokollerklärungen:

1. Abordnung ist die Übertragung einer vorübergehenden Beschäftigung in einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
2. Versetzung ist die Übertragung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung in einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

§ 5

Fortbildung

(1) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, seine Kenntnisse und Fähigkeiten für die ausgeübte Tätigkeit durch berufliche Fortbildung aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln. Findet eine Fortbildungsmaßnahme auf Anweisung des Arbeitgebers statt, hat dieser die Kosten zu tragen. Weiteres kann in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.

(2) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

(3) Für berufliche Fort- und Weiterbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen kann eine Rückzahlungspflicht der Kosten der Maßnahme in Verbindung mit der Bindung des Mitarbeiters an den Arbeitgeber vereinbart werden. Dabei kann der Mitarbeiter verpflichtet werden, dem Arbeitgeber Aufwendungen oder Teile davon für eine solche Maßnahme zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Mitarbeiters endet. Dies gilt nicht, wenn der Mitarbeiter nicht innerhalb von sechs Monaten entsprechend der erworbenen Qualifikation durch diese Maßnahme beschäftigt wird, oder wenn die Mitarbeiterin wegen Schwangerschaft oder Niederkunft gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat. Die Höhe des Rückzahlungsbetrages und die Dauer der Bindung an den Arbeitgeber müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen.

Abschnitt II

Arbeitszeit

§ 6

Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 39 Stunden.

Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

(2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Abweichend von Satz 1 kann bei Mitarbeitern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, sowie für die Durchführung so genannter Sabbatjahrm Modelle ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(3) In kirchlichen Dienststellen oder Arbeitsbereichen, deren Aufgaben Sonn- und Feiertagsarbeit erfordern, muss an Sonntagen und an Wochenfeiertagen dienstplanmäßig oder betriebsüblich gearbeitet werden. Dem Mitarbeiter steht ein arbeitsfreier Sonntag im Monat zu. Mitarbeiter, die regelmäßig sonntags zu arbeiten haben, erhalten in der Woche einen arbeitsfreien Tag; die regelmäßige Arbeitszeit (Absatz 1) bleibt hiervon unberührt. In anderen Fällen werden die an einem Sonntag oder Feiertag zu leistenden Arbeitsstunden durch entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der nächsten oder der übernächsten Kalenderwoche ausgeglichen.

(4) Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird der Mitarbeiter am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Tabellenentgelts und der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitenausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. 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.

Protokollerklärung zu § 6 Absatz 4 Satz 3:

Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Mitarbeiter, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

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

Protokollerklärung zu § 6 Absatz 5:

In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

(6) Die Mitarbeiter 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. Absatz 3 bleibt unberührt.

(7) Durch Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(8) Durch Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(9) Die Absätze 7 und 8 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

(10) In Verwaltungen und Betrieben, in denen saisonbedingt erheblich verstärkte Tätigkeiten anfallen, kann für diese Tätigkeiten die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden in einem Zeitraum von bis zu sieben Tagen verlängert werden. In diesem Fall muss durch Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb von sechs Monaten ein entsprechender Zeitausgleich durchgeführt werden.

(11) Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. 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. Überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 v.H. dieser überschreitenden Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeit ausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen.

§ 7

Sonderformen der Arbeit

(1) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Mitarbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. 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 Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

(4) Rufbereitschaft leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Mitarbeiter vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr, sofern sie über 22 Uhr hinaus andauert, und 6 Uhr.

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

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

(8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die

- im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Absatz 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
- im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Absatz 7 außerhalb der Rahmenzeit,
- im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplantumus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.

§ 8

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) Mitarbeiter erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

- für Überstunden

– in den Entgeltgruppen 1 bis 9	30 v.H.,
– in den Entgeltgruppen 10 bis 15	15 v.H.,
- für Nachtarbeit 20 v.H.,
- für Sonntagsarbeit, die nicht im Zusammenhang mit dem Gottesdienst oder anderen öffentlichen Gemeindeveranstaltungen steht oder die Mitwirkung an gottesdienstlichen Feiern betrifft, sowie für Arbeit an einem Ruhetag, der als freier Tag anstelle des Sonn- oder Feiertags gewährt wird, 25 v.H.,
- bei Feiertagsarbeit 35 v.H.,
- für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr 35 v.H.,
- für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt, 20 v.H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. In den Fällen der Buchstaben d), e) und f) besteht kein Anspruch auf Zeitzuschläge für Arbeit, die im Zusammenhang mit dem Gottesdienst oder mit anderen öffentlichen Gemeindeveranstaltungen an gesetzlichen Feiertagen geleistet wird, wenn diese auf einen Sonntag fallen oder zugleich kirchliche Feiertage sind. Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstabe c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. Auf Wunsch der Mitarbeiter können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt (faktoriert) und ausgeglichen werden. Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1:

Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d:

Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v.H. gezahlt.

(2) Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 10 eingerichtet ist, oder wenn ein solches besteht, der Mitarbeiter jedoch keine Faktorisierung nach Absatz 1 geltend macht, erhält der Mitarbeiter für Überstunden (§ 7 Absatz 7), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v.H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach Absatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.

(3) Für Mitarbeiter der Entgeltgruppen 15 und 15 Ü sind Mehrarbeit und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten. Mitarbeiter der Entgeltgruppen 13, 13 Ü und 14 im Konsistorium und in rechtlich unselbstständigen landeskirchlichen Werken erhalten nur dann ein Überstundenentgelt, wenn die Leistung der Mehrarbeit oder der Überstunden für sämtliche Mitarbeiter im Konsistorium bzw. im rechtlich unselbstständigen landeskirchlichen Werk angeordnet ist; im Übrigen ist über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Mitarbeiter durch das Tabellenentgelt abgegolten. Satz 1 gilt auch für Leiterinnen/Leiter von Dienststellen und deren ständige Vertreterinnen/Vertreter, die in die Entgeltgruppen 14 und 15 und 15 Ü eingruppiert sind.

(4) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Absatz 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält der Mitarbeiter je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 4:

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Protokollerklärung zu Abschnitt II anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

(5) Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe gezahlt. Für eine Rufbereitschaft von mindestens zwölf Stunden wird für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt. Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. Für Rufbereitschaften von weniger als zwölf Stunden werden für jede angefangene Stunde 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach der Entgelttabelle gezahlt. Die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz außerhalb des Aufenthaltsorts im Sinne des § 7 Absatz 4 einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Absatz 4 telefonisch (zum Beispiel in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 5 die Summe dieser Arbeitsleistungen am Ende des Rufbereitschaftsdienstes auf die nächsten vollen 30 oder 60 Minuten gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeit-

zuschläge nach Absatz 1 bezahlt; dauert der Rufbereitschaftsdienst länger als 24 Stunden (zum Beispiel an Wochenenden), erfolgt die Aufrundung nach jeweils 24 Stunden. Absatz 1 Satz 5 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Absatz 3 Satz 2 zulässig ist. Für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 5:

Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.

(6) Die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wird entsprechend dem Anteil der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung als Arbeitszeit gewertet. Die Bewertung darf 15 v.H., vom 8. Bereitschaftsdienst im Kalendermonat an 25 v.H. nicht unterschreiten.

Die nach dem vorstehenden Unterabsatz errechnete Arbeitszeit ist grundsätzlich bis zum Ende der folgenden drei Kalendermonate durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden. Für die Zeit des Freizeitausgleichs wird die Vergütung (§ 15) einschließlich der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

Soweit ein Freizeitausgleich gemäß dem vorstehenden Unterabsatz nicht möglich ist, wird für die nach Maßgabe des Unterabsatzes 2 als Arbeitszeit gewertete Zeit die Überstundenvergütung (Absatz 1) gezahlt.

Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit werden Zeitzuschläge nicht gewährt.

Das Bereitschaftsdienstentgelt kann, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen (Absatz 1 Satz 5), im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter im Verhältnis 1:1 in Freizeit (faktorisiert) abgegolten werden. Weitere Faktorisierungsregelungen können in einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung getroffen werden.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 6:

Unabhängig von den Vorgaben des Absatzes 6 kann der Arbeitgeber einen Freizeitausgleich anordnen, wenn dies zur Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes erforderlich ist.

(7) Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 EURO monatlich. Mitarbeiter, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 EURO pro Stunde.

(8) Mitarbeiter, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 EURO monatlich. Mitarbeiter, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 EURO pro Stunde.

§ 9

Bereitschaftszeiten

(1) Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich der Mitarbeiter am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbstständig, gegebenenfalls auch auf Anordnung, aufzunehmen; in ihnen überwiegen die Zeiten ohne Arbeitsleistung. Für Mitarbeiter, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:

- Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktorisiert).
- Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
- Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1 nicht überschreiten.

d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.

(2) Die Anwendung des Absatzes 1 bedarf einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung.

(3) Für Haus- und Kirchwarte sowie Hausmeister gilt Absatz 1 entsprechend; Absatz 2 findet keine Anwendung.

Protokollerklärung zu § 9 Absatz 1 und 2:

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

§ 10 Arbeitszeitkonto

(1) Durch Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Absatz 7) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Absatz 8) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

(2) In der Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto in der ganzen Dienststelle oder Teilen davon eingerichtet wird. Alle Mitarbeiter der Dienststellenteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

(3) Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Absatz 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Absatz 1 Satz 6 und Absatz 4 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Absatz 1 Satz 5 gebucht werden. Weitere Kontingente (zum Beispiel Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. Der Mitarbeiter entscheidet für einen in der Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 beziehungsweise Satz 2 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

(4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

(5) In der Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:

- a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
- b) Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch den Mitarbeiter;
- c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (zum Beispiel an sogenannten Brückentagen) vorzusehen;
- d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Zeitausgleich kurzfristig widerruft.

(6) Der Arbeitgeber kann mit dem Mitarbeiter die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. In diesem Fall ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

§ 11 Teilzeitbeschäftigung

(1) Mit Mitarbeitern soll auf Antrag eine geringere als die bisher 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 beziehungsweise betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation des Mitarbeiters nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

(2) Mitarbeiter, 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 Mitarbeitern auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

Protokollerklärung zu Abschnitt II:

Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (§ 6 Absatz 7 und 8) möglich; dies gilt nicht bei Schicht- und Wechselschichtarbeit. In den Gleitzeitregelungen kann auf Vereinbarungen nach § 10 verzichtet werden. Sie dürfen keine Regelungen nach § 6 Absatz 5 enthalten. Bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§ 12 Eingruppierung

[Derzeit nicht besetzt.]

§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen

[Derzeit nicht besetzt.]

§ 14 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird Mitarbeitern 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 Mitarbeiter in den Entgeltgruppen 9 bis 15 aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für den Mitarbeiter bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergeben hätte. Für Mitarbeiter, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 v.H. des individuellen Tabellenentgelts des Mitarbeiters; bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit über mehr als eine Entgeltgruppe gilt Satz 1 entsprechend.

§ 15 Tabellenentgelt

Der Mitarbeiter erhält monatlich ein Tabellenentgelt. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe nach Anlage A.

§ 16 Stufen der Entgelttabelle

(1) Die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen 2 bis 8 sechs Stufen. Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 geregelt.

(2) Bei der Einstellung werden die Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügen Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise – bei Einstellung nach dem 31. Januar 2010 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren – in Stufe 3. 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 Absatz 2:

1. Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.
2. Berufspraktika gelten grundsätzlich nicht als Zeiten des Erwerbs einschlägiger Berufserfahrung, wenn sie Voraussetzung für den Berufsabschluss sind. Dieses gilt nicht für Praktika, die nach erfolgreicher Ablegung der Prüfung und zum Zwecke der Anerkennung durchgeführt werden, insbesondere für den Beruf
 - a) des Sozialarbeiters, Sozialpädagogen und Heilpädagogen während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des Fachhochschulstudiums der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiter, Sozialpädagoge bzw. Heilpädagoge vorauszugehen hat,
 - b) des pharmazeutisch-technischen Assistenten während der praktischen Tätigkeit nach § 6 des Gesetzes über den Beruf des pharmazeutisch-technischen Assistenten in der Neufassung vom 23. September 1997 (BGBl. I S. 2349),
 - c) der Erzieherin während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Erzieherin vorauszugehen hat,
 - d) der Kinderpflegerin während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung vorauszugehen hat,
 - e) des Masseurs und medizinischen Bademeisters während der praktischen Tätigkeit nach § 7 des Gesetzes über die Berufe in der Physiotherapie (Masseur- und Physiotherapeutengesetz – MPhG) vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1084),
 - f) des Rettungsassistenten während der praktischen Tätigkeit nach § 7 des Gesetzes über den Beruf der Rettungsassistentin und des Rettungsassistenten (Rettungsassistentengesetz – Rett-AssG) vom 10. Juli 1989 (BGBl. I S. 1384).
 Unabhängig davon kann in einem Praktikum einschlägige Berufserfahrung erworben werden, wenn dieses unter mit einem Arbeitsverhältnis vergleichbaren Bedingungen durchgeführt wird.
3. Ein vorheriges Arbeitsverhältnis im Sinne des Satzes 2 besteht, wenn zwischen dem Ende des vorherigen und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von längstens sechs Monaten liegt; bei Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern ab der Entgeltgruppe 13 verlängert sich der Zeitraum auf längstens zwölf Monate.

(3) Die Mitarbeiter erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Absatz 2 –

nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

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

Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang zu § 16 geregelt.

(4) Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 17 Absatz 2 bleibt unberührt.

(5) Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann Mitarbeitern abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. Mitarbeiter mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. Die Zulage kann befristet werden. Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.

§ 17

Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

(2) Bei Leistungen der Mitarbeiter, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Mitarbeitern gegen eine Verlängerung nach Satz 2 beziehungsweise 3 ist eine für die Dienststelle oder Einrichtung zu bildende Kommission zuständig. Die Mitglieder dieser Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und von der Mitarbeitervertretung benannt. Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 2:

Die Instrumente der materiellen Leistungsanreize (§ 18) und der leistungsbezogene Stufenaufstieg bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen. Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 2 Satz 2:

Bei Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII beruhen, ist diese Ursache in geeigneter Weise zu berücksichtigen.

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 2 Satz 6:

Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung.

(3) Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Absatz 3 Satz 1 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches beziehungsweise betriebliches Interesse anerkannt hat,

- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit sowie Zeiten einer Unterbrechung bei Mitarbeitern, die für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Beschäftigungsverhältnis stehen (Saisonmitarbeiter), sind unschädlich; sie werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. Zeiten, in denen Mitarbeiter mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Mitarbeiter 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. Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 25,73 EURO in den Entgeltgruppen 1 bis 8 beziehungsweise weniger als 51,45 EURO in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich 25,73 EURO (Entgeltgruppen 1 bis 8) beziehungsweise 51,45 EURO (Entgeltgruppen 9 bis 15). Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, gegebenenfalls einschließlich des Garantiebetrags.

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 4 Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltpassungen teil. § 24 Absatz 2 gilt entsprechend.

§ 18 Leistungsentgelt

(1) Ab dem 1. Januar 2009 wird ein Leistungsentgelt zusätzlich zum Tabellenentgelt eingeführt. Die Zielgröße ist 8 v.H. Bis zu einer anderen Vereinbarung wird ein Gesamtvolumen von 1 v.H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller Mitarbeiter des jeweiligen Arbeitgebers für das Leistungsentgelt zur Verfügung gestellt.

Protokollerklärung zu § 18 Absatz 1 Satz 3:

Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers und dessen Kosten für die betriebliche Altersvorsorge), die bei Überleitung festgesetzten individuellen Zwischenstufen, die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen einschließlich Besitzstandszulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall (§ 22) und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind. Nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der außertariflichen Mitarbeiter.

(2) Es besteht die Verpflichtung, die Leistungsentgelte jährlich auszuzahlen.

(3) Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(4) Die Mitarbeiter erhalten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember ab dem Jahr 2009 12 v.H. des Tabellenentgelts ausgezahlt, das für den Monat September desselben Jahres jeweils zusteht.

(5) Abweichend von Absatz 4 kann in einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung vereinbart werden, dass das Gesamtvolumen des Leistungsentgeltes zusätzlich zur Jahressonderzahlung nicht gleichmäßig auf alle Mitarbeiter gleichmäßig verteilt, sondern nach vorgegebenen Leistungskriterien ausgeschüttet wird.

Protokollerklärungen zu § 18:

1. Eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgelts darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen. Umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch Teilnahme an einer Zielvereinbarung beziehungsweise durch Gewährung eines Leistungsentgelts ausgeschlossen.
2. Leistungsgeminderte dürfen nicht grundsätzlich aus Leistungsentgelten ausgenommen werden. Ihre jeweiligen Leistungsmininderungen sollen angemessen berücksichtigt werden.

§ 19 Zuschläge

(1) Mitarbeiter haben für jedes Kind, für das ihnen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) gezahlt wird, Anspruch auf Kinderzuschlag in Höhe von 100 EURO m Monat.

Ist der Mitarbeiter einem Kind zum Unterhalt verpflichtet und erhält er wegen des Vorrangs eines anderen Kindergeldberechtigten das Kindergeld nicht, wird der Kinderzuschlag abweichend von Satz 1 gezahlt, wenn der Mitarbeiter nachweist, dass er seiner Unterhaltspflicht gegenüber dem Kind nachkommt.

Sind mehrere Mitarbeiter im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages für dieselben Kinder kinderzuschlagsberechtigt, werden die Kinderzuschläge nur einmal gezahlt, an den tatsächlichen Empfänger des Kindergeldes.

Der Mitarbeiter hat dem Arbeitgeber jede Änderung des Anspruchs auf Kindergeld und des Kindergeldbezuges unverzüglich anzuzeigen.

(2) Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind, das der Eingruppierung zugrunde liegt. Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge richten sich nach Anlage B.

§ 20 Jahressonderzahlung

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

(2) Die Jahressonderzahlung beträgt

E 1 bis E 8	84 v.H.
E 9 bis E 11	70 v.H.
E 12 bis E 13	48 v.H.
E 14 bis E 15	33 v.H.

der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3. Für die Anwendung des Satzes 1 werden Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13 Ü bei einem Bezug des Tabellenentgelts aus den Stufen 2 und 3 der Entgeltgruppe 13, im Übrigen der Entgeltgruppe 14 zugeordnet.

(3) Bemessungsgrundlage im Sinne des Absatzes 2 ist das monatliche Entgelt, das den Mitarbeitern 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. Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. Bei Mitarbeitern, 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. In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Protokollerklärung zu § 20 Absatz 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) Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Mitarbeiter keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Mitarbeiter 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 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz,
- c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bzw. Bundeselterngeld- 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.

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

(5) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt.

(6) Mitarbeiter, die bis zum 31. Juli 2007 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. 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

In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 22 Absatz 1, § 26 und § 27 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. 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. 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. Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zu Grunde gelegt.
2. 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. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 diejenigen Beträge unberücksichtigt, die während der Fortzahlungstatbestände auf Basis der Tagesdurchschnitte zustanden. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile, die vor der Entgeltanpassung zustanden, um 90 v.H. des Vomhundertsatzes für die allgemeine Entgeltanpassung zu erhöhen.

§ 22

Entgelt im Krankheitsfall

(1) Werden Mitarbeiter 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. Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung im Sinne des § 3 Absatz 2 und des § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz.

Protokollerklärung zu § 22 Absatz 1 Satz 1:

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

(2) Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Mitarbeiter 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. Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21; bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtanken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. Bei Mitarbeitern, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind, sind bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses diejenigen Leistungen zu Grunde zu legen, die ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

(3) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3)

- a) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
- b) von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. 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 wer-

den; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch.

(4) Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 Entgeltfortzahlungsgesetz bleibt unberührt. Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Mitarbeiter 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 Mitarbeiter finanziert ist. Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Mitarbeiter gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. 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, der Mitarbeiter hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 23

Besondere Zahlungen

(1) Einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert. Für vollbeschäftigte Mitarbeiter beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 EURO. Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem 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. Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die dem Mitarbeiter Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. Die vermögenswirksame Leistung ist kein Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) Mitarbeiter erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3)

a) von 25 Jahren	in Höhe von	350 EURO,
b) von 40 Jahren	in Höhe von	500 EURO.

Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

(3) Beim Tod von Mitarbeitern 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. Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. 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 Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld finden die Bestimmungen, die für die Kirchenbeamten jeweils gelten, entsprechende Anwendung.

§ 24

Berechnung und Auszahlung des Entgelts

(1) Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. Die Zahlung erfolgt am 16. eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von dem Mitarbeiter benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. Fällt der Zahltag auf

einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

Protokollerklärung zu § 24 Absatz 1:

Teilen Mitarbeiter ihrem Arbeitgeber die für eine kostenfreie beziehungsweise kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.

(2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter das Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Mitarbeiter entspricht.

(3) 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. 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. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.

(4) 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. Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

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

§ 25

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

(1) Der Mitarbeiter wird bei Erfüllung der hierfür bestehenden Voraussetzungen zur Erlangung einer Anwartschaft auf zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt versichert. Die Bedingungen dieser zusätzlichen Altersversorgung ergeben sich aus der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse. Ob und inwieweit Mitarbeiter, die nicht bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt versichert sind und dort auch nicht mehr versichert werden können, Zusatzversorgungsberechtigt sind, richtet sich nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Zusatzversorgung der nicht bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt versicherten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg (Ordnung der kirchlichen Zusatzversorgung – ZVO EKIBB) vom 30. Mai 1994.

Übergangsbestimmung:

Mitarbeiter im Bereich der früheren Region Ost, die die Wartezeit im Sinne der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt nicht mehr erfüllen können oder die am 1. Januar 1997 bereits das 50. Lebensjahr vollendet und zu diesem Zeitpunkt eine berücksichtigungsfähige kirchliche Dienstzeit von mindestens zehn Jahren erreicht haben, erhalten bei Erfüllung der Voraussetzungen der Ordnung der kirchlichen Zusatzversorgung vom 30. Mai 1994 Zusatzversorgung nach dieser Ordnung als Leistungen der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg. Nach näherer Regelung in der vorstehend genannten Zusatzversorgungsordnung kann diese auch auf im Gebiet der früheren Region West beschäftigte Mitarbeiter aus der

früheren Region Ost angewandt werden, soweit die Mitarbeiter bis einschließlich Januar 1997 Vergütung oder Lohn nach dem kirchlichen Osttarif erhalten haben und im Übrigen die in Satz 1 angegebenen Voraussetzungen erfüllen.

(2) Der Mitarbeiter einer Kirchengemeinde, eines Kirchenkreises, eines Kirchlichen Verbandes oder einer sonstigen Körperschaft im Sprengel Görlitz wird bei Erfüllung der hierfür bestehenden Voraussetzungen zur Erlangung einer Anwartschaft auf zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Dortmund versichert. Die Bedingungen dieser zusätzlichen Altersversorgung ergeben sich aus der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse.

Übergangsbestimmung

Für Mitarbeiter gemäß Absatz 2, die vor dem 1. Januar 1997 eingestellt wurden und zu diesem Zeitpunkt das 50. Lebensjahr vollendet und zu diesem Zeitpunkt eine berücksichtigungsfähige ununterbrochene Dienstzeit von mindestens 10 Jahren erreicht hatten, richtet sich der Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach den Bestimmungen der Verordnung über die kirchliche Altersversorgung (KAVV) in der EKU vom 27. November 1996 in der jeweils geltenden Fassung.

(3) Bestehende Versicherungsverhältnisse bleiben unberührt.

(4) Mitarbeiter, die bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt oder bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Dortmund versichert sind, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass gemäß § 1a des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung von ihren künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für ihre zusätzliche Altersversorgung verwendet werden. Durch Vereinbarung zwischen dem Mitarbeiter und dem Arbeitgeber kann die Grenze von 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze überschritten werden. Die in diesem Fall anfallende Pauschalsteuerung ist vom Mitarbeiter zu tragen. Die umzuwandelnden Entgelte müssen jährlich mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 SGB IV betragen.

Die Durchführung des Anspruchs erfolgt durch die Kirchliche Zusatzversorgungskasse, bei der der Mitarbeiter pflichtversichert ist, gemäß den Bedingungen, die sich aus der jeweiligen Satzung der Kasse ergeben.

Die in Absatz 1 Unterabsatz 1 genannte Möglichkeit besteht auch für Mitarbeiter mit einer Anwartschaft auf eine Zusatzrente gemäß § 41a der Ordnung der kirchlichen Zusatzversorgung – ZVO EKIBB, die in die Rückdeckungsversicherung bei der VERKA – Kirchliche Pensionskasse VVaG – einbezogen sind.

Für diese Mitarbeiter erfolgt die Durchführung des Anspruchs durch die VERKA – Kirchliche Pensionskasse VVaG – gemäß dem zwischen dieser und der Evangelischen Kirche in Deutschland geschlossenen Rahmenvertrag vom 15.11.1996 und dem 1. Nachtrag hierzu vom 28.6.2002/2.7.2002, dem die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg beigetreten ist.

Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 26 Erholungsurlaub

(1) Mitarbeiter haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr

bis zum vollendeten 35. Lebensjahr	26 Arbeitstage,
bis zum vollendeten 45. Lebensjahr	29 Arbeitstage und
nach dem vollendeten 45. Lebensjahr	31 Arbeitstage.

Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Mitarbeiter dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten haben oder zu arbeiten hätten, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. 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. Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden; er kann auch in Teilen genommen werden.

Protokollerklärung zu § 26 Absatz 1 Satz 7:

Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

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

- Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
- 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.
- Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen tariflichen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- Das Entgelt nach Absatz 1 Satz 1 wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

§ 27 Zusatzurlaub

(1) Die Mitarbeiter, die ihre Arbeit ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Wechselschichtarbeit, in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnen oder beenden, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

110 Nachtarbeitsstunden	– 1 Arbeitstag
220 Nachtarbeitsstunden	– 2 Arbeitstage
330 Nachtarbeitsstunden	– 3 Arbeitstage
440 Nachtarbeitsstunden	– 4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Kalenderjahr.

(2) Die Mitarbeiter, die die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllen, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden	– 1 Arbeitstag
300 Nachtarbeitsstunden	– 2 Arbeitstage
450 Nachtarbeitsstunden	– 3 Arbeitstage
600 Nachtarbeitsstunden	– 4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Kalenderjahr.

(3) Für Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht, das 50. Lebensjahr vollendet haben, erhöht sich der Zusatzurlaub ab der jeweils zweiten Stufe um einen Arbeitstag.

(4) Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Kalenderjahres.

§ 28 Sonderurlaub

(1) Wenn keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen, soll auf Antrag in den folgenden Fällen Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts gewährt werden:

- a) tatsächliche Betreuung und Pflege eines Kindes unter 18 Jahren, für das das Sorgerecht besteht,
- b) tatsächliche Betreuung und Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.

Darüber hinaus kann Sonderurlaub aus wichtigem Grund gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(2) Die Zeit des Sonderurlaubs nach Absatz 2 gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 34 Absatz 3. Hiervon abweichend wird die Zeit des Sonderurlaubs auf die Beschäftigungszeit angerechnet, wenn und soweit der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

§ 29 Arbeitsbefreiung

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

- a) Eheschließung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters mit kirchlicher Trauung ein Arbeitstag,
- b) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes ein Arbeitstag,
- c) Taufe, Konfirmation oder Erstkommunion eines Kindes des Mitarbeiters ein Arbeitstag,
- d) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils zwei Arbeitstage,
- e) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort ein Arbeitstag,
- f) 25- und 40-jähriges Dienstjubiläum ein Arbeitstag,
- g) schwere Erkrankung
 - aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt 1 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 Arbeitstagen im Kalenderjahr,
 - cc) einer Betreuungsperson, wenn Mitarbeiter 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 4 Arbeitstage im Kalenderjahr.
- h) Ärztliche Behandlung von Mitarbeitern, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegzeiten,
- i) zur Teilnahme an Gottesdiensten am Reformationstag und am Buß- und Betttag jeweils drei Arbeitsstunden.

Eine Freistellung nach Buchstabe g 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 des Mitarbeiters zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

(2) Mitarbeiter erhalten für jedes Kind, das in ihren Haushalt aufgenommen ist, und für das ihnen das Sorgerecht zusteht, jeweils unter Fortzahlung des Entgelts einen Arbeitstag im Kalenderjahr Arbeitsbefreiung. Die Dauer der Arbeitsbefreiung beträgt höchstens ein Fünftel der für den Mitarbeiter geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit. Die Arbeitsbefreiung kann nicht auf ein Folgejahr übertragen werden. Sie steht, auch bei mehreren, sich anschließenden Beschäftigungsverhältnissen, im Kalenderjahr nur einmal zu. Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung kann nicht abgegolten werden.

(3) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können; soweit die Mitarbeiter Anspruch auf Ersatz des Entgelts geltend machen können, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Die Mitarbeiter haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

Der vorstehende Unterabsatz 1 gilt entsprechend für die Erfüllung der sich aus dem evangelischen Kirchenrecht ergebenden Pflichten, soweit diese eine Arbeitsbefreiung erforderlich machen.

Soweit keine dienstlichen Gründe entgegenstehen, wird der Mitarbeiter für die Teilnahme an dem Deutschen Evangelischen Kirchentag oder einem von der Landeskirche oder vom Kirchenkreis durchgeführten Kirchentag für die Dauer der notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt.

(4) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Protokollerklärung zu § 29 Absatz 4 Satz 2:

Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (zum Beispiel Umzug aus persönlichen Gründen).

