

Kirchliches Amtsblatt

der Evangelischen Kirche im Rheinland

Nr. 3

Ausgegeben Düsseldorf, den 16. März

2015

Inhalt

	Seite		Seite
Brot für die Welt Kanzelabkündigung von Reminiszere, 1. März bis Ostermontag, 6. April 2015.....	66	Kirchengesetz zur Neuregelung des Rechts der Mitarbeitendenvertretung in der Evangelischen Kirche im Rheinland (Mitarbeitendenvertretungsrecht – KG-MVG)	89
Brot für die Welt Kanzelabkündigung Osternacht 4. April und Ostersonntag, 5. April 2015.....	66	Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	91
Beschluss der Landessynode zur Änderung von Artikel 135 der Kirchenordnung	66	Arbeitsrechtsregelung zur vorübergehenden Abweichung vom kirchlichen Arbeitsrecht für die NOSTRA gGmbH in Köln	91
Kirchengesetz zur Änderung von Artikel 32, 44, 99, 109 und 135 der Kirchenordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland	66	Arbeitsrechtsregelung zur vorübergehenden Abweichung vom kirchlichen Arbeitsrecht für den Verein Beratung und Projekte Velbert e. V. in Velbert	92
Kirchengesetz zur Änderung der Ordnung über die Besoldung und Versorgung der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der Vikarinnen und Vikare (Pfarrbesol- dungs- und -versorgungsordnung – PfBVO)	67	Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Arbeitsrechtsregelung des BAT-KF, des MTArb-KF und anderer Arbeitsrechtsregelungen vom 29. August 2014	92
Kirchengesetz zur Änderung der Verordnung über die Stellenbewertung für Stellen im höheren und gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst in den Kirchenkreisen, Kirchengemeinden und deren Verbänden (Stellenbewertungsverordnung).....	68	Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts	92
Kirchengesetz zur Änderung der Altersteildienst- Ordnung (ATDO).....	68	Arbeitsrechtsregelung über die Anwendung der AVR Diakonie Deutschland	93
Kirchengesetz zur Änderung des Urlaubs- und Freistellungsanspruchs für Pfarrerinnen und Pfarrer, Vikarinnen und Vikare und Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte.....	68	Anlage zur Arbeitsrechtsregelung über die Anwendung der AVR Diakonie Deutschland nach der Übergangsbestimmung	93
Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Rechnungsprüfung der Evangelischen Kirche im Rheinland (Rechnungsprüfungsgesetz – RPG).....	70	Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Anlage 6 zum BAT-KF	95
Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die kirchliche Aufsicht für rechtsfähige kirchliche Stiftungen (Kirchliches Stiftungsaufsichtsgesetz).....	71	Arbeitsrechtsregelung über die Anwendung der AVR Diakonie Deutschland	95
Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes zur Ausführung des Disziplinalgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland (Ausführungs- gesetz zum Disziplinalgesetz – AG.DG.EKD)	71	Anlage zur Arbeitsrechtsregelung über die Anwendung der AVR Diakonie Deutschland.....	96
Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die kirchliche Verwaltungsgerichtsbarkeit in der Evangelischen Kirche im Rheinland (Verwaltungsgerichtsgesetz – VwGG.EKiR).....	71	Lineare Besoldungserhöhung.....	96
Zweites Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013	72	Bewertung der Personalunterkünfte ab 1. Januar 2015..	102
Zweites Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 (Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD – MVG-EKD)	72	Urkunde über die Überleitung einer Pfarrstelle	102
		Satzung für den Evangelischen Gemeindeverband Krefeld	103
		Satzung der Ev. Kirchengemeinde Elberfeld-Nord.....	106
		Fortbildungstag „Schriftgutverwaltung und Aktenführung“ FFFZ Düsseldorf 12. Mai 2015	107
		Bekanntgabe eines neuen Kirchensiegels.....	108
		Personal- und sonstige Nachrichten.....	108
		Berichtigung zum KABI 1/2015	110

**Brot für die Welt
Kanzelabkündigung von Reminiszere,
1. März bis Ostermontag, 6. April 2015**

Liebe Gemeinde,

Experten sind sich einig: Niemand müsste auf unserer Erde hungern.

Weltweit wird mehr als genug Nahrung produziert, dass alle davon satt werden könnten. Satt allein ist aber nicht genug. Wer immer nur die gleiche Nahrung isst oder qualitativ schlechte Lebensmittel zu sich nimmt, ist zwar satt, aber nicht gut ernährt. Rund zwei Milliarden Menschen sind betroffen. Sie haben oft mit gesundheitlichen Problemen zu kämpfen, weil sie unter der Mangelernährung leiden. Besonders betroffen sind dabei die Kinder.

Eine Ursache für Mangelernährung ist die Verdrängung einer Vielzahl traditioneller Nahrungsmittel durch industriell hergestellte Produkte. Darum setzt sich Brot für die Welt unter dem Motto „Satt ist nicht genug“ dafür ein, die traditionellen Lebensmittel zu erhalten und deren Anbau neu zu beleben. Denn genau dies sichert eine gesunde, abwechslungsreiche und ausgeglichene Ernährung. Und es macht die Menschen fähig, ihre Ernährung aus eigener Kraft, unabhängig von den großen Lebensmittelhändlern, zu sichern.

Für diese Arbeit braucht Brot für die Welt die Unterstützung vieler Menschen: Durch Gebete, Ihre Kollekte und Ihre Spende helfen Sie, Gottes gute Gabe zu bewahren und gerecht zu verteilen.

Ich wünsche Ihnen eine gesegnete Passions- und Osterzeit.

Ihr

Manfred Rekowski

**Brot für die Welt
Kanzelabkündigung Osternacht 4. April und
Ostersonntag, 5. April 2015**

Liebe Gemeinde,

„Christ ist erstanden, er ist wahrhaftig auferstanden!“ Mit diesen Worten grüßen sich zu Ostern Christinnen und Christen auf der ganzen Welt. Sie bezeugen damit, dass Gott Tod, Leid und Not überwunden hat. Und sie hoffen auf eine Welt in Frieden und Gerechtigkeit.

Eine Hoffnung, die Brot für die Welt weitergeben will. Eine lebendige Hoffnung für AIDS-Waisen in Namibia, für Kleinbauern in Peru, für Kindersoldaten im Kongo und Zwangsprostituierte in Vietnam. Für sie alle – und noch viele mehr – setzt sich „Brot für die Welt“ ein.

Unter dem Motto „Satt ist nicht genug“ will Brot für die Welt in mehr als 70 Ländern Menschen Hoffnung schenken. Dazu braucht Brot für die Welt Ihre Unterstützung.

Ich bitte Sie: Unterstützen Sie diese Arbeit. Setzen Sie ein Zeichen der Hoffnung. Ihre Spende und Ihr Gebet helfen, die Botschaft von Ostern weiterzugeben.

Mit dem Segen des Auferstandenen wünsche ich Ihnen ein hoffnungsvolles Osterfest.

Ihr

Manfred Rekowski

**Beschluss der Landessynode
zur Änderung von Artikel 135
der Kirchenordnung**

1253766

Az. 01-11

Düsseldorf, 10. Februar 2015

Die Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland hat am 15. Januar 2015 folgenden Beschluss gefasst:

„Nach der von der Kirchenleitung in Kraft gesetzten Ordnung der Evangelischen Jugendarbeit im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland nimmt die Evangelische Jugend im Rheinland „die Belange der Jugend im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland im Dienst der Kirche entsprechend ihrem Gesamtauftrag durch Beratung und Beschlussfassung wahr“.

Eine ausdrückliche Nennung der Repräsentanz der Evangelischen Jugend im Rheinland in der Kirchenordnung wäre nicht unproblematisch, da die Arbeitsgemeinschaft keine eigene Rechtspersönlichkeit besitzt.

Die Kirchenleitung wird deshalb gebeten, die von der Evangelischen Jugend im Rheinland vorgeschlagenen Personen gemäß Artikel 135 Satz 2 KO n.F. zu berufen.“

Das Landeskirchenamt

**Kirchengesetz
zur Änderung von Artikel 32, 44, 99, 109 und 135
der Kirchenordnung
der Evangelischen Kirche im Rheinland
vom 16. Januar 2015**

§ 1

Die Kirchenordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland vom 10. Januar 2003 (KABl. 2004, S. 86), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 17. Januar 2014 (KABl. S. 41), wird wie folgt geändert:

1. Artikel 32 Absatz 1 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Die Mindestaltersgrenze des Artikel 44 Absatz 1 findet keine Anwendung.“

2. Artikel 44 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Zum Presbyteramt befähigt ist, wer Mitglied der Kirchengemeinde, zur Leitung und zum Aufbau der Kirchengemeinde geeignet, konfirmiert oder Konfirmierten gleichgestellt ist, mindestens das 18. Lebensjahr vollendet hat und nicht älter als 75 Jahre ist. Wer vor Ende der Amtszeit des Presbyteriums sein 75. Lebensjahr vollendet, verliert erst mit deren Ende die Befähigung zum Presbyteramt. Das Nähere regelt ein Kirchengesetz.“

b) Absatz 4 wird aufgehoben.

3. Artikel 99 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 6 wird wie folgt geändert:

aa) Buchstabe b) erhält folgenden Wortlaut:

„b) Die Zahl der nach Buchstabe a) zu wählenden Abgeordneten beträgt in Kirchengemeinden mit

aa) bis zu	2.000 Mitgliedern	1,
bb) bis zu	4.000 Mitgliedern	2,
cc) bis zu	6.500 Mitgliedern	3,
dd) bis zu	9.000 Mitgliedern	4,
ee) bis zu	12.000 Mitgliedern	5,
ff) bis zu	15.000 Mitgliedern	6,
gg) bis zu	19.000 Mitgliedern	7,
hh) bis zu	23.000 Mitgliedern	8,
ii) bis zu	28.000 Mitgliedern	9,
jj) bis zu	33.000 Mitgliedern	10,
kk) mehr als	33.000 Mitgliedern	11.

Der Kreissynodalvorstand trifft zum 30. Juni des der Presbyteriumswahl vorausgehenden Jahres die Feststellung über die Zahl der Mitglieder der Kirchengemeinden.“

bb) Nach Buchstabe b) werden folgende Buchstaben c) und d) eingefügt:

„c) In Gesamtkirchengemeinden gelten für die Wahl der Abgeordneten die Kirchengemeindebereiche als Kirchengemeinden im Sinne von Buchstabe b).

d) Zur Sicherstellung der Stellvertretung wählt das Presbyterium mindestens so viele Stellvertreterinnen oder Stellvertreter wie Abgeordnete und bestimmt deren Reihenfolge.“

cc) Der bisherige Buchstabe c) wird Buchstabe e).

b) In Absatz 9 werden die Wörter „wie Pfarrstellen in ihr vorhanden sind“ durch die Wörter „wie sie nach Absatz 6 entsenden würde“ ersetzt.

c) Absatz 10 wird wie folgt neu gefasst:

„Durch Satzung kann bestimmt werden, dass pfarramtlich verbundene Kirchengemeinden ihre Abgeordneten in gemeinsamer verbindlicher Beschlussfassung wählen. Die Zahl der Abgeordneten richtet sich nach der Summe der Mitglieder der Kirchengemeinden.“

4. Artikel 109 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 wird die Zahl „12“ durch die Zahl „11“ ersetzt.

b) Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Die Mindestaltersgrenze des Artikel 44 Absatz 1 findet keine Anwendung.“

c) Satz 5 wird wie folgt gefasst:

„Die Mitgliedschaft und die beratende Teilnahme sind bis zum Ende der Amtszeit des Presbyteriums möglich, in der das Mitglied sein 75. Lebensjahr vollendet.“

5. Nach Artikel 135 Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„Dabei sind mindestens zwei zum Presbyteramt befähigte Vertreterinnen oder Vertreter der jüngeren Generation zu berücksichtigen.“

§ 2 Inkrafttreten

(1) Dieses Kirchengesetz tritt am Tag nach der Verkündung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

(2) Abweichend von Absatz 1 treten § 1 Nr. 1 (Artikel 32), § 1 Nr. 2 (Artikel 44) und § 1 Nr. 4 Buchstaben b) und c) (Artikel 109 Absatz 2 Sätze 2 und 5) am 14. Februar 2016 in Kraft.

Bad Neuenahr, den 16. Januar 2015

Evangelische Kirche im Rheinland
Die Kirchenleitung

Siegel Rekowski Dr. Weusmann

Kirchengesetz zur Änderung der Ordnung über die Besoldung und Versorgung der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der Vikarinnen und Vikare (Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung – PfbVO)

Vom 16. Januar 2015

Die Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

§ 1

Die Ordnung über die Besoldung und Versorgung der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der Vikarinnen und Vikare (Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung – PfbVO) vom 5. Dezember 2000, zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 21. Januar 2014 (KABl. S. 68), wird wie folgt geändert:

§ 21 wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 3 wird folgender Satz 5 angefügt:

„Bei der Berechnung des Unterschiedsbetrages oder der Zulage finden ausschließlich die für die Landeskirche geltenden Besoldungstabellen Anwendung.“

2. In Absatz 4 Satz 1 werden die Wörter „Absatz 2 Satz 1“ durch die Wörter „Absatz 3“ ersetzt.

3. In Absatz 5 werden die Wörter „Absatz 2 Satz 1“ durch die Wörter „Absatz 3“ ersetzt.

§ 2

Dieses Kirchengesetz tritt am Tag nach der Verkündung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

Bad Neuenahr, den 16. Januar 2015

Evangelische Kirche im Rheinland
Die Kirchenleitung

Siegel Rekowski Dr. Weusmann

**Kirchengesetz
zur Änderung der
Verordnung über die Stellenbewertung
für Stellen im höheren und gehobenen
allgemeinen Verwaltungsdienst in den
Kirchenkreisen, Kirchengemeinden und
deren Verbänden
(Stellenbewertungsverordnung)**

Vom 16. Januar 2015

Die Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Artikel 1

Die Verordnung über die Stellenbewertung für Stellen im höheren und gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst in den Kirchenkreisen, Kirchengemeinden und deren Verbänden (Stellenbewertungsverordnung) wird wie folgt geändert:

§ 3 der Stellenbewertungsverordnung wird aufgehoben.

**Artikel 2
Inkrafttreten**

Dieses Kirchengesetz tritt am Tage nach der Verkündung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

Bad Neuenahr, den 16. Januar 2015

Evangelische Kirche im Rheinland
Die Kirchenleitung

Siegel

Rekowski Dr. Weusmann

**Kirchengesetz
zur Änderung der
Altersteildienst-Ordnung
(ATDO)**

Vom 16. Januar 2015

Die Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland hat auf Grund § 71 Absatz 4 Pfarrdienstgesetz EKD (PfdG. EKD) und § 51 Absatz 4 Kirchenbeamtengesetz EKD (KBG. EKD) das folgende Kirchengesetz beschlossen:

§ 1

Die Altersteildienst-Ordnung (ATDO) vom 12./18. Mai 2000, zuletzt geändert durch Artikel 1 der Notverordnung zur Änderung der Altersteildienst-Ordnung vom 19. März 2004 (KABl. S. 163), wird wie folgt geändert:

§ 1 Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Auf ihren Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken muss, kann Pfarrerrinnen und Pfarrern ein eingeschränkter Dienst sowie Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten eine Teilzeitbeschäftigung jeweils im Umfang der Hälfte ihres bisherigen Dienstes (Altersteildienst) bewilligt werden, wenn

1. sie das 58. Lebensjahr vollendet haben,
2. sie sich nicht im Wartestand befinden,
3. der Altersteildienst vor dem 1. Januar 2009 beginnt oder bei Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten nach dem

1. Juli 2014 beginnt, die Freistellung gem. Abs. 2 spätestens am 1. Januar 2023 beginnt und die Planstelle bei Eintritt in den Ruhestand aufgehoben wird oder die Planstelle bei Beginn der Freistellung innerhalb der kirchlichen Körperschaft mit einer Kirchenbeamtin oder einem Kirchenbeamten oder einer angestellten Mitarbeiterin oder einem angestellten Mitarbeiter besetzt werden kann, deren oder dessen Planstelle wegfallen wird, und die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte in Abweichung von Nr. 1 das 55. Lebensjahr vollendet hat,

und

4. dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Altersteildienst im Umfang der Hälfte eines uneingeschränkten Dienstes kann nur bewilligt werden, wenn die Antragstellerin oder der Antragsteller in den letzten drei Jahren vor Beginn des Altersteildienstes im uneingeschränkten Dienst beschäftigt war; liegt diese Voraussetzung nicht vor, so ist von dem zuletzt wahrgenommenen eingeschränkten Dienst auszugehen. Das Landeskirchenamt kann in besonders begründeten Fällen Ausnahmen von Satz 2 zulassen.“

§ 2

Dieses Kirchengesetz tritt am Tag nach der Verkündung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

Bad Neuenahr, den 16. Januar 2015

Evangelische Kirche im Rheinland
Die Kirchenleitung

Siegel

Rekowski Dr. Weusmann

**Kirchengesetz
zur Änderung des Urlaubs- und
Freistellungsanspruchs für
Pfarrerinnen und Pfarrer, Vikarinnen
und Vikare und Kirchenbeamtinnen
und Kirchenbeamte**

Vom 16. Januar 2015

Die Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Artikel 1

**Änderung des Kirchengesetzes der Evangelischen
Kirche im Rheinland zur Ausführung des
Pfarrerausbildungsgesetzes der Evangelischen
Kirche der Union**

Das Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zur Ausführung des Pfarrerausbildungsgesetzes der Evangelischen Kirche der Union (Rheinisches Ausführungsgesetz zum Pfarrerausbildungsgesetz) vom 11. Januar 1984 (KABl. S. 22), zuletzt geändert durch § 3 Absatz 3 der Notverordnung/Gesetzesvertretende Verordnung zur Änderung des Besoldungs- und Versorgungsrechts der Pfarrerrinnen und Pfarrer sowie der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten vom 28. Juni/6. Juli 2001 (KABl. S. 165 und 283), wird wie folgt geändert:

1. In § 9 werden folgende Absätze 6 bis 8 angefügt:

„(6) Zusätzlich zu den in § 33 Absatz 1 Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW geregelten Fällen erhält die Vikarin oder der Vikar in nachstehenden Fällen im jeweils zugeordneten Umfang Sonderurlaub:

- a) bei kirchlicher Trauung der Vikarin oder des Vikars
einen Arbeitstag,
- b) bei Taufe eines Kindes der Vikarin oder des Vikars
einen Arbeitstag,
- c) bei Konfirmation eines Kindes der Vikarin oder des Vikars¹
einen Arbeitstag.