(5) Den gewählten Vertretern der Mitarbeitervereinigungen kann auf Antrag für Tagungen der satzungsgemäßen Organe oder überregionaler Zusammenschlüsse auf Anfordern der vertragschließenden Mitarbeitervereinigungen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge bis zu acht Arbeitstagen im Jahr gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Belange dem entgegenstehen. Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz kann auf Anfordern einer der vertragschließenden Tarifvertragsparteien Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

In Ausnahmefällen kann den Mitgliedern der Verhandlungskommissionen der Mitarbeitervereinigungen auch für die Vorbereitung der Tarifverhandlungen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge gewährt werden.

(6) 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 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

(7) In Fällen der Absätze 1 bis 6 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.

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) 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. Mitarbeiter mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Begründung von unbefristeten Arbeitsverhältnissen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

(3) Vor Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

(4) Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatschluss gekündigt werden.

(5) Eine ordentliche arbeitgeberseitige Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. 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.

Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von dem Mitarbeiter verschuldet oder veranlasst war. Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

Protokollerklärung zu § 30 Absatz 5:

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

(6) Die §§ 31 und 32 bleiben von den Regelungen der Absätze 3 bis 5 unberührt.

§ 31 Führung auf Probe

(1) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 auszuübenden Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.

(3) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann dem Mitarbeiter vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. Dem Mitarbeiter wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. Nach Fristablauf endet die Erprobung. Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält der Mitarbeiter eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

§ 32 Führung auf Zeit

(1) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:

- a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
- b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 2 Absatz 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.

(3) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann dem Mitarbeiter vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. Dem Mitarbeiter wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v.H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2. Nach Fristablauf erhält der Mitarbeiter eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag und die Zulage entfallen.

§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung
 - a) mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat,
 - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

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

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

(4) Verzögert der Mitarbeiter schuldhaft den Rentenanspruch oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheides das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines Vertrauensärztin/Vertrauensarztes. Das Ar-

beitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem dem Mitarbeiter das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(5) Soll der Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist. Satz 2 gilt entsprechend für Mitarbeiter, die nach dem in Absatz 1 Buchstabe a genannten Zeitpunkt eingestellt werden.

§ 34

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3)

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) Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitern, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. Soweit Mitarbeiter nach den bis zum 31. Juli 2008 anzuwendenden Tarifregelungen unkündbar waren, bleiben sie unkündbar.

Protokollnotiz:

Ein Austritt aus der evangelischen Kirche ist ein wichtiger Grund für eine personenbedingte Kündigung.

(3) Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. 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. Wechseln Mitarbeiter zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen kirchlichen Arbeitgeber.

Protokollnotizen zu § 34 Absatz 3:

1. Als andere kirchliche Arbeitgeber im Sinne des Satzes 4 gelten hierbei ausschließlich die Evangelische Kirche in Deutschland, die Union Evangelischer Kirchen in der EKD, die Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands, die Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland, deren Kirchengemeinden und sonstige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, ferner missionarische, diakonische oder sonstige kirchliche Werke und Einrichtungen innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie Anstalten und Einrichtungen, die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einem gliedkirchlichen Diakonischen Werk angeschlossen sind, ohne Rücksicht auf deren Rechtsform.
2. Ein Wechsel im Sinne des Absatzes 3 Satz 3 und 4 liegt nicht vor, wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen im Sinne des Absatzes 3 ein oder mehrere Werkstage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werkstage – liegen, in denen das eine oder das andere Arbeitsverhältnis nicht bestand. Die Unterbrechung ist jedoch unschädlich, wenn der Mitarbeiter in dem zwischen diesen Arbeitsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.

§ 35

Zeugnis

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Mitarbeiter Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer seiner Tätigkeit; es muss sich auch auf Führung und Leistung erstrecken (Endzeugnis).

(2) Aus triftigen Gründen kann der Mitarbeiter auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

(3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Mitarbeiter ein Zeugnis über Art und Dauer seiner Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).

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

Abschnitt VI

Besondere Vorschriften

§ 36

Schlichtungsausschuss

(1) Für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis wird ein Schlichtungsausschuss eingerichtet. Der Schlichtungsausschuss wirkt auf eine gütliche Beilegung des Streites hin. Die Verhandlungen vor dem Schlichtungsausschuss sind nicht öffentlich. Vor einer Verhandlung vor dem Arbeitsgericht soll der Schlichtungsausschuss angerufen werden, es sei denn, beide Parteien verzichten auf die Anrufung. Die Anrufung des Schlichtungsausschusses hemmt nicht die Frist für die Einreichung der Klage beim Arbeitsgericht.

(2) Über die Verhandlung vor dem Schlichtungsausschuss ist ein Protokoll zu führen, das von den Mitgliedern des Schlichtungsausschusses und, wenn es zu einer gütlichen Einigung kommt, auch von den Parteien unterschrieben werden soll.

(3) Der Schlichtungsausschuss besteht aus zwei Kammern. Jede Kammer setzt sich zusammen aus einem Vorsitzenden und zwei Beisitzern. Als Beisitzer gehören der Kammer je ein von den vertragsschließenden Mitarbeitervereinigungen benannter Arbeitnehmervertreter und ein von der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz benannter Vertreter der kirchlichen Dienststellen an.

(4) Die Vorsitzenden der Kammern des Schlichtungsausschusses und ihre Vertreter müssen die Befähigung zum Richteramt haben und dürfen nicht im Dienst der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz oder einer ihrer Körperschaften, Werke oder Einrichtungen stehen. Sie werden von der Kirchenleitung im Einvernehmen mit den vertragsschließenden Mitarbeitervereinigungen für die Dauer von vier Jahren berufen.

(5) Die Beisitzer sollen zu kirchlichen Ämtern in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz wählbar sein. Die vertragsschließenden Mitarbeitervereinigungen und das Konsistorium der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz teilen der Geschäftsstelle des Schlichtungsausschusses die Namen der von ihnen als Beisitzer bestimmten Personen mit. In der Regel werden die Beisitzer jeweils für das anhängige Schlichtungsverfahren benannt. Mit Zustimmung der Vorsitzenden der Kammern kann statt dessen der Geschäftsstelle auch eine Namensliste eingereicht werden, auf deren Grundlage die Geschäftsstelle die Einladung des an einem Verfahren mitwirkenden Beisitzers besorgt. Die beteiligten Mitarbeitervereinigungen verständigen sich untereinander darüber, in welcher Weise sie die an den Schlichtungsverfahren mitwirkenden Beisitzer der Arbeitnehmerseite bestimmen.

(6) Ein Mitglied des Schlichtungsausschusses ist von der Ausübung seines Amtes ausgeschlossen, wenn es

- a) selbst Beteiligter ist,

- b) Ehegatte, Verlobter oder Vormund eines Beteiligten ist oder gewesen ist,
- c) mit einem Beteiligten verwandt oder verschwägert ist,
- d) im vorausgegangenen Verfahren mitgewirkt hat, oder
- e) wenn Angelegenheiten der eigenen Dienststelle verhandelt werden.

(7) Die Vorsitzenden der beiden Kammern verständigen sich über eine Geschäftsordnung für den Schlichtungsausschuss, in der insbesondere die Geschäftsverteilung zwischen den Kammern geregelt wird. Die Geschäftsverteilung bedarf der Zustimmung der vertragsschließenden Parteien.

(8) Das Konsistorium der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz richtet für den Schlichtungsausschuss eine Geschäftsstelle ein, die auch die anfallenden Schreibarbeiten ausführt.

(9) Die Kosten des Schlichtungsverfahrens mit Ausnahme der den Parteien entstehenden Kosten trägt die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz.

§ 37 Ausschlussfrist

(1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Mitarbeiter oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. 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.

Abschnitt VII Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 38 Begriffsbestimmungen

(3) Sofern auf die Begriffe „Betrieb“, „betrieblich“ oder „Betriebssparte“ Bezug genommen wird, gilt die Regelung für Dienststellen sowie für Parteien nach dem Mitarbeitervertretungsrecht entsprechend; es sei denn, es ist etwas anderes bestimmt.

(4) Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Schiedsstelle vor.

(5) Leistungsgeminderte Mitarbeiter sind Mitarbeiter, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes (§ 3 Absatz 5) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.

(6) Die Regelungen für Angestellte finden Anwendung auf Mitarbeiter, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte. Die Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter finden Anwendung auf Mitarbeiter, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte.

§ 39 In-Kraft-Treten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. August 2008 in Kraft. Abweichend von Satz 1 treten § 18 und § 27 am 1. Januar 2009 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag oder Teile dieses Tarifvertrages können von jeder der beiden Tarifvertragsparteien mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2010. Abweichend von Satz 1 ist Anlage A frühestens zum 30. Juni 2009 kündbar.

B. Sonderregelungen**§ 40
Sonderregelungen für Mitarbeiter
als Lehrkräfte**

Nr. 1
Zu § 1 – Geltungsbereich

Diese Sonderregelungen gelten für Mitarbeiter als Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (zum Beispiel Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen).

Protokollerklärung:

Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelungen sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt.

Nr. 2
Zu Abschnitt II – Arbeitszeit –

Die §§ 6 bis 10 finden keine Anwendung. Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Kirchenbeamten in der jeweils geltenden Fassung. Sind entsprechende Beamte nicht vorhanden, so ist die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag zu regeln.

Nr. 3
Zu Abschnitt IV – Urlaub und Arbeitsbefreiung

(1) Der Urlaub ist in den Schulferien zu nehmen. Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

(2) Für eine Inanspruchnahme der Lehrkraft während der den Urlaub in den Schulferien übersteigenden Zeit gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Kirchenbeamten. Sind entsprechende Kirchenbeamte nicht vorhanden, regeln dies die Betriebsparteien.

Nr. 4
Zu Abschnitt V
– Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses –

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat.

(2) Abweichend von § 34 Absatz 1 Satz 2 ist die ordentliche Kündigung mit der nach der Beschäftigungszeit jeweils maßgebenden Frist nur zum 31.01., 30.04., 31.07. oder 31.10. eines Kalenderjahres zulässig.

**§ 41
Sonderregelungen für Lehrkräfte im Religionsunterricht**

Nr. 1
Zu § 6 Absatz 1 – Arbeitszeit der Lehrkräfte im Religionsunterricht

(1) Die regelmäßige Pflichtstundenzahl (Zahl der zu leistenden Unterrichtsstunden) beträgt bei Vollbeschäftigung – ohne Berücksichtigung von individuellen Stundenermäßigungen – 25 Unterrichtsstunden pro Woche.

(2) Kann die dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Beschäftigungsumfang entsprechende Zahl von Unterrichtsstunden pro Woche in einem Schulhalbjahr oder Schuljahr nicht übertragen wer-

den und ist kein Ausgleich durch die Übernahme von Vertretungen einschließlich Vertretungsbereitschaft möglich, so erhöht sich im nächsten Schulhalbjahr bzw. Schuljahr die Zahl der Unterrichtsstunden pro Woche entsprechend. Die Zahl der Unterrichtsstunden pro Woche im nächsten Schulhalbjahr bzw. Schuljahr darf jedoch 26 Unterrichtsstunden nicht überschreiten.

Nr. 1a
Ermäßigungsstunden

(1) Die wöchentliche Pflichtstundenzahl nach Nr. 1 Absatz 1 ist bei einem arbeitsvertraglich vereinbarten Beschäftigungsumfang von mindestens 75 v.H. der Pflichtstundenzahl eines vergleichbaren Vollbeschäftigten und bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen um folgende Ermäßigungsstunden zu vermindern:

- aus Altersgründen
- a) um 1 Unterrichtsstunde für Lehrkräfte ab dem Schuljahr, das dem Schuljahr folgt, in dem die Lehrkräfte das 56. Lebensjahr vollendet haben,
- b) um 2 Unterrichtsstunden für Lehrkräfte ab dem Schuljahr, das dem Schuljahr folgt, in dem die Lehrkräfte das 59. Lebensjahr vollendet haben,
- c) um 3 Unterrichtsstunden für Lehrkräfte ab dem Schuljahr, das dem Schuljahr folgt, in dem die Lehrkräfte das 62. Lebensjahr vollendet haben,
 - bei Vorliegen einer nach dem Sozialgesetzbuch IX anerkannten Schwerbehinderung
- d) um 2 Unterrichtsstunden für schwerbehinderte Lehrkräfte mit einem anerkannten Grad der Behinderung von 50 und 60 v.H.,
- e) um 3 Unterrichtsstunden für schwerbehinderte Lehrkräfte mit einem anerkannten Grad der Behinderung von 70 v.H. und 80 v.H.,
- f) um 4 Unterrichtsstunden für schwerbehinderte Lehrkräfte mit einem anerkannten Grad der Behinderung von 90 v.H. und 100 v.H.

Protokollnotiz zu Absatz 1 Buchstabe a bis c:

Soweit Lehrkräften im Religionsunterricht auf Grundlage der bis zum 31. Juli 2008 bestehenden Regelungen, insbesondere der Arbeitgeberrichtlinien, bereits Altersermäßigungen in einem Umfang gewährt werden/wurden, der über den in Absatz 1 Buchstabe a bis c genannten hinausgeht/hinausging, ist die bereits erreichte Ermäßigungsstundenzahl weiter zu gewähren, längstens jedoch, bis der Lehrkraft nach Absatz 1 Buchstabe a bis c ein höherer Anspruch auf Altersermäßigung zusteht.

(2) Bei einem arbeitsvertraglich vereinbarten Beschäftigungsumfang von mindestens der Hälfte, aber weniger als 75 v.H. eines vergleichbaren Vollbeschäftigten werden die unter Absatz 1 geregelten Ermäßigungsstunden zur Hälfte gewährt. Beträgt der arbeitsvertraglich vereinbarte Beschäftigungsumfang im Religionsunterricht weniger als 50 v.H. eines vergleichbaren Vollbeschäftigten, aber mindestens sechs Unterrichtswochenstunden, werden die Ermäßigungsstunden nach Satz 1 auch dann gewährt, wenn infolge einer weiteren Tätigkeit bei einem unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Arbeitgeber insgesamt ein Beschäftigungsumfang von mindestens 80 v.H. einer Vollbeschäftigung besteht.

(3) Die Ermäßigung aus Altersgründen entfällt bei einer Beschäftigung während des Rentenbezuges (Rente wegen Alters).

Nr. 1b
Anrechnungsstunden

Die arbeitsvertraglich vereinbarte wöchentliche Pflichtstundenzahl – ohne Berücksichtigung von individuellen Stundenermäßigungen nach Nr. 1b – ist bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen um folgende Anrechnungsstunden zu vermindern:

- a) um 1 Unterrichtsstunde bei Erteilung von Unterricht an 2 Schulen,
 – wenn mindestens sieben Stunden planmäßiger Unterricht an jeder Schule zu erteilen sind, oder
 – wenn an mindestens einem Tag in der Unterrichtswoche Unterricht an beiden Schulen zu erteilen ist;
- b) um 2 Unterrichtsstunden bei Erteilung von Unterricht an 3 Schulen.
 Eine Tätigkeit an einer Schule im Sinne von Buchstabe a oder b liegt auch dann vor, wenn Religionsunterricht an einer Schule vertretungsweise für mindestens einen Monat lang erteilt wird. Schulen, die in Personalunion geführt werden und benachbart sind, gelten als eine Schule.

Protokollnotiz zu Nrn. 1a und 1b:

Aus persönlichen Gründen oder wegen der Übernahme besonderer Aufgaben oder wegen der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen können im Einzelfall zwischen der ARU und der zuständigen Mitarbeitervertretung weitere Anrechnungsstunden gewährt werden.

Nr. 2

Zu Abschnitt IV

– Urlaub und Arbeitsbefreiung –

Der Urlaubsanspruch der Lehrkräfte im Religionsunterricht wird durch die Schulferien abgegolten. Während der den Urlaubsanspruch übersteigenden Ferienzeit können sie aus zwingenden dienstlichen Gründen zu Dienstleistungen herangezogen werden.

Nr. 3

Zu Abschnitt V

– Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses –

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft im Religionsunterricht das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat.

(2) Abweichend von § 34 Absatz 1 Satz 2 ist die ordentliche Kündigung mit der nach der Beschäftigungszeit jeweils maßgebenden Frist nur zum 31.01., 30.04., 31.07. oder 31.10. eines Kalenderjahres zulässig.

§ 42

Sonderregelungen für Kirchenmusiker

Zu Abschnitt II

– Arbeitszeit an Sonntagen, kirchlichen und gesetzlichen Feiertagen –

§ 6 Absatz 3 Satz 2 findet keine Anwendung. In jedem Vierteljahr soll dem Kirchenmusiker ein dienstfreies Wochenende (Samstag und Sonntag) gewährt werden.

§ 43

Sonderregelungen für Saisonmitarbeiter

Diese Sonderregelungen gelten für Mitarbeiter, die für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit beschäftigt werden (Saisonmitarbeiter).

Zu § 34 Absatz 3 – Beschäftigungszeit –

(1) Als Beschäftigungszeit gilt nur die bei dem Arbeitgeber verbrachte, arbeitsvertraglich vereinbarte Beschäftigung. Dies gilt in den Fällen von Saisonmitarbeitern, mit denen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit der Maßgabe vereinbart ist, dass sie jeweils während der Saison beschäftigt werden. § 34 Absatz 3 Satz 3 bleibt unberührt.

(2) Die saisonübliche Nichtbeschäftigung gilt hinsichtlich des Jubiläumsgeldes gemäß § 23 Absatz 2 nicht als Unterbrechung der Beschäftigungszeit.

§ 44

Sonderregelung für Mitarbeiter, die mit der Durchführung oder Begleitung von Gruppenfahrten, Rüst- oder Freizeiten einschließlich Heim- oder Lageraufenthalten beauftragt sind

Nr. 1

Zu § 1 – Geltungsbereich –

(1) Diese Sonderregelungen gelten für Mitarbeiter, die nach ihrer Dienstanweisung oder auf Grund eines besonderen Auftrages ihres Arbeitgebers Gruppenfahrten zu Erholungszwecken, Rüst- oder Freizeiten einschließlich Heim- oder Lageraufenthalten durchführen oder Aufsichts- und Betreuungsfunktionen bei solchen Veranstaltungen wahrnehmen.

(2) Diese Sonderregelungen gelten nicht für Lehrkräfte und Lehrkräfte im Religionsunterricht, die unter die Sonderregelungen des § 40 und des § 41 fallen.

Nr. 2

Zu §§ 6, 7, 8, 9 und 24 Absatz 2

– Arbeitszeit, Zeitzuschläge und Überstundenvergütung, Vergütung Nichtvollbeschäftigter –

(1) Abweichend von den §§ 6,7,8,9 und 24 Absatz 2 gelten die nachfolgenden Regelungen.

(2) Für die Dauer der Gruppenfahrt, Rüst- oder Freizeit, des Heim- oder Lageraufenthalts einschließlich der Reisetage gilt die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten als Arbeitszeit; für sonst teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter gilt dies unter der Voraussetzung, dass sie für die Dauer der Veranstaltung wie vollbeschäftigte Mitarbeiter eingesetzt sind. Die über die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit hinaus für die Wahrnehmung der Aufsichts- und Betreuungsfunktionen aufgewandte Zeit wird mit 25 v.H. als Arbeitszeit gewertet, höchstens jedoch bis zu einer Gesamt-arbeitszeit von 10 Stunden täglich.

(3) Die über die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit soll unverzüglich nach Beendigung der Fahrt, Rüst- oder Freizeit, spätestens jedoch bis zum Ende der folgenden zwei Kalendermonate durch entsprechende Arbeitsbefreiung ausgeglichen werden. Ein Zeitzuschlag (Überstundenzuschlag) wird nicht gewährt. Soweit ein Freizeitausgleich nicht möglich ist, sind die Mehrarbeitsstunden zu bezahlen.

Nr. 3

Zu § 23 Absatz 4 – Reisekosten, Trennungsgeld –

(1) Der § 23 Absatz 4 findet für die Zeit der Gruppenfahrt, Rüst- oder Freizeit keine Anwendung.

(2) Der Mitarbeiter erhält für die Dauer und im Rahmen der Gruppenfahrt, Rüst- oder Freizeit freie Fahrt und freie Unterkunft. Die Kosten der Verpflegung trägt er in Höhe der häuslichen Ersparnis im Sinne des Reisekostenrechts selbst.

§ 45**Sonderregelungen für Kirch- und Hauswarte sowie Hausmeister****Nr. 1****Zu § 1 – Geltungsbereich –**

Diese Sonderregelungen gelten für Kirch- und Hauswarte sowie Hausmeister einschließlich Schulhausmeister.

Nr. 2**Zu § 6 – Regelmäßige Arbeitszeit –**

Die regelmäßige Arbeitszeit einschließlich Arbeitsbereitschaft beträgt durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich. Innerhalb dieses Arbeitszeitrahmens soll die Zeit, in der die eigentliche Arbeitsleistung erbracht wird, im Jahresdurchschnitt 39 Wochenstunden betragen.

Nr. 3**Zu §§ 7 und 8 – Überstunden –**

Die über die regelmäßige Arbeitszeit (Nr. 2) geleisteten Arbeitsstunden werden zur Hälfte als Überstunden gewertet.

Berlin, den 9. Juli 2008

Evangelische Kirche
Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
Kirchenleitung

Dr. Wolfgang H u b e r

Gewerkschaft Kirche und Diakonie
Landesverband Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

Friedemann C l a u s

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Berlin-Brandenburg

S t u m p e n h u s e n

G ü t t n e r - M a y e r

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Berlin Landesverband Brandenburg

S e g g e l k e Holger D e h r i n g Günther F u c h s

Anhang zu § 16**Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Mitarbeiter****I.**

Abweichend von § 16 Absatz 1 ist Endstufe

- a) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
 - Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg nach IVb KMT/Art. 3 ARVO/KAVO,
 - Vergütungsgruppe Vb nach Aufstieg aus Vc KMT/Art. 3 ARVO/KAVO (vorhandene Mitarbeiter),
 - Vergütungsgruppe Vb nach Aufstieg aus VI b KMT/Art. 3 ARVO/KAVO (Lehrkräfte, vorhandene Mitarbeiter),
 - Lohngruppe 9 KMT/Art. 3 ARVO/KAVO;
- b) in der Entgeltgruppe 3 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der
 - Vergütungsgruppe VIII mit und ohne Aufstieg nach VII KMT/Art. 3 ARVO/KAVO sowie nach Aufstieg aus IXa/IXb KMT/Art. 3 ARVO/KAVO,
 - Lohngruppe 3 nach Aufstieg aus Lohngruppe 2 und 2a KMT/Art. 3 ARVO/KAVO (vorhandene Mitarbeiter),
 - Lohngruppe 2a nach Aufstieg aus Lohngruppe 2 mit Aufstieg nach Lohngruppe 3 KMT/Art. 3 ARVO/KAVO (vorhandene Mitarbeiter),
 - Lohngruppe 2 mit Aufstiegen nach Lohngruppe 2a und 3 MT/Art. 3 ARVO/KAVO;
- c) in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der
 - Vergütungsgruppe IXb nach Aufstieg aus X KMT/Art. 3 ARVO/KAVO (vorhandene Mitarbeiter),
 - Vergütungsgruppe X mit Aufstieg nach IXb KMT/Art. 3 ARVO/KAVO,
 - Vergütungsgruppe X KMT/Art. 3 ARVO/KAVO (vorhandene Mitarbeiter),
 - Lohngruppe 1a KMT/Art. 3 ARVO/KAVO (vorhandene Mitarbeiter), Lohngruppe 1 mit Aufstieg nach Lohngruppe 1a KMT/Art. 3 ARVO/KAVO.

Protokollerklärung zu Anhang zu § 16:

Vorhandene Mitarbeiter sind Mitarbeiter im Sinne des § 1 Absatz 1 TVÜ-EKBO.

Abweichend von § 16 Absatz 3 Satz 1 gelten für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:

In der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 3 nach fünf Jahren in Stufe 2 und die Stufe 4 nach neun Jahren in Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg nach IVb KMT/Art. 3 ARVO/KAVO (einschließlich in Vergütungsgruppe Vb vorhandener Aufsteiger aus Vergütungsgruppe Vc KMT/Art. 3 ARVO/KAVO) erreicht; bei Tätigkeiten entsprechend der Lohngruppe 9 KMT/Art. 3 ARVO/KAVO wird die Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2 und die Stufe 4 nach sieben Jahren in Stufe 3 erreicht.

II.

(1) Abweichend von § 16 Absatz 1 ist für die Beschäftigte im Pflegedienst (Gruppenplan 38 KMT / Art. 3 ARVO) Eingangsstufe

- a) in den Entgeltgruppen 9 und 11 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
 - Kr. XI mit Aufstieg nach Kr. XII
 - Kr. VIII mit Aufstieg nach Kr. IX
 - Kr. VII mit Aufstieg nach Kr. VIII (9 b)

- b) in den Entgeltgruppen 7 und 9 bis 12 die Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend
- Kr. XII mit Aufstieg nach Kr. XIII
 - Kr. X mit Aufstieg nach Kr. XI
 - Kr. IX mit Aufstieg nach Kr. X
 - Kr. VI mit Aufstieg nach Kr. VII
 - Kr. VII ohne Aufstieg
 - Kr. VI ohne Aufstieg
- c) in der Entgeltgruppe 7 die Stufe 2 bei Tätigkeiten entsprechend
- Kr. Va mit Aufstieg nach Kr. VI
 - Kr. V mit Aufstieg nach Kr. Va und weiterem Aufstieg nach Kr. VI
 - Kr. V mit Aufstieg nach Kr. Va.
- (2) Abweichend von § 16 Absatz 1 ist für die Mitarbeiter im Pflegedienst (Gruppenplan 38 KMT/Art. 3 ARVO) Endstufe
- a) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 6 (gesonderter Wert) bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe
- Kr. VIII mit Aufstieg nach Kr. IX
- b) in der Entgeltgruppe 9 b die Stufe 6 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe
- Kr. VII mit Aufstieg nach Kr. VIII
 - in der Entgeltgruppe 9 b die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe
 - Kr. VI mit Aufstieg nach Kr. VII
- c) in der Entgeltgruppe 9 b die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe
- Kr. VI ohne Aufstieg
- d) in der Entgeltgruppe 8 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend Kr. IV mit Aufstieg nach Kr. V.

(3) Abweichend von § 16 Absatz 3 Satz 1 gelten für die Mitarbeiter im Pflegedienst (Gruppenplan 38 KMT/Art. 3 ARVO) für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:

- a) in der Entgeltgruppe 12 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. XII mit Aufstieg nach Kr. XIII,
- b) in der Entgeltgruppe 11 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. X mit Aufstieg nach Kr. XI,
- c) in der Entgeltgruppe 10 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. IX mit Aufstieg nach Kr. X,
- d) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 6 nach zwei Jahren in Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. VIII mit Aufstieg nach Kr. IX,
- e) in der Entgeltgruppe 9 (9b) wird die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. VII mit Aufstieg nach Kr. VIII,
- f) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 nach fünf Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppen Kr. VI mit Aufstieg nach Kr. VII, Kr. VII ohne Aufstieg,
- g) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr. VI ohne Aufstieg erreicht.

Anlage A zum TV-EKBO

Entgelttabelle TV-EKBO
- Gültig ab 1. August 2008 -

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.485	3.870	4.015	4.530	4.920	
14	3.150	3.500	3.705	4.015	4.490	
13	2.900	3.225	3.400	3.740	4.210	
12	2.595	2.885	3.295	3.655	4.120	
11	2.505	2.780	2.985	3.295	3.745	
10	2.410	2.680	2.885	3.090	3.480	
9	2.125	2.360	2.480	2.810	3.070	
8	1.985	2.205	2.305	2.400	2.505	2.570
7	1.855	2.060	2.195	2.295	2.375	2.445
6	1.820	2.020	2.120	2.220	2.285	2.355
5	1.740	1.930	2.030	2.125	2.200	2.250
4	1.650	1.835	1.960	2.030	2.100	2.145
3	1.625	1.805	1.855	1.935	2.000	2.055
2	1.495	1.660	1.710	1.760	1.875	1.995
1	Je 4 Jahre	1.325	1.350	1.380	1.410	1.485

Anlage B zum TV-EKBO

Erschwerniszuschläge für Arbeiter auf Friedhöfen (Kirchhöfen)

- Gültig ab 1. August 2008 -

(1) Arbeiter auf Friedhöfen (Kirchhöfen) erhalten Erschwerniszuschläge für außergewöhnliche Arbeiten (§ 19 Absatz 5 TV-EKBO) in der sich aus der nachstehenden Tabelle ergebenden Höhe.

Nummer	Art der Tätigkeit	Höhe des Zuschlages
1	Gruftausheben von Hand, je Gruft und Arbeitsgruppe für längstens sechs Stunden (je Stunde)	1,40
2	Tragen und Hinunterlassen des Sarges in die Gruft oder Tragen und Beisetzen der Urne je Arbeiter und Beisetzung für längstens eine Stunde	1,40
3	Ausgraben von Leichen (Exhumierungen, Umbettungen), je Arbeiter und Leiche	29,00
4	Zerschlagen von erhalten gebliebenen Särgen in alten Belegfeldern, je Arbeiter und Gruft	29,00
5	Arbeiten auf hohen Bäumen (ab 4 m Höhe)	1,40
6	Reinigen der öffentlich zugänglichen Toiletten auf Friedhöfen	1,40

(2) Die Erschwerniszuschläge sind für die Arbeitsstunden zu zahlen, in denen die zuschlagspflichtigen Arbeiten ausgeführt werden, es sei denn, dass sich aus dem Tabellentext etwas anderes ergibt. Eine angefangene Stunde ist als volle Stunde zu rechnen, wenn sie eine halbe Stunde übersteigt; im Übrigen bleibt sie unberücksichtigt. Die an jedem Arbeitstag mit Unterbrechungen geleisteten Tätigkeiten, für die ein gleich hoher Zuschlag vorgesehen ist, sind vor der Anwendung des vorstehenden Satzes zusammenzurechnen.

(3) Liegen bei einer Arbeit die Voraussetzungen für mehrere Erschwerniszuschläge vor, so ist nur ein Zuschlag zu zahlen, und zwar bei unterschiedlicher Zuschlagshöhe der höchste.

(4) In der Zeit vom 1. Oktober bis zum 31. März des Folgejahres erhalten Arbeiter auf Friedhöfen (Kirchhöfen) einen Wintererschwerniszuschlag in Höhe von 3,7 v.H. des jeweiligen monatlichen Entgelts.

I. Niederschriftserklärungen zum TV-EKBO**1. Zu § 1 Absatz 2 Buchstabe b:**

Bei der Bestimmung des regelmäßigen Entgelts werden Leistungsentgelt, Zulagen und Zuschläge nicht berücksichtigt.

2. Zu § 8 Absatz 5:

a) Zur Erläuterung von § 8 Absatz 5 und der dazugehörigen Protokollerklärung sind sich die Tarifvertragsparteien über folgendes Beispiel einig: „Beginnt eine Wochenendrufbereitschaft am Freitag um 15 Uhr und endet am Montag um 7 Uhr, so erhalten Mitarbeiter folgende Pauschalen: Zwei Stunden für Freitag, je vier Stunden für Samstag und Sonntag, keine Pauschale für Montag. Sie erhalten somit zehn Stundenentgelte.“

b) Zur Erläuterung von § 8 Absatz 5 Satz 6 sind sich die Tarifvertragsparteien über folgendes Beispiel einig: Während eines Rufbereitschaftsdienstes von Freitag 16 Uhr bis Montag 8 Uhr werden Arbeitsleistungen am Aufenthaltsort in folgendem Umfang geleistet:

- Freitag 21.00 Uhr bis 21.08 Uhr (8 Minuten),
- Samstag 8.00 Uhr bis 8.15 Uhr (15 Minuten) sowie 15.50 Uhr bis 16.18 Uhr (28 Minuten),
- Sonntag 9.00 Uhr bis 9.35 Uhr (35 Minuten) sowie 22.00 Uhr bis 22.40 Uhr (40 Minuten).

Es werden aufgerundet:

- 8 und 15 Minuten = 23 Minuten auf 30 Minuten,
- 28 und 35 Minuten = 63 Minuten auf 1 Stunde 30 Minuten,
- 40 Minuten auf 60 Minuten (1 Stunde).

3. Zu § 8 Absatz 6:

Die Faktorisierung erfolgt entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde des maßgeblichen Bereitschaftsdienstentgeltes.

4. Zu § 10 Absatz 4:

Durch diese Regelung werden aus dem Urlaubsrecht entlehnte Ansprüche nicht begründet.

5. Zu § 12:

Sofern Verhandlungen über eine neue Entgeltordnung nicht zu einem Ergebnis führen, werden die Tarifvertragsparteien spätestens am 30. Juni 2011 Verhandlungen zu der Frage aufnehmen, wie die Regelungen des TVÜ-EKBO in die §§ 12 und 13 TV-EKBO eingefügt werden. Dabei ist auch zu klären, welche Konsequenzen sich hieraus für die Regelungen des TVÜ-EKBO zu Bewährungs- und Zeitaufstiegen, zu Vergütungsgruppenzulagen und zur Eingruppierung (§§ 8, 9 und 17 TVÜ-EKBO) ergeben.

6. Zu § 14 Absatz 1:

- a) Ob die vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit einer höheren Entgeltgruppe entspricht, bestimmt sich nach den gemäß § 18 Absatz 3 TVÜ-EKBO fortgeltenden Regelungen des § 27 Absatz 2 KMT/ Art. 3 ARVO. Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass diese Niederschriftserklärung im Zusammenhang mit einer neuen Entgeltordnung überprüft wird.
- b) Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ein Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist.

7. Zu § 15:

Als Tabellenentgelt gilt auch das Entgelt aus der individuellen Zwischenstufe und der individuellen Endstufe.

8. Zu § 16 Absatz 3 Satz 2:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass stichtagsbezogene Verwerfungen zwischen übergeleiteten Mitarbeitern und Neueinstellungen entstehen können.

9. Zu § 18:

Das als Zielgröße zu erreichende Gesamtvolumen von 8 v.H. wird wie folgt finanziert

- Anteil aus auslaufenden Besitzständen in pauschalierter Form,
- im Rahmen zukünftiger Tarifrunden.

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass Leistungsentgelte Bezüge im Sinne des § 4 des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit bzw. der entsprechenden Arbeitsrechtsregelung im Bereich der früheren EKsOL sind.

Die Tarifvertragsparteien wirken darauf hin, dass die Satzungen der KZ-VK Darmstadt und KZVK Dortmund entsprechend angepasst werden.

10. Zu § 20 Absatz 2 Satz 1:

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass die Mitarbeiter der Entgeltgruppe 2 Ü zu den Entgeltgruppen 1 bis 8 und die Mitarbeiter der Entgeltgruppe 15 Ü zu den Entgeltgruppen 14 bis 15 gehören.

11. Zu § 29 Absatz 1 Buchstabe h:

Die ärztliche Behandlung erfasst auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung.

Berlin, den 9. Juli 2008

Evangelische Kirche
Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
Kirchenleitung

Dr. Wolfgang H u b e r

Gewerkschaft Kirche und Diakonie
Landesverband Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

Friedemann C l a u s

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Berlin-Brandenburg

S t u m p e n h u s e n

G ü t t n e r - M a y e r

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Berlin Landesverband Brandenburg

S e g g e l k e

Holger D e h r i n g

G ü n t h e r F u c h s

Tarifvertrag

**zur Überleitung der Mitarbeiter aus dem früheren Geltungsbereich
des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter
in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg (KMT)
sowie aus dem Geltungsbereich
von Artikel 3 Rechtsverordnung über die vorübergehende Gestaltung der
Arbeitsbedingungen der in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ARVO) sowie aus dem Geltungsbereich
der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung (KAVO) vom 2. April 1992
in den TV-EKBO und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-EKBO)**

Vom 9. Juli 2008

Zwischen

der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz,
vertreten durch die Kirchenleitung,

einerseits

und

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,
Landesverbände Berlin und Brandenburg,
der Gewerkschaft Kirche und Diakonie,
Landesverband Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz,
der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft,
Landesbezirk Berlin-Brandenburg,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

1. Abschnitt – Allgemeine Vorschriften

- § 1 Geltungsbereich
§ 2 Ersetzung bisheriger Regelungen durch den TV-EKBO

2. Abschnitt – Überleitungsregelungen

- § 3 Überleitung in den TV-EKBO
§ 4 Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen
§ 5 Vergleichsentgelt
§ 6 Stufenzuordnung der Angestellten
§ 7 Stufenzuordnung der Arbeiterinnen und Arbeiter

3. Abschnitt – Besitzstandregelungen

- § 8 Bewährungs- und Zeitaufstiege
§ 9 Vergütungsgruppenzulagen
§ 10 Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit
§ 11 (Derzeit nicht belegt)
§ 12 (Derzeit nicht belegt)
§ 13 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
§ 14 Beschäftigungszeit
§ 15 Urlaub, Arbeitszeitverkürzung
§ 16 Abgeltung

4. Abschnitt – Sonstige vom TV-EKBO abweichende oder ihn ergänzende Bestimmungen

- § 17 Eingruppierung
§ 18 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 31. Juli 2008
§ 19 Entgeltgruppen 2 Ü, 13 Ü und 15 Ü
§ 20 Besondere Regelungen für Lehrkräfte und Lehrkräfte im Religionsunterricht
§ 21 Jahressonderzahlungen im Jahr 2008
§ 22 Entgelttabelle für den Sprengel Görlitz
§ 23 Abrechnung unständiger Bezügebestandteile
§ 24 Bereitschaftszeiten
§ 25 Nebentätigkeiten
§ 26 Sonderregelungen für Beschäftigte im bisherigen Geltungsbereich der SR 2 f KMT
§ 27 Übergangsregelungen für bestehende Dienstwohnungsverhältnisse
§ 28 Änderung des Beschäftigungsumfangs im Zuge der Arbeitszeitverlängerung

5. Abschnitt – Übergangs- und Schlussvorschrift

- § 29 In-Kraft-Treten, Laufzeit

1. Abschnitt Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, nachfolgend Mitarbeiter genannt,

- deren Arbeitsverhältnis zu einer Kirchengemeinde, einem Kirchenkreis, einem kirchlichen Verband oder sonstigen Körperschaft, zur Landeskirche oder einem derer Werke – mit Ausnahme des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. – oder einer rechtlich unselbständigen Einrichtung, über den 31. Juli 2008 hinaus fortbesteht, und
- für die am 31. Juli 2008 der Tarifvertrag für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg – KMT – nachwirkt oder
- auf deren Arbeitsverhältnis am 31. Juli 2008 Art. 3 der Rechtsverordnung über die vorübergehende Gestaltung der Arbeitsbedingungen der in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 5 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes vom 23. April 2005, vom 16. Dezember 2005, zuletzt geändert am 25. Mai 2007, Anwendung findet oder
- auf deren Arbeitsverhältnis am 31. Juli 2008 die Kirchliche Arbeitsvertragsordnung (KAVO) vom 2. April 1992 in der Fassung vom 30. April 2005 und Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission der UEK Anwendung finden und
- die am 1. August 2008 unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz – TV-EKBO – fallen,

für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.

Dieser Tarifvertrag gilt ferner für die unter § 19 Absatz 3 fallenden Mitarbeiter der Vergütungsgruppe I KMT/Art. 3 ARVO/KAVO. Protokollerklärungen zu § 1 Absatz 1 Satz 1:

1. In der Zeit bis zum 31. Juli 2010 sind Unterbrechungen von bis zu einem Monat, bei Lehrkräften im Sinne der Nummer 1 der Vorbemerkungen zur Anlage 1 KMT/Art. 3 ARVO, die nicht unter die Vergütungs- und Lohnordnung (Gruppenpläne) zum KMT/zu Art. 3 ARVO fallen, für Lehrkräfte im Religionsunterricht und für die Leiter der Ämter oder Arbeitsstellen für Evangelischen Religionsunterricht darüber hinaus während der Gesamtdauer der Sommerferien, unschädlich.
2. Auf Mitarbeiter, die seit mindestens fünf Jahren für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Arbeitsverhältnis standen oder stehen (Saisonbeschäftigte), werden die §§ 2 bis 8, 14, 17, 18, 19 Absatz 1 auch dann angewandt, wenn das Arbeitsverhältnis am 31. Juli beziehungsweise 1. August 2008 nicht bestanden hat. Für die Überleitung, insbesondere für die Berechnung des Vergleichsentgelts, finden die Regelungen für Mitarbeiter, die im Juli 2008 beurlaubt waren, sinngemäß Anwendung. Die Anwendung dieses Tarifvertrages endet, wenn der Saisonbeschäftigte in einer neuen Arbeitsverhältnis nicht wieder eingestellt wird. Dieser Tarifvertrag gilt uneingeschränkt für Saisonarbeiter, deren Arbeitsverhältnis am 31. Juli 2008 besteht, bis zum Ende dieses Saisonarbeitsverhältnisses. Bestand mit den Saisonbeschäftigten am 31. Juli beziehungsweise 1. August 2008 ein Arbeitsverhältnis, finden die in Satz 1 angeführten Vorschriften dieses Tarifvertrages auf nachfolgende Saisonbeschäftigungen unter den Voraussetzungen der Sätze 1 und 3 Anwendung.
3. Mitarbeiter, die in der Zeit vom 1. bis zum 30. Juli 2008 an mindestens einem Tag in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber gestanden haben, der seit dem 1. August 2008 vom Geltungsbereich des § 1 Absatz 1 TV-EKBO erfasst wird, werden – nach Maßgabe der Protokollerklärung 1 – so behandelt, als ob sie am 31. Juli und am 1. August 2008 in einem Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 gestanden hätten.

(2) Nur soweit nachfolgend ausdrücklich bestimmt, gelten die Vorschriften dieses Tarifvertrages auch für Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber im Sinne des Absatzes 1 nach dem 31. Juli 2008 beginnt und die unter den Geltungsbereich des TV-EKBO fallen.

(3) Für geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV, die am 31. Juli 2008 unter den Anwendungsbereich des KMT/Art. 3 ARVO/der KAVO fallen, finden die bisher jeweils einschlägigen tarifvertraglichen Regelungen/arbeitsvertraglichen Verweisungen auf Art. 3 ARVO/KAVO für die Dauer ihres ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses weiterhin Anwendung.

(4) Die Bestimmungen des TV-EKBO gelten, soweit dieser Tarifvertrag keine abweichenden Regelungen trifft.

§ 2

Ersetzung bisheriger Regelungen durch den TV-EKBO

(1) Der TV-EKBO ersetzt in Verbindung mit diesem Tarifvertrag für den Bereich der EKBO, der dem früheren Bereich der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg (EKiBB) entspricht, folgende tarifvertragliche Regelungen/arbeitsvertragliche Verweisungen auf Art. 3 ARVO, soweit im TV-EKBO, in diesem Tarifvertrag oder in den Anlagen nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist:

1. Tarifvertrag für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg – KMT – vom 27. April 1993, zuletzt geändert durch den Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung der Lehrkräfte im Religionsunterricht vom 7. Februar 2005,
2. Tarifvertrag über die Höhe der Vergütungen und Löhne der kirchlichen Angestellten und Arbeiter für die Zeit ab 1. Januar 2004 – Vergütungs- und Lohnvertrag Nr. XI zum KMT – vom 19. Dezember 2003,
3. Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitszeit der Lehrkräfte im Religionsunterricht vom 11. April 2006.

Protokollerklärung zu § 2 Absatz 1:

Soweit in diesem Tarifvertrag oder den Anlagen dazu auf Art. 3 ARVO verwiesen wird, erfasst die Verweisung auch die in Art. 3 ARVO in Bezug genommenen Regelungen des KMT, einschließlich der Sonderregelungen und ergänzenden Regelungen. Die in diesem Tarifvertrag genannten Bezeichnungen der Paragraphen, Absätze usw. innerhalb von Art. 3 ARVO beziehen sich aus Gründen der Übersichtlichkeit jeweils auf die Paragraphenbezeichnung des darin in Bezug genommenen beziehungsweise geänderten Textes des KMT.

(2) Der TV-EKBO ersetzt in Verbindung mit diesem Tarifvertrag für den Bereich der EKBO, der dem früheren Bereich der Evangelischen Kirche der schlesischen Oberlausitz (EKsOL) entspricht, folgende Arbeitsrechtsregelungen und Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission der UEK, soweit im TV-EKBO, in diesem Tarifvertrag oder in den Anlagen nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist:

1. die Kirchliche Arbeitsvertragsordnung (KAVO) vom 2. April 1992, zuletzt geändert durch Arbeitsrechtsregelung 75/04 vom 23. Februar 2005,
2. die Arbeitsrechtsregelung über Sonderzuwendungen, zuletzt geändert durch den Beschluss 68/02 vom 22. August 2002,
3. die Arbeitsrechtsregelung über Einmalzahlungen gemäß Beschluss 78/05 vom 29. September 2005,
4. die Arbeitsrechtsregelung über Ordnung zur sozialen Absicherung gemäß Beschluss 35/95 vom 27. April 1995,
5. die Arbeitsrechtsregelung zur Entgeltumwandlung für die freiwillige Zusatzversicherung gemäß Beschluss 66/02 vom 22. August 2002,
6. die Arbeitsrechtsregelung eines Urlaubsgeldes an Mitarbeiter, die unter die KAVO-Ang. vom 2. April 1992 fallen gemäß Beschluss 7/92 vom 17. Juni 1992, zuletzt geändert durch Beschluss 68/02 vom 22. August 2002,

7. die Arbeitsrechtsregelung zur Gewährung von vermögenswirksamen Leistungen an Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung fallen gemäß Beschluss 6/92 vom 7. Mai 1992.

Die Ersetzung erfolgt mit Wirkung vom 1. August 2008, soweit kein abweichender Termin bestimmt ist.

(3) Soweit in nicht ersetzten tarifvertraglichen Regelungen/arbeitsvertraglichen Verweisungen auf Art. 3 ARVO/Regelungen der KAVO und Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission der UEK auf Vorschriften verwiesen wird, die aufgehoben oder ersetzt worden sind, gelten an deren Stelle bis zu einer redaktionellen Anpassung die Regelungen des TV-EKBO beziehungsweise dieses Tarifvertrages entsprechend.

2. Abschnitt Überleitungsregelungen

§ 3

Überleitung in den TV-EKBO

Die von § 1 Absatz 1 erfassten Mitarbeiter werden am 1. August 2008 nach den folgenden Regelungen in den TV-EKBO übergeleitet.

§ 4

Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen

(1) Für die Überleitung der Mitarbeiter wird ihre Vergütungs- beziehungsweise Lohngruppe (§ 27 KMT/Art. 3 ARVO/§ 22 KAVO) nach der Anlage 1 TVÜ-EKBO Teil A und B beziehungsweise der Anlage 2 den Entgeltgruppen des TV-EKBO zugeordnet.

Protokollerklärungen zu § 4 Absatz 1:

1. Bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung verständigen sich die Tarifvertragsparteien zur besseren Übersichtlichkeit auf die Zuordnung der Mitarbeiter gemäß Anlage 1 Gruppenplan 38 zum KMT/Art. 3 ARVO auf eine Anwendungstabelle gemäß Anlage 3; dies gilt auch für Mitarbeiter im Sinne des § 1 Absatz 2. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass diese Anwendungstabelle – insbesondere die Bezeichnung der Entgeltgruppen – keinen Vorgriff auf die Verhandlungen zu einer neuen Entgeltordnung darstellt.
2. Lehrkräfte, die ihre Lehrbefähigung nach dem Recht der DDR erworben haben und deren Ämter in den Landesbesoldungsgesetzen der neuen Bundesländer – einschließlich Berlin – beziehungsweise deren Tätigkeitsmerkmale in den Richtlinien des Freistaates Sachsen zur Eingruppierung der angestellten Lehrkräfte an öffentlichen Schulen ausgebracht wurden, sind „Erfüller“ im Sinne der Überleitung der Lehrkräfte.

(2) Mitarbeiter, die im August 2008 bei weiterer Anwendung des bisherigen Rechts die Voraussetzungen für eine Höhergruppierung, einen Bewährungs-, Zeit- oder Tätigkeitsaufstieg erfüllt hätten, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Juli 2008 höhergruppiert beziehungsweise höher eingereicht worden.

(3) Mitarbeiter, die im August 2008 bei Fortgeltung des bisherigen Tarif- bzw. ARVO- oder KAVO-Rechts in eine niedrigere Vergütungs- beziehungsweise Lohngruppe eingruppiert beziehungsweise eingereicht worden wären, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Juli 2008 herabgruppiert beziehungsweise niedriger eingereicht worden.

§ 5

Vergleichsentgelt

(1) Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle des TV-EKBO wird für die Mitarbeiter nach § 3 ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der Bezüge, die im Juli 2008 zustehen, nach den Absätzen 2 bis 6 gebildet.

(2) Bei Mitarbeitern, für welche bisher die Vergütungsregelungen für Angestellte nach den §§ 31 bis 35 KMT nachwirken, setzt sich das Vergleichsentgelt aus Grundvergütung, allgemeiner Zulage und Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2, Gesamtbetrag multipliziert mit dem Faktor 1,029 und auf volle fünf Euro aufgerundet, zusammen. Ist auch eine andere Person im Sinne von § 34 Absatz 5 KMT ortszuschlagsberechtigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigt, wird die Stufe 1 und der jeweilige Anteil des Unterschiedsbetrages der Ortszuschlagsstufe 1 und 2, multipliziert mit dem Faktor 1,029, beziehungsweise des Familienzuschlags der Stufe 1, multipliziert mit dem Faktor 1,029, den die andere Person aufgrund von Teilzeitbeschäftigung nicht mehr erhält, zugrunde gelegt; findet der TV-EKBO am 1. August 2008 auch auf die andere Person Anwendung, geht der jeweils individuell zustehende Teil des Unterschiedsbetrages zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlags, multipliziert mit dem Faktor 1,029, in das Vergleichsentgelt ein. Ferner fließen im Juli 2008 tarifvertraglich zustehende Funktionszulagen, multipliziert mit dem Faktor 1,029, insoweit in das Vergleichsentgelt ein, als sie nach dem TV-EKBO nicht mehr vorgesehen sind. Das Vergleichsentgelt erhöht sich vor der Aufrundung außerdem für die Mitarbeiter, die gemäß § 11 Absatz 2 des Vergütungs- und Lohntarifvertrages Nr. XI zum KMT einen Erhöhungsbetrag zum Ortszuschlag für mindestens zwei Kinder erhalten, um den Betrag, um den die bisher gezahlten familienbezogenen Bestandteile des Ortszuschlages für Kinder (Stufendifferenz zwischen der Stufe 2 und der Stufe, die der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder entspricht) den gemäß § 19 Absatz 1 TV-EKBO zustehenden Betrag insgesamt übersteigt.

(2a) Bei Mitarbeitern, für welche bisher die Vergütungsregelungen für Angestellte nach § 26 KMT in der Fassung des Art. 3 ARVO arbeitsvertraglich vereinbart waren, bildet die Grundvergütung nach § 26 Absatz 3 Buchstabe a oder – wenn bei dem kirchlichen Arbeitgeber § 26 Absatz 4 Buchstabe a vor In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages Anwendung fand – die Grundvergütung nach § 26 Absatz 4 Buchstabe a, multipliziert mit dem Faktor 1,029 und aufgerundet auf volle fünf Euro – das Vergleichsentgelt. Ferner fließen im Juli 2008 nach Art. 3 ARVO zustehende Funktionszulagen, multipliziert mit dem Faktor 1,029, insoweit in das Vergleichsentgelt ein, als sie nach dem TV-EKBO nicht mehr vorgesehen sind.

(2b) Bei Mitarbeitern, für welche bisher die Vergütungsregelungen nach den §§ 26 bis 30 KAVO vereinbart waren, setzt sich das Vergleichsentgelt aus der Grundvergütung, der allgemeinen Zulage und dem Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2, Gesamtbetrag multipliziert mit dem Faktor 1,029 und auf volle fünf Euro aufgerundet, zusammen. Ist auch eine andere Person im Sinne von § 29 Absatz 5 KAVO ortszuschlagsberechtigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigt, wird die Stufe 1 und der jeweilige Anteil des Unterschiedsbetrages der Ortszuschlagsstufe 1 und 2, multipliziert mit dem Faktor 1,029, beziehungsweise des Familienzuschlags der Stufe 1, multipliziert mit dem Faktor 1,029, den die andere Person aufgrund von Teilzeitbeschäftigung nicht mehr erhält, zugrunde gelegt; findet der TV-EKBO am 1. August 2008 auch auf die andere Person Anwendung, geht der jeweils individuell zustehende Teil des Unterschiedsbetrages zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlags, multipliziert mit dem Faktor 1,029, in das Vergleichsentgelt ein. Ferner fließen im Juli 2008 tarifvertraglich zustehende Funktionszulagen, multipliziert mit dem Faktor 1,029, insoweit in das Vergleichsentgelt ein, als sie nach dem TV-EKBO nicht mehr vorgesehen sind. Das Vergleichsentgelt erhöht sich vor der Aufrundung außerdem für die Mitarbeiter, die gemäß Nr. 3 Absatz 2 der Anlage zur Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 72/03 in ihrer letzten Fassung einen Erhöhungsbetrag zum Ortszuschlag für mindestens zwei Kinder erhalten, um den

Betrag, um den die bisher gezahlten familienbezogenen Bestandteile des Ortszuschlages für Kinder (Stufendifferenz zwischen der Stufe 2 und der Stufe, die der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder entspricht) den gemäß § 19 Absatz 1 TV-EKBO zustehenden Betrag insgesamt übersteigt.

Protokollerklärung zu § 5 Absatz 2 Satz 3, Absatz 2a Satz 2 und Absatz 2b Satz 3:

Vorhandene Mitarbeiter erhalten bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung ihre Zulage für Techniker und Mitarbeiter in der Gefängniseseelsorge unter den bisherigen Voraussetzungen als persönliche Besitzstandszulage.

(3) Bei Mitarbeitern, für welche bisher die Entlohnungsregelungen für Arbeiter nach den §§ 31a und 36 KMT nachwirken, besteht das Vergleichsentgelt aus dem Monatstabellenlohn, multipliziert mit dem Faktor 1,029 und auf volle fünf Euro aufgerundet. Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend. Das Vergleichsentgelt erhöht sich vor der Aufrundung außerdem für die Mitarbeiter, die gemäß § 23 Absatz 1 des Vergütungs- und Lohntarifvertrages Nr. XI zum KMT einen Erhöhungsbetrag zum Sozialzuschlag für mindestens zwei Kinder erhalten, um den Betrag, um den der bisher gezahlte Sozialzuschlag den gemäß § 19 Absatz 1 TV-EKBO zustehenden Betrag insgesamt übersteigt.

(3a) Bei Mitarbeitern, für welche bisher die Entlohnungsregelungen für Arbeiter nach § 26 KMT in der Fassung des Art. 3 ARVO galten, bildet der Monatslohn nach § 26 Absatz 3 Buchstabe b oder – wenn bei dem kirchlichen Arbeitgeber § 26 Absatz 4 Buchstabe b vor In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages Anwendung fand – der Monatslohn nach § 26 Absatz 4 Buchstabe b multipliziert mit dem Faktor 1,029 und aufgerundet auf volle fünf Euro – das Vergleichsentgelt.

(3b) Bei Mitarbeitern, für welche bisher die Entlohnungsregelungen nach §§ 27 B und 29a KAVO galten, besteht das Vergleichsentgelt aus dem Monatstabellenlohn, multipliziert mit dem Faktor 1,029 und auf volle fünf Euro aufgerundet. Ferner fließen im Juli 2008 nach der KAVO oder Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission der UEK zustehende Funktionszulagen, multipliziert mit dem Faktor 1,029, insoweit in das Vergleichsentgelt ein, als sie nach dem TV-EKBO nicht mehr vorgesehen sind. Erhalten Mitarbeiter die Vergütung nach den § 28a KAVO, bildet diese nach Multiplikation mit dem Faktor 1,029 und Aufrundung auf volle fünf Euro das Vergleichsentgelt. Das Vergleichsentgelt erhöht sich vor der Aufrundung außerdem für die Mitarbeiter, die gemäß Nr. 4 Absatz 2 der Anlage zur Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 72/03 in ihrer letzten Fassung einen Erhöhungsbetrag zum Sozialzuschlag für mindestens zwei Kinder erhalten, um den Betrag, um den der bisher gezahlte Sozialzuschlag den gemäß § 19 Absatz 1 TV-EKBO zustehenden Betrag insgesamt übersteigt.

(4) Mitarbeiter, die im August 2008 bei weiterer Anwendung der bisherigen tarifvertraglichen oder arbeitsvertraglichen Regelungen die Grundvergütung beziehungsweise den Monatstabellenlohn der nächsthöheren Lebensalters- beziehungsweise Lohnstufe erhalten hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Juli 2008 erfolgt. § 4 Absatz 2 und 3 gilt bei der Bemessung des Vergleichsentgelts entsprechend. Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten bestimmt.

Protokollerklärung zu § 5 Absatz 5:

Lediglich das Vergleichsentgelt wird auf der Grundlage eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten ermittelt; sodann wird nach der Stufenzuordnung das zustehende Entgelt zeitanteilig berechnet. Die zeitanteilige Kürzung des auf den Ehegattenanteil im Ortszuschlag bzw. im Sozialzuschlag entfallenden Betrages (§ 5 Absatz 2 Satz 2 2. Halbsatz) unterbleibt nach Maßgabe des § 34 Absatz 5 Satz 2 KMT. Neue Ansprüche entstehen hierdurch nicht.

(6) Für Mitarbeiter, die nicht für alle Tage im Juli 2008 oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten; in den Fällen des § 31 Absatz 7 KMT/§ 27 Absatz 7 KAVO

werden die Mitarbeiter für das Vergleichsentgelt so gestellt, als hätten sie am 1. Juli 2008 die Arbeit wieder aufgenommen.

§ 6

Stufenzuordnung der Angestellten

(1) Mitarbeiter, für welche bisher die Vergütungsregelungen für Angestellte bzw. die Anlage 1 der KAVO Anwendung fanden, werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe der Entgeltgruppe (§ 4) zugeordnet. Zum 1. Januar 2010 steigen diese Mitarbeiter in die betragsmäßig nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TV-EKBO. Für die Stufenzuordnung der Lehrkräfte im Sinne von § 20 Absatz 1 Satz 1 gilt die Entgelttabelle nach Anlage 4.