(7) Zur Teilnahme am Deutschen Evangelischen Kirchentag wird der Vikarin oder dem Vikar unter Fortzahlung der Bezüge Dienstbefreiung gewährt, sofern nicht dringende dienstliche Interessen entgegenstehen.

(8) Im Falle einer Wahrnehmung einer Bevollmächtigung oder eines Beistandes nach geltenden Bestimmungen des kirchlichen Disziplinar- oder Mitarbeitervertretungsrechts soll der erforderliche Urlaub gewährt werden, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.“

Artikel 2

Änderung der Verordnung über den Urlaub und sonstige Fälle von Nichterreichbarkeit der Pfarrerrinnen und Pfarrer

Die Verordnung über den Urlaub und sonstige Fälle von Nichterreichbarkeit der Pfarrerrinnen und Pfarrer vom 13. Januar 2012 (KABl. S. 132) wird wie folgt geändert:

1. § 2 Absatz 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Der Urlaub beträgt 42 Kalendertage.“

2. § 2 Absatz 7 wird gestrichen.

3. § 3 Absatz 2 erhält die folgende Fassung:

„(2) Zusätzlich zu den in § 33 Absatz 1 Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW geregelten Fällen erhält die Pfarrerin oder der Pfarrer in nachstehenden Fällen im jeweils zugeordneten Umfang Sonderurlaub:

- a) bei kirchlicher Trauung der Pfarrerin oder des Pfarrers
einen Arbeitstag,
- b) bei Taufe eines Kindes der Pfarrerin oder des Pfarrers
einen Arbeitstag,
- c) bei Konfirmation eines Kindes der Pfarrerin oder des Pfarrers¹
einen Arbeitstag.

4. In § 3 werden die folgenden Absätze 3 bis 5 angefügt:

„(3) Zur Teilnahme am Deutschen Evangelischen Kirchentag wird der Pfarrerin oder dem Pfarrer unter Fortzahlung der Bezüge Dienstbefreiung gewährt, sofern nicht dringende dienstliche Interessen entgegenstehen.

(4) Für Pfarrerrinnen und Pfarrer im Wartestand besteht ein Anspruch auf Sonderurlaub nur für die Dauer der Wahrnehmung eines Auftrages nach § 85 Abs. 2 des Pfarrdienstgesetzes der EKD.

(5) Für Inhaberinnen und Inhaber von Pfarrstellen zur Erteilung von Evangelischer Religionslehre und Pfarrerrinnen und Pfarrer, die mit einem Stellenanteil Evangelische Religionslehre erteilen, gelten die Absätze 1 bis 4 mit der Maßgabe, dass dienstliche Gründe nicht entgegenstehen und die nach dem Landesrecht erforderlichen Genehmigungen vorliegen.“

6. § 5 erhält die folgende Fassung:

„§ 5

Urlaub zur Wahrnehmung einer Bevollmächtigung oder eines Beistands gemäß kirchlichen Disziplinar- oder Mitarbeitervertretungsrechts

Im Falle einer Wahrnehmung einer Bevollmächtigung oder eines Beistandes nach geltenden Bestimmungen des kirchlichen Disziplinar- oder Mitarbeitervertretungsrechts soll der erforderliche Urlaub gewährt werden, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.“

7. Es wird nach § 6 ein neuer § 7 angefügt:

„§ 7

Genehmigung von Urlaub oder Nichterreichbarkeit

(1) Urlaub bedarf der Genehmigung der dienstaufsichtführenden Superintendentin oder des dienstaufsichtführenden Superintendenten. Bei Superintendentinnen und Superintendenten sowie bei Inhaberinnen und Inhabern landeskirchlicher Pfarrstellen, mit Ausnahme der Inhaberinnen und Inhaber von Pfarrstellen mit besonderem Auftrag (mbA-Stellen), bedarf der Urlaub der Genehmigung des Landeskirchenamtes.

(2) Sonderurlaub soll 14 Tage im Kalenderjahr nicht übersteigen. Ausnahmen hiervon bedürfen der Genehmigung des Landeskirchenamtes.

(3) Nichterreichbarkeit wegen Mitarbeit in kirchlichen Gremien gemäß § 53 des Pfarrdienstgesetzes der EKD ist dem Leitungsorgan der Anstellungskörperschaft, bei Gemeindepfarrerrinnen und Gemeindepfarrern auch der dienstaufsichtführenden Superintendentin oder dem dienstaufsichtführenden Superintendenten, bei Superintendentinnen und Superintendenten sowie Inhaberinnen und Inhabern landeskirchlicher Pfarrstellen mit Ausnahme der Inhaberinnen und Inhaber von Pfarrstellen mit besonderem Auftrag dem Landeskirchenamt rechtzeitig anzuzeigen. Satz 1 gilt auch für sonstige Fälle von Nichterreichbarkeit aus dienstlichen Gründen.

(4) Nichterreichbarkeit nach Absatz 3 bedarf bei einer Dauer von mehr als drei Tagen der Zustimmung der dienstaufsichtführenden Superintendentin oder des dienstaufsichtführenden Superintendenten. Bei Superintendentinnen und Superintendenten sowie Inhaberinnen und Inhabern landeskirchlicher Pfarrstellen, mit Ausnahme der Inhaberinnen und Inhaber von Pfarrstellen mit besonderem Auftrag, wird die Zustimmung vom Landeskirchenamt erteilt.

(5) Inhaberinnen und Inhabern von Pfarrstellen zur Erteilung von Evangelischer Religionslehre und Pfarrerrinnen und Pfarrer, die mit einem Stellenanteil Evangelische Religionslehre erteilen, müssen zusätzlich die nach dem Landesrecht erforderlichen Genehmigungen einholen.“

Artikel 3

Verordnung über die Freistellung wegen Mutterschutz für Beamtinnen, Eltern- und Pflegezeit, Erholungs- und Sonderurlaub der Beamtinnen und Beamten im kirchlichen Dienst

Auf Grund von § 38 Absatz 4 des Kirchengesetzes über die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in der Evangelischen Kirche in Deutschland hat die Landessynode am 16. Januar 2015 die folgende Verordnung über die Freistellung wegen Mutterschutz für Beamtinnen, Eltern- und Pflegezeit, Erholungs- und Sonderurlaub der Beamtinnen und Beamten im kirchlichen Dienst beschlossen:

¹ Entsprechendes gilt für den Fall, dass das Kind ausnahmsweise nicht evangelisch ist, für vergleichbare Amtshandlungen (z.B. Erstkommunion).

§ 1 Einleitende Vorschrift

Die Verordnung über die Freistellung wegen Mutterschutz für Beamtinnen und Richterinnen, Eltern – und Pflegezeit, Erholungs- und Sonderurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Land Nordrhein-Westfalen (Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW – FrUrV NRW) vom 10. Januar 2012 ist für die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten im allgemeinen Verwaltungsdienst der Evangelischen Kirche im Rheinland in ihrer jeweils gültigen Fassung anzuwenden, soweit in dieser Verordnung oder in anderen kirchlichen Vorschriften nicht etwas anderes bestimmt ist.

§ 2 (zu § 25)

§ 25 Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW vom 10. Januar 2012 in der jeweils geltenden Fassung findet mit der Maßgabe Anwendung, dass dem Absatz 2 folgender Satz 4 angefügt wird:

„Gleiches gilt für die Wahrnehmung einer Bevollmächtigung oder eines Beistandes nach geltenden Bestimmungen des kirchlichen Disziplinar- oder Mitarbeitervertretungsrechts.“

§ 3 (zu § 33)

§ 33 Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW findet mit folgenden Maßgaben Anwendung:

1. Nach Absatz 1 Satz 2 Ziffer 8 wird der Punkt durch ein Komma ersetzt und werden die folgenden Ziffern angefügt:
 9. bei kirchlicher Trauung einer Kirchenbeamtin oder eines Kirchenbeamten einen Arbeitstag,
 10. bei Taufe und Konfirmation eines Kindes einer Kirchenbeamtin oder eines Kirchenbeamten¹ einen Arbeitstag,
 11. bei Ausübung eines Amtes als Mitglied der nach der Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden kirchlichen Organe und ihrer Ausschüsse sowie der Kirchengemeinden erforderliche Abwesenheitszeit zuzüglich erforderlicher Wegezeiten.
2. Nach Absatz 5 wird folgender Absatz 6 angefügt:

„(6) Zur Teilnahme am Deutschen Evangelischen Kirchentag wird der Kirchenbeamtin oder dem Kirchenbeamten unter Fortzahlung der Bezüge Dienstbefreiung gewährt, sofern nicht dringende dienstliche Interessen entgegenstehen.“

Artikel 4

Inkrafttreten/Außerkräftreten/Übergangsregelungen

(1) Dieses Kirchengesetz tritt am 19. Januar 2012 in Kraft. Zum gleichen Zeitpunkt tritt die Verordnung über Sonderurlaub für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte aus persönlichen Anlässen vom 11. August 1997 (KABl. S. 321) außer Kraft.

(2) Entscheidungen über Urlaub und Freistellungsanträge, die nach dem bis zum 19. Januar 2012 geltenden Recht bis zum Datum der Veröffentlichung dieses Gesetzes genehmigt wurden, bleiben unberührt.

(3) Urlaubsanspruch, der für das Urlaubsjahr 2013 entstanden ist, verfällt entgegen der Bestimmungen des § 19

¹ Entsprechendes gilt für den Fall, dass das Kind ausnahmsweise nicht evangelisch ist, für vergleichbare Amtshandlungen (z.B. Erstkommunion).

Absatz 2 Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres 2014.

Artikel 5

Rückkehr zum einheitlichen Verordnungsrang

Der auf Artikel 2 beruhende Teil dieses Kirchengesetzes kann auf Grund von § 53 Absatz 4 des Kirchengesetzes zur Regelung der Dienstverhältnisse der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche in Deutschland und der auf Artikel 3 beruhende Teil dieses Gesetzes auf Grund von § 38 Absatz 4 des Kirchengesetzes über die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Rechtsverordnung geändert werden.

Bad Neuenahr, den 16. Januar 2015

Evangelische Kirche im Rheinland
Die Kirchenleitung

Siegel

Rekowski Dr. Weusmann

Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Rechnungsprüfung der Evangelischen Kirche im Rheinland (Rechnungsprüfungsgesetz – RPG)

Vom 16. Januar 2015

Auf Grund von Artikel 128 Absatz 3 Buchst. a) der Kirchenordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland vom 10. Januar 2003, in der Fassung vom 17. Januar 2014, hat die Landessynode das folgende Kirchengesetz beschlossen:

§ 1

Das Rechnungsprüfungsgesetz vom 15. Januar 2010 (KABl. S. 67), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 21. Januar 2014 (KABl. S. 75), wird wie folgt geändert:

1. In § 9 wird ein neuer Absatz 3 angefügt:

„(3) Erhebliche Tatsachen, die die Prüfungshandlungen erschweren, insbesondere solche, die zum Abbruch der Prüfung führen können, sowie das Bekanntwerden von schwerwiegenden Rechtsverstößen sind den zuständigen Aufsichtsorganen unverzüglich mitzuteilen.“
2. In § 11 Absatz 1 Satz 1 werden nach dem Wort „ihn“ die Wörter „über das zuständige Aufsichtsorgan“ eingefügt.

§ 2

Dieses Kirchengesetz tritt am Tag nach Verkündung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

Bad Neuenahr, den 16. Januar 2015

Evangelische Kirche im Rheinland
Die Kirchenleitung

Siegel

Rekowski Dr. Weusmann

**Kirchengesetz
zur Änderung des Kirchengesetzes
über die kirchliche Aufsicht für rechtsfähige
kirchliche Stiftungen
(Kirchliches Stiftungsaufsichtsgesetz)**

Vom 16. Januar 2015

Die Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Artikel 1

Das Kirchengesetz über die kirchliche Aufsicht für rechtsfähige kirchliche Stiftungen (Kirchliches Stiftungsaufsichtsgesetz) vom 18. Januar 1979 (KABl. S. 15), geändert durch Kirchengesetz vom 15. Januar 1998 (KABl. S. 58) und 14. Januar 2011 (KABl. S. 170), wird wie folgt geändert:

1. In § 2 Absatz 2 Buchstabe b) wird ein 2. Satz angefügt:
„Soweit weder durch den Stifterwillen noch durch die Satzung die Art der Kapitalerhaltung konkretisiert ist, sollte der Stiftungsvorstand bestrebt sein, unter Berücksichtigung der Stiftungszwecke das Stiftungsgrundstockkapital real zu erhalten.“
2. § 3 Absatz 1 Buchstabe h) wird wie folgt neu gefasst:
„h) unter den im staatlichen Recht festgelegten Voraussetzungen die Schmälerung des Stiftungsvermögens.“
3. § 5 Absatz 1 erhält folgende Fassung:
„(1) Die Stiftungsaufsicht kann sich über alle Angelegenheiten der Stiftung jederzeit unterrichten, Einsicht in alle Unterlagen nehmen und Berichte anfordern. Die Stiftung ist verpflichtet, innerhalb von 12 Monaten nach Ablauf eines Geschäftsjahres einen Jahresabschluss zu erstellen und durch einen unabhängigen Dritten prüfen zu lassen. Auf Verlangen der kirchlichen Stiftungsaufsicht ist der geprüfte Jahresabschluss einschließlich des Prüfungsberichts der kirchlichen Stiftungsaufsicht vorzulegen. Der Prüfungsbericht soll auch Feststellungen über die Erhaltung des Stiftungsvermögens und die satzungsgemäße Verwendung der Stiftungsmittel enthalten. Mit der Prüfung soll eine Prüfungsgesellschaft beauftragt werden; bei kleineren Stiftungen oder Förderstiftungen ist eine Prüfung durch einen unabhängigen sachkundigen Dritten ausreichend.“

Artikel 2

Dieses Kirchengesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

Bad Neuenahr, den 16. Januar 2015

Evangelische Kirche im Rheinland
Die Kirchenleitung

Siegel Rekowski Dr. Weusmann

**Kirchengesetz
zur Änderung des Kirchengesetzes
zur Ausführung des Disziplinalgesetzes
der Evangelischen Kirche in Deutschland
(Ausführungsgesetz zum Disziplinalgesetz –
AG.DG.EKD)**

Vom 16. Januar 2015

Die Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland hat auf Grund von Artikel 165 der Kirchenordnung das folgende Kirchengesetz beschlossen:

§ 1

Das Kirchengesetz zur Ausführung des Disziplinalgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland (Ausführungsgesetz zum Disziplinalgesetz – AG.DG.EKD) vom 14. Januar 2011 (KABl. S. 184) wird wie folgt geändert:

1. § 4 erhält folgende Fassung:

**„§ 4
(zu § 47 Abs. 1 Satz 2 DG.EKD)**

Zur Disziplinarkammer des ersten Rechtszugs wird die Disziplinarkammer der Evangelischen Kirche in Deutschland bestimmt.“

2. Es wird ein § 6 mit folgendem Wortlaut hinzugefügt:

**„§ 6
Übergangsbestimmung**

Alle am 1. Januar 2016 bei der Disziplinarkammer der Evangelischen Kirche im Rheinland anhängigen Verfahren werden von der Disziplinarkammer der Evangelischen Kirche in Deutschland übernommen.“

§ 2

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2016 in Kraft.