(2) Werden Mitarbeiter vor dem 1. Januar 2010 höhergruppiert (nach § 8 Absatz 1 und 3, § 9 Absatz 3 Buchstabe a oder aufgrund Übertragung einer mit einer höheren Entgeltgruppe bewerteten Tätigkeit), so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Tabellenentgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Tabellenentgelt der Stufe 2, der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TV-EKBO. In den Fällen des Satzes 1 gilt § 17 Absatz 4 Satz 2 TV-EKBO entsprechend. Werden Mitarbeiter vor dem 1. Januar 2010 herabgruppiert, werden sie in der niedrigeren Entgeltgruppe derjenigen individuellen Zwischenstufe zugeordnet, die sich bei Herabgruppierung im Juli 2008 ergeben hätte; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach Absatz 1 Satz 2 und 3.

(3) Ist bei Mitarbeitern, deren Eingruppierung sich nach der Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst (Anlage 1 Gruppenplan 38 zum KMT/Art. 3 ARVO) richtet, das Vergleichsentgelt niedriger als das Entgelt der Stufe 3, entspricht es aber mindestens dem Mittelwert aus den Beträgen der Stufen 2 und 3 und ist der Mitarbeiter am Stichtag mindestens drei Jahre in einem Arbeitsverhältnis bei dem selben Arbeitgeber beschäftigt, wird er abweichend von Absatz 1 bereits zum 1. August 2008 in die Stufe 3 übergeleitet. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TV-EKBO.

(4) Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der nach § 4 bestimmten Entgeltgruppe, werden die Mitarbeiter abweichend von Absatz 1 einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet; bei Lehrkräften im Sinne von § 20 Absatz 1 Satz 1 gilt dabei die Entgelttabelle nach Anlage 4. Werden Mitarbeiter aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. Im Übrigen gilt Absatz 2 entsprechend. Die individuelle Endstufe verändert sich um denselben Vomhundertsatz beziehungsweise in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

(5) Mitarbeiter, deren Vergleichsentgelt niedriger ist als das Tabellenentgelt in der Stufe 2, werden abweichend von Absatz 1 der Stufe 2 zugeordnet. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TV-EKBO.

Protokollerklärungen zu §§ 4 und 6:

Für die Überleitung in die Entgeltgruppe 8a gemäß Anlage 3 TVÜ-EKBO gilt für übergeleitete Mitarbeiter

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

mit Ortszuschlag der Stufe 2:

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

§ 7

Stufenzuordnung der Arbeiterinnen und Arbeiter

(1) Mitarbeiter, für die bisher die Entlohnungsregelungen für Arbeiter bzw. die Anlage 2 der KAVO Anwendung fanden, werden entsprechend ihrer Beschäftigungszeit nach § 23 KMT/Art. 3 ARVO der Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet, die sie erreicht hätten, wenn die Entgelttabelle des TV-EKBO bereits seit Beginn ihrer Beschäftigungszeit gegolten hätte; Stufe 1 ist hierbei ausnahmslos mit einem Jahr zu berücksichtigen. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TV-EKBO.

(2) § 6 Absätze 4 und Absatz 5 gelten für Mitarbeiter gemäß Absatz 1 entsprechend.

(3) Ist das Tabellenentgelt nach Absatz 1 Satz 1 niedriger als das Vergleichsentgelt, werden die Mitarbeiter einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe zugeordnet. Der Aufstieg aus der individuellen Zwischenstufe in die betragsmäßig nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe findet zu dem Zeitpunkt statt, zu dem sie gemäß Absatz 1 Satz 1 die Voraussetzungen für diesen Stufenaufstieg aufgrund der Beschäftigungszeit erfüllt haben.

(4) Werden Mitarbeiter während ihrer Verweildauer in der individuellen Zwischenstufe höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Tabellenentgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TV-EKBO. § 17 Absatz 4 Satz 2 TV-EKBO gilt entsprechend. Werden Mitarbeiter während ihrer Verweildauer in der individuellen Zwischenstufe herabgruppiert, erfolgt die Stufenzuordnung in der niedrigeren Entgeltgruppe, als sei die niedrigere Einreihung bereits im Juli 2008 erfolgt; der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach Absatz 3 Satz 2, ansonsten nach Absatz 1 Satz 2.

3. Abschnitt Besitzstandregelungen

§ 8

Bewährungs- und Zeitaufstiege

(1) Mitarbeiter, für die bisher die Vergütungsregelungen für Angestellte Anwendung fanden und die in eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitet werden und

- die am 1. August 2008 bei weiterer Anwendung des bisherigen Rechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben,
- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt weiterhin eine Tätigkeit ausüben haben, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte, und
- bei denen zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegenstanden hätten,

sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des TV-EKBO eingruppiert. Abweichend von Satz 1 erfolgt die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 5, wenn die Mitarbeiter aus der Vergütungsgruppe VIII KMT/KAVO mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe VII KMT/KAVO in die Entgeltgruppe 3 übergeleitet worden sind; sie erfolgt in die Entgeltgruppe 8, wenn die Mitarbeiter aus der Vergütungsgruppe VIb KMT/KAVO mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe Vc KMT/KAVO in die Entgeltgruppe 6 übergeleitet worden sind. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht in den Fällen des § 4 Absatz 2. Erfolgt die Höhergruppierung vor dem 1. Januar 2010, gilt – gegebenenfalls unter Berücksichtigung des Satzes 2 – § 6 Absatz 2 Satz 1 und 2 entsprechend.

(2) Mitarbeiter, für die bisher die Vergütungsregelungen für Angestellte Anwendung fanden und die in eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitet werden und

- die am 1. August 2008 bei Anwendung des bisherigen Rechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben,
 - in der Zeit zwischen dem 1. September 2008 und dem 31. Dezember 2009 höhergruppiert wären,
 - bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt weiterhin eine Tätigkeit ausüben haben, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte, und
 - bei denen zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Anwendung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegenstanden hätten,
- erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- beziehungsweise Endstufe, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 5) nach der Vergütung aufgrund der Höhergruppierung bestimmt hätte. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach § 6 Absatz 1. § 4 Absatz 2 bleibt unberührt.

(3) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 gelten die Absätze 1 beziehungsweise 2 entsprechend für übergeleitete Mitarbeiter, die bei weiterer Anwendung der vor dem 1. August 2008 für Angestellte maßgeblichen Regelungen bis spätestens mit Ablauf des 31. Dezember 2009 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit höhergruppiert worden wären, obwohl die Hälfte der erforderlichen Bewährungs- oder Tätigkeitszeit am 1. August 2008 noch nicht erfüllt ist.

(4) Die Absätze 1 bis 3 finden auf übergeleitete Mitarbeiter, deren Eingruppierung sich nach der Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst (Anlage 1 Gruppenplan 38 zum KMT) richtet, keine Anwendung. Satz 1 gilt nicht für die gemäß Anlage 3 A in die Entgeltgruppen 9a bis 9d übergeleiteten Beschäftigten.

(5) Ist bei einer Lehrkraft, die gemäß Vorbemerkung Nr. 1 zur Anlage 1 (Gruppenpläne) nicht unter die Vergütungs- und Lohnordnung zum KMT/Art. 3 ARVO fällt, eine Höhergruppierung nur vom Ablauf einer Bewährungszeit und von der Bewährung abhängig und ist am 1. August 2008 die Hälfte der Mindestzeitdauer für einen solchen Aufstieg erfüllt, erfolgt in den Fällen des Absatzes 1 unter den weiteren dort genannten Voraussetzungen zum individuellen Aufstiegszeitpunkt der Aufstieg in die nächsthöhere Entgeltgruppe. Absatz 1 Satz 2 und Höhergruppierungsmöglichkeiten durch entsprechende Anwendung kirchenbeamtenrechtlicher Regelungen bleiben unberührt. In den Fällen des Absatzes 2 gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass anstelle der Höhergruppierung eine Neuberechnung des Vergleichsentgelts nach Absatz 2 erfolgt.

(6) Auf Mitarbeiter, deren Eingruppierung sich nach der Regelung für die Eingruppierung von Mitarbeitern im Evangelischen Religionsunterricht mit theologischer Prüfung oder mit Lehrerausbildung und entsprechender Prüfung vom 20. Dezember 1983 in der am 31. Juli 2008 gültigen Fassung richtet, finden die Absätze 1 bis 3 entsprechende Anwendung.

§ 9

Vergütungsgruppenzulagen

(1) Mitarbeiter, für die bisher die Vergütungsregelungen für Angestellte Anwendung fanden und denen am 31. Juli 2008 nach Anlage 1 zum KMT/Art. 3 ARVO (Gruppenpläne)/Vergütungsgruppenplan KAVO eine Vergütungsgruppenzulage zusteht, erhalten in der Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet werden, eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Vergütungsgruppenzulage.

(2) Mitarbeiter, für die bisher die Vergütungsregelungen für Angestellte Anwendung fanden und die bei weiterer Anwendung des bisherigen Rechts nach dem 31. Juli 2008 eine Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Bewährungs- oder Zeitaufstieg erreicht hätten, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem ihnen die Zulage nach bisherigem Recht zugestanden hätte, eine Besitzstandszulage. Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Betrag, der als

Vergütungsgruppenzulage zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 31. Juli 2008 zugestanden hätte. Voraussetzung ist, dass

- am 1. August 2008 die für die Vergütungsgruppenzulage erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit nach Maßgabe des §§ 29 oder 29a KMT/Art. 3 ARVO/§ 23a KAVO zur Hälfte erfüllt ist,
- zu diesem Zeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Anwendung des bisherigen Rechts der Vergütungsgruppenzulage entgegenstünden hätten und
- bis zum individuellen Zeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die zu der Vergütungsgruppenzulage geführt hätte.

(3) Mitarbeiter, für die bisher die Vergütungsregelungen für Angestellte Anwendung fanden und die bei Anwendung des bisherigen Rechts nach dem 31. Juli 2008 im Anschluss an einen Bewährungs- oder Zeitaufstieg eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, gilt Folgendes:

- a) In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Mitarbeiter, die den Bewährungs- oder Zeitaufstieg am 31. Juli 2008 noch nicht erreicht haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des TV-EKBO eingruppiert; § 8 Absatz 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend. Eine Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage steht nicht zu.
- b) Ist ein der Vergütungsgruppenzulage vorausgehender Bewährungs- oder Zeitaufstieg am 31. Juli 2008 bereits erfolgt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 1. August 2008 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg zurückgelegt sein muss.

(4) Die Besitzstandszulage nach den Absätzen 1, 2 und 3 Buchstabe b wird so lange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird und die sonstigen Voraussetzungen für die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht weiterhin bestehen. Sie verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe vereinbarten Vomhundertsatz.

Protokollerklärung zu § 9 Absatz 4:

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

§ 10

Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit

Mitarbeiter, denen am 31. Juli 2008 eine Zulage nach § 30 KMT/Art. 3 ARVO/§ 24 KAVO zusteht, erhalten nach Überleitung in den TV-EKBO eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre. Wird die anspruchsbegründende Tätigkeit über den 31. Dezember 2009 hinaus beibehalten, finden mit Wirkung ab dem 1. Januar 2010 die Regelungen des TV-EKBO über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit Anwendung. Für eine vor dem 1. August 2008 vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, für die am 31. Juli 2008 wegen der zeitlichen Voraussetzungen des § 30 Absatz 1 beziehungsweise 2 KMT/Art. 3 ARVO/§ 24 Absatz 1 beziehungsweise 2 KAVO noch keine Zulage gezahlt wird, gilt Satz 1 und 2 ab dem Zeitpunkt entsprechend, zu dem nach bisherigem Recht die Zulage zu zahlen gewesen wäre. Sätze 1 bis 3 gelten bei besonderen tarifvertraglichen Vorschriften über die vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten entsprechend. Die Zulage nach Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe vereinbarten Vomhundertsatz.

§ 11

(Derzeit nicht belegt.)

§ 12

(Derzeit nicht belegt.)

§ 13

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Die in § 4 des 1. KMT Änderungsarbeitsvertrages vom 29. August 1994 vereinbarte Übergangsvorschrift zu § 57 KMT gilt für den in der Vorschrift genannten Personenkreis sinngemäß weiter.

Protokollerklärung zu § 13:

Ansprüche aufgrund von Regelungen für die Gewährung von Beihilfen an Mitarbeiter im Krankheitsfall bleiben für übergeleitete Mitarbeiter, die am 31. Juli 2008 noch Anspruch auf Beihilfe haben, unberührt. Änderungen von Beihilfenvorschriften für Kirchenbeamte kommen zur Anwendung.

§ 14

Beschäftigungszeit

(1) Für die Dauer des über den 31. Juli 2008 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses werden die vor dem 1. August 2008 nach Maßgabe der jeweiligen tariflichen Vorschriften/arbeitsvertraglichen Verweisungen auf Art. 3 ARVO/KAVO-Regelungen anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im Sinne des § 34 Absatz 3 TV-EKBO berücksichtigt.

(2) Für die Anwendung des § 23 Absatz 2 TV-EKBO werden die bis zum 31. Juli 2008 zurückgelegten Zeiten, die nach Maßgabe

- des § 24 KMT/§ 20 KAVO anerkannte Dienstzeit,
- des § 23 KMT/Art. 3 ARVO/§ 19 KAVO anerkannte Beschäftigungszeit,

sind, als Beschäftigungszeit im Sinne des § 34 Absatz 3 TV-EKBO berücksichtigt.

§ 15

Urlaub, Arbeitszeitverkürzung

(1) Für die Dauer und die Bewilligung des Erholungsurlaubs beziehungsweise von Zusatzurlaub – einschließlich des Zusatzurlaubs nach § 68 Absatz 1 KMT/§ 49 KAVO – für das Urlaubsjahr 2008 sowie für dessen Übertragung auf das Urlaubsjahr 2009 gelten die im Juli 2008 jeweils anzuwendenden Vorschriften bis zum 31. Dezember 2008 fort. Die Regelungen des TV-EKBO gelten für die Bemessung des Urlaubsentgelts.

Soweit der 2008 nach den bisher anzuwendenden Vorschriften erreichte Erholungsurlaubsanspruch des Mitarbeiters – ohne Berücksichtigung von Zusatzurlaub – höher wäre als der im jeweiligen Kalenderjahr maßgebliche Anspruch nach § 26 Absatz 1 TV-EKBO, finden die bisher geltenden Vorschriften weiter Anwendung, solange nach § 26 Absatz 1 TV-EKBO kein höherer Anspruch erworben wird.

(2) In den Fällen des § 67a KMT/Art. 3 ARVO/§ 48a KAVO wird der nach der Arbeitsleistung im Kalenderjahr 2008 zu bemessende Zusatzurlaub im Kalenderjahr 2009 gewährt. Die nach Satz 1 zustehenden Urlaubstage werden auf den nach den Bestimmungen des TV-EKBO im Kalenderjahr 2009 zustehenden Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit und Schichtarbeit angerechnet. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Absatz 1 Satz 1 gilt entsprechend für die Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage nach § 17a KMT/§ 15a KAVO.

§ 16 Abgeltung

Durch Vereinbarung mit dem Mitarbeiter können Entgeltbestandteile aus Besitzständen, ausgenommen für Vergütungsgruppenzulagen, pauschaliert beziehungsweise abgefunden werden.

Protokollerklärung zum 3. Abschnitt:

Einvernehmlich werden die Verhandlungen zur Überleitung der Entgeltsicherung bei Leistungsminderung zurückgestellt. Damit die fristgerechte Überleitung bei Mitarbeitern, die eine Zahlung nach § 59 KMT/Art. 3 ARVO oder § 56 KAVO erhalten, sichergestellt ist, erfolgt am 1. August 2008 eine Fortzahlung der bisherigen Bezüge als zu verrechnender Abschlag auf das Entgelt, das diesen Mitarbeitern nach dem noch zu erzielenden künftigen Verhandlungsergebnis zusteht. Die in Satz 2 genannten Bestimmungen – einschließlich etwaiger Sonderregelungen – finden in ihrem jeweiligen Geltungsbereich bis zum In-Kraft-Treten einer Neuregelung weiterhin Anwendung, und zwar auch für Mitarbeiter im Sinne des § 1 Absatz 2. § 74 Absatz 6 Satz 2 KMT bleibt in seinem bisherigen Geltungsbereich unberührt. Sollte das künftige Verhandlungsergebnis geringer als bis dahin gewährte Leistungen ausfallen, ist eine Rückforderung ausgeschlossen.

4. Abschnitt Sonstige vom TV-EKBO abweichende oder ihn ergänzende Bestimmungen

§ 17 Eingruppierung

(1) Die §§ 27, 28 KMT/Art. 3 ARVO/§§ 22, 23 KAVO, einschließlich der Anlage 1 zum KMT/Art. 3 ARVO (Gruppenpläne)/Vergütungsgruppenplan KAVO, gelten über den 31. Juli 2008 hinaus fort. Diese Regelungen finden auf übergeleitete und ab dem 1. August 2008 neu eingestellte Mitarbeiter nach Maßgabe dieses Tarifvertrages Anwendung. An die Stelle der Begriffe Vergütung und Lohn tritt der Begriff Entgelt.

(2) Abweichend von Absatz 1

- gilt die Anlage 1 zum KMT/Art. 3 ARVO (Gruppenpläne)/Vergütungsgruppenplan KAVO nicht für ab dem 1. August 2008 in Entgeltgruppe 1 TV-EKBO neu eingestellte Mitarbeiter,
- gilt die Vergütungsgruppe I der Anlage 1 zum KMT/Art. 3 ARVO (Gruppenpläne)/Vergütungsgruppenplan KAVO ab dem 1. August 2008 nicht fort; die Ausgestaltung entsprechender Arbeitsverhältnisse erfolgt außertariflich.

(3) Mit Ausnahme der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 sind alle zwischen dem 1. August 2008 und dem In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung stattfindenden Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand. Dies gilt nicht für Aufstiege gemäß § 8 Absatz 1 Satz 1 und 2 und Absatz 3.

(4) Anpassungen der Eingruppierung aufgrund des In-Kraft-Tretens einer neuen Entgeltordnung erfolgen mit Wirkung für die Zukunft. Bei Rückgruppierungen, die in diesem Zusammenhang erfolgen, sind finanzielle Nachteile im Wege einer nicht dynamischen Besitzstandszulage auszugleichen, solange die Tätigkeit ausgeübt wird. Die Besitzstandszulage vermindert sich ein Jahr nach dem In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung bei jedem Stufenaufstieg um die Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherigen und der neuen Stufe; bei Neueinstellungen (§ 1 Absatz 2) vermindert sich die Besitzstandszulage jeweils um den vollen Unterschiedsbetrag. Die Grundsätze korrigierender Rückgruppierung bleiben unberührt.

(5) Bewährungs-, Zeit- und Tätigkeitsaufstiege gibt es ab dem 1. August 2008 nicht mehr; §§ 8 und 9 bleiben unberührt. Satz 1 gilt auch für Vergütungsgruppenzulagen, es sei denn, dem Tätigkeitsmerkmal einer Vergütungsgruppe der Anlage 1 zum KMT/zu Art 3 ARVO (Gruppenpläne)/Vergütungsgruppenplan KAVO ist eine Vergütungsgruppenzulage zugeordnet, die unmittelbar mit Übertragung der Tätigkeit zusteht; bei Übertragung einer entsprechenden Tätigkeit wird diese bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung unter den Voraussetzungen des bisherigen Tarifrechts als Besitzstandszulage in der bisherigen Höhe gezahlt; § 9 Absatz 4 gilt entsprechend.

(6) Eine persönliche Zulage, die sich betragsmäßig nach der entfallenen Zulage für Techniker oder Mitarbeiter in der Gefängnis-seelsorge, jeweils multipliziert mit dem Faktor 1,029, bemisst, erhalten diejenigen Mitarbeiter, denen ab dem 1. August 2008 bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung eine anspruchsbegründende Tätigkeit übertragen wird, soweit die Anspruchsvoraussetzungen nach bisherigem Tarifrecht erfüllt sind.

(7) Für Eingruppierungen ab dem 1. August 2008 bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung werden die Vergütungsgruppen der Anlage 1 zum KMT/Art 3 ARVO (Gruppenpläne)/Vergütungsgruppenplan KAVO nach Anlage 2 den Entgeltgruppen des TV-EKBO, zugeordnet. Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt.

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 7:

Die Protokollerklärung Nr. 1 zu § 4 Absatz 1 gilt entsprechend für übergeleitete und ab dem 1. August 2008 neu eingestellte Pflegekräfte.

§ 18 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 31. Juli 2008

(1) Wird einem Mitarbeiter erstmalig außerhalb von § 10 eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen, findet der TV-EKBO Anwendung. Ist der Mitarbeiter in eine individuelle Zwischenstufe übergeleitet worden, gilt für die Bemessung der persönlichen Zulage § 6 Absatz 2 Satz 1 entsprechend. In den Fällen des § 6 Absatz 5 bestimmt sich die Höhe der Zulage nach den Vorschriften des TV-EKBO über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

(2) Bis zum In-Kraft-Treten der Eingruppierungsvorschriften des TV-EKBO gilt – auch für Mitarbeiter im Sinne des § 1 Absatz 2 – die Regelung des § 14 TV-EKBO zur vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit mit der Maßgabe, dass sich die Voraussetzungen für die übertragene höherwertige Tätigkeit nach § 27 Absatz 2 KMT/Art. 3 ARVO/§ 22 Absatz 2 KAVO bestimmen.

§ 19 Entgeltgruppen 2 Ü, 13 Ü und 15 Ü

(1) Zwischen dem 1. August 2008 und dem In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung gelten für Mitarbeiter, die in die Entgeltgruppe 2 Ü übergeleitet oder in die Lohngruppe 1 mit Aufstieg nach 2 und 2a oder in die Lohngruppe 2 mit Aufstieg nach 2a eingestellt werden, folgende Tabellenwerte:

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
1.550	1.720	1.785	1.865	1.920	1.965

Abweichend von Unterabsatz 1 gelten für Mitarbeiter im Gebiet des Sprengels Görlitz unter denselben Voraussetzungen folgende Tabellenwerte:

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
1.460	1.620	1.680	1.755	1.805	1.850

(2) Für Mitarbeiter, die in die Entgeltgruppe 13 Ü übergeleitet werden, gelten folgende Tabellenwerte:

	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4a	Stufe 4b	Stufe 5
		Nach 2 Jahren in Stufe 2	Nach 4 Jahren in Stufe 3	Nach 3 Jahren in Stufe 4a	Nach 3 Jahren in Stufe 4b
Beträge aus	(E 13/2)	(E 13/3)	(E 14/3)	(E 14/4)	(E 14/5)
E 13 Ü	3.225	3.400	3.705	4.015	4.490

Abweichend von Unterabsatz 1 gelten für Mitarbeiter im Gebiet des Sprengels Görlitz unter denselben Voraussetzungen folgende Tabellenwerte:

	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4a	Stufe 4b	Stufe 5
		Nach 2 Jahren in Stufe 2	Nach 4 Jahren in Stufe 3	Nach 3 Jahren in Stufe 4a	Nach 3 Jahren in Stufe 4b
Beträge aus	(E 13/2)	(E 13/3)	(E 14/3)	(E 14/4)	(E 14/5)
E 13 Ü	3.035	3.200	3.485	3.775	4.225

(3) Übergeleitete Mitarbeiter der Vergütungsgruppe I KMT/Art. 3 ARVO unterliegen dem TV-EKBO. Sie werden in die Entgeltgruppe 15 Ü mit folgenden Tabellenwerten übergeleitet:

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
4.400	4.890	5.355	5.660	5.735

(3) Übergeleitete Mitarbeiter der Vergütungsgruppe I KAVO unterliegen dem TV-EKBO. Sie werden in die Entgeltgruppe 15 Ü mit folgenden Tabellenwerten übergeleitet:

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
4.140	4.600	5.035	5.325	5.395

Die Verweildauer in den Stufen 1 bis 4 beträgt jeweils fünf Jahre. § 6 Absatz 5 findet keine Anwendung.

§ 20

Besondere Regelungen für Lehrkräfte und Lehrkräfte im Religionsunterricht

(1) Für übergeleitete Lehrkräfte im Sinne der SR 2a und SR 2b zum KMT/Art. 3 ARVO und für nach dem 31. Juli 2008 neu eingestellte Lehrkräfte gilt die Entgelttabelle zum TV-EKBO mit der Maßgabe, dass die Tabellenwerte nach Anlage A TV-EKBO

- der Entgeltgruppen 5 bis 8 um 57,60 EURO und
- der Entgeltgruppen 9 bis 13 um 64,80 EURO

vermindert werden; die sich aus Anlage 4 ergebenden verminderten Tabellenwerte sind auch maßgebend für die Zuordnung der Lehrkräfte in die individuelle Zwischenstufe beziehungsweise individuelle Endstufe am 1. August 2008. Satz 1 gilt nicht für Lehrkräfte, die die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Einstellung als Studienrat nach der Besoldungsgruppe A 13 BBesG erfüllen, und für übergeleitete Lehrkräfte, die einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Zahlung einer allgemeinen Zulage wie die unter Vergütungs- und Lohnordnung (Gruppenpläne) zum KMT fallenden Angestellten haben.

(2) Die Beträge nach Absatz 1 Satz 1 vermindern sich bei jeder nach dem 1. August 2008 wirksam werdenden allgemeinen Tabellenanpassung in

- den Entgeltgruppen 5 bis 8 um 6,40 EURO und
- den Entgeltgruppen 9 bis 13 um 7,20 EURO.

(3) Für aus dem Geltungsbereich der KAVO übergeleitete Lehrkräfte im Religionsunterricht findet § 41 TV-EKBO mit folgenden Maßgaben Anwendung:

1. § 41 Nr. 1a Absatz 2 sowie Nr. 1b treten am 1. August 2009 in Kraft.
2. § 41 Nr. 1a Absatz 1 tritt am 1. August 2010 in Kraft.
3. § 41 Nr. 1 tritt am 1. August 2011 in Kraft.

Bis zu den unter Nr. 1 bis 3 genannten Zeitpunkten finden die am 31. Juli 2008 geltenden Regelungen weiter Anwendung.

§ 21

Jahressonderzahlungen im Jahr 2008

§ 20 Absatz 3 TV-EKBO sowie die Protokollerklärung zu § 20 Absatz 3 TV-EKBO finden 2008 in folgender Fassung Anwendung:

„(3) Bemessungsgrundlage im Sinne des Absatzes 2 ist das monatliche Entgelt, das den Mitarbeitern in den Kalendermonaten 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. Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. Bei Mitarbeitern, 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. In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.“

Protokollerklärung zu § 20 Absatz 3:

Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der zwei Monate addiert und durch zwei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der zwei 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.“

§ 22

Entgelttabelle für den Sprengel Görlitz

Für übergeleitete Mitarbeiter im Sprengel Görlitz findet abweichend von § 15 Satz 2 TV-EKBO anstelle der Anlage A des TV-EKBO die Anlage 5 dieses Tarifvertrages Anwendung. Die Entgelttabelle der Anlage 5 wird zum 1. August 2009 auf 95,5 v.H. der sich aus den im Tarifgebiet der Sprengel Berlin, Neuruppin und Cottbus geltenden Tabellensätze ergebenden Beträge angehoben. Die weitere Anhebung erfolgt jeweils zum 1. August des Folgejahres in 1,5 %-Schritten, bis zur völligen Angleichung der Tabellensätze in beiden Tarifgebieten. Dies gilt auch für Mitarbeiter im Sinne des § 1 Absatz 2 im Gebiet des Sprengels Görlitz.

§ 23
Abrechnung unständiger Bezügebestandteile

Bezüge im Sinne des § 45 Absatz 1 Unterabsatz 2 KMT/Art. 3 ARVO/§ 36 Absatz 1 Unterabsatz 2 KAVO für Arbeitsleistungen bis zum 31. Juli 2008 werden nach den bis dahin jeweils geltenden Regelungen abgerechnet, als ob das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31. Juli 2008 beendet worden wäre.

§ 24
Bereitschaftszeiten

Dem § 9 TV-EKBO widersprechende Regelungen zur Arbeitszeit sind bis zum 31. Dezember 2008 entsprechend anzupassen.

§ 25
Nebentätigkeiten

Für bis zum 31. Juli 2008 genehmigte Nebentätigkeiten der überleiteten Mitarbeiter gelten die bisher anzuwendenden Bestimmungen weiter; eine arbeitsvertragliche Neuregelung bleibt unberührt.

§ 26
Sonderregelungen für Beschäftigte
im bisherigen Geltungsbereich der SR 2 f KMT

Nr. 7 SR 2 f KMT/Art. 3 ARVO gilt im bisherigen Anwendungsbereich für Maßnahmen, die vor dem 1. August 2008 bewilligt worden sind, fort.

§ 27
Übergangsregelungen für bestehende Dienstwohnungsverhältnisse

Für bestehende Dienstwohnungsverhältnisse gilt § 81 KMT/ Art. 3 ARVO/§ 65 KAVO weiter.

§ 28
Änderung des Beschäftigungsumfangs
im Zuge der Arbeitszeitverlängerung

(1) Bei Teilzeitbeschäftigten, mit denen am 31. Juli 2008 im Arbeitsvertrag eine feste Stundenzahl vereinbart ist und bei denen sich am 1. August 2008 das Entgelt wegen einer anderen Relation von ermäßigter zur vollen Arbeitszeit vermindert, ist auf Antrag des Mitarbeiters die Stundenzahl so aufzustocken, dass die Höhe ihres bisherigen regelmäßigen Brutto-Entgelts erreicht wird. Der Antrag ist bis zum 30. Oktober 2008 zu stellen. Satz 1 gilt nicht für Beschäftigte in Altersteilzeit.

(2) Auf Mitarbeiter, mit denen vor dem 1. August 2008 Alterszeit vereinbart wurde, gilt § 6 Absatz 1 Satz 1 TV-EKBO mit der Maßgabe, dass anstelle von 39 Stunden die vor dem 1. August 2008 für diese Mitarbeiter geltende regelmäßige Arbeitszeit weiter Anwendung findet.

5. Abschnitt
Übergangs- und Schlussvorschrift

§ 29
In-Kraft-Treten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. August 2008 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres gekündigt werden, frühestens zum 31. Dezember 2010.
- (3) Die §§ 17 und 18 einschließlich Anlagen können ohne Einhaltung einer Frist, jedoch nur insgesamt, schriftlich gekündigt werden, frühestens zum 31. Dezember 2009. Im Falle der Kündigung wird die Nachwirkung im Sinne von § 4 Absatz 5 Tarifvertragsgesetz auf die Dauer eines Jahres ab Beginn der Wirksamkeit der Kündigung beschränkt.

Berlin, den 9. Juli 2008

Evangelische Kirche
Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
Kirchenleitung

Dr. Wolfgang H u b e r

Gewerkschaft Kirche und Diakonie
Landesverband Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

Friedemann C l a u s

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Berlin-Brandenburg

S t u m p e n h u s e n

G ü t t n e r - M a y e r

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Berlin Landesverband Brandenburg

S e g g e l k e H o l g e r D e h r i n g G ü n t h e r F u c h s

**Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen
für am 31. Juli 2008/1. August 2008 vorhandene Mitarbeiter für die Überleitung**

**Teil A
Beschäftigte mit Ausnahme der Lehrkräfte im Sinne des Teils B**

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
15 Ü	I	Keine
15	Keine Stufe 6 Ia Ia nach Aufstieg aus Ib Ib mit ausstehendem Aufstieg nach Ia	Keine
14	Keine Stufe 6 Ib ohne Aufstieg nach Ia Ib nach Aufstieg aus IIa IIa mit ausstehendem Aufstieg nach Ib nach 5 oder 6 Jahren	Keine
13 Ü	Keine Stufe 6 IIa mit ausstehendem Aufstieg nach Ib nach 11 oder 15 Jahren	Keine
13	Keine Stufe 6 IIa ohne Aufstieg nach Ib	Keine
12	Keine Stufe 6 IIa nach Aufstieg aus III III mit ausstehendem Aufstieg nach IIa	Keine
11	Keine Stufe 6 III ohne Aufstieg nach IIa III nach Aufstieg aus IVa IVa mit ausstehendem Aufstieg nach III	Keine
10	Keine Stufe 6 IVa ohne Aufstieg nach III IVa nach Aufstieg aus IVb IVb mit ausstehendem Aufstieg nach IVa	Keine
9	IVb ohne Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6) IVb nach Aufstieg aus Va ohne weiteren Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6) IVb nach Aufstieg aus Vb (keine Stufe 6) Va mit ausstehendem Aufstieg nach IVb ohne weiteren Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6) Va ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) Vb mit ausstehendem Aufstieg nach IVb (keine Stufe 6) Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in der Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) Vb nach Aufstieg aus Vc (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)	9 (Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
8	Vc mit ausstehendem Aufstieg nach Vb Vc ohne Aufstieg nach Vb Vc nach Aufstieg aus VIb	8a 8 mit ausstehendem Aufstieg nach 8a
7	Keine	7a 7 mit ausstehendem Aufstieg nach 7a 7 nach Aufstieg aus 6 6 mit ausstehendem Aufstieg nach 7 und 7a
6	VIb mit ausstehendem Aufstieg nach Vc VIb ohne Aufstieg nach Vc VIb nach Aufstieg aus VII	6a 6 mit ausstehendem Aufstieg nach 6a 6 nach Aufstieg aus 5 5 mit ausstehendem Aufstieg nach 6 und 6a
5	VII mit ausstehendem Aufstieg nach VIb VII ohne Aufstieg nach VIb VII nach Aufstieg aus VIII	5a 5 mit ausstehendem Aufstieg nach 5a 5 nach Aufstieg aus 4 4 mit ausstehendem Aufstieg nach 5 und 5a
4	Keine	4a 4 mit ausstehendem Aufstieg nach 4a 4 nach Aufstieg aus 3 3 mit ausstehendem Aufstieg nach 4 und 4a
3	Keine Stufe 6 VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII VIII ohne Aufstieg nach VII VIII nach Aufstieg aus IXb (keine Stufe 6)	3a 3 mit ausstehendem Aufstieg nach 3a 3 nach Aufstieg aus 2 und 2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3a 3 nach Aufstieg aus 2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3a 3 nach Aufstieg aus 2 und 2a (keine Stufe 6) 2a nach Aufstieg aus 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 3 und 3a 2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3 und 3a 2a nach Aufstieg aus 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 3 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a, 3 und 3a 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a und 3 (keine Stufe 6)
2 Ü	Keine	2a 2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a 2 nach Aufstieg aus 1 1 mit ausstehendem Aufstieg nach 2 und 2a
2	IXa IXb mit ausstehendem Aufstieg nach VIII IXb mit ausstehendem Aufstieg nach IXa IXb nach Aufstieg aus X (keine Stufe 6) X (keine Stufe 6)	1a (keine Stufe 6) 1 mit ausstehendem Aufstieg nach 1a (keine Stufe 6)
1	Keine	Keine

Teil B
Lehrkräfte, für die nach Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen
Vergütungsgruppen die Anlage 1 zum KMT/zur ARVO nicht gilt

Entgeltgruppe	Überleitung Lehrkräfte „Erfüller“ Vergütungsgruppe	Überleitung Lehrkräfte „Nichterfüller“ Vergütungsgruppe
15 Ü	I	–
15	Ia	–
14	Ib	Ib nach Aufstieg aus IIa
13	IIa	IIa ohne Aufstieg nach Ib IIa mit ausstehendem Aufstieg nach Ib
12	–	IIa nach Aufstieg aus III IIa nach Aufstieg aus IIb III mit ausstehendem Aufstieg nach IIa IIb mit ausstehendem Aufstieg nach IIa
11	III	IIb ohne Aufstieg nach IIa III ohne Aufstieg nach IIa III nach Aufstieg aus IVa IVa mit ausstehendem Aufstieg nach III
10	IVa	IV a ohne Aufstieg nach III IV a nach Aufstieg aus IVb IVb mit ausstehendem Aufstieg nach IVa
9	IVb Vb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufe 5)	IVb ohne Aufstieg nach IVa IVb nach Aufstieg aus Vb Vb mit ausstehendem Aufstieg nach IVb Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufe 5) Vb nach Aufstieg aus Vc (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufe 5) Vb nach Aufstieg aus VI b (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufe 5)
8	Vc	Vc ohne Aufstieg Vc nach Aufstieg aus VIb Vc mit ausstehendem Aufstieg nach Vb
7	–	–
6	–	VIb ohne Aufstieg VIb mit ausstehendem Aufstieg nach Vc VIb mit ausstehendem Aufstieg nach Vb

Anlage 2 zum TVÜ-EKBO

**Vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen
für ab dem 1. August 2008 stattfindende Eingruppierungsvorgänge**

**Teil A
Beschäftigte mit Ausnahme der Lehrkräfte im Sinne des Teils B**

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
15	keine Stufe 6 Ia Ib mit Aufstieg nach Ia	–
14	keine Stufe 6 Ib ohne Aufstieg nach Ia	–
13	keine Stufe 6 Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung voraussetzen (IIa mit und ohne Aufstieg nach Ib) und weitere Beschäftigte, die nach der Vergütungsordnung zum BAT / BAT-O unmittelbar in II a eingruppiert sind.	–
12	keine Stufe 6 III mit Aufstieg nach IIa	–
11	keine Stufe 6 III ohne Aufstieg nach IIa IVa mit Aufstieg nach III	–
10	keine Stufe 6 IVa ohne Aufstieg nach III IVb mit Aufstieg nach IVa	–
9	IVb ohne Aufstieg nach IVa, (keine Stufe 6) Vb mit Aufstieg nach IVb (keine Stufe 6) Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)	9 (Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)
8	Vc mit Aufstieg nach Vb Vc ohne Aufstieg nach Vb	8 mit Aufstieg nach 8a 7 mit Aufstieg nach 8 und 8a
7	Keine	7 mit Aufstieg nach 7a 6 mit Aufstieg nach 7 und 7a
6	VIb mit Aufstieg nach Vc VIb ohne Aufstieg nach Vc	6 mit Aufstieg nach 6a 5 mit Aufstieg nach 6 und 6a
5	VII mit Aufstieg nach VIb VII ohne Aufstieg nach VIb	5 mit Aufstieg nach 5a 4 mit Aufstieg nach 5 und 5a
4	Keine	4 mit Aufstieg nach 4a 3 mit Aufstieg nach 4 und 4a

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
3	Keine Stufe 6 VIII mit Aufstieg nach VII VIII ohne Aufstieg nach VII	3 mit Aufstieg nach 3a 2a mit Aufstieg nach 3 und 3a 2 mit Aufstieg nach 2a, 3 und 3a 2 mit Aufstieg nach 2a und 3 (keine Stufe 6)
2 Ü	Keine	2 mit Aufstieg nach 2a 1 mit Aufstieg nach 2 und 2a
2	IXb mit Aufstieg nach VIII IXb mit Aufstieg nach IXa X mit Aufstieg nach IXb (keine Stufe 6)	1 mit Aufstieg nach 1a (keine Stufe 6)
1	Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel <ul style="list-style-type: none"> - Essens- und Getränkeausgeber/innen - Garderobenpersonal - Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich - Reiniger/innen in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks - Wärter/innen von Bedürfnisanstalten - Servierer/innen - Hausarbeiter/innen - Hausgehilfe/Hausgehilfin - Bote/Botin (ohne Aufsichtsfunktion) 	
<p>Ergänzungen können durch landesbezirklichen Tarifvertrag geregelt werden. Hinweis: Diese Zuordnung gilt unabhängig von bisherigen tariflichen Zuordnungen zu Vergütungs-/Lohngruppen.</p>		

Anlage 2 zum TVÜ-EKBO

Teil B
Lehrkräfte, für die nach Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Vergütungsgruppen
die Anlage 1 a zum BAT/BAT-O nicht gilt

Entgeltgruppe	Eingruppierung Lehrkräfte „Erfüller“ Vergütungsgruppe	Eingruppierung Lehrkräfte „Nichterfüller“ Vergütungsgruppe
15	Ia	–
14	Ib	–
13	IIa	IIa mit und ohne Aufstieg nach Ib
12	–	III mit Aufstieg nach IIa IIb mit Aufstieg nach IIa
11	III	IIb ohne Aufstieg nach IIa III ohne Aufstieg nach IIa IVa mit Aufstieg nach III
10	IVa	IVa ohne Aufstieg nach III IVb mit Aufstieg nach IVa
9	IVb Vb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufe 5)	IVb ohne Aufstieg nach IVa Vb mit Aufstieg nach IVb Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufe 5)
8	Vc	Vc ohne Aufstieg Vc mit Aufstieg nach Vb
7	–	–
6	–	VIb ohne Aufstieg VIb mit Aufstieg nach Vc VIb mit Aufstieg nach Vb

Anlage 3 zum TVÜ-EKBO

KR-Anwendungstabelle
 – Gültig ab 1. August 2008 –

Werte aus Entgeltgruppe allg. Tabelle	Entgeltgruppe KR	Zuordnungen Vergütungsgruppen KR/KR-Verläufe	Grundentgelt			Entwicklungsstufen			
			Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	
EG 9, EG 9b	9d	VIII mit Aufstieg nach IX	-	-	2.810	3.070 <i>nach 4 J. St. 3</i>	3.275 <i>nach 2 J. St. 4</i>	-	
			-	-	2.730	2.925 <i>nach 5 J. St. 3</i>	3.110 <i>nach 5 J. St. 4</i>	-	
	9c	VII mit Aufstieg nach VIII	-	-	2.480	2.810 <i>nach 5 J. St. 3</i>	2.925 <i>nach 5 J. St. 4</i>	-	
			-	-	2.480	2.570 <i>nach 5 J. St. 3</i>	2.730 <i>nach 5 J. St. 4</i>	-	
EG 7, EG 8, EG 9b	8a	Va mit Aufstieg nach VI	-	-	2.305	2.400	2.505	2.610	
		V mit Aufstieg nach Va und VI	2.060	2.195	2.305	2.400	2.505	2.610	
		V mit Aufstieg nach VI	-	-	2.060	2.195	2.305	2.400	2.505
EG 7, EG 8	7a	V mit Aufstieg nach Va	-	-	1.905	2.000	2.100	2.200	
		IV mit Aufstieg nach V und Va	1.700	1.835	1.960	2.060	2.160	2.260	
		IV mit Aufstieg nach V	-	-	1.700	1.835	1.960	2.060	2.160
EG 4, EG 6	4a	II mit Aufstieg nach III und IV	1.625	1.805	1.985	2.165	2.345	2.525	
		III mit Aufstieg nach IV	-	-	1.625	1.805	1.985	2.165	2.345
EG 3, EG 4	3a	I mit Aufstieg nach II	1.625	1.805	1.985	2.165	2.345	2.525	

Anlage 4 zum TVÜ-EKBO

Entgelttabelle Lehrkräfte im Sinne von § 20 Absatz 1 Satz 1 TVÜ-EKBO
- Gültig ab 1. August 2008 -

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
13	2.835,20	3.160,20	3.335,20	3.675,20	4.145,20	
12	2.530,20	2.820,20	3.230,20	3.590,20	4.055,20	
11	2.440,20	2.715,20	2.920,20	3.230,20	3.680,20	
10	2.345,20	2.615,20	2.820,20	3.025,20	3.415,20	
9	2.060,20	2.295,20	2.415,20	2.745,20	3.005,20	
8	1.927,40	2.147,40	2.247,40	2.342,40	2.447,40	2.512,40
6	1.762,40	1.962,40	2.062,40	2.162,40	2.227,40	2.297,40
5	1.682,40	1.872,40	1.972,40	2.067,40	2.142,40	2.192,40

Anlage 5 zum TVÜ-EKBO
(§ 22 TVÜ-EKBO)

(Bereich EKsOL) 94%

Entgelttabelle § 22 TVÜ-EKBO
- Gültig ab 1. August 2008 -

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.276	3.638	3.774	4.258	4.625	
14	2.961	3.290	3.483	3.774	4.221	
13	2.726	3.032	3.196	3.516	3.957	
12	2.439	2.712	3.097	3.436	3.873	
11	2.355	2.613	2.806	3.097	3.520	
10	2.265	2.519	2.712	2.905	3.271	
9	1.998	2.218	2.331	2.641	2.886	
8	1.866	2.073	2.167	2.256	2.355	2.416
7	1.744	1.936	2.063	2.157	2.233	2.298
6	1.711	1.899	1.993	2.087	2.148	2.214
5	1.636	1.814	1.908	1.998	2.068	2.115
4	1.551	1.725	1.842	1.908	1.974	2.016
3	1.528	1.697	1.744	1.819	1.880	1.932
2	1.405	1.560	1.607	1.654	1.763	1.875
1	Je 4 Jahre	1.246	1.269	1.297	1.325	1.396

Niederschriftserklärungen zum TVÜ-EKBO

1. Zu § 2 Absatz 1:

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass der TV-EKBO und der TVÜ-EKBO das bisherige Tarifrecht auch dann ersetzen, wenn arbeitsvertragliche Bezugnahmen nicht ausdrücklich den Fall der ersetzenden Regelung beinhalten.

2. Zu § 8 Absatz 2:

Die Neuberechnung des Vergleichsentgelts führt nicht zu einem Wechsel der Entgeltgruppe.

3. Zu § 8 Absatz 1 Satz 3 und Absatz 2 Satz 2 sowie § 9 Absatz 2 bis 4:

Eine missbräuchliche Entziehung der Tätigkeit mit dem ausschließlichen Ziel, eine Höhergruppierung bzw. eine Besitzstandszulage zu verhindern, ist nicht zulässig.

4. Zu § 10:

Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ein Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist.

5. Zu § 29 Absatz 1:

Im Hinblick auf die notwendigen personalwirtschaftlichen, organisatorischen und technischen Vorarbeiten für die Überleitung der vorhandenen Mitarbeiter in den TV-EKBO sehen die Tarifvertragsparteien die Problematik einer fristgerechten Umsetzung der neuen Tarifregelungen zum 1. August 2008. Sie bitten die personalverwaltenden und entgeltzahlenden Stellen, im Interesse der Mitarbeiter gleichwohl eine terminnahe Überleitung zu ermöglichen und die Zwischenzeit mit zu verrechnenden Abschlagszahlungen zu überbrücken.

*

Notlagenregelung

Zwischen
der Evangelischen Kirche
Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
vertreten durch die Kirchenleitung,

einerseits

und

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,
Landesverbände Berlin und Brandenburg,
der Gewerkschaft Kirche und Diakonie,
Landesverband Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz,
der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft,
Landesbezirk Berlin-Brandenburg,

andererseits

wird folgende Notlagenregelung vereinbart:

§ 1

Diese Notlagenregelung findet auf den Geltungsbereich des TV-EKBO Anwendung.

§ 2

(1) Ist ein kirchlicher Arbeitgeber oder eine abgrenzbare Einrichtung eines kirchlichen Arbeitgebers, für die ein gesonderter Stellenplan aufgestellt ist, in seiner oder ihrer wirtschaftlichen Bestandsfähigkeit gefährdet, können Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung gemeinsam bei den Tarifvertragsparteien eine Sonderregelung beantragen.

(2) Diese werden in einem solchen Fall eine zeitlich befristete Sonderregelung prüfen und treffen, soweit damit ein Beitrag zum Er-

halt der Arbeitsplätze zu leisten ist. Voraussetzungen für die Vereinbarung einer befristeten Sonderregelung durch die Tarifvertragsparteien sind die Vorlage eines Sanierungskonzepts und der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen während der Laufzeit der Regelung.

(3) Können sich die Tarifvertragsparteien auf eine Sonderregelung innerhalb von 6 Wochen nach Zugang des Antrags nach Absatz 1 nicht verständigen oder lehnt eine Tarifvertragspartei die Aufnahme von Verhandlungen über eine Sonderregelung ab, wird eine Schlichtungsstelle errichtet.

(4) Für die Zusammensetzung der Schlichtungsstelle und das Schlichtungsverfahren gelten die Regelungen der Schlichtungsvereinbarung vom 9. Juli 2008 für die erste Schlichtungsrunde mit der Maßgabe entsprechend, dass eine zweite Schlichtungsrunde nicht stattfindet, sondern die Entscheidung nach dem Verfahren in der ersten Runde die materielle Wirkung eines Tarifvertrages hat.

(5) Erfolgt bei wirtschaftlichen Notlagen durch kirchengesetzliche Regelung eine Kürzung der Bezüge der Geistlichen und Kirchenbeamten, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, in Verhandlungen mit dem Ziel einer entsprechenden Anwendung auf die kirchlichen Mitarbeiter einzutreten.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Solange und soweit eine Mitarbeitervertretung nicht besteht, tritt die Hauptmitarbeitervertretung an die Stelle der Mitarbeitervertretung.

§ 3

(1) Diese Vereinbarung tritt am 1. August 2008 in Kraft.

(2) Die Vereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresschluss gekündigt werden.

(3) Nach erfolgter Kündigung gilt diese Vereinbarung weiter bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung. Die neue Vereinbarung kann nicht durch Schlichtungsspruch zustande kommen.

(4) Die zwischen der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg einerseits und dem Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Berlin-Brandenburg e.V. – Gewerkschaft Kirche und Diakonie, der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft – Landesverband Berlin und Brandenburg, der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr – Bezirksverwaltungen Berlin und Brandenburg sowie der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft – Landesverbände Berlin und Brandenburg, andererseits am 19. Dezember 1995 abgeschlossene Notlagenvereinbarung wird durch diese Vereinbarung ersetzt.

Berlin, den 9. Juli 2008

Evangelische Kirche
Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
Kirchenleitung

Dr. Wolfgang H u b e r

Gewerkschaft Kirche und Diakonie
Landesverband Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

Friedemann C l a u s

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Berlin-Brandenburg

S t u m p e n h u s e n

G ü t t n e r - M a y e r

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Berlin Landesverband Brandenburg

S e g g e l k e Holger D e h r i n g Günther F u c h s

Schlichtungsvereinbarung**Vom 9. Juli 2008**

Die Evangelische Kirche
Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO),
vertreten durch die Kirchenleitung,

einerseits

und

die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,
Landesverbände Berlin und Brandenburg,
die Gewerkschaft Kirche und Diakonie,
Landesverband Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz,
die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
Landesbezirk Berlin-Brandenburg,

andererseits

– im Folgenden Tarifvertragsparteien genannt –

schließen

in dem Bewusstsein der Besonderheit des kirchlichen Dienstes, der durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt ist,

in Anerkennung dessen, dass die Kirche in der Erfüllung ihres Auftrages zum Arbeitskampf, insbesondere zu Streik und Aussperrung, weder fähig noch bereit ist, ungeachtet der Feststellung der Gewerkschaften, dass sie sich zum Einsatz gewerkschaftlicher Mittel zur Durchsetzung ihrer Forderungen bekennen,

und in dem Bestreben, in tarifrechtlichen Regelungen Einheitlichkeit mit den übrigen Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland zu erreichen,

zur Regelung aller tarifrechtlichen Streitigkeiten zwischen ihnen die folgende Schlichtungsvereinbarung:

Protokollnotiz zur Präambel:

Es besteht Einvernehmen darüber, dass insbesondere ein Appell an die Öffentlichkeit kein Arbeitskampf im Sinne dieser Bestimmung ist.

§ 1**Bereitschaft zur Schlichtung**

(1) Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass bei allen Kollektivstreitigkeiten eine Verständigung das erstrebenswerte Ziel ist.

(2) Die Tarifvertragsparteien vereinbaren daher ein Schlichtungsverfahren, das zur Anwendung kommt, wenn die zunächst zwischen ihnen durchgeführten Tarifverhandlungen zu keiner Verständigung geführt haben oder aber eine der Tarifvertragsparteien die Aufnahme von Verhandlungen überhaupt ablehnt.

(3) Zur Durchführung des Schlichtungsverfahrens wird eine Schlichtungsstelle errichtet.

§ 2**Zusammensetzung der Schlichtungsstelle**

(1) Die Schlichtungsstelle setzt sich aus einem oder einer unparteiischen Vorsitzenden und in der ersten Schlichtungsrunde aus insgesamt drei von den Gewerkschaften sowie drei von der EKBO, in der Schlichtungsrunde gemäß § 8 dieser Vereinbarung aus insgesamt sechs von den Gewerkschaften und sechs von der EKBO zu benennenden Beisitzern oder Beisitzerinnen zusammen. Soweit sich die Gewerkschaften nicht auf eine andere Verteilung der Beisitzerplätze einigen, benennen die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, die Gewerkschaft Kirche und Diakonie und die Vereinte Dienst-

leistungsgewerkschaft je einen Beisitzer oder eine Beisitzerin, in der Schlichtungsrunde gemäß § 7 Abs. 2 Sätze 2 bis 5 und § 8 je zwei Beisitzer oder Beisitzerinnen.

Wird bis zum Ablauf der Frist des § 3 Abs. 1 oder im Falle des § 7 Abs. 2 Sätze 3 und 5 innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der Aussetzungsfrist gemäß § 7 Abs. 1 von einer Gewerkschaft der von ihr zu stellende Beisitzer oder die von ihr zu stellende Beisitzerin nicht gegenüber den anderen beteiligten Tarifvertragsparteien benannt, können die anderen Gewerkschaften den Beisitzerplatz besetzen, wobei sie sich über die zu benennende Person verständigen. Wenn ein Beisitzer oder eine Beisitzerin weder von der benennungsberechtigten Tarifvertragspartei noch im Falle des vorstehenden Satzes von den anderen Gewerkschaften rechtzeitig benannt wird, kann das Schlichtungsverfahren und insbesondere eine anberaumte Schlichtungsverhandlung auch ohne vollständige Besetzung der Schlichtungsstelle durchgeführt werden. Der fehlende Beisitzer oder die fehlende Beisitzerin kann jedoch bis zu Beginn der ersten Schlichtungsverhandlung nachgemeldet werden; dies setzt voraus, dass die für den Beisitzerplatz nachgemeldete Person bei Beginn der Schlichtungsverhandlung an Ort und Stelle zur Verfügung steht.

(2) Der oder die Vorsitzende muss, die Beisitzer/-innen sollen zu kirchlichen Ämtern wählbar sein.

(3) Der oder die Vorsitzende darf weder haupt- noch nebenamtlich im kirchlichen oder gewerkschaftlichen Dienst stehen noch einem Leitungsorgan der EKBO oder einer ihrer Körperschaften, Werke oder Einrichtungen angehören. Die Tarifvertragsparteien einigen sich über die Person des oder der Vorsitzenden. Kommt eine Einigung nicht zustande, wird der oder die Vorsitzende auf Antrag einer Tarifvertragspartei durch gemeinsame Entscheidung des oder der Vorsitzenden des Verwaltungsgerichts der EKBO und des Präsidenten/der Präsidentin des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg bestimmt.

(4) Der oder die Vorsitzende und die Beisitzer/-innen werden von Fall zu Fall bestimmt. Für jeden/jede Beisitzer/-in ist ein/-e Stellvertreter/-in zu benennen.

Protokollnotizen:**1. Zu Absatz 1 Unterabs. 1 Sätze 2 und 3:**

Die Möglichkeit, sich als Partei an dem Schlichtungsverfahren zu beteiligen und die daraus sich ergebenden verfahrensmäßigen Rechte auszuüben, wird durch die Besetzung des Beisitzerplatzes durch die andere Gewerkschaft nicht berührt.

2. Zu Absatz 2:

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass im Regelfall als Beisitzer/-innen Personen benannt werden, die in der evangelischen Kirche zu kirchlichen Ämtern wählbar sind. Eine Ausnahme hiervon ist zu begründen, ohne dass dies die Alleinverantwortung jeder Partei für die von ihr zu benennenden Mitglieder der Schlichtungsstelle berührt.

§ 3**Eintritt in die Schlichtung (Schlichtungsbeginn)**

(1) Sind die Verhandlungen zwischen den Tarifvertragsparteien gescheitert oder verweigert eine Tarifvertragspartei die Aufnahme von Verhandlungen, so richtet bzw. richten die betreibende Tarifvertragspartei oder die betreibenden Tarifvertragsparteien unter Angabe des Streitfalles, unter Benennung ihrer Beisitzer/-innen und mit dem Vorschlag für eine/-n unparteiische/-n Vorsitzende/-n an die andere/-n Tarifvertragspartei/-en die schriftliche Aufforderung, innerhalb einer zweiwöchigen Frist ihre Beisitzer/-innen zu benennen und zu dem Vorschlag für die oder den Vorsitzende/-n Stellung zu nehmen.

(2) Die Verhandlungen gelten als gescheitert, wenn eine Tarifvertragspartei dies der anderen Tarifvertragspartei bzw. den anderen Tarifvertragsparteien gegenüber erklärt oder eine Tarifvertragspartei es ablehnt, weiter oder überhaupt zu verhandeln.

(3) Die Tarifvertragsparteien sind dann verpflichtet, sich auf das Schlichtungsverfahren einzulassen. § 1 Abs. 4 bleibt unberührt.

§ 4 Verfahren

(1) Die Schlichtungsstelle hat innerhalb einer Frist von vier Wochen nach der Einigung der beteiligten Tarifvertragsparteien über die Person des oder der Vorsitzenden oder nach Eingang der Mitteilung des oder der Vorsitzenden des kirchlichen Verwaltungsgerichts und des Präsidenten/der Präsidentin des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg gemäß § 2 Abs. 3 Satz 3 zusammenzutreten. Die Tarifvertragsparteien können die Frist in Ausnahmefällen im gegenseitigen Einvernehmen verlängern.

(2) Der oder die Vorsitzende setzt nach Anhörung der Tarifvertragsparteien Ort und Zeitpunkt der Verhandlung fest und lädt die Tarifvertragsparteien zu der Verhandlung ein. Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, die von ihnen zu stellenden Beisitzer/-innen, bei deren Verhinderung die Stellvertreter/-innen, zu den anberaumten Sitzungen zu laden und für ihr pünktliches Erscheinen zu sorgen. Sie haben binnen Wochenfrist nach Eingang der Mitteilung über den Verhandlungstermin ihre Anträge, Schriftsätze und Verhandlungsunterlagen in dreifacher Ausfertigung bei dem oder der Vorsitzenden einzureichen.

(3) Der oder die Vorsitzende leitet die Verhandlung und Beratung. Die Verhandlungen der Schlichtungsstelle sind nicht öffentlich.

(4) Die Schlichtungsstelle hat durch Anhörung der Tarifvertragsparteien die Streitpunkte und die für ihre Beurteilung wesentlichen Verhältnisse klarzustellen. Soweit sie es für erforderlich hält, kann sie Auskünfte einholen, den Tarifvertragsparteien die Beibringung von Unterlagen aufgeben sowie Auskunftspersonen und Sachverständige hören.