Bad Neuenahr, den 16. Januar 2015

Evangelische Kirche im Rheinland
Die Kirchenleitung

Siegel Rekowski Dr. Weusmann

**Kirchengesetz
zur Änderung des Kirchengesetzes
über die kirchliche Verwaltungsgerichtsbarkeit
in der Evangelischen Kirche im Rheinland
(Verwaltungsgerichtsgesetz – VwGG.EKiR)**

Vom 16. Januar 2015

Die Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland hat auf Grund von Artikel 165 der Kirchenordnung das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Das Kirchengesetz über die kirchliche Verwaltungsgerichtsbarkeit in der Evangelischen Kirche im Rheinland (Verwaltungsgerichtsgesetz – VwGG.EKiR) vom 14. Januar 2011 (KABl. S. 173) wird wie folgt geändert:

§ 1

1. Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„Kirchengesetz zur Ausführung des Kirchengesetzes über die Verwaltungsgerichtsbarkeit der Evangelischen Kirche in Deutschland (Ausführungsgesetz zum Verwaltungsgerichtsgesetz der EKD – AG.VwGG.EKD)“

2. In § 1 werden die Wörter „nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen“ gestrichen.
3. § 2 erhält folgende Fassung:

**„§ 2
(zu § 2 Abs. 1 Satz 1 VwGG.EKD)**

Zum Verwaltungsgericht des ersten Rechtszugs wird das Verwaltungsgericht der Evangelischen Kirche in Deutschland bestimmt.“

4. Die §§ 3 bis 6 und 8 bis 10 werden aufgehoben.
5. § 7 (alt) wird § 3 (neu) (zu §§ 18 und 19 VwGG.EKD).
6. Es wird ein neuer § 4 mit folgendem Wortlaut ergänzt:

„§ 4

Alle am 1. Januar 2016 bei dem Kirchlichen Verwaltungsgericht der Evangelischen Kirche im Rheinland anhängigen Verfahren werden vom Verwaltungsgericht der Evangelischen Kirche in Deutschland übernommen.“

§ 2

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2016 in Kraft.

Bad Neuenahr, den 16. Januar 2015

Evangelische Kirche im Rheinland
Die Kirchenleitung

Siegel Rekowski Dr. Weusmann

**Zweites Kirchengesetz über
Mitarbeitervertretungen in der
Evangelischen Kirche in Deutschland 2013**

1253790

Az. 10-2 Düsseldorf, 10. Februar 2015

Die Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland hat am 16. Januar 2015 dem Zweiten Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 vom 11. November 2013 zugestimmt. Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland hat mit Verordnung das Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes mit Wirkung vom 1. April 2015 beschlossen.

Nachstehend geben wir das Zweite Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 bekannt.

Das Landeskirchenamt

**Zweites Kirchengesetz
über Mitarbeitervertretungen in der
Evangelischen Kirche in Deutschland 2013
(Mitarbeitervertretungsgesetz der
EKD – MVG-EKD)**

**Vom 12. November 2013
(ABl. EKD 2013 S. 425)**

Inhaltsverzeichnis

Präambel

I. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Grundsatz
- § 2 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- § 3 Dienststellen
- § 4 Dienststellenleitungen

**II. Abschnitt Bildung und Zusammensetzung
der Mitarbeitervertretung**

- § 5 Mitarbeitervertretungen
- § 6 Gesamtmitarbeitervertretungen
- § 6a Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund
- § 7 Neubildung von Mitarbeitervertretungen
- § 8 Zusammensetzung

III. Abschnitt Wahl der Mitarbeitervertretung

- § 9 Wahlberechtigung
- § 10 Wählbarkeit
- § 11 Wahlverfahren
- § 12 Wahlvorschläge
- § 13 Wahlschutz, Wahlkosten
- § 14 Anfechtung der Wahl

IV. Abschnitt Amtszeit

- § 15 Amtszeit
- § 16 Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit
- § 17 Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung
- § 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft

**V. Abschnitt Rechtsstellung der Mitglieder der
Mitarbeitervertretung**

- § 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung
- § 20 Freistellung von der Arbeit
- § 21 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz
- § 22 Schweigepflicht

VI. Abschnitt Geschäftsführung

- § 23 Vorsitz

- § 23a Ausschüsse
- § 24 Sitzungen
- § 25 Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung
- § 26 Beschlussfassung
- § 27 Sitzungsniederschrift
- § 28 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz
- § 29 Geschäftsordnung
- § 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

VII. Abschnitt Mitarbeiterversammlung

- § 31 Mitarbeiterversammlung
- § 32 Aufgaben

VIII. Abschnitt Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

- § 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit
- § 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung
- § 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung
- § 36 Dienstvereinbarungen
- § 36a Einigungsstelle
- § 37 Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung
- § 38 Mitbestimmung
- § 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten
- § 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten
- § 41 Eingeschränkte Mitbestimmung
- § 42 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- § 43 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen
- § 44 Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten
- § 45 Mitberatung
- § 46 Fälle der Mitberatung
- § 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung
- § 48 Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

IX. Abschnitt Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen

- § 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden
- § 50 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- § 51 Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- § 52 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- § 52a Gesamtschwerbehindertenvertretung
- § 53 Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen

X. Abschnitt Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen

- § 54 Bildung von Gesamtausschüssen
- § 55 Aufgaben des Gesamtausschusses
- § 55a Ständige Konferenz, Bundeskonferenz, Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland
- § 55b Aufgaben der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz
- § 55c Geschäftsführung
- § 55d Weitere Regelungen

XI. Abschnitt Kirchengerichtlicher Rechtsschutz

- § 56 Kirchengerichtlicher Rechtsschutz
- § 57 Bildung von Kirchengerichten
- § 57a Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland
- § 58 Bildung und Zusammensetzung der Kammern
- § 59 Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengerichts
- § 59a Berufung der Richter und Richterinnen des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland
- § 60 Zuständigkeit der Kirchengerichte
- § 61 Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz
- § 62 Verfahrensordnung
- § 63 Rechtsmittel
- § 63a Einhaltung auferlegter Verpflichtungen, Ordnungsgeld

XII. Abschnitt Schlussbestimmungen

- § 64 Übernahmebestimmungen (Inkrafttreten)

Präambel

Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Alle Frauen und Männer, die beruflich in Kirche und Diakonie tätig sind, wirken als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an der Erfüllung dieses Auftrages mit. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.

I. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Grundsatz

(1) Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststellen kirchlicher Körperschaften, Anstalten und Stiftungen der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen sowie ihrer Zusammenschlüsse und der Einrichtungen der Diakonie sind nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden.

(2) Einrichtungen der Diakonie nach Absatz 1 sind das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. sowie

die gliedkirchlichen Diakonischen Werke und die ihnen angeschlossenen selbstständigen Werke, Einrichtungen und Geschäftsstellen.

(3) Andere kirchliche und freikirchliche Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen können dieses Kirchengesetz auf Grund von Beschlüssen ihrer zuständigen Gremien anwenden.

§ 2

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind alle in öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigten einer Dienststelle, soweit die Beschäftigung oder Ausbildung nicht überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder ihrer Erziehung dient.

(2) Das gliedkirchliche Recht kann für Personen, die im pfarramtlichen Dienst, in der Ausbildung oder Vorbereitung dazu stehen, andere Regelungen vorsehen; Gleiches gilt für die Lehrenden an kirchlichen Hochschulen und Fachhochschulen.

(3) Personen, die auf Grund von Gestellungsverträgen beschäftigt sind, gelten als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Kirchengesetzes; ihre rechtlichen Beziehungen zu der entsendenden Stelle bleiben unberührt. Angehörige von kirchlichen oder diakonischen Dienst- und Lebensgemeinschaften, die auf Grund von Gestellungsverträgen in Dienststellen (§ 3) arbeiten, sind Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen dieser Dienststellen, soweit sich aus den Ordnungen der Dienst- und Lebensgemeinschaften nichts anderes ergibt.

§ 3

Dienststellen

(1) Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die rechtlich selbstständigen Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie die rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland.

(2) Als Dienststellen im Sinne von Absatz 1 gelten Dienststellenteile, die durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind und bei denen die Voraussetzungen des § 5 Absatz 1 vorliegen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies in geheimer Abstimmung beschließt und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herbeigeführt wird. Ist die Eigenständigkeit solcher Dienststellenteile dahingehend eingeschränkt, dass bestimmte Entscheidungen, die nach diesem Kirchengesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen, bei einem anderen Dienststellenteil verbleiben, ist in diesen Fällen dessen Dienststellenleitung Partner der Mitarbeitervertretung. In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit mehr als 2.000 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können Teildienststellen abweichend vom Verfahren nach Satz 1 durch Dienstvereinbarung gebildet werden. Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese Dienstvereinbarungspartner der Dienststellenleitung.

(3) Entscheidungen nach Absatz 2 über die Geltung von Dienststellenteilen sowie Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. Für das Verfahren gilt Absatz 2 entsprechend.

§ 4

Dienststellenleitungen

(1) Dienststellenleitungen sind die nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden Organe oder Personen der Dienststellen.

(2) Zur Dienststellenleitung gehören auch die mit der Geschäftsführung beauftragten Personen und ihre ständigen Vertreter oder Vertreterinnen. Daneben gehören die Personen zur Dienststellenleitung, die allein oder gemeinsam mit anderen Personen ständig und nicht nur in Einzelfällen zu Entscheidungen in Angelegenheiten befugt sind, die nach diesem Kirchengesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen. Die Personen, die zur Dienststellenleitung gehören, sind der Mitarbeitervertretung zu benennen.

II. Abschnitt

Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

§ 5

Mitarbeitervertretungen

(1) In Dienststellen, in denen die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Regel mindestens fünf beträgt, von denen mindestens drei wählbar sind, sind Mitarbeitervertretungen zu bilden. Das gliedkirchliche Recht kann bestimmen, dass für einzelne Gruppen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gesonderte Mitarbeitervertretungen zu bilden sind.

(2) Unabhängig von den Voraussetzungen des Absatzes 1 kann im Rahmen einer Wahlgemeinschaft eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung für mehrere benachbarte Dienststellen gebildet werden, wenn im Einvernehmen zwischen allen beteiligten Dienststellenleitungen und den jeweiligen Mehrheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies auf Antrag eines der Beteiligten schriftlich festgelegt worden ist.

(3) Die Gliedkirchen sowie die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können bestimmen, dass für Dienststellen von Kirchenkreisen, Dekanaten, Dekanatsbezirken, Kirchenbezirken oder in anderen Bedarfsfällen Gemeinsame Mitarbeitervertretungen gebildet werden; hierbei kann von den Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 abgewichen werden.

(4) Liegen bei einer dieser Dienststellen die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht vor, so soll die Dienststellenleitung rechtzeitig vor Beginn des Wahlverfahrens bei einer der benachbarten Dienststellen den Antrag nach Absatz 2 stellen.

(5) Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung ist zuständig für alle von der Festlegung betroffenen Dienststellen. Partner der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung sind die beteiligten Dienststellenleitungen.

(6) Entscheidungen nach Absatz 2 über die Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. Der schriftliche Widerruf durch einen der Beteiligten muss spätestens bis zur Einleitung des Wahlverfahrens erfolgen.

§ 6

Gesamtmitarbeitervertretungen

(1) Bestehen bei einer kirchlichen Körperschaft, Anstalt, Stiftung oder einem Werk oder bei einer Einrichtung der Diakonie mehrere Mitarbeitervertretungen, ist auf Antrag der Mehrheit dieser Mitarbeitervertretungen eine Gesamtmitarbeitervertre-

tung zu bilden; bei zwei Mitarbeitervertretungen genügt der Antrag einer Mitarbeitervertretung.

(2) Die Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen nach Absatz 1 betreffen. Darüber hinaus übernimmt die Gesamtmitarbeitervertretung die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, wenn vorübergehend in einer Dienststelle im Sinne des § 3 Absatz 2 eine Mitarbeitervertretung nicht vorhanden ist.

(3) Die Gesamtmitarbeitervertretung wird aus den Mitarbeitervertretungen nach Absatz 1 gebildet, die je ein Mitglied in die Gesamtmitarbeitervertretung entsenden. Die Zahl der Mitglieder der Gesamtmitarbeitervertretung kann abweichend von Satz 1 durch Dienstvereinbarung geregelt werden. In der Dienstvereinbarung können auch Regelungen über die Zusammensetzung und Arbeitsweise der Gesamtmitarbeitervertretung getroffen werden.

(4) Zur ersten Sitzung der Gesamtmitarbeitervertretung lädt die Mitarbeitervertretung der Dienststelle mit der größten Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein. Der Vorsitzende oder die Vorsitzende dieser Mitarbeitervertretung leitet die Sitzung, bis die Gesamtmitarbeitervertretung über den Vorsitz entschieden hat.

(5) Die nach den §§ 49 bis 53 Gewählten haben das Recht, an den Sitzungen der Gesamtmitarbeitervertretung teilzunehmen wie an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung. Bestehen in einer Dienststelle mehrere Interessenvertretungen gleicher Mitarbeitergruppen, wählen sie aus ihrer Mitte eine Person für die Teilnahme und regeln die Vertretung.

(6) Für die Gesamtmitarbeitervertretung gelten im Übrigen die Bestimmungen für die Mitarbeitervertretung mit Ausnahme des § 20 Absätze 2 bis 4 sinngemäß.

§ 6a

Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund

(1) Ein Dienststellenverbund liegt vor, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung einer Mehrzahl rechtlich selbstständiger diakonischer Einrichtungen bei einer dieser Einrichtungen liegt. Eine einheitliche und beherrschende Leitung ist insbesondere dann gegeben, wenn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Funktionen nach § 4 für mehrere Einrichtungen des Dienststellenverbundes bestimmt und Entscheidungen über die Rahmenbedingungen der Geschäftspolitik und der Finanzausstattung für den Dienststellenverbund getroffen werden.

(2) Auf Antrag der Mehrheit der Mitarbeitervertretungen eines Dienststellenverbundes ist eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden; bei zwei Mitarbeitervertretungen genügt der Antrag einer Mitarbeitervertretung.

(3) Die Gesamtmitarbeitervertretung des Dienststellenverbundes ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen des Dienststellenverbundes betreffen.

(4) Für die Gesamtmitarbeitervertretung des Dienststellenverbundes gelten im Übrigen die Vorschriften des § 6 Absätze 3 bis 6 sinngemäß.

§ 7

Neubildung von Mitarbeitervertretungen

(1) Sofern keine Mitarbeitervertretung besteht, hat die Dienststellenleitung, im Falle des § 6 die Gesamtmitarbeitervertre-

tung, unverzüglich eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstandes einzuberufen. Kommt die Bildung einer Mitarbeitervertretung nicht zu Stande, so ist auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten und spätestens nach Ablauf einer Frist von jeweils längstens einem Jahr erneut eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen, um einen Wahlvorstand zu bilden.

(2) Wird die Neubildung einer Mitarbeitervertretung dadurch erforderlich, dass Dienststellen gespalten oder zusammengelegt worden sind, so bleiben bestehende Mitarbeitervertretungen für die jeweiligen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zuständig, bis die neue Mitarbeitervertretung gebildet worden ist, längstens jedoch bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Wirksamwerden der Umbildung.

(3) Geht eine Dienststelle durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung unter, so bleibt die Mitarbeitervertretung solange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der mit der Organisationsänderung im Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erforderlich ist.

§ 8

Zusammensetzung

(1) Die Mitarbeitervertretung besteht bei Dienststellen mit in der Regel

5–15	Wahlberechtigten aus einer Person,
16–50	Wahlberechtigten aus drei Mitgliedern,
51–150	Wahlberechtigten aus fünf Mitgliedern,
151–300	Wahlberechtigten aus sieben Mitgliedern,
301–600	Wahlberechtigten aus neun Mitgliedern,
601–1.000	Wahlberechtigten aus elf Mitgliedern,
1.001–1.500	Wahlberechtigten aus dreizehn Mitgliedern,
1.501–2.000	Wahlberechtigten aus fünfzehn Mitgliedern.

Bei Dienststellen mit mehr als 2.000 Wahlberechtigten erhöht sich die Zahl der Mitglieder für je angefangene 1.000 Wahlberechtigte um zwei weitere Mitglieder.

(2) Veränderungen in der Zahl der Wahlberechtigten während der Amtszeit haben keinen Einfluss auf die Zahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung.

(3) Bei der Bildung von Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen (§ 5 Absatz 2) ist die Gesamtzahl der Wahlberechtigten dieser Dienststellen maßgebend.

III. Abschnitt

Wahl der Mitarbeitervertretung

§ 9

Wahlberechtigung

(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 2, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Wer zu einer anderen Dienststelle abgeordnet ist, wird dort nach Ablauf von drei Monaten wahlberechtigt; zum gleichen Zeitpunkt erlischt das Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle für die Dauer der Abordnung.

(3) Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag auf Grund einer Altersteilzeitvereinbarung freigestellt oder seit mehr als drei Monaten und für wenigstens weitere drei Monate beurlaubt sind. Nicht wahlberechtigt sind daneben Mitglieder der Dienststellenleitung und die Personen nach § 4 Absatz 2, es sei denn, dass sie nach Gesetz oder Satzung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin in die leitenden Organe gewählt oder entsandt worden sind.

§ 10 Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag

- a) der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören und
- b) Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist; eine anderweitige Regelung bleibt den Gliedkirchen unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten vorbehalten.

Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als drei Monate, so sind auch diejenigen wählbar, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle sind.

(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die

- a) infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen,
- b) am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beurlaubt sind,
- c) zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden,
- d) als Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in das kirchengemeindliche Leitungsorgan gewählt worden sind.

§ 11 Wahlverfahren

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung werden in gleicher, freier, geheimer und unmittelbarer Wahl gemeinsam und nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) gewählt. Die Wahlberechtigten haben das Recht, Wahlvorschläge zu machen. Für Dienststellen mit in der Regel nicht mehr als 100 Wahlberechtigten soll ein vereinfachtes Wahlverfahren (Wahl in der Versammlung der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) vorgesehen werden. Die Gliedkirchen können das vereinfachte Wahlverfahren auch für andere Bedarfsfälle in ihren Anwendungsbestimmungen vorsehen.

(2) Weitere Einzelheiten der Wahl und des Verfahrens regelt der Rat der EKD durch Rechtsverordnung (Wahlordnung).

§ 12 Wahlvorschläge

Bei den Wahlvorschlägen soll angestrebt werden, Frauen und Männer sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der verschiedenen in der Dienststelle vertretenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche entsprechend ihren Anteilen in der Dienststelle angemessen zu berücksichtigen.

§ 13 Wahlschutz, Wahlkosten

(1) Niemand darf die Wahl der Mitarbeitervertretung behindern oder in unlauterer Weise beeinflussen. Insbesondere dürfen Wahlberechtigte in der Ausübung des aktiven oder des passiven Wahlrechts nicht beschränkt werden.

(2) Die Versetzung, Zuweisung oder Abordnung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes oder eines Wahlbewerbers oder einer Wahlbewerberin ist ohne seine oder ihre Zustimmung bis zur Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig.

(3) Die Kündigung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlbewerbers oder einer Wahlbewerberin vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages an nur zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Satz 1 gilt für eine Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses entsprechend. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. § 38 Absätze 3 und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann. Der besondere Kündigungsschutz nach Satz 1 gilt nicht für Mitglieder eines Wahlvorstandes, die durch kirchengerichtlichen Beschluss abberufen worden sind.

(4) Die Dienststelle trägt die Kosten der Wahl; bei der Wahl einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung werden die Kosten der Wahl auf die einzelnen Dienststellen im Verhältnis der Zahlen ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen umgelegt, sofern keine andere Verteilung der Kosten vorgesehen wird.

(5) Mitglieder des Wahlvorstandes haben für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen, die ihnen für ihre Tätigkeit erforderliche Kenntnisse vermitteln, Anspruch auf Arbeitsbefreiung von bis zu zwei Arbeitstagen ohne Minderung der Bezüge.

§ 14 Anfechtung der Wahl

(1) Die Wahl kann innerhalb von zwei Wochen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, von mindestens drei Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung bei dem Kirchengenicht schriftlich angefochten werden, wenn geltend gemacht wird, dass gegen wesentliche Bestimmungen über die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen und der Verstoß nicht behoben worden ist.

(2) Wird kirchengerichtlich festgestellt, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis beeinflusst oder geändert werden konnte, so ist das Wahlergebnis für ungültig zu erklären und die Wiederholung der Wahl anzuordnen.

IV. Abschnitt

Amtszeit

§ 15 Amtszeit

(1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.

(2) Die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April statt; die Amtszeit der bisherigen Mitarbeitervertretung endet am 30. April.

(3) Findet außerhalb der allgemeinen Wahlzeit eine Mitarbeitervertretungswahl statt, so ist unabhängig von der Amtszeit der Mitarbeitervertretung in der nächsten allgemeinen Wahlzeit erneut zu wählen. Ist eine Mitarbeitervertretung am 30. April des Jahres der regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahl noch nicht ein Jahr im Amt, so ist nicht neu zu wählen; die Amtszeit verlängert sich um die nächste regelmäßige Amtszeit.

(4) Die bisherige Mitarbeitervertretung führt die Geschäfte bis zu deren Übernahme durch die neu gewählte Mitarbeitervertretung weiter, längstens jedoch sechs Monate über den Ablauf ihrer Amtszeit hinaus. Alsdann ist nach § 7 zu verfahren.

§ 16

Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit

(1) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit unverzüglich neu zu wählen, wenn

- a) (weggefallen)
- b) die Mitarbeitervertretung mit den Stimmen der Mehrheit der Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat,
- c) die Mitarbeitervertretung nach § 17 aufgelöst worden ist.

(2) In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die Neuwahl einzuleiten. Bis zum Abschluss der Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die Aufgaben der Mitarbeitervertretung wahr, längstens aber für einen Zeitraum von sechs Monaten, soweit nicht die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt wird.

(3) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit durch Nachwahl auf die nach § 8 Absatz 1 erforderliche Zahl der Mitglieder unverzüglich zu ergänzen, wenn die Zahl ihrer Mitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der in § 8 Absatz 1 vorgeschriebenen Zahl gesunken ist. Für die Nachwahl gelten die Vorschriften über das Wahlverfahren entsprechend. Hat die Amtszeit der Mitarbeitervertretung im Fall von Satz 1 bereits mehr als drei Jahre betragen, so findet anstelle einer Nachwahl eine Neuwahl statt.

§ 17

Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung

Auf schriftlichen Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten, der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung kann kirchengerichtlich der Ausschluss eines Mitgliedes der Mitarbeitervertretung oder die Auflösung der Mitarbeitervertretung wegen groben Missbrauchs von Befugnissen oder wegen grober Verletzung von Pflichten, die sich aus diesem Kirchengesetz ergeben, beschlossen werden.

§ 18

Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch

- a) Ablauf der Amtszeit,
- b) Niederlegung des Amtes,
- c) Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
- d) Ausscheiden aus der Dienststelle,
- e) Verlust der Wählbarkeit,
- f) Beschluss nach § 17.

Abweichend von Buchstabe d) erlischt die Mitgliedschaft nicht, wenn übergangslos ein neues Dienst- oder Arbeitsverhältnis zu einem anderen Dienstherrn oder Arbeitgeber begründet wird, der zum Zuständigkeitsbereich derselben Mitarbeitervertretung gehört.

(2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht,

- a) solange einem Mitglied die Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben untersagt ist,
- b) wenn ein Mitglied voraussichtlich länger als drei Monate an der Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben oder seines Amtes als Mitglied der Mitarbeitervertretung gehindert ist,
- c) wenn ein Mitglied für länger als drei Monate beurlaubt oder auf Grund einer Arbeitsrechtsregelung oder von gesetzlichen Vorschriften freigestellt wird.

(3) In den Fällen des Absatzes 1 und für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft nach Absatz 2 rückt die Person als Ersatzmitglied in die Mitarbeitervertretung nach, die bei der vorhergehenden Wahl die nächstniedrigere Stimmenzahl erreicht hat.

(4) Das Ersatzmitglied nach Absatz 3 tritt auch dann in die Mitarbeitervertretung ein, wenn ein Mitglied verhindert ist, an einer Sitzung teilzunehmen, sofern dies zur Sicherstellung der Beschlussfähigkeit der Mitarbeitervertretung erforderlich ist.

(5) Bei Beendigung der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen alle in ihrem Besitz befindlichen Unterlagen, die sie in ihrer Eigenschaft als Mitglied der Mitarbeitervertretung erhalten haben, der Mitarbeitervertretung auszuhändigen. Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Absatz 1 aus einer Person, sind die Unterlagen der neuen Mitarbeitervertretung auszuhändigen.

V. Abschnitt

Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

§ 19

Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus. Sie dürfen weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden.

(2) Die für die Tätigkeit notwendige Zeit ist den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ohne Minderung ihrer Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren, soweit die Aufgaben nicht in der Zeit der Freistellung nach § 20 erledigt werden können. Ist einem Mitglied der Mitarbeitervertretung die volle Ausübung seines Amtes in der Regel innerhalb seiner Arbeitszeit nicht möglich, so ist es auf Antrag von den ihm obliegenden Aufgaben in angemessenem Umfang zu entlasten. Dabei sind die besonderen Gegebenheiten des Dienstes und der Dienststelle zu berücksichtigen. Soweit erforderlich soll die Dienststellenleitung für eine Ersatzkraft sorgen. Können die Aufgaben der Mitarbeitervertretung aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden, so ist hierfür auf Antrag Freizeitausgleich zu gewähren.

(3) Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die ihnen für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln, die dafür notwendige Arbeitsbefreiung

ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von insgesamt vier Wochen während einer Amtszeit zu gewähren. Berücksichtigt wird die tatsächliche zeitliche Inanspruchnahme, höchstens aber die bis zur täglichen Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin oder eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters. Über die Aufteilung des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen auf die einzelnen Mitglieder kann eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. Die Dienststellenleitung kann die Arbeitsbefreiung versagen, wenn dienstliche Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt worden sind.

§ 20

Freistellung von der Arbeit

(1) Über die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung von der Arbeit soll eine Vereinbarung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung für die Dauer der Amtszeit der Mitarbeitervertretung getroffen werden.

(2) Kommt eine Vereinbarung nach Absatz 1 nicht zu Stande, sind zur Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung auf deren Antrag von ihrer übrigen dienstlichen Tätigkeit in Dienststellen mit in der Regel

151–300	Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ein Mitglied der Mitarbeitervertretung,
301–600	Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung,
601–1.000	Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vier Mitglieder der Mitarbeitervertretung,

mehr als insgesamt 1.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen je angefangene 500 ein weiteres Mitglied der Mitarbeitervertretung jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freizustellen. Maßgeblich ist die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 9. Satz 1 gilt nicht für die Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung (§ 6) sowie des Gesamtausschusses (§ 54).

(3) An Stelle von je zwei nach Absatz 2 Freizustellenden ist auf Antrag der Mitarbeitervertretung ein Mitglied ganz freizustellen.

(4) Die freizustellenden Mitglieder werden nach Erörterung mit der Dienststellenleitung unter Berücksichtigung der dienstlichen Notwendigkeit von der Mitarbeitervertretung bestimmt. Die Aufgaben der Mitarbeitervertretung sind vorrangig in der Zeit der Freistellung zu erledigen.

§ 21

Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen ohne ihre Zustimmung nur abgeordnet oder versetzt werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und die Mitarbeitervertretung zustimmt. Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Absatz 1 aus einer Person, hat die Dienststellenleitung die Zustimmung des Ersatzmitgliedes nach § 18 Absatz 3 einzuholen.

(2) Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung darf nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder der Zustimmung des Ersatzmitgliedes, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht. Die Sätze 1 und 2 gelten für einen Zeitraum von einem Jahr

nach Beendigung der Amtszeit entsprechend, es sei denn, dass die Amtszeit durch Beschluss nach § 17 beendet wurde. § 38 Absätze 3 und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann.

(3) Wird die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst, ist eine Kündigung frühestens zum Zeitpunkt der Auflösung zulässig, es sei denn, dass wegen zwingender betrieblicher Gründe zu einem früheren Zeitpunkt gekündigt werden muss. Die Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht, der Zustimmung des Ersatzmitgliedes; Absatz 2 gilt entsprechend.

(4) Für das Verfahren gilt § 38 entsprechend.

§ 22

Schweigepflicht

(1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Kirchengesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind verpflichtet, über die ihnen dabei bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. Diese Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung oder aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis. In Personalangelegenheiten gilt dies gegenüber den Betroffenen, bis das formale Beteiligungsverfahren in den Fällen der Mitberatung oder Mitbestimmung begonnen hat, insbesondere bis der Mitarbeitervertretung ein Antrag auf Zustimmung zu einer Maßnahme vorliegt. Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf die Verhandlungsführung und das Verhalten der an der Sitzung Teilnehmenden.

(2) Die Schweigepflicht besteht nicht gegenüber den anderen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung. Sie entfällt auf Beschluss der Mitarbeitervertretung auch gegenüber der Dienststellenleitung und gegenüber der Stelle, die die Aufsicht über die Dienststelle führt.

VI. Abschnitt

Geschäftsführung

§ 23

Vorsitz

(1) Die Mitarbeitervertretung entscheidet in geheimer Wahl über den Vorsitz. Der oder die Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte und vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von ihr gefassten Beschlüsse. Zu Beginn der Amtszeit legt die Mitarbeitervertretung die Reihenfolge der Vertretung im Vorsitz fest. Die Reihenfolge ist der Dienststellenleitung schriftlich mitzuteilen.

(2) Soweit die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht, übernimmt die Stellvertretung der Wahlbewerber oder die Wahlbewerberin mit der nächstniedrigeren Stimmenzahl, mit der alle Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung beraten werden können.

§ 23a

Ausschüsse

(1) Die Mitarbeitervertretung kann die Bildung von Ausschüssen beschließen, denen jeweils mindestens drei Mitglieder der Mitarbeitervertretung angehören müssen, und den Aus-

schüssen Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen; dies gilt nicht für den Abschluss und die Kündigung von Dienstvereinbarungen. Die Übertragung und der Widerruf der Übertragung von Aufgaben zur selbstständigen Erledigung erfordern eine Dreiviertelmehrheit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Die Übertragung und der Widerruf sind der Dienststellenleitung schriftlich anzuzeigen.

(2) In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Mitarbeitervertretung die Bildung eines Ausschusses für Wirtschaftsfragen beschließen. Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen hat die Aufgabe, die Mitarbeitervertretung über wirtschaftliche Angelegenheiten zu unterrichten. Die Dienststellenleitung hat den Ausschuss für Wirtschaftsfragen rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrichtung unter Aushändigung der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Einrichtung gefährdet werden, sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten gehören insbesondere die Angelegenheiten nach § 34 Absatz 2. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf dieser Grundlage mit dem Ausschuss für Wirtschaftsfragen mindestens einmal im Jahr, auf ein mit Gründen versehenes Verlangen der Mitarbeitervertretung einmal im Kalendervierteljahr, über die wirtschaftliche Lage der Einrichtung zu beraten. Sie kann eine Person nach § 4 Absatz 2 mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragen. Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen kann im erforderlichen Umfang Sachverständige aus der Dienststelle hinzuziehen. Für die am Ausschuss für Wirtschaftsfragen beteiligten Personen gilt § 22 entsprechend.

§ 24

Sitzungen

(1) Nach Bestandskraft der Wahl hat der Wahlvorstand, im Fall der vereinfachten Wahl die Versammlungsleitung, innerhalb einer Woche die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur Vornahme der nach § 23 vorgesehenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten, bis die Mitarbeitervertretung über ihren Vorsitz entschieden hat.

(2) Der oder die Vorsitzende ernennt die weiteren Sitzungen der Mitarbeitervertretung an, setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlungen. Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. Dies gilt auch für die Interessenvertretungen besonderer Mitarbeitergruppen (§§ 49 bis 53), soweit sie ein Recht auf Teilnahme an der Sitzung haben. Kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung an der Sitzung nicht teilnehmen, so hat es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich mitzuteilen.

(3) Der oder die Vorsitzende hat eine Sitzung einzuberufen und einen Gegenstand auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies ein Viertel der Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung beantragt. Dies gilt auch bei Angelegenheiten, die Schwerbehinderte oder jugendliche Beschäftigte betreffen, wenn die Vertrauensperson der Schwerbehinderten oder die Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden dies beantragen und die Behandlung des Gegenstandes keinen Aufschub duldet.

(4) Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Die Mitarbeitervertretung hat bei der Einberufung von Sitzungen die dienstlichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Die Dienststellenleitung soll von Zeitpunkt und Ort der Sitzungen vorher verständigt werden. Die Sitzungen sind nicht öffentlich.

§ 25

Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung

(1) Mitglieder der Dienststellenleitung sind berechtigt, an den Sitzungen teilzunehmen, die auf ihr Verlangen anberaumt sind. Die Dienststellenleitung ist berechtigt, zu diesen Sitzungen Sachkundige hinzuzuziehen. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf Verlangen der Mitarbeitervertretung an Sitzungen teilzunehmen oder sich vertreten zu lassen.

(2) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Punkten der Tagesordnung sachkundige Personen einladen.

(3) Für Personen, die nach den Absätzen 1 und 2 an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilnehmen, gilt die Schweigepflicht nach § 22. Sie sind ausdrücklich darauf hinzuweisen.

§ 26

Beschlussfassung

(1) Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist.

(2) Die Mitarbeitervertretung fasst ihre Beschlüsse mit der Mehrheit der bei der Abstimmung anwesenden Mitglieder. Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt. Die Mitarbeitervertretung kann in ihrer Geschäftsordnung bestimmen, dass Beschlüsse im Umlaufverfahren oder durch fernmündliche Absprachen gefasst werden können, sofern dabei Einstimmigkeit erzielt wird. Beschlüsse nach Satz 3 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten.

(3) An der Beratung und der Beschlussfassung dürfen Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht teilnehmen, wenn der Beschluss

- a) ihnen selbst oder ihren nächsten Angehörigen (Eltern, Ehegatten, eingetragenen Lebenspartnern oder Lebenspartnerinnen, Kindern und Geschwistern),
- b) einer von ihnen kraft Gesetzes oder Vollmacht vertretenen natürlichen oder juristischen Person

einen Vor- oder Nachteil bringen kann.