§ 5 Einigung

(1) Die Schlichtungsstelle hat in jedem Stadium des Verfahrens zu versuchen, eine Einigung der Tarifvertragsparteien herbeizuführen. Kommt eine Einigung zustande, so ist sie in ihrem Wortlaut niederzuschreiben und von den Tarifvertragsparteien zu unterzeichnen.

(2) Die erzielte Einigung hat die materielle Wirkung eines Tarifvertrages.

§ 6 Entscheidung der Schlichtungsstelle

(1) Kommt eine Einigung nach § 5 Abs. 1 nicht innerhalb von vier Wochen ab dem ersten Zusammentreten der Schlichtungsstelle oder nach Ablauf einer im allseitigen Einvernehmen vereinbarten Verlängerung dieser Frist zustande, so entscheidet die Schlichtungsstelle mit Mehrheit. Kein Mitglied der Schlichtungsstelle darf sich der Stimme enthalten.

(2) Eine Entscheidung ist auf Antrag einer Tarifvertragspartei auch dann zu fällen, wenn eine andere Tarifvertragspartei trotz rechtzeitiger Ladung nicht erschienen ist oder wenn sie nicht verhandelt.

(3) Die Verhandlung ist von Amts wegen zu vertagen, gegebenenfalls unter Erteilung von Auflagen an die Tarifvertragsparteien, wenn der Streitfall noch nicht entscheidungsreif und eine weitere Aufklärung gemäß § 4 Abs. 4 erforderlich ist.

(4) Der oder die Vorsitzende verkündet im Anschluss an die Verhandlung nach Beratung mit den Beisitzern oder Beisitzerinnen die schriftlich abgefasste und von den Mitgliedern der Schlichtungsstelle unterzeichnete Entscheidung. Sie ist, versehen mit einer schriftlichen Begründung, den beteiligten Tarifvertragsparteien durch eingeschriebenen Brief oder durch unmittelbare Übergabe an die beteiligten Parteien zuzustellen.

(5) Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, innerhalb einer Frist von einem Monat dem oder der Vorsitzenden der Schlichtungsstelle durch an die Geschäftsstelle zu richtenden eingeschriebenen

Brief oder durch unmittelbare Übergabe des entsprechenden Schreibens an die Geschäftsstelle die Annahme oder Ablehnung der Entscheidung der Schlichtungsstelle bekannt zu geben. Den anderen beteiligten Parteien ist jeweils eine Kopie dieser Mitteilung unmittelbar zu übersenden. Die Frist beginnt mit der Zustellung des schriftlichen Entscheides der Schlichtungsstelle (Absatz 4). Äußert sich eine Tarifvertragspartei nicht innerhalb der Frist, so gilt die Entscheidung der Schlichtungsstelle als angenommen.

(6) Die Entscheidung der Schlichtungsstelle hat im Falle der Annahme durch die Tarifvertragsparteien die materielle Wirkung eines Tarifvertrages.

§ 7 Aussetzung des Schlichtungsverfahrens

(1) Lehnt eine Tarifvertragspartei die Entscheidung der Schlichtungsstelle ganz oder teilweise ab, so gilt das Verfahren für die Dauer von drei Wochen als ausgesetzt. Die Frist beginnt mit dem Eingang der Erklärung gemäß § 6 Abs. 5 bei der Geschäftsstelle der Schlichtungsstelle.

(2) Während der Frist sollen die Tarifvertragsparteien versuchen, zu einer Verständigung zu kommen. Erfolgt keine Verständigung, so setzt der oder die Vorsitzende unverzüglich nach Ablauf der Aussetzungsfrist einen weiteren Verhandlungstermin an. Die Schlichtungsstelle ist gemäß § 2 Abs. 1 Unterabs. 1 um insgesamt drei von den beteiligten Gewerkschaften und drei von der EKBO zu benennende zusätzliche Beisitzer oder Beisitzerinnen zu ergänzen. Die Zusammensetzung der Schlichtungsstelle soll im Übrigen unverändert bleiben, es sei denn, die Tarifvertragsparteien wünschen in allseitigem Einvernehmen ihre Neubesetzung. Die §§ 2 bis 5 sind entsprechend anzuwenden.

§ 8 Verbindliche Schlichtung

(1) Die Schlichtungsstelle ist an die vorangegangene Entscheidung nicht gebunden. Die neue Entscheidung ist endgültig.

(2) Die Schlichtungsstelle fasst ihre Entscheidung mit Mehrheit. Im Übrigen finden § 6 Abs. 1 Satz 2 und Absätze 2 bis 4 entsprechende Anwendung.

(3) Die Entscheidung hat die materielle Wirkung eines Tarifvertrages.

§ 9 Wiederaufnahme des Verfahrens

(1) Hat bei einer Entscheidung der Schlichtungsstelle ein Formfehler oder ein unrichtiger Sachverhalt vorgelegen, so kann jede Tarifvertragspartei binnen zwei Wochen nach Zustellung der Entscheidung beim Arbeitsgericht Berlin die Feststellung beantragen, dass das Verfahren wieder aufzunehmen ist.

(2) Gibt das Arbeitsgericht dem Antrag statt, so hat die Schlichtungsstelle erneut über den Streitfall zu entscheiden. Die Schlichtungsstelle soll in derselben Besetzung zusammentreten, in der die angefochtene Entscheidung gefällt wurde, es sei denn, die Tarifvertragsparteien wünschen im allseitigen Einvernehmen die Neubesetzung der Schlichtungsstelle.

(3) Die im Wiederaufnahmeverfahren getroffene Entscheidung hebt die angefochtene Entscheidung auf.

§ 10 Kosten

(1) Die Entschädigung der Beisitzer oder Beisitzerinnen trägt die Tarifvertragspartei, die sie benannt hat; ebenso trägt die Tarifvertragspartei die Kosten der von ihr benannten Auskunftsperson und

Sachverständigen. Die übrigen Kosten des Verfahrens einschließlich der Auslagen des oder der Vorsitzenden tragen die Gewerkschaften einerseits und die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz andererseits je zur Hälfte. Soweit sich die Gewerkschaften nicht auf eine andere Kostenaufteilung einigen, trägt jede an dem Verfahren beteiligte Gewerkschaft den sich bei gleicher Verteilung auf alle ergebenden Anteil der in Satz 2 genannten Kosten.

(2) Wurde die Schlichtungsstelle angerufen, weil eine der Tarifvertragsparteien die Aufnahme von Verhandlungen abgelehnt hat, so trägt diese Tarifvertragspartei alle Kosten des Verfahrens allein.

§ 10a

Übergangsregelung für bei In-Kraft-Treten dieser Vereinbarung laufende Schlichtungsverfahren

Bei In-Kraft-Treten dieser Vereinbarung anhängige Schlichtungsverfahren werden nach Maßgabe der Schlichtungsvereinbarung vom 19. Dezember 1995 zwischen den bisherigen Beteiligten weitergeführt und zum Abschluss gebracht.

§ 11

In-Kraft-Treten

(1) Diese Vereinbarung tritt am 1. August 2008 in Kraft.

(2) Sie kann mit einer Frist von einem Monat zum Quartalsende gekündigt werden.

(3) Nach erfolgter Kündigung gilt diese Vereinbarung weiter bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung. Eine neue Vereinbarung kann nicht durch Schlichtungsspruch zustande kommen.

(4) Die zwischen der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg einerseits und dem Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Berlin-Brandenburg e.V. (VKM) – Gewerkschaft Kirche und Diakonie –, der Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG), Landesverband Berlin und Brandenburg, der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV), Bezirksverwaltungen Berlin und Brandenburg sowie der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Landesverbände Berlin und Brandenburg, andererseits abgeschlossene Schlichtungsvereinbarung vom 19. Dezember 1995 wird durch diese Vereinbarung ersetzt.

Berlin, den 9. Juli 2008

Evangelische Kirche
Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
Kirchenleitung

Dr. Wolfgang H u b e r

Gewerkschaft Kirche und Diakonie
Landesverband Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

Friedemann C l a u s

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Berlin-Brandenburg

S t u m p e n h u s e n G ü t t n e r - M a y e r

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Berlin Landesverband Brandenburg

S e g g e l k e H o l g e r D e h r i n g G ü n t h e r F u c h s

Redaktionsvereinbarungen

Vom 9. Juli 2008

Zwischen
der Evangelischen Kirche
Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz,
vertreten durch die Kirchenleitung,
einerseits

und

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,
Landesverbände Berlin und Brandenburg,
der Gewerkschaft Kirche und Diakonie,
Landesverband Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz,
der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft,
Landesbezirk Berlin-Brandenburg,
andererseits

wird folgende Vereinbarung getroffen:

Offensichtliche redaktionelle Unrichtigkeiten sowie Umstellungen in den Texten

- des Tarifvertrages der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (TV-EKBO) vom 9. Juli 2008 sowie
- des Tarifvertrages zur Überleitung der Mitarbeiter aus dem früheren Geltungsbereich des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg (KMT) sowie aus dem Geltungsbereich von Artikel 3 Rechtsverordnung über die vorübergehende Gestaltung der Arbeitsbedingungen der in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ARVO) sowie aus dem Geltungsbereich der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung (KAVO) vom 2. April 1992 in den TV-EKBO und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-EKBO) vom 9. Juli 2008,

einschließlich der jeweils dazu gehörenden Anlagen, Anhänge und Niederschriftserklärungen können von einer Redaktionskommission der Tarifvertragsparteien ohne Tarifverhandlungen berichtigt werden.

Berlin, den 9. Juli 2008

Evangelische Kirche
Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
Kirchenleitung

Dr. Wolfgang H u b e r

Gewerkschaft Kirche und Diakonie
Landesverband Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

Friedemann C l a u s

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Berlin-Brandenburg

S t u m p e n h u s e n G ü t t n e r - M a y e r

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Berlin Landesverband Brandenburg

S e g g e l k e H o l g e r D e h r i n g G ü n t h e r F u c h s

U r k u n d e**über die Vereinigung
der Kirchengemeinden Fohrde,
Hohenferchesar, Marzahne und Pritzerbe,
sämtlich Kirchenkreis Brandenburg**

Mit Zustimmung der Beteiligten hat das Konsistorium aufgrund von Artikel 12 Abs. 3 und Artikel 33 Abs. 1 der Grundordnung der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz vom 21./24. November 2003 (KABl.-EKiBB S. 159, ABl.-EKsOL 3/2003 S. 7) beschlossen:

§ 1

(1) Die Kirchengemeinden Fohrde, Hohenferchesar, Marzahne und Pritzerbe, sämtlich Kirchenkreis Brandenburg, werden zu einer Kirchengemeinde vereinigt.

(2) Die vereinigte Kirchengemeinde trägt den Namen „Evangelische Kirchengemeinde Havelsee“. Sie ist Rechtsnachfolgerin der in Absatz 1 genannten Kirchengemeinden.

§ 2

(1) Die Verbindung der Kirchengemeinden Fohrde, Hohenferchesar, Marzahne und Pritzerbe zum Pfarrsprengel Pritzerbe wird aufgehoben.

(2) Die Pfarrstelle der vier Kirchengemeinden des bisherigen Pfarrsprengels Pritzerbe wird auf die Evangelische Kirchengemeinde Havelsee übertragen.

§ 3

Diese Urkunde tritt am 1. Januar 2009 in Kraft.

Berlin, den 8. Juli 2008
Az. 1020-1 (73/029)

Evangelische Kirche
Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
– Konsistorium –

(L. S.)

S e e l e m a n n

U r k u n d e**über die dauernde Verbindung
der Fürbitt-Kirchengemeinde, der Genezareth-Kirchengemeinde
und der Philipp-Melanchthon-Kirchengemeinde, sämtlich
Evangelischer Kirchenkreis Neukölln,
zu einem Pfarrsprengel**

Mit Zustimmung der Beteiligten hat das Konsistorium aufgrund von Artikel 33 Abs. 1 der Grundordnung der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz vom 21./24. November 2003 (KABl.-EKiBB S. 159, ABl.-EKsOL 3/2003 S. 7) beschlossen:

§ 1

Die Fürbitt-Kirchengemeinde, die Genezareth-Kirchengemeinde und die Philipp-Melanchthon-Kirchengemeinde, sämtlich Evangelischer Kirchenkreis Neukölln, werden dauernd zum Pfarrsprengel Nordwest-Neukölln verbunden.

§ 2

Die bisherige Verbindung der Genezareth-Kirchengemeinde und der Philipp-Melanchthon-Kirchengemeinde zum Pfarrsprengel Genezareth-Philipp Melanchthon wird aufgehoben.

§ 3

Die zwei Pfarrstellen der Fürbitt-Kirchengemeinde und die sieben Pfarrstellen der Kirchengemeinden des bisherigen Pfarrsprengels Genezareth-Philipp Melanchthon werden auf die Kirchengemeinden des Pfarrsprengels Nordwest-Neukölln übertragen.

§ 4

Diese Urkunde tritt am 1. August 2008 in Kraft.

Berlin, den 15. Juli 2008
Az. 1020-01:14/000-25.00

Evangelische Kirche
Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
– Konsistorium –

(L. S.)

S e e l e m a n n

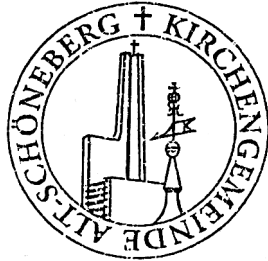
Genehmigung von neuen Kirchensiegeln

1. Konsistorium Berlin, den 25. Juli 2008
Az.: 1252-03: 11/010

Die Kirchengemeinde Alt-Schöneberg, Kirchenkreis Berlin-Schöneberg, hat mit Genehmigung des Konsistoriums das unten abgebildete Kirchensiegel mit den Bezeichnungen „Kreuz“, „Kreuz und zwei Punkte“ und „Kreuz und drei Punkte“ eingeführt.

Die Umschrift lautet:

„Kirchengemeinde Alt-Schöneberg“

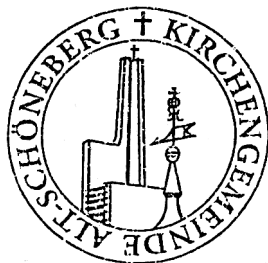


2. Konsistorium Berlin, den 6. August 2008
Az.: 1252-03: 46/075

Die Evangelische Kirchengemeinde Gielsdorf, Evangelischer Kirchenkreis Fürstenwalde-Strausberg, hat mit Genehmigung des Konsistoriums das unten abgebildete Kirchensiegel eingeführt.

Die Umschrift lautet:

„Evangelische Kirchengemeinde Gielsdorf“



3. Konsistorium Berlin, den 8. September 2008
Az.: 1252-03: 46/017

Die Evangelische Kirchengemeinde Prädikow, Evangelischer Kirchenkreis Fürstenwalde-Strausberg, hat mit Genehmigung des Konsistoriums das unten abgebildete Kirchensiegel eingeführt.

Die Umschrift lautet:

„Evangelische Kirchengemeinde Prädikow“

**Außergeltungsetzung von Kirchensiegeln**

- Das bisherige Kirchensiegel der Kirchengemeinde Alt-Schöneberg, Kirchenkreis Berlin-Schöneberg, mit der Umschrift „EVANGELISCHE KIRCHENGEMEINDE ALT-SCHÖNEBERG IN BERLIN“ wurde außer Geltung gesetzt.
- Die Kirchensiegel der ehemaligen Kirchengemeinden Gielsdorf, Wilkendorf und Hirschfelde, sämtlich Evangelischer Kirchenkreis Fürstenwalde-Strausberg, mit den Umschriften „Evangel. Pfarramt Gielsdorf“, „Evangelische Kirchengemeinde Wilkendorf“ und „Siegel der Kirche zu Hirschfelde“ wurden außer Geltung gesetzt.
- Das Kirchensiegel der Kirchengemeinde Zum Guten Hirten, Kirchenkreis Berlin-Schöneberg, mit der Umschrift „EV. KIRCHENGEMEINDE ZUM GUTEN HIRTEN BERLIN-FRIEDENAU“ und dem Beizeichen „II“ wurde außer Geltung gesetzt.
- Die Kirchensiegel der ehemaligen Kirchengemeinden Hohenstein und Klosterdorf und der Evangelischen Kirchengemeinde Prädikow, sämtlich Evangelischer Kirchenkreis Fürstenwalde-Strausberg, mit den Umschriften „EVANGELISCHE KIRCHENGEMEINDE HOHENSTEIN“, „EVANGELISCHE KIRCHENGEMEINDE KLOSTERDORF“ und „EVANGELISCHE KIRCHENGEMEINDE PRÄDIKOW“ wurden außer Geltung gesetzt.

*

Berufung der Stellvertreterin der Vorsitzenden der Kammer 2 des Schlichtungsausschusses

Die Kirchenleitung hat am 4. Juli 2008 im Einvernehmen mit den vertragschließenden Mitarbeitervereinigungen gemäß § 87 des Tarifvertrages für kirchliche Mitarbeiter/innen in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg – KMT – vom 27. April 1993 mit Wirkung vom 4. Juli 2008 erneut für die Dauer von 4 Jahren Frau Richter am Arbeitsgericht Christiane M a r e w s k i zur Stellvertreterin der Vorsitzenden der Kammer 2 des Schlichtungsausschusses der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz berufen.

Berlin, den 2. September 2008

Konsistorium

S e e l e m a n n

*

Rücktritt vom Amt des Kreiskirchlichen Archivpflegers

Folgende Personen sind vom Amt eines Kreiskirchlichen Archivpflegers zurückgetreten:

- Herr Max-Ottokar K u n z e n d o r f
für den Evangelischen Kirchenkreis Lichtenberg-Oberspree
- Herr Burkhard R a d t k e
für den Kirchenkreis Falkensee.

**Bestellung für das Amt
der Kreiskirchlichen Archivpflegerin/
des Kreiskirchlichen Archivpflegers**

Vom Konsistorium wurden folgende Personen für das Amt einer Kreiskirchlichen Archivpflegerin/ eines Kreiskirchlichen Archivpflegers bestellt:

1. Frau Ursula **U n t e r u m s b e r g e r**
und
Herr Werner **J a n k o w s k i**
für den Evangelischen Kirchenkreis Berlin Nord-Ost
mit Zuständigkeit für die Kirchengemeinden des ehemaligen
Kirchenkreises Weißensee
2. Herr Dr. Hans-Jürgen **T a u s c h e r**
als zweiter Archivpfleger für den Evangelischen Kirchenkreis
Lichtenberg-Oberspree.

Berlin, den 12. August 2008

Konsistorium

S e e l e m a n n

*

Bewerbungen um die Berufung in den Entsendungsdienst

Bewerbungen von Kandidatinnen und Kandidaten mit dem Zweiten Theologischen oder dem Zweiten Gemeindepädagogischen Examen um die Berufung in den Entsendungsdienst gemäß der Rechtsverordnung über das Verfahren bei Berufungen in den Entsendungsdienst vom 13. März 1998 (KABl. S. 26) sind bis
20. Oktober 2008

beim Konsistorium einzureichen.

Nähere Angaben über die erforderlichen Unterlagen können beim Konsistorium (Abt. 4, Telefon: 030/243 44-517) erfragt werden.

Als Termine für die Gespräche mit den Bewerberinnen und Bewerbern sind

Freitag, der 5. Dezember 2008
und Samstag, der 6. Dezember 2008,
vorgesehen.

**Zählung des Besuchs der Gottesdienste
und der Kindergottesdienste im Jahre 2009**

Für die jährliche statistische Erhebung „Kirchliches Leben (EKD-Tabelle II)“ bitten wir, im Jahre 2009 an folgenden Sonntagen bzw. Feiertagen die Besucherinnen und Besucher der Gemeinde-Gottesdienste in allen Predigtstätten zu zählen:

Invokavit	(1. März 2009)
Karfreitag	(10. April 2009)
Erntedankfest	(4. Oktober 2009)
1. Advent	(29. November 2009)
Heiligabend	(24. Dezember 2009)

Falls Kirchengemeinden das Erntedankfest auf einen anderen Tag verlegen, so ist an dem Tag zu zählen, an dem das Erntedankfest tatsächlich gefeiert wird. Für die anderen genannten Zählsonntage bzw. -feiertage soll die Zählung, falls kein Gottesdienst stattfindet, jedoch nicht auf einen anderen Sonn- oder Feiertag verlegt werden.

Außerdem sind die Besucherinnen und Besucher der Kindergottesdienste am Zählsonntag

Invokavit	(1. März 2009)
-----------	-----------------

festzustellen. An den übrigen Zählsonntagen wird der Besuch der Kindergottesdienste nicht mehr erfasst. Wenn am Sonntag Invokavit kein Kindergottesdienst gehalten wird, dann sind die Kindergottesdienstbesucher und -besucherinnen im jeweils folgenden Kindergottesdienst zu zählen.

Wir bitten, die Termine für das Jahr 2009 vorzumerken.

Berlin, den 8. September 2008
Az. 1121-02 (00)

Konsistorium

S e e l e m a n n

III. Stellenausschreibungen

Ausschreibung von Pfarrstellen

1. Die (1.) Pfarrstelle der Epiphaniien-Kirchengemeinde, Kirchenkreis Berlin-Charlottenburg, ist ab sofort durch Gemeindegewahl wieder zu besetzen.

Die Gemeinde hat 5.400 Gemeindeglieder. Westlich der City gelegen zieht sich das Gemeindegebiet vom Schloss Charlottenburg bis zum Theodor-Heuss-Platz. Die 1906 erbaute und nach Kriegsschäden in den 60er Jahren mit einer modernen Dachkonstruktion versehene große Backsteinkirche liegt an der Autobahn-Auffahrt Kaiserdamm, in U-Bahn-, S-Bahn- und Busnähe.

Das Gemeindehaus mit großem Saal und Gebäude der Kita schließen sich an die Kirche an. Garten und Parkplatz befinden sich hinter den Gebäuden.

Die lebendige Gemeinde hat wenige hauptamtliche aber viele aktive ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die gut besuchten Gottesdienste klingen in anschließenden Gesprächen im Kirchencafé nach. Wöchentlich finden Seniorennachmittage mit ca. 60 Besuchern bei einem anspruchsvollen, abwechslungsreichen Programm statt. Alle zwei Wochen trifft sich die Montagsrunde, ein lebhafter Gesprächskreis, um über alle Dinge des Lebens und des Glaubens miteinander zu sprechen. Die Kirchenmusik spielt in der Epiphaniien-Gemeinde eine wichtige Rolle. Umfassend lassen sich hier die vielfältigen Gemeindeaktivitäten nicht darstellen, können selbstverständlich jederzeit genauer erfragt werden.

Die Gemeinde wünscht sich eine Pfarrerin oder einen Pfarrer, die oder der neben den ganz „normalen“ pfarramtlichen Aufgaben besonderes Interesse am Aufbau einer kreativen Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen hat. Die Kirchenmusik sollte ihr oder ihm in gedeihlicher Zusammenarbeit mit der Kirchenmusikerin am Herzen liegen.

Die Epiphaniien-Kirchengemeinde bildet mit der Evangelischen Friedensgemeinde Charlottenburg und der Kirchengemeinde Neu-Westend die Region West des Kirchenkreises. Die Zusammenarbeit innerhalb der Region ist durch die Pfarrerin oder den Pfarrer weiter auszubauen. Die Offenheit und Vielschichtigkeit der Gemeinde will aufgenommen und aktiv weiter gestaltet werden.

Die Gemeinde sucht eine begeisterte und begeisternde Persönlichkeit, selbstständig und teamorientiert, kommunikationsfreudig und zuhörend, konfliktfähig und integrativ wirkend, Bewährtes aufgreifend und mit Lust auf Neues.

Die Gemeinde verfügt über eine große Wohnung im Gemeindehaus; es besteht Dienstwohnungspflicht.

Auskünfte erteilen die Vorsitzende des Gemeindegemeinderates, Ulrike Laudan, Telefon: 030/30 61 29 21 und der geschäftsführende Pfarrer Wolfgang Bings, Telefon: 030/30 11 69 15.

Bewerbungen werden innerhalb von 4 Wochen nach Erscheinen des Amtsblattes erbeten an den Gemeindegemeinderat der Epiphaniien-Kirchengemeinde über die Superintendentur Berlin-Charlottenburg, Karolinger Platz 6, 14052 Berlin.

2. Die (2.) Pfarrstelle der Evangelischen Friedensgemeinde Charlottenburg, Kirchenkreis Berlin-Charlottenburg, ist ab sofort durch das Konsistorium mit 75 % Dienstumfang zu besetzen.

Die Friedensgemeinde zählt etwa 4.000 Gemeindeglieder in den Charlottenburger Ortsteilen Eichkamp und Ruhleben sowie nördlich und südlich der Heerstrasse vom Bahnhof Heerstrasse bis zur Havelchausee.

Zur Gemeinde gehören die Friedenskirche mit neuem Gemeindehaus in der Tannenbergallee, das Gemeindezentrum Grünes Dreieck sowie zwei Gemeindehäuser, in denen auch Gottesdienste gehalten werden. Sie liegen in einem stabilen und kirchlich aufgeschlossenen Wohnumfeld. Die Gemeinde bildet zusammen mit den

Gemeinden Neu-Westend und Epiphaniien die Region West des Kirchenkreises.

Kennzeichnend für die Friedensgemeinde ist ein reiches und vielseitiges kirchliches Leben, das sich in unterschiedlichen Gottesdienstformen niederschlägt und von Menschen aller Altersstufen geprägt wird.

Die Gemeinde ist Trägerin zweier Kindertagesstätten mit 27 bzw. 46 Plätzen und sieht in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen einen Schwerpunkt ihres Auftrages. So gehören in diesen Arbeitsbereich mehrere Eltern-Kind-Gruppen, die wöchentlichen KiTa-Andachten, die Begleitung der Mitarbeiterinnen und Eltern durch Gesprächsangebote zu religiös-pädagogischen Themen, Kinderchor und Kindergruppen, die jährliche Kinder-Bibelwoche, eine lebendige Kindergottesdienst- und Konfirmandenarbeit sowie die Zusammenarbeit in der Offenen Jugendarbeit mit der Nachbargemeinde Neu-Westend. Auch zu den benachbarten Grund- und Oberschulen besteht guter Kontakt.

Für diesen gesamten Bereich der Kinder- und Jugendarbeit wünscht sich die Gemeinde eine intensive, auch theologische Begleitung durch die neue Pfarrerin oder den neuen Pfarrer.

Neben den hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Pfarrer, Kirchenmusikerin, teilzeitbeschäftigte Küsterin und Sozialpädagogin, Kita-Team) gibt es einen großen Kreis Ehrenamtlicher, durch den die Arbeit in der Gemeinde gestaltet und mitgetragen wird.

Die Gemeinde wünscht sich eine Pfarrerin oder einen Pfarrer, die oder der neben dem o.g. Schwerpunkt

- konstruktiv und kreativ mit Ehren- und Hauptamtlichen zusammenarbeitet,
- die Gute Nachricht von der Güte Gottes in- und außerhalb des vielfältigen Gottesdienstangebots einladend weitergibt,
- um die - auch liturgische - Ausgestaltung von Gottesdiensten bemüht und an besonderen gottesdienstlichen Formen (Taizé, Themen, Gospel) interessiert ist,
- der eigenen theologischen Arbeit immer wieder neue Einsichten abgewinnt und die Gemeinde daran teilhaben lässt,
- die Gemeinde im Glauben ermutigt und miteinander ins Gespräch bringt,
- die weltlichen Aufgaben der Gemeinde mit den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrnimmt und Brücken nach innen und außen baut.

Die Dienstwohnungsfrage muss noch geklärt werden.

Nähere Auskünfte erteilen der Vorsitzende des Gemeindegemeinderates, Dr. Volker Klepp, Telefon: 030/30 5 36 38 sowie der geschäftsführende Pfarrer Michael Kennert, Telefon: 030/30 4 59 70. Homepage: www.frieden-charlottenburg.de

Bewerbungen werden innerhalb von 4 Wochen nach Erscheinen des Amtsblattes erbeten an das Konsistorium, Georgenkirchstraße 69/70, 10249 Berlin.

3. Die (1.) Pfarrstelle der Kirchengemeinde Grunewald, Kirchenkreis Wilmersdorf, ist ab sofort durch Gemeindegewahl wieder zu besetzen.

Die Gemeinde liegt im Südwesten von Berlin am Ende des Kurfürstendammes in einer ruhigen, grünen Wohngegend. Die relativ kleine Gemeinde mit ca. 3.200 Gemeindegliedern verfügt über eine schöne Kirche, ein Gemeindehaus, ein Wohnhaus, in dem sich auch die großzügig geschnittene, komfortable Pfarrwohnung befindet und eine Kindertagesstätte mit Seniorenwohnhaus, welches immer mehr generationsübergreifend bewohnt wird.

Die Gemeinde wünscht sich eine Pfarrerin oder einen Pfarrer, die bzw. der die Potentiale der in dieser Parochie lebenden vielseitig interessierten, selbstbewussten Menschen nutzt, um mit ihnen gemeinsam Kirche vor Ort zu gestalten und weiterzuentwickeln. Die Zusammenarbeit mit den Nachbargemeinden im Kontext einer ge-

meinsamen Kirchenkreisentwicklung, vor allem aber die Kooperation mit der Lindenkirchengemeinde liegen der Gemeinde besonders am Herzen.