(4) Die Mitarbeitervertretung beschließt in Abwesenheit der Personen, die nach § 25 Absätze 1 und 2 an der Sitzung teilgenommen haben.

§ 27

Sitzungsniederschrift

(1) Über jede Sitzung der Mitarbeitervertretung und ihrer Ausschüsse nach § 23a Absatz 1 Satz 1 ist eine Niederschrift anzufertigen, die mindestens die Namen der An- oder Abwesenden, die Tagesordnung, die gefassten Beschlüsse, die Wahlergebnisse und die jeweiligen Stimmenverhältnisse enthalten muss. Die Niederschrift ist von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung oder des Ausschusses und einem weiteren Mitglied der Mitarbeitervertretung zu unterzeichnen.

(2) Hat die Dienststellenleitung an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilgenommen, so ist ihr ein Auszug aus der Niederschrift über die Verhandlungspunkte zuzuleiten, die im Beisein der Dienststellenleitung verhandelt worden sind.

§ 28

Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz

(1) Die Mitarbeitervertretung kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Ort und Zeit bestimmt sie im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung.

(2) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben das Recht, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle an den Arbeitsplätzen aufzusuchen, sofern dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(3) Versäumnis von Arbeitszeit, die für den Besuch von Sprechstunden oder durch sonstige Inanspruchnahme der Mitarbeitervertretung erforderlich ist, hat keine Minderung der Bezüge zur Folge.

§ 29

Geschäftsordnung

Einzelheiten der Geschäftsführung kann die Mitarbeitervertretung in einer Geschäftsordnung regeln.

§ 30

Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

(1) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung hat die Dienststelle in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, dienststellenübliche technische Ausstattung und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.

(2) Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Dienststelle, bei der die Mitarbeitervertretung gebildet ist. Kosten, die durch die Beiziehung sachkundiger Personen nach § 25 Absatz 2 und § 31 Absatz 3 entstehen, werden von der Dienststelle übernommen, wenn die Dienststellenleitung der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat.

(3) Bei Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen werden die Kosten von den beteiligten Dienststellen entsprechend dem Verhältnis der Zahl ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen getragen. Die Gliedkirchen können andere Regelungen vorsehen.

(4) Reisen der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die für ihre Tätigkeit notwendig sind, gelten als Dienstreisen. Die Genehmigung dieser Reisen und die Erstattung der Reisekosten erfolgen nach den für die Dienststelle geltenden Bestimmungen.

(5) Die Mitarbeitervertretung darf für ihre Zwecke keine Beiträge erheben oder Zuwendungen annehmen.

VII. Abschnitt

Mitarbeiterversammlung

§ 31

Mitarbeiterversammlung

(1) Die Mitarbeiterversammlung besteht aus allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle, soweit sie nicht zur Dienststellenleitung gehören. Sie wird von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung einberufen und geleitet; sie ist nicht öffentlich. Die Einladung hat unter Angabe der Tagesordnung mindestens eine Woche vor dem Termin zu erfolgen. Zeit und Ort der Mitarbeiterversammlung sind mit der Dienststellenleitung abzusprechen.

(2) Die Mitarbeitervertretung hat mindestens einmal in jedem Jahr ihrer Amtszeit eine ordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Die Mitarbeitervertretung kann bis zu zwei weitere ordentliche Mitarbeiterversammlungen in dem jeweiligen Jahr der Amtszeit einberufen. Weiterhin ist der oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung berechtigt und auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten verpflichtet, eine außerordentliche

Mitarbeiterversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

(3) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Tagesordnungspunkten sachkundige Personen zur Beratung hinzuziehen.

(4) Die ordentlichen Mitarbeiterversammlungen finden in der Arbeitszeit statt, sofern nicht dienstliche Gründe eine andere Regelung erfordern. Die Zeit der Teilnahme an den ordentlichen Mitarbeiterversammlungen und die zusätzlichen Wegezeiten gelten als Arbeitszeit, auch wenn die jeweilige Mitarbeiterversammlung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. Die Sätze 1 und 2 gelten für außerordentliche Mitarbeiterversammlungen entsprechend, wenn dies im Einvernehmen zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung beschlossen worden ist.

(5) Die Dienststellenleitung ist zu der jeweiligen Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen; sie kann von der Beratung einzelner Tagesordnungspunkte ausgeschlossen werden. Sie erhält auf Antrag das Wort. Sie soll mindestens einmal im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung über die Entwicklung der Dienststelle informieren.

(6) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten. Für Teilversammlungen gelten die Absätze 1 bis 5 entsprechend. Die Mitarbeitervertretung kann darüber hinaus Teilversammlungen durchführen, wenn dies zur Erörterung der besonderen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eines Arbeitsbereiches oder bestimmter Personengruppen erforderlich ist.

(7) Für die Übernahme der Kosten, die durch die jeweilige Mitarbeiterversammlung entstehen, gilt § 30 entsprechend.

§ 32

Aufgaben

(1) Die Mitarbeiterversammlung nimmt den Tätigkeitsbericht der Mitarbeitervertretung entgegen und erörtert Angelegenheiten, die zum Aufgabenbereich der Mitarbeitervertretung gehören. Sie kann Anträge an die Mitarbeitervertretung stellen und zu Beschlüssen der Mitarbeitervertretung Stellung nehmen. Die Mitarbeitervertretung ist an die Stellungnahme der Mitarbeiterversammlung nicht gebunden.

(2) Die Mitarbeiterversammlung wählt den Wahlvorstand.

VIII. Abschnitt

Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

§ 33

Grundsätze für die Zusammenarbeit

(1) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sind verpflichtet, sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, und arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen. Sie informieren sich gegenseitig über Angelegenheiten, die die Dienstgemeinschaft betreffen. Sie achten darauf, dass alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach Recht und Billigkeit behandelt werden, die Vereinigungsfreiheit nicht beeinträchtigt wird und jede Betätigung in der Dienststelle unterbleibt, die der Aufgabe der Dienststelle, der Dienstgemeinschaft oder dem Arbeitsfrieden abträglich ist.

(2) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung müssen mindestens einmal im Halbjahr zur Besprechung allgemeiner

Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen und Anregungen zusammenkommen. In der Besprechung sollen auch Fragen der Gleichstellung und der Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle erörtert werden. Sofern eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 2 besteht, findet die Besprechung nach Satz 1 mit allen beteiligten Dienststellenleitungen einmal im Jahr statt.

(3) In strittigen Fragen ist eine Einigung durch Aussprache anzustreben. Erst wenn die Bemühungen um eine Einigung in der Dienststelle gescheitert sind, dürfen andere Stellen im Rahmen der dafür geltenden Bestimmungen angerufen werden. Das Scheitern der Einigung muss von der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung schriftlich erklärt werden. Die Vorschriften über das Verfahren bei der Mitberatung und der Mitbestimmung bleiben unberührt.

§ 34

Informationsrechte der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Dienststellenleitung soll die Mitarbeitervertretung bereits während der Vorbereitung von Entscheidungen informieren und die Mitarbeitervertretung, insbesondere bei organisatorischen oder sozialen Maßnahmen, frühzeitig an den Planungen beteiligen. In diesem Rahmen kann die Mitarbeitervertretung insbesondere an den Beratungen von Ausschüssen und Kommissionen beteiligt werden.

(2) Die Dienststellenleitung hat die Mitarbeitervertretung einmal im Jahr über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf, zu unterrichten. In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen besteht darüber hinaus mindestens einmal im Jahr, auf ein mit Gründen versehenes Verlangen der Mitarbeitervertretung einmal im Kalendervierteljahr, eine Informationspflicht über

- a) die wirtschaftliche Lage der Dienststelle,
- b) geplante Investitionen,
- c) Rationalisierungsvorhaben,
- d) die Einschränkung oder Stilllegung von wesentlichen Teilen der Dienststelle,
- e) wesentliche Änderungen der Organisation oder des Zweckes der Dienststelle,
- f) die Übernahme der Dienststelle oder Einrichtung durch Dritte, wenn hiermit der Erwerb der Kontrolle verbunden ist.

Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese zu informieren.

(3) Der Mitarbeitervertretung sind die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. Bei Einstellungen werden der Mitarbeitervertretung auf Verlangen sämtliche Bewerbungen vorgelegt; Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können hierüber eine Dienstvereinbarung abschließen. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, die Mitarbeitervertretung auch über die Beschäftigung der Personen in der Dienststelle zu informieren, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Dienststelle stehen.

(4) Personalakten dürfen nur nach schriftlicher Zustimmung der betroffenen Person und nur durch ein von ihr zu bestimmendes Mitglied der Mitarbeitervertretung eingesehen

werden. Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen der Beurteilten vor der Aufnahme in die Personalakte der Mitarbeitervertretung zur Kenntnis zu bringen.

§ 35

Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu fördern. Sie hat in ihrer Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und für eine gute Zusammenarbeit einzutreten.

(2) Unbeschadet des Rechts des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, persönliche Anliegen der Dienststellenleitung selbst vorzutragen, soll sich die Mitarbeitervertretung der Probleme annehmen und die Interessen auf Veranlassung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, sofern sie diese für berechtigt hält, bei der Dienststellenleitung vertreten.

(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere

- a) Maßnahmen anregen, die der Arbeit in der Dienststelle und ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienen,
- b) dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden,
- c) Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entgegennehmen und, soweit diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinwirken,
- d) die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger Personen in die Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten,
- e) für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken,
- f) die Integration ausländischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fördern,
- g) Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern.

(4) Werden Beschwerden nach Absatz 3 Buchstabe c) in einer Sitzung der Mitarbeitervertretung erörtert, hat der Beschwerdeführer oder die Beschwerdeführerin das Recht, vor einer Entscheidung von der Mitarbeitervertretung gehört zu werden.

§ 36

Dienstvereinbarungen

(1) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können Dienstvereinbarungen abschließen. Dienstvereinbarungen dürfen Regelungen weder erweitern, einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften, insbesondere Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission, Tarifträgen und Entscheidungen des Schlichtungsausschusses nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz oder allgemeinverbindlichen Richtlinien der Kirche beruhen. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch die in Satz 2 genannten Regelungen vereinbart worden sind oder üblicherweise vereinbart werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein, es sei denn, die Regelung nach Satz 2 lässt eine Dienstvereinbarung ausdrücklich zu.

(2) Dienstvereinbarungen sind schriftlich niederzulegen, von beiden Partnern zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu geben.

(3) Dienstvereinbarungen gelten unmittelbar und können im Einzelfall nicht abbedungen werden.

(4) Wenn in der Dienstvereinbarung Rechte für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen begründet werden, ist darin in der Regel festzulegen, inwieweit diese Rechte bei Außerkrafttreten der Dienstvereinbarung fortgelten sollen. Eine darüber hinausgehende Nachwirkung ist ausgeschlossen.

(5) Dienstvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Monats gekündigt werden.

§ 36a

Einigungsstelle

(1) Die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung können durch Dienstvereinbarung regeln, dass in der Dienststelle in Bedarfsfällen oder ständig eine Einigungsstelle zu bilden ist.

(2) Sind Einigungsstellen gebildet worden, so sind sie zuständig für Regelungsstreitigkeiten zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung.

(3) Zum notwendigen Inhalt einer Dienstvereinbarung über die Bildung von Einigungsstellen gehören Regelungen über das Besetzungsverfahren, das Verfahren vor der Einigungsstelle und über den Umfang der Einigungs- und Regelungsbefugnis sowie deren Kosten. Die Dienstvereinbarung kann vorsehen, dass in Angelegenheiten, die durch Beschluss der Einigungsstelle bereits entschieden sind, die Kirchengerichte für Mitarbeitervertretungssachen nur insoweit zur Überprüfung und Entscheidung angerufen werden dürfen, als gerügt wird, dass der Inhalt des Einigungsstellenbeschlusses mit diesem Kirchengesetz oder anderen Rechtsvorschriften und Dienstvereinbarungen rechtlich unvereinbar ist.

§ 37

Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung wird insbesondere in den Verfahren der Mitbestimmung (§ 38), der eingeschränkten Mitbestimmung (§ 41) und der Mitberatung (§ 45) beteiligt.

(2) Die Mitarbeitervertretung hat ihre Beteiligungsrechte im Rahmen der Zuständigkeit der Dienststelle und der geltenden Bestimmungen wahrzunehmen.

§ 38

Mitbestimmung

(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist. Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist. Abweichend von Satz 2 ist ein Arbeitsvertrag wirksam; die Mitarbeitervertretung kann jedoch verlangen, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin solange nicht beschäftigt wird, bis eine Einigung zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung erzielt ist oder die fehlende Einigung kirchengerichtlich ersetzt wurde.

(2) Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt deren Zustimmung. Auf Verlangen der Mitarbeitervertretung ist die beabsichtigte Maßnahme mit ihr zu erörtern.

(3) Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen schriftlich die Zustimmung verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen bis auf drei Arbeitstage abkürzen. Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. Die Dienststellenleitung kann im Einzelfall die Frist auf Antrag der Mitarbeitervertretung verlängern. Die Mitarbeitervertretung hat eine Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen. Im Fall der Erörterung gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nicht innerhalb von zwei Wochen nach dem Abschluss der Erörterung schriftlich verweigert. Die Erörterung ist abgeschlossen, wenn dies durch die Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung schriftlich mitgeteilt wird.

(4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zu Stande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengericht anrufen.

(5) Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Vorläufige Regelungen dürfen die Durchführung einer anderen endgültigen Entscheidung nicht hindern. Die Dienststellenleitung hat der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte vorläufige Maßnahme mitzuteilen, zu begründen und unverzüglich das Verfahren der Absätze 1 und 2 einzuleiten oder fortzusetzen.

§ 39

Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

- a) Inhalt und Verwendung von Personalfragebogen und sonstigen Fragebogen zur Erhebung personenbezogener Daten, soweit nicht eine gesetzliche Regelung besteht,
- b) Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen für die Dienststelle,
- c) Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie die Teilnehmersauswahl,
- d) Auswahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen,
- e) Einführung sowie Grundsätze der Durchführung von Mitarbeiter-Jahresgesprächen.

§ 40

Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

- a) Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten und -ärztinnen sowie Fachkräften für Arbeitssicherheit,
- b) Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren,

- c) Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
- d) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen,
- e) Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan,
- f) Aufstellung von Sozialplänen (insbesondere bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen) einschließlich Plänen für Umschulung zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen und für die Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen, wobei Sozialpläne Regelungen weder einschränken noch ausschließen dürfen, die auf Rechtsvorschriften oder allgemein verbindlichen Richtlinien beruhen,
- g) Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung,
- h) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,
- i) Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,
- j) Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu überwachen,
- k) Regelung der Ordnung in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnungen) und des Verhaltens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Dienst,
- l) Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterschaft,
- m) Grundsätze für die Gewährung von Unterstützungen oder sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht,
- n) Zuweisung von Mietwohnungen oder Pachtland an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, wenn die Dienststelle darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen und die Kündigung des Nutzungsverhältnisses,
- o) Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen.

§ 41

Eingeschränkte Mitbestimmung

- (1) Die Mitarbeitervertretung darf in den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung (§§ 42 und 43) mit Ausnahme des Falles gemäß § 42 Buchstabe b) (ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit) ihre Zustimmung nur verweigern, wenn
- a) die Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift, eine Vertragsbestimmung, eine Dienstvereinbarung, eine Verwaltungsanordnung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt,
 - b) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der oder die durch die Maßnahme betroffene oder andere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist,
 - c) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass eine Einstellung zur Störung des Friedens in der Dienststelle führt.
- (2) Im Falle des § 42 Buchstabe b) (ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit) darf die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung nur verweigern, wenn die Kündigung gegen eine

Rechtsvorschrift, eine arbeitsrechtliche Regelung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt.

- (3) Für das Verfahren bei der eingeschränkten Mitbestimmung gilt § 38 entsprechend.

§ 42

Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht:

- a) Einstellung,
- b) ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit,
- c) Eingruppierung,
- d) Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit von mehr als drei Monaten Dauer,
- e) dauernde Übertragung einer Tätigkeit, die einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage auslöst, sowie Widerruf einer solchen Übertragung,
- f) Umsetzung innerhalb einer Dienststelle unter gleichzeitigem Ortswechsel,
- g) Versetzung oder Abordnung zu einer anderen Dienststelle von mehr als drei Monaten Dauer, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 46 Buchstabe d) mitbestimmt,
- h) Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,
- i) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
- j) Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
- k) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung.

§ 43

Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht:

- a) Einstellung,
- b) (aufgehoben)
- c) Umwandlung des Kirchenbeamtenverhältnisses in ein solches anderer Art,
- d) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung in besonderen Fällen,
- e) Verlängerung der Probezeit,
- f) Beförderung,
- g) Übertragung eines anderen Amtes, das mit einer Zulage ausgestattet ist,
- h) Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung oder Übertragung eines anderen Amtes mit gleichem Endgrundgehalt mit Änderung der Amtsbezeichnung,

- i) Zulassung zum Aufstiegsverfahren, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe,
- j) dauernde Übertragung eines höher oder niedriger bewerteten Dienstpostens,
- k) Umsetzung innerhalb der Dienststelle bei gleichzeitigem Ortswechsel,
- l) Versetzung, Zuweisung oder Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer zu einer anderen Dienststelle oder einem anderen Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 46 Buchstabe d) mitbestimmt,
- m) Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze,
- n) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
- o) Versagung sowie Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
- p) Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe oder auf Widerruf, wenn die Entlassung nicht beantragt worden ist,
- q) vorzeitige Versetzung in den Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten oder der Kirchenbeamtin,
- r) Versetzung in den Wartestand oder einstweiligen Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten oder der Kirchenbeamtin.

§ 44

Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten

Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten der Personen nach § 4 findet nicht statt mit Ausnahme der von der Mitarbeitervertretung nach Gesetz oder Satzung in leitende Organe entsandten Mitglieder. Daneben findet keine Beteiligung in den Personalangelegenheiten der Personen statt, die im pfarramtlichen Dienst und in der Ausbildung oder Vorbereitung dazu stehen; Gleiches gilt für die Personalangelegenheiten der Lehrenden an kirchlichen Hochschulen oder Fachhochschulen. Die Gliedkirchen können Näheres bestimmen.

§ 45

Mitberatung

(1) In den Fällen der Mitberatung ist der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig vor der Durchführung bekannt zu geben und auf Verlangen mit ihr zu erörtern. Die Mitarbeitervertretung kann die Erörterung nur innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der beabsichtigten Maßnahme verlangen. In den Fällen des § 46 Buchstabe b) kann die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen. Äußert sich die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen oder innerhalb der verkürzten Frist nach Satz 3 oder hält sie bei der Erörterung ihre Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die Maßnahme als gebilligt. Die Fristen beginnen mit Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. Im Einzelfall können die Fristen auf Antrag der Mitarbeitervertretung von der Dienststellenleitung verlängert werden. Im Falle einer Nichteinigung hat die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung die Erörterung für beendet zu erklären. Die Dienststellenleitung hat eine abweichende Entscheidung gegenüber der Mitarbeitervertretung schriftlich zu begründen.

(2) Eine der Mitberatung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist. Die Mitarbeitervertretung kann innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis, spätestens sechs Monate nach Durchführung der Maßnahme das Kirchengericht anrufen, wenn sie nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist.

§ 46

Fälle der Mitberatung

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht:

- a) Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen,
- b) außerordentliche Kündigung,
- c) ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit,
- d) Versetzung und Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer, wobei das Mitberatungsrecht hier für die Mitarbeitervertretung der abgebenden Dienststelle besteht,
- e) Aufstellung von Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfes,
- f) Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfes,
- g) Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen auf Verlangen der in Anspruch genommenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,
- h) dauerhafte Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte, die bisher von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle wahrgenommen werden.

§ 47

Initiativrecht der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung kann der Dienststellenleitung in den Fällen der §§ 39, 40, 42, 43 und 46 Maßnahmen schriftlich vorschlagen. Die Dienststellenleitung hat innerhalb eines Monats Stellung zu nehmen. Eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen.

(2) Kommt in den Fällen des Absatzes 1, in denen die Mitarbeitervertretung ein Mitbestimmungsrecht oder ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht hat, auch nach Erörterung eine Einigung nicht zu Stande, so kann die Mitarbeitervertretung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung oder nach der Ablehnung das Kirchengericht anrufen. Die Mitarbeitervertretung kann das Kirchengericht ferner innerhalb von zwei Wochen anrufen, wenn die Dienststellenleitung nicht innerhalb der Monatsfrist des Absatzes 1 schriftlich Stellung genommen hat.

§ 48

Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

(1) Verstößt die Dienststellenleitung gegen sich aus diesem Kirchengesetz ergebende oder sonstige gegenüber den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bestehende Pflichten, hat die Mitarbeitervertretung das Recht, bei den zuständigen Leitungs- und Aufsichtsorganen Beschwerde einzulegen.

(2) Bei berechtigten Beschwerden hat das Leitungs- oder Aufsichtsorgan im Rahmen seiner Möglichkeiten Abhilfe zu schaffen oder auf Abhilfe hinzuwirken.

IX. Abschnitt**Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen****§ 49****Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden**

(1) Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter 18 Jahren, die Auszubildenden sowie die weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wählen ihre Vertretung, die von der Mitarbeitervertretung in Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden zur Beratung hinzuzuziehen ist. Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach Satz 1, die am Wahltag

- a) das 16. Lebensjahr vollendet haben,
- b) der Dienststelle seit mindestens drei Monaten angehören und
- c) Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist; eine anderweitige Regelung bleibt den Gliedkirchen unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten vorbehalten.

Gewählt werden

eine Person bei Dienststellen mit in der Regel 5 bis 15 Wahlberechtigten,

drei Personen bei Dienststellen mit in der Regel mehr als insgesamt 15 Wahlberechtigten.

(2) Die Amtszeit beträgt zwei Jahre.

(3) Beantragt ein Mitglied der Vertretung spätestens einen Monat vor Beendigung seines Ausbildungsverhältnisses für den Fall des erfolgreichen Abschlusses seiner Ausbildung schriftlich die Weiterbeschäftigung, so bedarf die Ablehnung des Antrages durch die Dienststellenleitung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, wenn die Dienststelle gleichzeitig weitere Auszubildende weiterbeschäftigt. Die Zustimmung kann nur verweigert werden, wenn der durch Tatsachen begründete Verdacht besteht, dass die Ablehnung der Weiterbeschäftigung wegen der Tätigkeit als Mitglied der Vertretung erfolgt. Verweigert die Mitarbeitervertretung die Zustimmung, so kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen das Kirchengericht anrufen.

(4) Für Mitglieder der Vertretung nach Absatz 1 gelten, soweit in den Absätzen 1 bis 3 nichts anderes bestimmt ist, die §§ 11, 13, 14, 15 Absätze 2 bis 4 und §§ 16 bis 19 sowie §§ 21 und 22 entsprechend.

(5) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen zu beantragen, die den Jugendlichen und Auszubildenden dienen, insbesondere in Fragen der Berufsausbildung und der Gleichberechtigung von weiblichen und männlichen Jugendlichen und Auszubildenden,
2. darauf zu achten, dass die zugunsten der Jugendlichen und Auszubildenden geltenden Bestimmungen durchgeführt werden,
3. Anregungen und Beschwerden von Jugendlichen und Auszubildenden entgegenzunehmen und, soweit sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken.

(6) Dienststellenleitung und Jugend- und Auszubildendenvertretung sollen mindestens einmal im Halbjahr zu gemeinsamen Besprechungen zusammentreten. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat das Recht, an den Sitzungen

der Mitarbeitervertretung mit einem Mitglied mit beratender Stimme teilzunehmen. Sie hat Stimmrecht bei Beschlüssen, die überwiegend die Belange Jugendlicher und Auszubildender berühren.

(7) Besteht eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung, ist eine gemeinsame Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden zu wählen.

§ 50**Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**

(1) In Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und mindestens ein Stellvertreter oder mindestens eine Stellvertreterin gewählt. Für das Wahlverfahren finden die §§ 11, 13 und 14 entsprechende Anwendung.

(2) Für die Amtszeit der Vertrauensperson und der sie stellvertretenden Personen gelten die §§ 15 bis 18 entsprechend.

(3) Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

(4) Für die Wählbarkeit gilt § 10 entsprechend.

(5) Besteht eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung, ist eine gemeinsame Vertrauensperson der Schwerbehinderten zu wählen.

§ 51**Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**

(1) Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nimmt die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung nach staatlichem Recht gemäß § 95 Absatz 1 Sozialgesetzbuch IX für die schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle nach § 2 wahr.

(2) In Dienststellen mit in der Regel mindestens 200 schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Vertrauensperson nach Unterrichtung der Dienststellenleitung die mit der höchsten Stimmzahl gewählte stellvertretende Person zu bestimmten Aufgaben heranziehen.

(3) Die Vertrauensperson ist von der Dienststellenleitung in allen Angelegenheiten, die einzelne Schwerbehinderte oder die Schwerbehinderten als Gruppe berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist der Vertrauensperson unverzüglich mitzuteilen.

(4) Schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführten Personalakten die Vertrauensperson hinzuzuziehen.

(5) Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. Erachtet sie einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge. Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. Wird der erste Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.

(6) Die Vertrauensperson hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Dienststelle durchzuführen. Die

für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften der §§ 31 und 32 gelten dabei entsprechend.

§ 52

Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten die §§ 19 bis 22, 28 und 30 entsprechend.

(2) Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Mitarbeitervertretung für deren Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung gestellt werden, stehen für die gleichen Zwecke auch der Vertrauensperson offen, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume und Geschäftsbedarf zur Verfügung gestellt werden.

§ 52a

Gesamtschwerbehindertenvertretung

(1) Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung nach § 6, bilden die Vertrauenspersonen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung.

(2) Ist nur in einer der Dienststellen eine Vertrauensperson gewählt, nimmt sie die Rechte und Pflichten der Gesamtschwerbehindertenvertretung wahr.

(3) Die Gesamtschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten in Angelegenheiten, die Schwerbehinderte aus mehr als einer Dienststelle betreffen. Sie vertritt auch die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten, die in einer Dienststelle tätig sind, für die eine Vertrauensperson entweder nicht gewählt werden kann oder nicht gewählt worden ist.

§ 53

Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen

Die Mitwirkungsrechte behinderter Menschen in Werkstätten regelt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Rechtsverordnung. Er kann auch für weitere Gruppen von Beschäftigten, die nicht Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen nach § 2 sind, Mitwirkungsrechte durch Rechtsverordnung regeln.

X. Abschnitt

Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen

§ 54

Bildung von Gesamtausschüssen

(1) Im Bereich der Gliedkirchen, des jeweiligen Diakonischen Werkes oder für beide Bereiche gemeinsam ist ein Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretung im kirchlichen und diakonischen Bereich zu bilden. Einzelheiten über Aufgaben, Bildung und Zusammensetzung des Gesamtausschusses regeln die Gliedkirchen.

(2) Für die Gesamtausschüsse gelten im Übrigen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes mit Ausnahme des § 20 sinngemäß. Die Gliedkirchen können nähere Bestimmungen über die Freistellung der Mitglieder des Gesamtausschusses treffen.

§ 55

Aufgaben des Gesamtausschusses

Dem Gesamtausschuss sollen insbesondere folgende Aufgaben zugewiesen werden:

- a) Beratung, Unterstützung und Information der Mitarbeitervertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten,
- b) Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches zwischen den Mitarbeitervertretungen sowie Förderung der Fortbildung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen,
- c) Erörterung arbeits-, dienst- und mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen von grundsätzlicher Bedeutung, sofern hierfür nicht andere Stellen zuständig sind,
- d) Abgabe von Stellungnahmen zu beabsichtigten kirchengesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht sowie
- e) Mitwirkung bei der Besetzung der Kirchengerichte nach § 57.

§ 55a

Ständige Konferenz, Bundeskonferenz, Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland

(1) Die gliedkirchlichen Gesamtausschüsse und die Gesamtmitarbeitervertretung der Einrichtungen, Amts- und Dienststellen der Evangelischen Kirche in Deutschland bilden die Ständige Konferenz.

(2) Die Gesamtausschüsse im diakonischen Bereich bilden die Bundeskonferenz.

(3) Zusammen bilden die Vorstände der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz der Diakonie den Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland. Dieser tritt in der Regel einmal im Jahr zu einer Sitzung zusammen.

(4) Die Gesamtausschüsse nach § 54 Absatz 1 entsenden aus ihrer Mitte jeweils zwei Mitglieder in die Ständige Konferenz oder in die Bundeskonferenz.

§ 55b

Aufgaben der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz

Die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz haben insbesondere folgende Aufgaben:

- a) Abgabe von Stellungnahmen zu beabsichtigten kirchengesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht der Evangelischen Kirche in Deutschland,
- b) Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches zwischen den Gesamtausschüssen und Förderung ihrer Fortbildungsarbeit sowie
- c) Beratung und Unterstützung der entsendenden Gremien.

§ 55c

Geschäftsführung

(1) Die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz wählen jeweils aus ihrer Mitte ein vorsitzendes und vier weitere Mitglieder des Vorstandes.

(2) Der Vorstand führt die laufenden Geschäfte. Die Amtszeit beträgt vier Jahre.

(3) Für die dem Vorstand übertragenen Aufgaben werden ein Mitglied zu 100 vom Hundert oder zwei Mitglieder zu jeweils

50 vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit Vollbeschäftigter unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt. Durch Vereinbarung kann eine abweichende Regelung über die Verteilung der Freistellung vereinbart werden.

(4) Für die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz wird eine gemeinsame Geschäftsstelle beim Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland eingerichtet.

(5) Die erforderlichen Kosten der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz tragen die Evangelische Kirche in Deutschland sowie das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. je zur Hälfte.

§ 55d

Weitere Regelungen

(1) Einzelheiten der Geschäftsführung kann die Ständige Konferenz oder die Bundeskonferenz in einer Geschäftsordnung regeln.

(2) Erforderliche Reisen der Mitglieder des Vorstandes der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz gelten als Dienstreisen.

(3) Im Übrigen gelten die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes sinngemäß.

XI. Abschnitt

Kirchengerichtlicher Rechtsschutz

§ 56

Kirchengerichtlicher Rechtsschutz

Zu kirchengerichtlichen Entscheidungen sind die Kirchengerichte in erster Instanz und in zweiter Instanz der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland berufen. Die Bezeichnung der Kirchengerichte erster Instanz können die Gliedkirchen abweichend regeln.

§ 57

Bildung von Kirchengerichten

(1) Die Gliedkirchen und die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse errichten Kirchengerichte für den Bereich des gliedkirchlichen Zusammenschlusses, der Gliedkirche und ihres Diakonischen Werkes oder für mehrere Gliedkirchen und Diakonischen Werke gemeinsam. Die Kirchengerichte bestehen aus einer oder mehreren Kammern. Das Recht der Gliedkirchen und der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse kann abweichend von Satz 1 die Zuständigkeit des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland begründen.

(2) Durch Vereinbarungen mit Institutionen außerhalb des Geltungsbereiches dieses Kirchengesetzes kann bestimmt werden, dass ein Kirchengericht für diese Institutionen zuständig ist, sofern die Institutionen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes oder Bestimmungen wesentlich gleichen Inhalts für ihren Bereich anwenden.

§ 57a

Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland

Das Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland ist zuständig

a) für den Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Amts- und Dienststellen und Einrichtungen,

b) für das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. und seine Dienststellen und die ihm unmittelbar angeschlossenen rechtlich selbstständigen Einrichtungen,

c) für die Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland, die gemäß § 57 sowie gemäß § 5 Absatz 2 Nummer 2 und § 6 Absatz 1 des Kirchengerichtsgesetzes eine Zuständigkeit begründen,

d) für die kirchlichen und freikirchlichen Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen, für die gemäß § 6 Absatz 2 des Kirchengerichtsgesetzes die Zuständigkeit begründet wird, sowie

e) für Mitgliedseinrichtungen der gliedkirchlichen Diakonischen Werke, die das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD auf Grund einer Befreiung von der Anwendung des gliedkirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts anwenden.

§ 58

Bildung und Zusammensetzung der Kammern

(1) Eine Kammer besteht aus drei Mitgliedern. Die Gliedkirchen können andere Besetzungen vorsehen. Vorsitzende und beisitzende Mitglieder müssen zu kirchlichen Ämtern in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland wählbar sein. Sofern das Kirchengericht auch für Freikirchen zuständig ist, können auch deren Mitglieder berufen werden. Für jedes Mitglied wird mindestens ein stellvertretendes Mitglied berufen.

(2) Vorsitzende sowie deren Stellvertreter und Stellvertreterinnen müssen die Befähigung zum Richteramt haben. Sie dürfen nicht in öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen zu einer kirchlichen Körperschaft oder einer Einrichtung der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland stehen.

(3) Für die Berufung von Vorsitzenden und deren Stellvertretern oder Stellvertreterinnen soll ein einvernehmlicher Vorschlag der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite vorgelegt werden.

(4) Für jede Kammer werden als beisitzende Mitglieder mindestens je ein Vertreter oder eine Vertreterin der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und ein Vertreter oder eine Vertreterin der Dienstgeber berufen; das Gleiche gilt für die stellvertretenden Mitglieder.

(5) Das Nähere regeln

1. der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung,
2. die Gliedkirchen für ihren Bereich.

§ 59

Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengerichts

(1) Die Mitglieder des Kirchengerichts sind unabhängig und nur an das Gesetz und ihr Gewissen gebunden. Sie haben das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und auf eine gute Zusammenarbeit hinzuwirken. Sie unterliegen der richterlichen Schweigepflicht.

(2) Mitglied des Kirchengerichts kann nicht sein, wer einem kirchenleitenden Organ der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Gliedkirche sowie den leitenden Organen des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e.V. oder der gliedkirchlichen Diakonischen Werke angehört.