Schwerpunkte der Gemeindegemeinschaft sind die Konfirmanden- und Jugendarbeit sowie die Kirchenmusik. Sie haben ein hohes Niveau, das auch für die Zukunft gesichert werden soll. Bewerberinnen und Bewerber, die über weniger Erfahrungen in diesen Bereichen verfügen, werden ausdrücklich ermutigt, sich zu bewerben. Ein virtuoser Kirchenmusiker, ein erfahrener Diakon, Küsterinnen im Haupt- und Ehrenamt, die Gemeindeleitung und engagierte Pfarrerinnen und Pfarrer im Kirchenkreis stehen hilfreich zur Seite, die geprägten Strukturen kennen zu lernen und sind offen für neue Ideen und Konzepte.

Die Gemeinde erwartet interessante, gut vorbereitete, lebendige und liturgisch durchdachte Gottesdienste. Diese können auch in Zusammenarbeit mit ausgebildeten Lektorinnen und Lektoren und anderen interessierten Ehrenamtlichen auch für Kinder und deren Familien gestaltet werden. Die Gottesdienste werden zahlreich und von anspruchsvollen Gemeindegliedern und vielen Gästen besucht. Die künftige Pfarrerin oder der künftige Pfarrer sollte Freude daran haben, mit ihnen ins Gespräch zu kommen.

Die Gemeinde sucht nach neuen, mitunter ungewöhnlichen Wegen, wie sie ziel- und ergebnisorientiert tätig sein kann, um Menschen für den Glauben zu gewinnen und Generationen zusammenzuführen, Gemeinschaft zu leben und die Gewinnung und Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen zu verbessern. Es sind viele Ressourcen vorhanden, die mit der neuen Pfarrerin oder dem neuen Pfarrer noch besser genutzt werden können.

Es gibt eine Kooperation mit dem Team Diakonie des Kirchenkreises. In Grunewald leben viele hochbetagte Menschen in zahlreichen Heimen, die der Diakon allein nicht alle betreuen kann. Außerdem gibt es viele Kinder in der Gemeinde. Im Gemeindehaus gibt es einen Miniclub und eine Kita im Seniorenwohnhaus, die rechtlich bereits zur Kita-gGmbH des Kirchenkreises gehört. Die dort tätigen Mitarbeitenden, die Eltern und Kinder freuen sich über religionspädagogische Begleitung. Zu den Aufgaben der zukünftigen Pfarrerin oder des zukünftigen Pfarrers gehört die Erteilung von zwei Wochenstunden Religionsunterricht.

Auskünfte erteilen die Vorsitzende des Gemeindegemeinschaftsrates, Petra Kiefer, Telefon: 030/80 19 75 28 oder 0176/24 88 50 44 und Superintendent Roland Herpich, Telefon: 030/873 04 78.

Bewerbungen werden innerhalb von 4 Wochen nach Erscheinen des Amtsblattes erbeten an den Gemeindegemeinschaftsrat der Kirchengemeinde Grunewald über die Superintendentur Wilmersdorf, Wilhelmstraße 121, 10715 Berlin.

4. Die Pfarrstelle der Evangelischen Kirchengemeinde Liebenwalde, Kirchenkreis Oranienburg, ist ab sofort durch das Konsistorium wieder zu besetzen.

Zur Kirchengemeinde gehören die Orte Liebenwalde, Hammer und Liebenthal mit jeweils einer Predigtstätte.

Mit der Gemeinde verbunden ist die dauerhafte Vakanzverwaltung der Pfarrstelle des Pfarrsprengels Zehlendorf, der aus den Kirchengemeinden Zehlendorf und Wensickendorf besteht.

Die Gemeinden liegen nördlich von Berlin. Die Ortsteile der Gemeinde Liebenwalde arbeiten zunehmend regional. Es finden regelmäßig Gottesdienste, Gesprächsgottesdienste und Familiengottesdienste statt. Daneben gibt es einen Besuchsdienstkreis, verschiedene andere Kreise, einen Kinderchor, einen Instrumentalkreis und Angebote für Kinder.

Der Gemeindegemeinschaftsrat freut sich auf eine Pfarrerin oder einen Pfarrer, die oder der aufgeschlossen und engagiert ist und die laufende Arbeit unterstützt und eigene Akzente setzt. Wichtig ist dem Gemeindegemeinschaftsrat die Fortführung der gemeinsamen Feste in Zusammenarbeit mit der Kommune und den örtlichen Vereinen.

Die wunderschöne Schinkelkirche in Liebenwalde wurde in den letzten Jahren außen saniert. Auch die anderen Kirchen befinden sich fast alle in einem guten Zustand.

Aufgeschlossenheit für die Zusammenarbeit mit der vor Ort arbeitenden Kirchenmusikerin/Katechetin, mit den engagierten Ehrenamtlichen und den kommunalen Behörden wird erwartet. Die Zusammenarbeit mit den Gemeinden des Pfarrsprengels Zehlendorf muss gestaltet werden.

Als Dienstwohnung steht das geräumige Pfarrhaus mit großem Garten in Liebenwalde zur Verfügung.

In Liebenwalde befindet sich eine Grundschule, weiterführende Schulen in umliegenden Orten. Auskünfte erteilen der Vakanzverwalter, Pfarrer Friedemann Humburg, Telefon: 0 33 01/35 25 und der amtierende Superintendent Thomas Köhler, Telefon: 0 33 04/50 05 73.

Bewerbungen werden innerhalb von 4 Wochen nach Erscheinen des Amtsblattes erbeten an das Konsistorium, Georgenkirchstraße 69/70, 10249 Berlin.

5. Die (1.) Pfarrstelle der Evangelischen Kirchengemeinde Weißwasser, Evangelischer Kirchenkreis Niederschlesische Oberlausitz, ist ab sofort durch das Konsistorium wieder zu besetzen.

Die Stadt Weißwasser hat ca. 20.000 Einwohner und liegt in der Lausitz zwischen Cottbus und Görlitz eingebettet in die naturnahe Umgebung von Muskauer Park, Heide und Badeseen sowie der im Entstehen befindlichen Bergbaufolgelandschaft. Sie ist geprägt durch Bergbau und Glasindustrie. In Weißwasser sind alle Schularten vorhanden.

Etwa 2.000 Mitglieder gehören derzeit zur ev. Kirchengemeinde. Sie ist Trägerin der Kindertagesstätte „ARCHE KUNTERBUNT“ und des Projektes Jugendsozialarbeit.

Ein Kantor, eine Katechetin, eine Mitarbeiterin für Seniorenarbeit, eine Rendantin und ein Haushandwerker sind hauptamtlich in der gemeindlichen Arbeit tätig.

Viele Gemeindeglieder engagieren sich im Leben der Gemeinde, in Kirchen-, Kinder-, Jugend- und Posaunenchor, bei der Gestaltung von Gottesdiensten, als Lektoren und Prädikanten, im Besuchsdienst, bei der Kirchenreinigung, bei verschiedenen Projekten und an den Höhepunkten des Kirchenjahres. Die ehrenamtliche Arbeit erfolgt darüber hinaus in unterschiedlichen Arbeitsgruppen, so zur Vorbereitung der Kindergottesdienste, der Redaktion des Gemeindebriefes, zur Gestaltung der Kontakte zu den Partnergemeinden und in den Ausschüssen des Gemeindegemeinschaftsrates.

Das Kirchengebäude wurde in den letzten Jahren umfassend saniert. In vielfältiger Weise ist es flexibel für Gottesdienste, Gemeindegemeinschaftsarbeit, Konzerte, Ausstellungen und andere Veranstaltungen nutzbar.

Die Gemeinde freut sich auf eine Pfarrerin oder einen Pfarrer, die bzw. der

- gern das Wort Gottes verkündigt, offen auf Menschen zugeht und sie zum christlichen Glauben ermutigt,
- als Seelsorgerin oder Seelsorger den Kontakt zu den Menschen sucht,
- eine lebendige Gemeindegemeinschaft befördern und mittragen möchte, die vom Geist der Liebe zu den Menschen und von Offenheit für gesellschaftliche Fragen geprägt ist,
- interessiert ist an der Gestaltung lebendiger Gottesdienste in Zusammenarbeit mit haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
- sich insbesondere in die Arbeit mit Kindern, Konfirmanden und deren Familien aktiv einbringt und die Seniorenarbeit begleitet,
- die Zusammenarbeit mit kirchlichen Partnern und kommunalen Stellen gestaltet und alle anstehenden Herausforderungen in Teamarbeit mit den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie dem GKR mit der nötigen Entschlossenheit angeht.

Eine renovierte Dienstwohnung im Pfarrhaus neben der Kirche in ruhiger Stadtlage mit 130m² Wohnfläche und Garage ist vorhanden. Der Garten des Pfarrgrundstückes kann mit genutzt werden.

Auskünfte erteilen telefonisch die stellvertretende Vorsitzende des Gemeindegemeinschaftsrates, Frau Kerstin Schilling, Telefon: 0172/ 3 21 90 74 oder Diakon Ernst Opitz, Telefon: 0151/19 41 07 98. Anfragen sind möglich auch unter der E-Mail: opitzzsw@web.de.

Bewerbungen werden innerhalb von 6 Wochen nach Erscheinen des Amtsblattes erbeten an das Konsistorium, Georgenkirchstraße 69/70, 10249 Berlin.

6. Die Pfarrstelle der Kirchengemeinden des Pfarrsprengels Groß Jehser, Evangelischer Kirchenkreis Lübben, ist mit 50 % Dienstumfang ab sofort durch Gemeindeglieder wieder zu besetzen.

Eine zusätzliche Beauftragung mit der Wahrnehmung der Krankenhausseelsorge im Krankenhaus Lübben (25 Min. Fahrtzeit) mit 30 % Dienstumfang ist bei entsprechender Eignung möglich.

Der Pfarrsprengel Groß Jehser mit 750 Gemeindegliedern wird aus den Gemeinden Groß Jehser, Buckow, Gollmitz Kemmen und Zinnitz gebildet. Mit der Pfarrstelle verbunden ist die dauerhafte Vakanzverwaltung der Kirchengemeinde Groß Mehrow, die zum Pfarrsprengel Calau gehört. Insgesamt sind 6 Predigtstellen zu betreiben.

In den Dörfern ist in unterschiedlicher Häufigkeit Gottesdienst zu halten. Ausgebildete Lektorinnen und Lektoren und Ruheständler bieten ihre Unterstützung an.

Das Dorf Groß Jehser liegt ca. 6 km von Calau entfernt im südlichen Teil des Kirchenkreises Lübben. Ein Kindergarten befindet sich im Nachbardorf, die Grund- und Oberschule in Calau, Gymnasien in Lübbenau und Luckau (ca. 12–15 km).

Es gibt:

- sechs wunderschöne Kirchen (die Kirche Groß Jehser wird zur Zeit saniert), ein saniertes Pfarrhaus, das sehr gut für eine Familie geeignet ist,
- tatkräftige Unterstützung durch die Gemeindeglieder bei Besuchsdiensten, Gottesdienst-Planung, Vorbereitung von Gemeindeveranstaltungen, Kirchensanierung, bei der Unterhaltung der Außenanlagen,
- Unterstützung der Arbeit mit Kindern und Familien durch eine Katechetin in der Region,
- rege kirchenmusikalische Arbeit mit Erwachsenen und Kindern in Calau.

Neben den üblichen pfarramtlichen Aufgaben wünschen sich die Gemeinden von der Bewerberin oder dem Bewerber insbesondere:

- Offenheit im Umgang mit den Menschen in den Gemeinden, Bereitschaft für Gespräche und Seelsorge,
- lebendige, ansprechende Predigten und
- Begeisterung für das ländliche Leben.

Es wird davon ausgegangen, dass die Inhaberin oder der Inhaber der Pfarrstelle 2 Wochenstunden Religionsunterricht erteilt.

Weitere Auskünfte erteilt Superintendentin Ulrike Voigt, Telefon: 0 35 46/31 22.

Bewerbungen werden innerhalb von 4 Wochen nach Erscheinen des Amtsblattes erbeten an die Gemeindeglieder der Kirchengemeinden des Pfarrsprengels Groß Jehser über die Superintendentur Lübben, Paul-Gerhardt-Straße 2, 15907 Lübben.

7. Die (1.) Pfarrstelle der Evangelischen Kirchengemeinde Wichern-Radeland, Kirchenkreis Spandau, ist ab 1. Oktober 2008 mit 100 % Dienstumfang durch Gemeindeglieder zu besetzen.

Zu der seit Sommer 2004 fusionierten Gemeinde gehören ca. 6.500 Gemeindeglieder.

Die Gemeinde liegt zwischen Stadtfors und Havel am grünen Rand des Spandauer Nordens. Sie verfügt über zwei Predigtstätten: die Wichernkirche (im Gemeindeteil Wichern) und ein modernes Gemeindezentrum (im Gemeindeteil Radeland). Zur Gemeinde gehören drei Eltern-Kind-Gruppen sowie eine Kindertagesstätte mit 45 Plätzen.

Die Gemeinde ist durch die Vielfalt der Gottesdienste, eine lebendige Konfirmandenarbeit, Glaubenskurse und musikalische Gruppen ein Ort der Begegnung. Sie arbeitet eng mit der katholischen Nachbargemeinde zusammen.

Ziel der Gemeindegliederarbeit ist es, Heimat für Menschen aller Generationen (von Krabbelkindern bis zu den Senioren) zu bieten und eine lebendige Gesamtgemeinde zu sein.

Dem Gemeindegliederrat ist es wichtig, den Menschen das Evangelium nahe zu bringen, sie zum Glauben zu ermutigen und diesen gemeinsam zu leben. Er begreift die Gottesdienste als Mitte und Ausgangspunkt des gemeindlichen Lebens und Handelns.

Die Gemeinde freut sich auf eine Pfarrerin oder einen Pfarrer, die oder der

- ihren oder seinen Glauben überzeugend lebt und der Gemeinde vermittelt,
- Freude an der Verkündigung und der Gestaltung lebendiger Gottesdienste hat,
- Menschen in ihren Stärken und Begabungen fördert und sie ermutigt, sich in der Gemeinde zu engagieren und Aufgaben selbstständig wahrzunehmen,
- Verwaltungsaufgaben und Mitarbeiterführung verantwortungsvoll wahrnimmt.

Eine geräumige Dienstwohnung mit Amtszimmer und kleinem Garten ist vorhanden und soll von der neuen Stelleninhaberin oder dem neuen Stelleninhaber bezogen werden.

Auskünfte erteilen die Vorsitzende des Gemeindegliederrates, Frau Margit Rehfeldt, Telefon: 030/3 36 52 15 und die geschäftsführende Pfarrerin Sabine Kuhnert, Telefon: 030/35 50 50 84.

Bewerbungen werden innerhalb von 4 Wochen nach Erscheinen des Amtsblattes erbeten an den Gemeindegliederrat der Evangelischen Kirchengemeinde Wichern-Radeland über die Superintendentur des Kirchenkreises Spandau, Judenstraße 37, 13597 Berlin.

8. Die (1.) Pfarrstelle der Kirchengemeinde Strausberg, Evangelischer Kirchenkreis Fürstenwalde-Strausberg, ist ab 1. November 2008 durch Gemeindeglieder wieder zu besetzen.

Die Kirchengemeinde hat 1.700 eingetragene Gemeindeglieder, es gibt zwei Predigtstätten und einen gemeindeeigenen Friedhof.

In der Gemeinde sind eine Kantorin (50 %) und eine regional zuständige Katechetin tätig. Das Gemeindebüro ist mit einer Küsterin zu 50 % besetzt.

Zur Unterstützung des engagierten Gemeindegliederrates gibt es sachbezogene Ausschüsse.

Die Gemeinde wünscht sich von ihrer Pfarrerin oder ihrem Pfarrer

- die Bereitschaft mit verschiedenen Altersgruppen theologisch zu arbeiten,
- Gottesdienste an zwei Predigtstellen sowie in regelmäßigen Abständen in den drei Alters- und Seniorenheimen der Stadt,
- die engagierte Begleitung bei den anstehenden vielfältigen Bauvorhaben einschließlich Restaurierung der Orgel,
- Offenheit für Menschen, insbesondere Familien, die in der Gemeinde noch nicht fest verwurzelt sind,
- die Weiterführung der guten Kontakte in das öffentliche Leben der Stadt und mit dem Freundeskreis der St. Marienkirche.

In der Weiterführung des Religionsunterrichtes (2 Wochenstunden) sieht der Gemeindegliederrat eine wichtige Möglichkeit, Kirchenferne zu erreichen.

Die Gemeinde freut sich auf eine Pfarrerin oder einen Pfarrer, die oder der Gewachsenes akzeptiert und gemeinsam mit allen Gemeindegliedern Neues entwickeln möchte, so dass die Gemeinde weiter einladend und offen für alle Menschen in Strausberg sein kann.

Strausberg ist eine grüne Stadt am See im S-Bahnbereich, in der es Kindertagesstätten und alle Schularten einschließlich Musikschulen gibt.

Auskünfte erteilen die Vorsitzende des Gemeindegliederrates, Gerd Gusowski, Telefon: 0 33 41/2 21 77 (abends), e-Mail: ggusowski@gmx.de oder Gemeindebüro: 0 33 41/21 55 41 (vormittags) sowie Superintendent Frank Schürer-Behrmann, Telefon: 0 33 61/59 18 10, superintendentur@ekks.de.

Bewerbungen werden innerhalb von 4 Wochen nach Erscheinen des Amtsblattes erbeten an den Gemeindegliederrat der Kirchengemeinde Strausberg über die Superintendentur Fürstenwalde-Strausberg, Domplatz 4, 15517 Fürstenwalde.

9. Die (6.) Kreispfarrstelle für Seelsorge im Krankenhaus im Evangelischen Kirchenkreis Berlin Nord-Ost ist ab 1. April 2009 wieder zu besetzen. Die Übertragung der Pfarrstelle erfolgt für die Dauer von 6 Jahren. Einsatzort ist das Helios-Klinikum in Berlin-Buch.

Bewerberinnen und Bewerber sollen nach den Richtlinien für die Krankenhausseelsorge im Bereich der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz vom 15. Dezember 2000 (KA-Bl. 2001, S. 7 und KABL. 2006, S. 22) eine klinische Seelsorgeausbildung durchlaufen oder eine vergleichbare Qualifikation erworben haben.

Tätigkeitsfelder:

1. Seelsorgerliche Arbeit gegenüber Kranken, Angehörigen und Mitarbeitern der Klinik
2. Bereitschaft zur Zusammenarbeit im ökumenischen Seelsorgeteam
3. Gestaltung von Gottesdiensten
4. Mitwirkung bei der Ausgestaltung und Nutzung des „Raumes der Stille“
5. Mitarbeit im ökumenischen Vertrauenskreis (Seelsorgebeirat)
6. Mitgestaltung der Regionalkonvente
7. Mitwirkung bei der Vernetzung von Krankenhaus und Ortsgemeinde und Krankenhaus und Gemeinden im Kirchenkreis.

Auskünfte erteilen die Landespfarrerin für Seelsorge im Krankenhaus, Frau Gabriele Lucht, Telefon: 030/2 43 44-232 und Herr Superintendent Martin Kirchner, Telefon: 030/45 30 16 25 oder Telefon: 0 30/4 55 50 60.

Bewerbungen werden innerhalb von 4 Wochen nach Erscheinen des Amtsblattes erbeten an den Kreiskirchenrat des Evangelischen Kirchenkreises Berlin Nord-Ost, Nazarethkirchstraße 50, 13347 Berlin.

*

Erneute Ausschreibung von Pfarrstellen

1. Die Pfarrstelle der Kirchengemeinde Bergholz-Rehbrücke, Kirchenkreis Potsdam, ist ab sofort mit 80 % Dienstumfang durch das Konsistorium wieder zu besetzen.

Gesucht wird eine ordinierte Gemeindepädagogin bzw. ein ordinerter Gemeindepädagoge oder eine Pfarrerin bzw. ein Pfarrer, die oder der neben pfarramtlicher Tätigkeit in Bergholz-Rehbrücke ihren bzw. seinen Schwerpunkt in der gemeindepädagogischen Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen am Ort und im künftigen Pfarrsprengel im Potsdamer Süden sieht.

Seit vielen Jahren gibt es eine enge regionale Verbindung mit der Potsdamer Auferstehungskirchengemeinde. Wesentlich ist die Fortsetzung dieser Zusammenarbeit und die Entwicklung der künftigen Gemeinschaft im Pfarrsprengel, zu dem auch die Potsdamer Kirchengemeinden Drewitz-Kirchsteigfeld und Stern gehören werden.

Die vier Gemeinden im Potsdamer Süden wünschen sich eine Bewerberin oder einen Bewerber, die oder der die von vielen mitgetragene Gemeindegemeinschaft aufnimmt und neue Impulse für eine regionale Zusammenarbeit setzt.

Die Kirchengemeinde Bergholz-Rehbrücke selbst wird durch altingesessene Bevölkerung ebenso geprägt wie durch viele Neuzuzugene. Die Gemeinde erwartet eine Persönlichkeit, die gerne auf Menschen auch am Rande oder außerhalb der Kirchengemeinde zugeht, das gute Verhältnis zur Kommune pflegt und die Verbindung zum evangelischen Kindergarten (in Trägerschaft des Diakonischen Werkes) stärkt. Dazu gehören vielfältige Bildungsarbeit, seelsorgerliche Begleitung sowie die Gestaltung lebendiger Gottesdienste.

Die Gemeinde verfügt über eine restaurierte barocke Dorfkirche und einen Friedhof mit einer neu erbauten Kapelle.

Im Gemeindehaus steht eine renovierte Dienstwohnung bereit.

Bergholz-Rehbrücke grenzt an das Stadtgebiet von Potsdam, gehört aber zur Großgemeinde „Nuthetal“ im Kreis Potsdam-Mittelmark.

Nähere Auskünfte erteilen der Vorsitzende des Gemeindegemeinderates, Dr. G. Doyé, Telefon: 03 32 00/8 57 40, gdoeye@mittelmark.de, der Vakanzverwalter, Pfarrer Th. Seibt, Telefon: 03 31/8 87 29 65, thomas.seibt@onlinehome.de und Superintendent Dr. Zehner, Telefon: 03 31/90 11 69, suptur@evkirchepotsdam.de.

Bewerbungen werden innerhalb von 4 Wochen nach Erscheinen des Amtsblattes erbeten an das Konsistorium (Ref. 3.1), Georgenkirchstraße 69/70, 10249 Berlin.

2. Die (1.) Pfarrstelle der Evangelischen Kirchengemeinde Frankfurt (Oder), Evangelischer Kirchenkreis An Oder und Spree, ist ab sofort durch das Konsistorium wieder zu besetzen.

Die Evangelische Kirchengemeinde Frankfurt (Oder) hat ca. 5.500 Gemeindeglieder und besteht aus mehreren Gemeindebezirken, die seit 10 Jahren zu einer Gemeinde zusammenwachsen.

Die Gemeinde wird von einem Gremium geleitet, das die Verantwortung arbeitsteilig trägt. Deshalb wünscht sich die Gemeinde eine Pfarrerin oder einen Pfarrer, die oder der bereit ist, in einem Team von Pfarrerinnen und Pfarrern und Ehrenamtlichen mitzuarbeiten und das Zusammenwachsen der Gemeinde zu fördern.

Frankfurt (Oder) ist Universitätsstadt und hat eine landschaftlich reizvolle Umgebung. Die Stadt verfügt über zahlreiche Bildungsangebote: u.a. gibt es drei evangelische Kindergärten, eine evangelische Grundschule mit Hort und 2 Gymnasien.

Die Gemeinde wünscht sich eine Pfarrerin oder einen Pfarrer, die oder der

- Menschen aller Altersgruppen seelsorgerlich begleitet,
- die Fähigkeit hat, Gemeindeglieder zur ehrenamtlichen Mitarbeit zu motivieren und
- dabei zu begleiten,
- in Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Gemeindeaufbaukonzept „Kirche für Einsteiger“ umsetzt,
- sich für die kontinuierliche Weiterführung der bestehenden gemeindlichen Angebote verantwortlich fühlt,
- mit den beiden Kitas (Kindergarten Bergstraße und Hort der Evangelischen Kirchengemeinde), der Evangelischen Grundschule und den städtischen Schulen konstruktiv zusammenarbeitet und Freude an der Arbeit mit Kindern und Familien hat,
- die weitere Begleitung von Jugendlichen im Gemeindeleben, insbesondere nach der Konfirmation, als eine Herzenssache betrachtet,
- im Förderkreis des Ökumenischen Europazentrums (Deutsch-Polnisches Zentrum in der Friedenskirche) mitarbeitet.

Eine geräumige Dienstwohnung in einem Gemeindehaus in attraktiver Lage steht zur Verfügung.

Auskünfte erteilen Pfarrerin Susanne Seehaus, Telefon: 03 35/38 72 80 14 und der Älteste Herr Möckel, Telefon: 03 35/5 00 45 45.

Bewerbungen werden innerhalb von 4 Wochen nach Erscheinen des Amtsblattes erbeten an das Konsistorium, Georgenkirchstraße 69/70, 10249 Berlin.

3. Die (1.) Pfarrstelle der Evangelischen Nikolaikirchengemeinde Eisenhüttenstadt, Evangelischer Kirchenkreis An Oder und Spree, ist ab sofort durch das Konsistorium im eingeschränkten Dienst mit 50 % Dienstumfang wieder zu besetzen.

Verbunden mit der Pfarrstelle ist die Wahrnehmung der Kinder- und Jugendarbeit in der Region mit 25 % Dienstumfang. Ein zusätzlicher Dienstumfang kann im Umfang von 25 % zur Erteilung von Religionsunterricht gegeben werden.

Eisenhüttenstadt liegt 30 km südlich von Frankfurt (Oder). Am Ort gibt es alle Schularten, einschließlich einer Musikschule.

Im Jahr 1999 wurde die neu aufgebaute gotische Stadtkirche gemeinsam mit einer neuen Orgel wieder eingeweiht. Eine Dienstwohnung (126 m²) befindet sich im Dachgeschoss des gegenüberliegenden neu sanierten Gemeindehauses.

Neben der Erfüllung der pfarramtlichen Aufgaben in Verkündigung (2 Predigtstellen), Seelsorge, Lehre und Gemeindeleitung wünscht sich die Gemeinde eine engagierte Zusammenarbeit mit den ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in verschiedenen Gemeindekreisen.

Eine intensive Zusammenarbeit mit der Friedenskirchengemeinde Eisenhüttenstadt wird erwartet.

Die Gemeinde pflegt gute ökumenische Kontakte und fühlt sich mit den Vereinen und Einrichtungen Fürstenbergs verbunden.

In der Kirchengemeinde sind eine Katechetin, ein Kirchenmusiker, eine Gemeinsekretärin und ein Hausmeister mit eingeschränktem Beschäftigungsumfang tätig.

Bewerbungen werden innerhalb von 4 Wochen nach Erscheinen des Amtsblattes erbeten an das Konsistorium, Georgenkirchstraße 69/70, 10249 Berlin.

4. Die (1.) Pfarrstelle des Pfarrsprengels Märkische Schweiz, Evangelischer Kirchenkreis Fürstenwalde-Strausberg, ist ab 1. November 2008 mit 80 % Dienstumfang durch Gemeinewahl wieder zu besetzen.

Der Dienstumfang kann durch eine kreiskirchliche Beauftragung, voraussichtlich als Kreisdiakoniefarrerin oder als Kreisdiakoniefarrer um 20 % auf einen Gesamtumfang von 100 % ergänzt werden.

Der Pfarrsprengel besteht aus den beiden Evangelischen Kirchengemeinden Buckow (ca. 630 Gemeindeglieder) und Prädikow (ca. 300 Gemeindeglieder). Es gibt insgesamt 10 Kirchen und eine Predigtstätte, in denen in unterschiedlichem Rhythmus Gottesdienste stattfinden. Die Kirchen in der Kirchengemeinde Buckow sind in einem guten baulichen Zustand. In der Kirchengemeinde Prädikow sind Sanierungsarbeiten an verschiedenen Kirchen im Gang.

In den Gemeinden engagieren sich zwei Gemeindeglieder, die mehrmals im Jahr gemeinsam tagen. In Buckow gibt eine Katechetin Christenlehre und eine Bürokräftin ist stundenweise tätig. Zwei ehrenamtliche Gemeindeglieder sind als Gottesdienstlektoren aktiv. Ein ökumenischer Kirchenchor und ein Flötenchor gestalten das Gemeindeleben mit.

In Buckow steht eine sanierte Pfarrwohnung (ca. 120 m²) im Pfarrhaus zur Verfügung, ebenso wie verschiedene Büro- und Gemeinderäume und ein schöner Pfarrgarten.

Die Kirchengemeinden des Pfarrsprengels wünschen sich eine engagierte Pfarrerin bzw. Gemeindepädagogin oder einen engagierten Pfarrer bzw. Gemeindepädagogen, die oder der Freude mitbringt an der Gemeindegemeinschaft, die Menschen mit ihrer Geschichte respektiert und gleichzeitig neue Impulse zur Gestaltung und Strukturierung des kirchlichen Lebens in einem ländlichen Raum einbringt.

Schulstandorte in der näheren Umgebung sind:

- Grundschule in Buckow
- Gesamtschule in Müncheberg und Strausberg
- Gymnasium in Strausberg
- Grundschule, Realschule und Gymnasium im Katholischen Schulzentrum-Bernhardinum Fürstenwalde (Bereitstellung einer Busverbindung durch das Bernhardinum).