(3) Die Amtszeit der Mitglieder des Kirchengerichts beträgt sechs Jahre. Solange eine neue Besetzung nicht erfolgt ist, bleiben die bisherigen Mitglieder im Amt.

(4) § 19 Absatz 1 bis 3, § 21 und § 22 Absatz 1 Satz 1 bis 3 und 5 sowie Absatz 2 gelten entsprechend.

§ 59a

Berufung der Richter und Richterinnen des Kircheng Gerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland

(1) Für die Berufung der Vorsitzenden Richter und Vorsitzenden Richterinnen soll ein einvernehmlicher Vorschlag der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite vorgelegt werden. Kommt ein einvernehmlicher Vorschlag nicht spätestens binnen einer Frist von sechs Monaten nach dem Ablauf der regelmäßigen Amtszeit zu Stande, kann eine Berufung auch ohne Vorliegen eines solchen Vorschlags erfolgen.

(2) Die übrigen Richter und Richterinnen werden je als Vertreter oder Vertreterin der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vom Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie als Vertreter oder Vertreterin der Dienstgeber vom Kirchenamt benannt.

(3) Das Nähere regelt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung.

§ 60

Zuständigkeit der Kircheng Gerichte

(1) Die Kircheng Gerichte entscheiden auf Antrag unbeschadet der Rechte des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin über alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung dieses Kirchengesetzes zwischen den jeweils Beteiligten ergeben.

(2) In den Fällen, in denen die Kircheng Gerichte wegen der Frage der Geltung von Dienststellenteilen und Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen angerufen werden (§ 3), entscheiden sie über die Ersetzung des Einvernehmens.

(3) In den Fällen, in denen die Kircheng Gerichte wegen des Abschlusses von Dienstvereinbarungen angerufen werden (§ 36), wird von ihnen nur ein Vermittlungsvorschlag unterbreitet.

(4) In den Fällen der Mitberatung (§ 46) stellen die Kircheng Gerichte nur fest, ob die Beteiligung der Mitarbeitervertretung erfolgt ist. Ist die Beteiligung unterblieben, hat dies die Unwirksamkeit der Maßnahme zur Folge.

(5) In den Fällen, die einem eingeschränkten Mitbestimmungsrecht unterliegen (§§ 42 und 43), haben die Kircheng Gerichte lediglich zu prüfen und festzustellen, ob für die Mitarbeitervertretung ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 vorliegt. Wird festgestellt, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 vorliegt, gilt die Zustimmung der Mitarbeitervertretung als ersetzt.

(6) In den Fällen der Mitbestimmung entscheiden die Kircheng Gerichte über die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Die Entscheidung muss sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften und im Rahmen der Anträge von Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung halten.

(7) In den Fällen der Nichteinigung über Initiativen der Mitarbeitervertretung (§ 47 Absatz 2) stellen die Kircheng Gerichte fest, ob die Weigerung der Dienststellenleitung, die von der Mitarbeitervertretung beantragte Maßnahme zu vollziehen, rechtswidrig ist. Die Dienststellenleitung hat erneut unter Berücksichtigung des Beschlusses über den Antrag der Mitarbeitervertretung zu entscheiden.

(8) Der kircheng gerichtliche Beschluss ist verbindlich. Die Gliedkirchen können bestimmen, dass ein Aufsichtsorgan

einen rechtskräftigen Beschluss auch durch Ersatzvornahme durchsetzen kann, sofern die Dienststellenleitung die Umsetzung verweigert.

§ 61

Durchführung des kircheng gerichtlichen Verfahrens in erster Instanz

(1) Sofern keine besondere Frist für die Anrufung der Kircheng Gerichte festgelegt ist, beträgt die Frist zwei Monate nach Kenntnis einer Maßnahme oder eines Rechtsverstoßes im Sinne von § 60 Absatz 1.

(2) Der oder die Vorsitzende der Kammer hat zunächst durch Verhandlungen mit den Beteiligten auf eine gütliche Einigung hinzuwirken (Einigungsgespräch). Gelingt diese nicht, so ist die Kammer einzuberufen. Im Einvernehmen der Beteiligten kann der oder die Vorsitzende der Kammer allein entscheiden.

(3) Das Einigungsgespräch findet unter Ausschluss der Öffentlichkeit statt.

(4) Die Beteiligten können zu ihrem Beistand jeweils eine Person hinzuziehen, die Mitglied einer Kirche sein muss, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen angehört. Für die Übernahme der Kosten findet § 30 Anwendung. Im Streitfall entscheidet der oder die Vorsitzende der Kammer.

(5) Der oder die Vorsitzende der Kammer kann den Beteiligten aufgeben, ihr Vorbringen schriftlich vorzubereiten und Beweise anzutreten. Die Kammer entscheidet auf Grund einer von dem oder der Vorsitzenden anberaumten mündlichen Verhandlung, bei der alle Mitglieder der Kammer anwesend sein müssen. Die Kammer tagt öffentlich, sofern nicht nach Feststellung durch die Kammer besondere Gründe den Ausschluss der Öffentlichkeit erfordern. Der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung ist in der Verhandlung Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Die Kammer soll in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinwirken. Im Einvernehmen mit den Beteiligten kann von einer mündlichen Verhandlung abgesehen und ein Beschluss im schriftlichen Verfahren gefasst werden.

(6) Die Kammer entscheidet durch Beschluss, der mit Stimmenmehrheit gefasst wird. Stimmenthaltung ist unzulässig. Den Anträgen der Beteiligten kann auch teilweise entsprochen werden.

(7) Der Beschluss ist zu begründen und den Beteiligten zuzustellen. Er wird mit seiner Zustellung wirksam.

(8) Der oder die Vorsitzende der Kammer kann einen offensichtlich unbegründeten Antrag ohne mündliche Verhandlung zurückweisen. Gleiches gilt, wenn das Kircheng Gericht für die Entscheidung über einen Antrag offenbar unzuständig ist oder eine Antragsfrist versäumt ist. Die Zurückweisung ist in einem Bescheid zu begründen. Der Bescheid ist zuzustellen. Der Antragsteller oder die Antragstellerin kann innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des Bescheides mündliche Verhandlung beantragen.

(9) Für das Verfahren werden Gerichtskosten nicht erhoben. Für die Übernahme der außergerichtlichen Kosten, die zur Rechtsverfolgung und Rechtsverteidigung notwendig waren, findet § 30 Anwendung.

(10) Kann in Eilfällen die Kammer nicht rechtzeitig zusammentreten, trifft der oder die Vorsitzende auf Antrag einstweilige Verfügungen.

§ 62

Verfahrensordnung

Im Übrigen finden, soweit kirchengesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist, die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlussverfahren in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung. Die Vorschriften über Zwangsmaßnahmen sind nicht anwendbar.

§ 63

Rechtsmittel

(1) Gegen die verfahrensbeendenden Beschlüsse der Kirchengerichte findet die Beschwerde an den Kirchengenerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland statt. § 87 Arbeitsgerichtsgesetz findet entsprechende Anwendung. Für die Anfechtung der nicht verfahrensbeendenden Beschlüsse findet § 78 Arbeitsgerichtsgesetz entsprechende Anwendung.

(2) Die Beschwerde bedarf der Annahme durch den Kirchengenerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland. Sie ist anzunehmen, wenn

1. ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses bestehen,
2. die Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat,
3. der Beschluss von einer Entscheidung des Kirchengenerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Entscheidung eines obersten Landesgerichts oder eines Bundesgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder
4. ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem der Beschluss beruhen kann.

Für die Darlegung der Annahmegründe finden die für die Beschwerdebegründung geltenden Vorschriften Anwendung.

(3) Die Entscheidung nach Absatz 2 trifft der Kirchengenerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland ohne mündliche Verhandlung. Die Ablehnung der Annahme ist zu begründen.

(4) Die Kirchengengerichte in erster Instanz legen dem Kirchengenerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland die vollständigen Verfahrensakten vor.

(5) Einstweilige Verfügungen kann der Vorsitzende Richter oder die Vorsitzende Richterin in dringenden Fällen allein treffen.

(6) Die Entscheidungen des Kirchengenerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland sind endgültig.

(7) Im Übrigen finden, soweit kirchengesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist, die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über die Beschwerde im Beschlussverfahren in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.

§ 63a

Einhaltung auferlegter Verpflichtungen, Ordnungsgeld

(1) Ist ein Beteiligter zu einer Leistung oder Unterlassung verpflichtet, kann das Kirchengengericht angerufen werden, wenn die auferlegten Verpflichtungen nicht innerhalb eines Monats nach Eintritt der Rechtskraft des Beschlusses erfüllt sind.

(2) Stellt das Kirchengengericht auf Antrag eines Beteiligten fest, dass die Verpflichtungen nach Absatz 1 nicht erfüllt sind, kann es ein Ordnungsgeld von bis zu 5.000 Euro verhängen.

XII. Abschnitt**Schlussbestimmungen**

§ 64

Übernahmebestimmungen

(1) Die Gliedkirchen können in den Übernahmebestimmungen regeln, dass Maßnahmen abweichend von diesem Kirchengesetz weiterhin der Mitbestimmung unterliegen, soweit Regelungen der Gliedkirchen dies bisher vorsehen.

(2) Darüber hinaus kann bestimmt werden, dass Maßnahmen, die bisher einem Beteiligungsrecht unterlagen, das in seiner Wirkung nicht über die eingeschränkte Mitbestimmung hinausgeht, der eingeschränkten Mitbestimmung unterworfen werden.

(Inkrafttreten)

**Kirchengesetz
zur Neuregelung des Rechts der
Mitarbeitendenvertretung
in der Evangelischen Kirche im Rheinland
(Mitarbeitendenvertretungsrecht – KG-MVG)**

Vom 16. Januar 2015

Die Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Artikel 1

**Zustimmung zum Zweiten Kirchengesetz über
Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in
Deutschland 2013
(Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD – MVG-EKD)**

(1) Dem Zweiten Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 (Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD – MVG-EKD) vom 11. November 2013 wird zugestimmt.

(2) Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland wird gebeten, das Zweite Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 (Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD – MVG-EKD) vom 11. November 2013 zum 1. April 2015 in Kraft zu setzen.

Artikel 2

**Aufhebung des Kirchengesetzes über die Bildung von
Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Dienststellen in
der Evangelischen Kirche im Rheinland
(MVG-EKiR)**

Das Kirchengesetz über die Bildung von Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Dienststellen in der Evangelischen Kirche im Rheinland (MVG-EKiR) vom 12. Januar 1994 wird aufgehoben.

Artikel 3

**Kirchengesetz zur Ausführung des Zweiten
Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen
Kirche in Deutschland 2013
(Ausführungsgesetz zum Mitarbeitervertretungsgesetz –
AG.MVG-EKD)**

Das Kirchengesetz zur Ausführung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland

(Ausführungsgesetz zum Mitarbeitervertretungsgesetz – AG.MVG.EKD) wird wie folgt gefasst:

**Kirchengesetz zur Ausführung des Zweiten
Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen
Kirche in Deutschland 2013
(Ausführungsgesetz zum Mitarbeitervertretungsgesetz –
AG.MVG-EKD)**

**§ 1
(zu § 2 Absatz 2)**

Als Mitarbeitende im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht solche Personen, die im pfarramtlichen Dienst, in der Ausbildung oder Vorbereitung dazu stehen oder als Lehrende an Hochschulen und Fachhochschulen in kirchlicher Trägerschaft tätig sind

**§ 2
(zu § 3 Absatz 1)**

Werden durch Vereinbarung oder Satzung nach dem Kirchengesetz über die Zusammenarbeit von Kirchengemeinden und Kirchenkreisen in gemeinsamen Angelegenheiten und die Errichtung von Verbänden (Verbandsgesetz) Einrichtungen zur gemeinsamen Wahrnehmung von Aufgaben gebildet, gelten diese als Dienststellen im Sinne von § 3 Absatz 1 MVG-EKD.

**§ 3
(zu § 10 Absatz 1 Buchstabe b)**

§ 10 Abs. 1 Buchstabe b) MVG-EKD findet keine Anwendung.

**§ 4
(zu § 31 Absatz 3)**

Für Personen, die gem. § 31 Absatz 3 MVG-EKD an einer Mitarbeiterversammlung teilnehmen, gilt § 25 Absatz 3 MVG-EKD entsprechend.

**§ 5
(zu § 42 Buchstabe c)**

Gemäß § 64 Absatz 1 MVG-EKD wird folgende Regelung beibehalten:

§ 42 Buchstabe c) erhält folgende Fassung:

c) Eingruppierung; Zuordnung zu den Stufen einer Entgelttabelle sowie Verlängerung oder Verkürzung von Stufenlaufzeiten, soweit dies in der für das Arbeitsverhältnis geltenden Arbeitsrechtsregelung vorgesehen ist.

**§ 6
(zu § 44)**

Für die Anwendung von § 44 MVG-EKD gilt Folgendes:

Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten findet auch nicht statt bei leitenden Mitarbeitenden, wenn diese Personen nach Dienststellung und Dienstvertrag im Wesentlichen eigenverantwortliche Aufgaben wahrnehmen, die ihnen regelmäßig wegen deren Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung der Einrichtung im Hinblick auf besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen werden. Die entsprechenden Stellen der Mitarbeitenden sind der Mitarbeitervertretung zu benennen.

**§ 7
(zu § 49 Absatz 1 Buchstabe c)**

§ 49 Abs. 1 Buchstabe c) MVG-EKD findet keine Anwendung.

**§ 8
(zu §§ 54 ff.)**

(1) Für die Wahrnehmung der Aufgaben nach § 55 a bis c und e MVG-EKD wird für den Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland und des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche im Rheinland ein Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen gebildet.

(2) Der Gesamtausschuss besteht aus fünfzehn Mitgliedern. Sie werden von einer Wahlversammlung gewählt. Den Mitgliedern ist die notwendige Dienstbefreiung für die Ausübung des Mandates ohne Minderung ihrer Bezüge zu gewähren.

Die Dienststellen erhalten auf Antrag einen finanziellen Ausgleich, der die durch die notwendige Dienstbefreiung entfallende Arbeitsleistung umfasst, sofern die Mitglieder des Gesamtausschusses nicht aus anderen Gründen freigestellt sind. Dabei werden für die Kostenerstattung je Mitglied maximal zehn Arbeitstage jährlich als notwendige Dienstbefreiung nach Satz 4 berücksichtigt.

Der Gesamtausschuss kann weitere Mitglieder von Mitarbeitervertretungen mit beratender Stimme hinzuziehen.

(3) In die Wahlversammlung entsendet jede regionale Mitarbeitervertreterversammlung nach Absatz 6 so viele Mitglieder, wie sie Kirchenkreise umfasst.

(4) Der Gesamtausschuss wird jeweils bis zum 30. September des Jahres gebildet, in dem die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen stattfinden.

(5) Die durch die Wahrnehmung der Aufgaben des Gesamtausschusses erforderlichen Kosten werden von der Evangelischen Kirche im Rheinland und dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland jeweils zur Hälfte getragen.

(6) Bei der Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches sowie der Förderung der Fortbildung wird der Gesamtausschuss von regionalen Mitarbeitervertreterversammlungen unterstützt. Der räumliche Bereich einer regionalen Mitarbeitervertreterversammlung umfasst das Gebiet eines oder mehrerer Kirchenkreise. Die Mitarbeitervertretungen kirchlicher und diakonischer Einrichtungen entsenden jeweils ein Mitglied zu den regionalen Mitarbeitervertreterversammlungen.

(7) Für den Gesamtausschuss und die regionalen Mitarbeitervertreterversammlungen gelten im Übrigen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes sinngemäß.

(8) Das Wahlverfahren sowie weitere Einzelheiten zur Anwendung und Ergänzung der Absätze 1 bis 7 werden von der Kirchenleitung im Einvernehmen mit dem Vorstand des Diakonischen Werkes durch eine Ausführungsverordnung geregelt.

**§ 9
(zu § 56 und § 58 Absatz 5)**

(1) Zu gerichtlichen Entscheidungen in erster Instanz wird für den Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland und ihres Diakonischen Werkes eine Gemeinsame Schlichtungsstelle gebildet, die aus mindestens zwei Kammern mit je drei Mitgliedern besteht, von denen je eines den Vorsitz führt.

Soweit in dem Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) Regelungen über das Kirchengesetz in erster Instanz getroffen sind, gelten diese für die Gemeinsame Schlichtungsstelle.

Eine Beisitzerin oder ein Beisitzer muss einer Dienststellenleitung im Sinne des § 4 MVG-EKD angehören, die andere

Beisitzerin oder der andere Beisitzer muss gemäß § 10 MVG-EKD in die Mitarbeitervertretung wählbar sein.

Die Landessynode bestimmt die Zahl der Kammern und wählt die Mitglieder.

Für jedes Mitglied sind mindestens zwei Stellvertreterinnen oder Stellvertreter zu wählen. Die Sätze 3 und 4 gelten entsprechend.

Scheidet ein Mitglied oder eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter während der Amtszeit aus, so ist auf der nächsten Tagung der Landessynode für den Rest der Amtszeit eine Nachfolgerin oder ein Nachfolger zu wählen.