Auskünfte erteilen Herr Ulrich Wehlan, Telefon: 03 34 33/5 61 11; E-Mail Familie@Wehlan.net oder Herr Superintendent Schürer-Behrmann, Telefon: 033 61/59 18 10, E-Mail superintendentur@ekkfs.de.

Bewerbungen werden innerhalb von 4 Wochen nach Erscheinen des Amtsblattes erbeten an die Gemeindeglieder der Kirchengemeinden des Pfarrsprengels Märkische Schweiz über die Superintendentur des Evangelischen Kirchenkreises Fürstenwalde-Strausberg, Domplatz 4, 15517 Fürstenwalde.

Ausschreibung einer Stelle im Konsistorium für die Leitung der Abteilung „Theologische Aus-, Fort- und Weiterbildung und Geschäftsführung des Theologischen Prüfungsamtes“

Im Konsistorium der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz ist zum 1. Februar 2009 die Stelle der Leitung der Abteilung 4 neu zu besetzen. Die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter ist zugleich Mitglied des Kollegiums des Konsistoriums.

Zu den Aufgaben gehören:

- das Theologiestudium, einschließlich dessen konzeptioneller Weiterentwicklung, der Begleitung der Studierenden (Personalentwicklung), der Durchführung des Ersten Theologischen Examens und des Kontakts zur Theologischen Fakultät der Humboldt-Universität
- das Studium der Gemeindepädagogik, einschließlich dessen konzeptioneller Weiterentwicklung, der Begleitung der Studierenden, der Kontakt zur Evangelischen Fachhochschule Berlin und der Geschäftsführung des Kuratoriums der EFB
- die Diakonenausbildung
- der Vorbereitungsdienst (Vikariat), einschließlich der konzeptionellen Weiterentwicklung und der Durchführung des Zweiten Theologischen Examens und der Zweiten Gemeindepädagogischen Prüfung
- die Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten
- die Geschäftsführung des Theologischen Prüfungsamtes
- die Vertretung der EKBO in zahlreichen Gremien, sowie gegenüber anderen Landeskirchen und der EKD.

Erwartet werden:

- Abgeschlossene Pfarramtsausbildung
- Berufserfahrung im Pfarramt
- Leitungserfahrung
- Kreativität im Umgang mit jungen Menschen
- Pädagogische und didaktische Kompetenz
- Kommunikative Kompetenz
- Kenntnisse hochschulpolitischer Entwicklungen
- Theologische wissenschaftliche Kompetenz
- Entscheidungsfreudigkeit
- Teamfähigkeit
- Fähigkeit zur Personalgewinnung, -auswahl, -entwicklung und -führung
- Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung hinsichtlich der Qualifizierung des theologischen Nachwuchses
- Mitgestaltung des Pfarrbildes und Mitkonzeptionierung des Pfarramtes der Zukunft.

Die Stelle ist als Kirchenbeamtenstelle des höheren Dienstes ausgewiesen. Die Besoldung erfolgt nach der Besoldungsgruppe A 16 der Kirchlichen Besoldungsordnung.

Aussagekräftige Bewerbungsunterlagen werden bis zum 25. Oktober 2008 erbeten an das Konsistorium der EKBO, z. H. OKR Straßmeir, Georgenkirchstraße 69, 10249 Berlin.

*

Ausschreibung von Kirchenmusikstellen

1. Im Pfarrsprengel Storkow, Evangelischer Kirchenkreis Fürstenwalde-Strausberg, mit den Kirchengemeinden Storkower Land, Reichenwalde und Friedersdorf-Kablow ist für die Zeit des Erziehungsurlaubes der Kantorin (19.10.2008 bis 30.11.2010) eine B-Kirchenmusikstelle mit 50 % Dienstumfang zu besetzen.

- Zu den Schwerpunkten der Arbeit gehören:
- die Leitung des Storkower Chores,
 - die musikalische Begleitung von Sonntags- und Festgottesdiensten sowie
 - die Gestaltung kirchenmusikalischer Höhepunkte im gesamten Pfarrsprengel.

Die genaue Festlegung der Aufgaben und Dienste erfolgt in Absprache mit der Bewerberin oder dem Bewerber bei Dienstantritt auf der Grundlage der in der Landeskirche geltenden Richtlinie zur Berechnung des Beschäftigungsumfanges für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker.

Die Vergütung erfolgt gemäß Tarifvertrag der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (TV-EKBO) vom 9. Juli 2008. Durch zahlreich anfallende Kasualien und durch das Erteilen von Musikunterricht besteht die Möglichkeit eines Zuverdienstes.

Eine Wohnung in Storkow, dessen reizvolles Umland von zahlreichen Seen und Wäldern geprägt ist, kann bereitgestellt werden. Die Nähe zu Berlin und die gute Verkehrsanbindung machen es aber auch möglich, von dort aus zu pendeln.

Nähere Auskünfte erteilen Pfarrer Matthias Spikermann, Telefon: 03 36 78/4 46 30 oder 03 36 78/7 28 12, die Vorsitzende des kirchenmusikalischen Ausschusses des Gemeindekirchenrates, Frau Margot Schmatz, Telefon: 03 36 78/7 18 93 und Frau Kantorin Saiko Yoshida-Mengk, Telefon: 0176/24 82 18 08.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen werden innerhalb einer Frist von 14 Tagen nach Erscheinen des Amtsblattes erbeten an den Gemeindekirchenrat der Evangelischen Kirchengemeinde Storkower Land (z. Hd. Pfarrer Spikermann), Altstadt 25,15859 Storkow/Mark.

2. In der Evangelischen Kirchengemeinde Sophien, Evangelischer Kirchenkreis Berlin Stadtmitte, ist zum 1. Januar 2009 eine B-Kirchenmusikstelle mit 50 % Dienstumfang neu zu besetzen. Der Schwerpunkt der Tätigkeit liegt an der Sophienkirche.

Das Gemeindegebiet der vereinigten Kirchengemeinde mit etwa 8000 Gemeindegliedern zieht sich westlich vom Humboldthafen über die Spandauer und Rosenthaler Vorstadt hinauf bis zum südlichen Prenzlauer Berg. Die Gemeinde ist geprägt vom sozialen Wandel durch Zuzug von jungen Menschen und Familien. In der Golgathakirche, der Sophienkirche und der Zionskirche feiert die Gemeinde regelmäßig Gottesdienste.

Die Gemeinde wünscht sich die Kirchenmusik als Angebot an die Gemeinde, das geistliche Leben und die Gottesdienste musikalisch auszugestalten und zu bereichern.

Die beruflichen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker sollen hierbei das „musikalische Gesicht“ der Standorte entwickeln, sich als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, als Koordinatorinnen und Koordinatoren für das ehrenamtliche musikalische Engagement von Gemeindegliedern verstehen, die kirchenmusikalische Arbeit in der Gesamtgemeinde vernetzen und gesamtgemeindliche Aufgaben in einem gleichberechtigten Team wahrnehmen.

Derzeit übernehmen ein Kirchenmusiker an der Golgathakirche und eine Kirchenmusikerin an der Zionskirche mit einem Dienstumfang von je 50% diese Aufgaben. Die Gemeinde hat zur Zeit drei Kantoreien, die schwerpunktmäßig in den Gottesdiensten singen, aber auch größere gemeinsame Projekte erarbeiten, einen Jazzchor, zwei Kinderchöre, einen Posaenchor und einen Liturgischen Chor (Schola); die beiden letzten werden nebenamtlich geleitet.

Die Gemeinde wünscht sich eine Kirchenmusikerin oder einen Kirchenmusiker mit Lust und Freude am Spiel auf der Schuke-Orgel (Potsdam, Baujahr 1970, 2 Manuale und Pedal, 28 klingende Register) sowie Phantasie und Engagement für die gemeinsame Entwicklung der Kirchenmusik mit den beiden anderen Kirchenmusikern.

Neben dem regelmäßigen Orgeldienst in den Sonntagsgottesdiensten und der Leitung der Sophienkantorei kann sich die Gemeinde folgende Aufgaben vorstellen: Musikalische Mitgestaltung des Gottesdienstes, Orgelkonzerte, Aufbau eines Instrumentalensembles oder eines Kinderchores.

Die Mitgliedschaft in der Evangelischen Kirche wird vorausgesetzt. Die Vergütung erfolgt gemäß Tarifvertrag der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (TV-EKBO) vom 9. Juli 2008.

Für weiterführende Informationen steht Frau Pfarrerin Eva-Maria Menard, Telefon: 030/4 49 21 91 zur Verfügung. Weitere Informationen zur Gemeinde sind unter www.sophien.de zu finden.

Die Wahlproben finden voraussichtlich am 27.11.2008 statt.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen werden bis zum 24. Oktober 2008 erbeten an den Gemeindekirchenrat der Evangelischen Kirchengemeinde Sophien, Frau Dr. Cornelia Kunkat, Große Hamburger Straße 29, 10115 Berlin.

*

Stellenangebot

Das Evangelische Krankenhaus Königin Elisabeth Herzberge (KEH) hat um Veröffentlichung des nachstehenden Stellenangebotes gebeten:

Das Evangelische Krankenhaus Königin Elisabeth Herzberge (KEH) sucht zum 1. März 2009

eine/n Pfarrer/in oder Mitarbeiter/in in der Seelsorge.

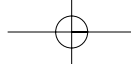
Zu ihren/seinen Aufgaben gehören u.a. die seelsorgliche Begleitung der Patientinnen und Patienten und ihrer Angehörigen, die Sterbegleitung, Gottesdienste und Andachten, Unterricht in der Krankenpflegeschule, Begleitung eines Besuchsdienstes, Bereitschaftsdienste.

Der Dienstumfang beträgt 100 %, die Berufung ist auf 6 Jahre begrenzt.

Im KEH gibt es außerdem noch einen Krankenhauseelsorger.

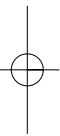
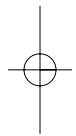
Bewerberinnen und Bewerber sollen nach den Richtlinien für Krankenhauseelsorge der EKBO vom 15. Dezember 2000 (KABl. 2001 S. 7 und KABl. 2006 S. 22) eine klinische Seelsorgeausbildung durchlaufen oder eine vergleichbare Qualifikation erworben und möglichst Erfahrungen in der Krankenhauseelsorge haben.

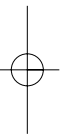
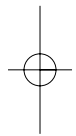
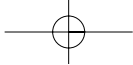
Für Rückfragen wenden Sie sich bitte an den Theologen in der Krankenhaus-Betriebsleitung, Herrn Pfarrer Winfried Böttler (Tel.: 030/54 72-21 23). Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen senden Sie bitte bis 4 Wochen nach Erscheinen des Amtsblattes an das Evangelische Krankenhaus KEH, Pfr. Winfried Böttler, Herzbergstr. 79, 10365 Berlin.



IV. Personlnachrichten

Die Inhalte des Abschnitts ‚Personlnachrichten‘ sind im Internet nicht einsehbar.





V. Mitteilungen

Das Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland hat um Veröffentlichung der nachstehenden Stellenausschreibungen gebeten:

Auslandsdienst in Australien

Die Deutsche Evangelisch-Lutherische Dreifaltigkeitsgemeinde in Melbourne sucht zum 1. August 2009

eine Pfarrerin / einen Pfarrer / ein Pfarrehepaar

für den Zeitraum von zunächst 6 Jahren.

Die Gemeinde (www.kirche.org.au) besteht seit 1853. Sie setzt sich zu einem Großteil aus Einwandererfamilien zusammen. In den letzten Jahren hat sich die Gemeinde verjüngt und ist gewachsen. Die Gemeindemitglieder leben im Großraum Melbourne, einem Gebiet, das sich über mehr als 1000 km² erstreckt.

Die Gemeinde hat enge Kontakte zur dt. luth. Johannesgemeinde (www.stjohnsgerman.com) und zur deutschsprachigen katholischen Gemeinde. Sie pflegt gute Beziehungen zur Lutherischen Kirche in Australien (Kanzel- und Abendmahlsgemeinschaft). Im zur Gemeinde gehörenden Martin Luther Heim (www.martinlutherhomes.com.au) erwarten 90 Senioren seelsorgerliche Begleitung. Eine Gemeindepädagogin arbeitet mit einer vollen Stelle in der Gemeinde in den Bereichen Kinder-, Jugend- und Familienarbeit und erteilt an der im Aufbau befindlichen Deutschen Schule Melbourne (www.dsm.org.au) Religionsunterricht.

Die Gemeinde erwartet:

- sorgfältige Gestaltung der sonntäglichen Gottesdienste in traditionellen und modernen Formen,
- Schulung und Begleitung der Ehrenamtlichen,
- innovatives Gestalten und Begleiten von Gemeindeveranstaltungen,
- Verständnis und Einfühlungsvermögen für die besonderen Lebenssituationen der Menschen (binationale Ehen, Entfernung zur Familie in Deutschland, berufliche Veränderungen),
- sehr gute Englischkenntnisse, da die Amtshandlungen überwiegend in Englisch gehalten werden,
- Bereitschaft, auf Menschen zuzugehen,
- Kontaktpflege mit anderen Kirchen und deutschsprachigen Institutionen in Australien.

Ein geräumiges und repräsentatives Pfarrhaus neben der Kirche sowie ein Dienstwagen, der auch privat genutzt werden kann, stehen zur Verfügung.

Die Besoldung erfolgt nach den Richtlinien der EKD. Bewerben können sich Pfarrer/innen, die über mehrjährige Gemeindeerfahrung verfügen und im Dienst einer Gliedkirche der EKD stehen.

Die Ausschreibungsunterlagen und weitere Auskünfte erhalten Sie beim

Kirchenamt der EKD
Postfach 21 02 20
30402 Hannover
Tel.: (0511) 2796-231
Fax: (0511) 2796-99-231
E-Mail: australia@ekd.de
Bewerbungsfrist: 15. Oktober 2008 (Poststempel)

Auslandsdienst in Budapest

Die Evangelische Kirche in Deutschland sucht zum 1. September 2009 für die Deutschsprachige Evangelische Gemeinde Budapest in Ungarn

einen Pfarrer / eine Pfarrerin

für die Dauer von 6 Jahren.

Die Deutschsprachige Evangelische Gemeinde in Budapest besteht aus ortsansässigen Mitgliedern sowie vielen Mitarbeitern deutscher Firmen und Institutionen, die mit ihren Familien häufig nur für einige Jahre in Budapest leben. Die hohe Fluktuation erfordert es, immer wieder neu auf kirchennahe und kirchenferne Menschen zuzugehen.

Neben den mit dem Gemeindeleben verbundenen vielfältigen Aufgaben ist Religionsunterricht an der Deutschen Schule zu erteilen, sind ungarnweit deutschsprachige Häftlinge zu betreuen, Kontakte zu Institutionen zu pflegen und soziale, missionarische und ökumenische Aufgaben wahrzunehmen. Die Gemeinde gehört zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Ungarn.

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung, wenn Sie

- gerne und gut vorbereitet predigen und Gottesdienste gestalten,
- seelsorgerliches Engagement und Kontaktfreudigkeit pflegen,
- Freude am Umgang mit jungen Familien und Kindern haben,
- Organisationstalent mit Flexibilität verbinden,
- gerne ständigen Gemeindeaufbau und die werbende Vertretung der Gemeinde nach außen wahrnehmen,
- angesichts erheblicher Schwankungen im Gemeindeleben Durchhaltevermögen besitzen.

Gottesdienste finden in einer zentral gelegenen Kapelle im Budaer Burgviertel statt. Für weitere gemeindliche Veranstaltungen wird der Gemeindesaal in der eineinhalb Kilometer entfernten geräumigen Pfarrwohnung genutzt.

Ungarische Sprachkenntnisse sind erforderlich und können vor Dienstantritt in einem von der EKD finanzierten Sprachkurs erworben werden.

Die Besoldung richtet sich nach den Bestimmungen der EKD.

Gesucht wird ein Pfarrer/eine Pfarrerin mit öffentlich-rechtlicher Anstellung in einer der Gliedkirchen der EKD sowie mehrjähriger Gemeindeerfahrung.

Die Ausschreibungsunterlagen sind anzufordern beim

Kirchenamt der EKD
Hauptabteilung IV
Postfach 21 02 20
D-30402 Hannover
Tel.: 0511/2796-126 oder -135
Fax: 0511/2796-725
E-Mail: michael.huebner@ekd.de
heike.stuenkel.rabe@ekd.de
Bewerbungsfrist: 15. November 2008 (Poststempel)

Auslandsdienst in Kiew (Ukraine)

Die Evangelische Kirche in Deutschland sucht zum 1. September 2009 für die Deutsche Evangelische Lutherische Gemeinde Kiew in der Ukraine

einen Pfarrer/eine Pfarrerin

für die Dauer von 6 Jahren.

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung, wenn Sie

- gerne gut vorbereitete Gottesdienste als Zentrum des Gemeindelebens feiern,
- Spaß an der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien haben,
- bereit sind, Religionsunterricht an der Deutsch-Ukrainischen Begegnungsschule in Kiew zu erteilen,
- ökumenische Erfahrungen und weiterführendes Interesse für Orthodoxie und andere christliche Konfessionen in Beziehung zu den mit der Evangelischen Kirche in Deutschland verbundenen Kirchen mitbringen,
- aufgeschlossen und kooperativ mit dem Kirchenvorstand die Leitung der Gemeinde ausüben und Mitarbeitende motivieren und unterstützen,
- sich in den nationalen und internationalen Beziehungsfeldern der Gemeinde in Kiew und in der Ukraine mit Gesprächskompetenz engagieren möchten.

Schwerpunkte des Gemeindelebens bilden die Feier der Gottesdienste und täglichen Abendgebete, die Seelsorge, ein vielfältiges kirchenmusikalisches Leben, die Gemeindegruppen sowie weitere Gottesdienste im Bereich des Kirchspiels. Die Gemeinde gehört zur Deutschen Evangelisch-Lutherischen Kirche in der Ukraine (DELKU).

Im Kirchengebäude stehen Begegnungsräume zur Verfügung. Eine Vierzimmerwohnung im Zentrum der Stadt ist vorhanden.

Russische und ukrainische Sprachkenntnisse sind erforderlich und können vor Dienstantritt in einem von der EKD finanzierten bis zu 8-wöchigen Sprachkurs erworben werden.

Gesucht wird ein Pfarrer/eine Pfarrerin mit öffentlich-rechtlicher Anstellung in einer der Gliedkirchen der EKD und mehrjähriger Gemeindeerfahrung.

Die Besoldung richtet sich nach den Bestimmungen der EKD.

Die Ausschreibungsunterlagen sind anzufordern beim

Kirchenamt der EKD
Hauptabteilung IV
Postfach 21 02 20
D-30402 Hannover
Tel.: 0511/2796-126 oder -135
Fax: 0511/2796-725
E-Mail: michael.huebner@ekd.de
heike.stuenkel.rabe@ekd.de
Bewerbungsfrist: 15. November 2008 (Poststempel)

Auslandsdienst im Libanon

Die Evangelische Gemeinde Beirut sucht zum 1. September 2009 für 6 Jahre

ein Pfarrerehepaar oder einen Pfarrer / eine Pfarrerin.

Die Evangelische Gemeinde Beirut betreut Deutschsprachige im Libanon und in Syrien und versteht sich als Brücke zwischen dem Libanon und dem deutschsprachigen Ausland. Ca. 60% der Gemeindeglieder sind mit Libanesen/-innen (christlich und muslimisch) verheiratet.

Zu den Aufgaben neben den üblichen pastoralen Arbeitsfeldern (monatliche Gottesdienste auch in Syrien) gehört die Bereitschaft, sich bewusst in der christlichen Ökumene und im christlich-muslimischen Dialog zu engagieren, da die Gemeinde in diesen Bereichen besonders aktiv ist. Weitere Aufgabenfelder sind die Bildungs- und Kulturarbeit, eine interreligiöse Frauen-, Kinder- und Jugendarbeit sowie die Begleitung der Studenten des Programms „Studium im Mittleren Osten (SIMO)“ und von deutschsprachigen Zivildienstleistenden und Volontären im Libanon. Die Gemeinde pflegt eine aktive Sozialarbeit und ist vernetzt mit libanesischen Sozialorganisationen.

Die Gemeinde besitzt im Herzen von Beirut eine Kirche sowie ein eigenes Gemeindezentrum mit mehreren Mietwohnungen und Gästezimmern und einer geräumigen Pfarrwohnung. Die Betreuung der Immobilie, die die finanzielle Unabhängigkeit der Gemeinde gewährleisten soll, gehört zu den pfarramtlichen Aufgaben.

Wir wünschen uns ein hohes Maß an Flexibilität, Kontaktfreudigkeit, seelsorgerliche, theologische und pädagogische Kompetenz, sowie die Fähigkeit zur Teamarbeit. Eine mehrjährige Gemeindeerfahrung sowie die Bereitschaft, auf Krisen- und Notfälle im Team zu reagieren sind aufgrund der besonderen Situation erforderlich. Gute Englisch- und Französischkenntnisse werden vorausgesetzt, Arabisch sollte erworben werden. Solide PC- und Datenverarbeitungskenntnisse sowie Verwaltungserfahrung sollten vorhanden sein.

Zwei internationale Schulen (englischsprachig) mit dem Abschluss „Internationales Abitur“ (in Deutschland anerkannt) liegen in Fußnähe der Gemeinde.

Nähere Informationen und Ausschreibungsunterlagen können Sie anfordern beim

Kirchenamt der EKD
Postfach 21 02 20
30402 Hannover
Tel.: (0511) 2796-223
Fax: (0511) 2796-99236
E-mail: susanne.helbig@ekd.de
Ende der Bewerbungsfrist: 15. November 2008 (Poststempel)

Auslandsdienst in Moskau

Die Evangelische Kirche in Deutschland sucht zum 1. September 2009 für ihre Pfarrstelle in Moskau

einen Pfarrer / eine Pfarrerin

für die Dauer von 6 Jahren.

Die Gemeindegruppe besteht überwiegend aus Botschaftsangehörigen, Firmenvertretern, Korrespondenten, Wissenschaftlern und Studenten aus den deutschsprachigen Ländern.

Neben der seelsorgerlichen Betreuung der Gemeindegruppe – besonders wichtig sind gut vorbereitete Gottesdienste und Predigten – hat der Pfarrer / die Pfarrerin die Aufgabe, an der Deutschen Schule Moskau zu unterrichten. Wichtig ist die Fähigkeit und Bereitschaft, für viele Schüler, Eltern und Lehrerkollegen tolerante Gesprächspartnerin / toleranter Gesprächspartner zu sein.

Zu den Aufgaben des Pfarrers / der Pfarrerin gehört auch die Zusammenarbeit mit der vorwiegend russischsprachigen evangelisch-lutherischen Gemeinde in Moskau und mit der deutschsprachigen katholischen Schwestergemeinde. Ökumenische Erfahrungen und Interesse für Orthodoxie werden erwartet um die guten Beziehungen zu den der EKD verbundenen Kirchen weiterzuführen.

Die Gottesdienste finden in der Deutschen Botschaft statt, Gemeindeveranstaltungen auch in der geräumigen Pfarrwohnung, die im deutschen Wohngebiet neben der Deutschen Schule liegt.

Der Erwerb russischer Sprachkenntnisse wird erwartet. Die EKD bietet vor Dienstbeginn einen bis 8-wöchigen Sprachkurs an.

Gesucht wird ein Pfarrer/eine Pfarrerin mit öffentlich-rechtlicher Anstellung in einer der Gliedkirchen der EKD und mehrjähriger Gemeindeerfahrung.

Die Besoldung richtet sich nach den Bestimmungen der EKD.

Die Ausschreibungsunterlagen sind anzufordern beim

Kirchenamt der EKD
Hauptabteilung IV
Postfach 21 02 20
D-30402 Hannover
Tel.: 0511/2796-126 oder -135
Fax: 0511/2796-725
E-Mail: michael.huebner@ekd.de
heike.stuenkel.rabe@ekd.de
Bewerbungsfrist: 15. Oktober 2008 (Poststempel)

Auslandsdienst in Stockholm

Die Deutsche St. Gertruds Gemeinde in Stockholm sucht zum 1. Juli 2009 für die Dauer von 6 Jahren

einen Pfarrer / eine Pfarrerin
oder ein stellenteilendes Pfarrehepaar

Die Deutsche St. Gertruds Gemeinde will als Gemeinde in der Evangelisch-Lutherischen Kirche von Schweden (Svenska Kyrkan) den im Bistum Stockholm ständig oder vorübergehend lebenden Christinnen und Christen deutscher Sprache und Herkunft christliche Gemeinschaft bieten und geistliche Heimat sein. Dies geschieht gemäß der biblischen und reformatorischen Grundlagen in ökumenischer Offenheit. Die Deutsche Gemeinde nimmt eine Brückenfunktion innerhalb der schwedisch/deutschen Kirchenbeziehungen wahr.

Das Zentrum der Gemeinde bildet die 1642 erbaute Kirche und das Gemeindehaus in der Altstadt, die auch von vielen Touristen besucht wird. Die Gemeinde hat etwa 2.000 Mitglieder. Zum vielfältigen Gemeindeleben gehört auch die Kirchenmusik. Zu ihr gehören neben vielen Ehrenamtlichen, neun Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ihnen und dem Kirchenvorstand steht der Pfarrer / die Pfarrerin als Hauptpastor/-pastorin nach schwedischem Kirchenrecht gegenüber.

Die Gemeinde bietet einem Pfarrer / einer Pfarrerin oder einem Pfarrehepaar die Möglichkeit, sich mit Freude und Kreativität den Aufgaben einer lebendigen, volkskirchlich geprägten Gemeinde zu widmen.

Die geräumige Pfarrwohnung befindet sich im Gemeindehaus. Eine Deutsche Schule, die vom Kindergarten bis zum Abitur führt, ist am Ort.

Gute Kenntnisse der schwedischen Sprache werden erwartet. Bei Bedarf wird ein von der EKD finanzierter Intensivkurs vor Dienst-antritt angeboten.

Die Besoldung richtet sich nach den Bestimmungen der EKD.

Die Ausschreibungsunterlagen sind anzufordern beim

Kirchenamt der EKD
Hauptabteilung IV
Postfach 21 02 20
D-30402 Hannover
Tel.: 0511/2796-126 und -531
Fax: 0511/2796-725
E-Mail: westeuropa@ekd.de
Bewerbungsfrist: 31. Oktober 2008 (Poststempel)

Auslandsdienst in Thessaloniki (Griechenland)

Die Evangelische Kirche Deutscher Sprache in Thessaloniki sucht zum 1. September 2009 für die Dauer von 6 Jahren

eine Pfarrerin/einen Pfarrer

für die pastorale Betreuung evangelischer Christinnen und Christen deutscher Sprache. Der Schwerpunkt des Dienstes liegt im Großraum Thessaloniki und in Teilen der Region Nordgriechenland.

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung, wenn Sie,

- Flexibilität und Bereitschaft zum Lernen in einem neuen kulturellen Umfeld besitzen,
- bereit sind, sich in den vielfältigen ökumenischen Aufgabenbereichen evangelischer Auslandsarbeit der EKD im griechischen Kontext zu engagieren,
- gewillt sind, die Vernetzung im griechischen Umfeld weiter aktiv zu betreiben und interkulturell offen sind,
- experimentierfreudig für liturgische Innovation und vielfältige Gemeindetreffen sind und
- gern im Team, bestehend aus Sekretärin, Prädikantin, Sozialarbeiterin, Praktikanten und Zivildienstleistenden, arbeiten.

Der Schwerpunkt der Arbeit liegt im Aufspüren und der Zusammenarbeit mit Heiratsmigrantinnen und ihren Familien sowie bei Gemeinemitgliedern, die entweder für eine begrenzte Zeit, einen längeren Zeitraum oder für immer in Thessaloniki oder Nordgriechenland ihren neuen Lebensmittelpunkt gefunden haben (Generalkonsulat, Deutsche Schule, Goethe-Institut).

Darüber hinaus sollte ein besonderes Gespür für das „Griechische Umfeld“, geprägt von einer Orthodoxen Kirchlichkeit, vorhanden sein sowie die Fähigkeit den Dialog untereinander zu führen und zu verstärken.

Wir bieten Ihnen eine Gemeinde mit zahlreichen Aktivitäten im Rahmen der Sozialarbeit, der Eltern-Kind-Arbeit, der Hospizarbeit und der Erwachsenenarbeit, vielfältige Veranstaltungen und zahlreiche Aktivgruppen, engagierten Ehrenamtlichen sowie einem motivierten und offenen Gemeindegemeinderat.

Derzeit sind wir auf der Suche nach einem Pfarrhaus, das zeitgerecht, in einem ansprechenden sozialen Umfeld, zur Verfügung stehen wird.

Bei Dienstantritt sind gute griechische Sprachkenntnisse erforderlich, die vor Dienstbeginn in einem von der EKD finanzierten Sprachkurs erworben werden können.

Die Besoldung richtet sich nach den Bestimmungen der EKD.

Informationen zur Gemeinde finden Sie unter: www.evkiethes.net

Die Ausschreibungsunterlagen sind anzufordern beim:

Kirchenamt der EKD

Hauptabteilung IV

Postfach 21 02 20

D-30402 Hannover

Tel.: 0511/2796-126 oder -127

Fax: 0511/2796-725

E-Mail: suedeuropa@ekd.de

Bewerbungsfrist: 31. Oktober 2008 (Poststempel)