(2) Die Kirchenleitung kann im Benehmen mit dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland eine Ordnung für die Gemeinsame Schlichtungsstelle erlassen, in der neben Regelungen über die Verhandlung der Schlichtungsstelle, die Kosten und die Entschädigung auch eine Regelung über die Zuständigkeit der Kammern enthalten ist.

§ 10 (zu § 61 Absatz 9)

Unbeschadet der Regelung von § 61 Absatz 9 MVG-EKD kann das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland nach Maßgabe seiner Satzung von seinen Mitgliedern in freier Rechtsträgerschaft einen Ausgleich für Kosten geltend machen, die durch die Inanspruchnahme der Schlichtungsstelle entstanden sind.

Artikel 4 Inkrafttreten

Das Kirchengesetz tritt am 1. April 2015 in Kraft.

Bad Neuenahr, den 16. Januar 2015

Evangelische Kirche im Rheinland
Die Kirchenleitung

Siegel Rekowski Dr. Weusmann

Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1233942

Az. 12-10:0002

Düsseldorf, 9. Februar 2015

Die Rheinisch-Westfälisch-Lippische Arbeitsrechtliche Kommission hat auf Grund von § 2 Absatz 2 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) nachstehende Arbeitsrechtsregelungen getroffen, die hiermit gemäß § 15 Absatz 1 ARRG bekannt gemacht werden.

Die Regelung ist gemäß § 3 Absatz 1 ARRG verbindlich.

Das Landeskirchenamt

Arbeitsrechtsregelung zur vorübergehenden Abweichung vom kirchlichen Arbeitsrecht für die NOSTRA gGmbH in Köln

Vom 5. November 2014

§ 1 Vorübergehende Maßnahmen

(1) Die NOSTRA gGmbH in Köln befindet sich in einer vorübergehenden erheblichen wirtschaftlichen Notlage. Das Vorliegen der wirtschaftlichen Notlage wird durch das Testat einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft bestätigt.

(2) Zur Sicherung der Arbeitsplätze und zur Vermeidung der Insolvenz wird für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der NOSTRA gGmbH in Köln bestimmt,

1. dass die Jahressonderzahlung für die Jahre 2014 und 2015 nach § 19 BAT-KF bzw. MTArb-KF nicht gezahlt wird,
2. dass die Erhöhung der Entgelte nach dem BAT-KF bzw. MTArb-KF ohne Nachzahlungsverpflichtung vom 1. Juli 2014 auf den 1. Januar 2015 verschoben wird sowie
3. dass auf der Grundlage von § 62 Abs. 4 der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Rheinland – Westfalen – Lippe (KZVK Dortmund) für die Zeit vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2016 für die Zusage der Leistungen in Höhe von 2,4% von der nach § 34 Abs. 2 der Satzung zugesagten Leistung abgewichen wird. § 24 Abs. 4 BAT-KF bzw. MTArb-KF kommt in diesem Fall nicht zur Geltung.

(3) Ausgenommen von der Regelung sind Beschäftigte, mit denen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Arbeitsrechtsregelung eine Vereinbarung über Altersteilzeit abgeschlossen worden ist. Ausgenommen sind ebenso die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, mit denen am 5. November 2014 ein befristetes Arbeitsverhältnis besteht, das auf Grund der Befristung in der Zeit bis zum 31. Dezember 2016 endet, es sei denn, der Arbeitgeber bietet schriftlich die Entfristung an.

§ 2 Voraussetzungen

(1) Die Geschäftsführung unterrichtet die Mitarbeitervertretung für die Dauer der Laufzeit monatlich über die wirtschaftliche Situation der gGmbH.

(2) Bis zum 31. Dezember 2016 dürfen in der NOSTRA gGmbH in Köln keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden, es sei denn, die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter lehnt das Angebot einer zumutbaren, im Wesentlichen gleichwertigen und entsprechend gesicherten Tätigkeit, die auch in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen kirchlichen Arbeitgeber bestehen kann, ab.

Eine betriebsbedingte Kündigung ist abweichend von Satz 1 zulässig, wenn sie im Rahmen der Umsetzung des Sanierungskonzeptes erfolgt. Voraussetzung ist die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu diesem Sanierungskonzept und ihre uneingeschränkte Zustimmung zu der betriebsbedingten Kündigung.

Wird einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter betriebsbedingt gekündigt, erhält er bzw. sie die nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 einbehaltenen Entgeltbestandteile nachgezahlt.

§ 3

Sanierungskonzept

Der Dienststellenleitung wird aufgegeben, zusammen mit der Mitarbeitervertretung, bis zum 30. September 2015 ein schriftliches Sanierungskonzept zur langfristigen Sicherung der Einrichtung der ARK-RWL vorzulegen.

§ 4

Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt zum 1. Juli 2014 in Kraft.

Dortmund, den 5. November 2014

Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission

Der Vorsitzende

**Arbeitsrechtsregelung
zur vorübergehenden Abweichung vom
kirchlichen Arbeitsrecht für den Verein
Beratung und Projekte Velbert e. V.
in Velbert**

Vom 5. November 2014

§ 1

Vorübergehende Maßnahmen

(1) Zur Abwendung der Insolvenz und zur Sicherung der Arbeitsplätze wird bestimmt, dass den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Beratung und Projekte Velbert e. V. in Velbert im Jahr 2014 die Jahressonderzahlung nach § 19 BAT-KF nicht gezahlt wird.

(2) Ausgenommen von der Regelung sind Beschäftigte, mit denen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Arbeitsrechtsregelung eine Vereinbarung über Altersteilzeit abgeschlossen worden ist. Ausgenommen sind ebenso die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, mit denen am 5. November 2014 ein befristetes Arbeitsverhältnis bestand, das auf Grund der Befristung bis zum 30. November 2015 endet, es sei denn, der Arbeitgeber bietet schriftlich die Entfristung an.

§ 2

Voraussetzungen

(1) Der Beratung und Projekte Velbert e. V. in Velbert befindet sich in einer vorübergehenden wirtschaftlichen Notlage. Ihr Vorliegen wird durch das Testat einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft vom 15. September 2014 bestätigt.

(2) Bis zum 30. November 2015 dürfen keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden, es sei denn, die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter lehnt das Angebot einer zumutbaren, im Wesentlichen gleichwertigen und entsprechend gesicherten Tätigkeit, die auch in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen kirchlichen Arbeitgeber bestehen kann, ab.

§ 3

Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 5. November 2014 in Kraft.

Dortmund, den 5. November 2014

Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission

Der Vorsitzende

**Arbeitsrechtsregelung
zur Änderung der Arbeitsrechtsregelung
des BAT-KF, des MTArb-KF
und anderer Arbeitsrechtsregelungen
vom 29. August 2014**

Vom 5. November 2014

§ 1

**Änderung der Arbeitsrechtsregelung des BAT-KF,
des MTArb-KF und anderer Arbeitsrechtsregelungen
vom 29. August 2014**

1. In Artikel 2 wird in § 1 Ziffer 1. Buchstabe a) die Angabe „Satz 3“ durch „Satz 2“ ersetzt.
2. In Artikel 2 wird in § 2 Ziffer 1. Buchstabe a) die Angabe „Satz 3“ durch „Satz 2“ ersetzt.

§ 2

Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung wie folgt in Kraft:

- a) § 1 Ziffer 1. am 1. Juli 2014,
- b) § 1 Ziffer 2. am 1. Juli 2015.

Dortmund, den 5. November 2014

Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission

Der Vorsitzende

**Arbeitsrechtsregelung
zur Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts**

Vom 10. Dezember 2014

§ 1

Änderung des BAT-KF

§ 24 wird wie folgt geändert:

In Absatz 3 wird das Datum „4. Dezember 2012“ durch das Datum „25. September 2014“ ersetzt.

§ 2

Änderung des MTArb-KF

§ 24 wird wie folgt geändert:

In Absatz 3 wird das Datum „4. Dezember 2012“ durch das Datum „25. September 2014“ ersetzt.

§ 3

Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung vom 25. September 2014 in Kraft.

Dortmund, den 10. Dezember 2014

Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission
Der Vorsitzende

Arbeitsrechtsregelung über die Anwendung der AVR Diakonie Deutschland

Vom 10. Dezember 2014

§ 1

Anwendung der AVR Diakonie Deutschland

Die Arbeitsrechtliche Kommission Rheinland-Westfalen-Lippe bestimmt, dass die Mitglieder eines der drei Diakonischen Werke, Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland, Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche von Westfalen, Diakonisches Werk der Lippischen Landeskirche, in freier Trägerschaft, die in der Anlage zu dieser Arbeitsrechtsregelung namentlich aufgeführt sind, die von der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen über den 31. Dezember 2014 hinaus anwenden.

§ 2

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2015 in Kraft.

(2) Sie tritt am 31. März 2015 außer Kraft.

Dortmund, den 10. Dezember 2014

Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission
Der Vorsitzende

Anlage zur Arbeitsrechtsregelung über die Anwendung der AVR Diakonie Deutschland nach der Übergangsbestimmung

Vom 10. Dezember 2014

1. Diakonisches Werk Wittgenstein gGmbH, Schützenstraße 4, 57319 Bad Berleburg
2. Stiftung kreuznacherdiakonie, Ringstraße 58, 55543 Bad Kreuznach
3. Seniorenzentrum Bethel Bad Oeynhausen gemeinnützige GmbH, Am Hambkebach 8, 32545 Bad Oeynhausen
4. Johanniter Ordenshäuser Bad Oeynhausen gGmbH, Johanniterstraße 7, 32545 Bad Oeynhausen
5. Klinik am Korso gGmbH, Ostkorso, 32545 Bad Oeynhausen
6. Wittekindshof – Diakonische Stiftung für Menschen mit Behinderungen, Zur Kirche 2, 32549 Bad Oeynhausen
7. Diakonische Dienstleistungsgesellschaft Wittekindshof GmbH, Zur Kirche 2, 32549 Bad Oeynhausen
8. Evangelisches Stift zu Wüsten Alten- und Pflegeheim, Langenbergstraße 14, 32108 Bad Salzuflen
9. Die Arche Christliches Kinder- und Jugendwerk e. V., Tangermünder Straße 7, 12627 Berlin
10. Ev. Krankenhaus Bielefeld gGmbH, Kantensiek 11, 33617 Bielefeld
11. Krankenhaus Mara gGmbH, Kantensiek 11, 33617 Bielefeld
12. Diakonie Verband Brackwede – Gesellschaft für Kirche und Diakonie mbH, Kirchweg 10, 33647 Bielefeld
13. Stiftung Bethel, Königsweg 1, 33617 Bielefeld mit den Stiftungs- und Unternehmensbereichen Bethel.regional, ProWerk, Diakonie Freistatt, Zentraler Bereich sowie Schulen/Zionsgemeinde
14. Altenhilfe OWL gGmbH, Nazarethweg 5–7, 33617 Bielefeld, Einrichtung/en: Seniorenzentrum Dissen, Pflegezentrum Quelle, Seniorenzentrum Breipohls Hof
15. Fachhochschule der Diakonie gGmbH, Grete-Reich-Weg 9, 33617 Bielefeld
16. Stiftung Sarepta, Nazarethweg 5, 33617 Bielefeld (Haus Abendfrieden/Haus Abendstern, Haus Morgenstern, Mutterhaus/Haus der Stille, Haus Elim, Boysenhaus, Sarepta Schwesternschaft, Quellenhof Altenheim, Wohnstift Frieda v. Bodelschwingh, Haus Abendlicht, Pflegezentrum Lohmannshof, Entsendungen Diakonischen und Diakonische Schwestern, Hospiz Haus Zuversicht & Kinder- und Jugendhospiz)
17. Stiftung Nazareth, Nazarethweg 5, 33617 Bielefeld (Freiwilligenagentur Bethel, Bildung & Beratung Bethel, Fachseminar für Altenpflege, Ev. Bildungsstätte für Diakonie und Gemeinde, Entsendungen von Diakoninnen und Diakonen, Tagungszentrum Bethel, Diakonische Gemeinschaft Nazareth)
18. Ev. Johanneswerk e. V., Schildescher Straße 101, 33611 Bielefeld
19. Diakonie für Bielefeld gGmbH, Schildescher Straße 101, 33611 Bielefeld
20. proService Gesellschaft für Verwaltungs- und Serviceleistungen im sozialen Bereich mbH, Schildescher Straße 101, 33611 Bielefeld
21. Diakonische Altenzentren Bielefeld gGmbH, Sogemeierstraße 22, 33739 Bielefeld
22. Diakonische Service- und Beratungsgesellschaft Bielefeld gGmbH, Sogemeierstraße 22, 33739 Bielefeld
23. Diakoniezentrum Ubbedissen e. V., Wietkamp 5, 33699 Bielefeld
24. Wohnstift Salzburg e. V., Memeler Straße 35, 33605 Bielefeld
25. JSD Johannes Seniorendienst Mitte GmbH, Max-Planck-Straße 49, 53177 Bonn
26. Seniorenzentrum Heinrich Kolfhaus gGmbH, Venner Straße 20, 53177 Bonn
27. Haus am Stadtwald gGmbH, Venner Straße 20, 53177 Bonn
28. GMKB – Gemeinnützige Medizinzentren KölnBonn GmbH, Venner Straße 20, 53177 Bonn
29. GTB – Gemeinnützige Therapiezentren Bonn GmbH, Venner Straße 20, 53177 Bonn

30. KJF – Gemeinnützige Evangelische Gesellschaft für Kind, Jugend und Familie mbH, Venner Straße 20, 53177 Bonn
31. Diakonisches Werk Gladbeck-Bottrop-Dorsten e. V., Beckstraße 133, 46238 Bottrop
32. Wichernhaus Ev. Jugendhilfe gGmbH, Beckstraße 133, 46238 Bottrop
33. Seniorenhilfe gGmbH, Beckstraße 133, 46238 Bottrop
34. Selbstbestimmt Wohnen gGmbH, Beckstraße 133, 46238 Bottrop
35. Bottroper Werkstätten gGmbH, Beckstraße 133, 46238 Bottrop
36. Fürstin-Pauline-Stiftung, Palaisstraße 39, 32756 Detmold
37. Diakonie ambulant e. V., Röntgenstraße 16, 32756 Detmold
38. Ev. Altenhilfezentrum im Schlosspark zu Dülmen gGmbH, Vollenstraße 12, 48249 Dülmen
39. Niederrhein Therapiezentrum Duisburg gemeinnützige GmbH, Dahlingstraße 250, 47229 Duisburg
40. Die Evangelischen Sozialstationen GmbH, Bonhoefferstraße 6, 47138 Duisburg
41. Evangelisches Klinikum Niederrhein gGmbH, Fahrner Straße 133, 47169 Duisburg für den sachlichen Geltungsbereich Ärztinnen und Ärzte
42. Evangelisches Krankenhaus BETHESDA zu Duisburg GmbH, Heerstraße 219, 47053 Duisburg
43. Johanniter- Krankenhaus Rheinhausen GmbH, Kreuzacker 1–7, 47228 Duisburg
44. Ev. Altenzentrum am Emscherpark e. V., Lohwiese 20, 45329 Essen
45. Adolphi-Stiftung Senioreneinrichtungen gGmbH, Obere Fuhr 42, 45136 Essen
46. Bonn-Josefshöhe Senioreneinrichtungen gGmbH, Obere Fuhr 42, 45136 Essen
47. Stiftung Diakonissenhaus Friedenshort, Friedenshortstraße 46, 57258 Freudenberg
48. Evangelische Jugendhilfe Friedenshort GmbH Heimat für Heimatlose, Friedenshortstraße 46, 57258 Freudenberg
49. GELSENKIRCHENER WERKSTÄTTEN für angepasste Arbeit gGmbH, Braukämper Straße 100, 45899 Gelsenkirchen
50. Ev. Seniorenstift Gelsenkirchen gGmbH, Munckelstraße 27, 45879 Gelsenkirchen
51. Bethesda-Seniorenzentrum GmbH, Zum Lukas-Krankenhaus 3, 48599 Gronau
52. Ev. Lukas-Krankenhaus Gronau gGmbH, Zum Lukas-Krankenhaus 1, 48599 Gronau
53. Ev. Altenheim Hamm e. V., Alter-Uentrop-Weg 26, 59071 Hamm
54. Ev. Krankenhaus Hamm gGmbH, Werler Straße 110, 59063 Hamm
55. EPD Ev. Pflegedienste im Kirchenkreis Hamm gGmbH, Werler Straße 110, 59063 Hamm
56. EMD Ev. Gesellschaft für medizinische Dienstleistungen mbH, Werler Straße 110, 59063 Hamm
57. Allgemeines Krankenhaus Hagen gem. GmbH, Grünstraße 35, 58095 Hagen
58. Diakonie Mark-Ruhr gem. GmbH, Martin-Luther-Straße 9, 58095 Hagen
59. Diakonisches Werk Ennepe-Ruhr/Hagen gGmbH, Martin-Luther-Straße 9, 58095 Hagen
60. Ev. Jugendhilfe Iserlohn – Hagen gGmbH, Martin-Luther-Straße 9, 58095 Hagen
61. Ev. Pflegedienste Mark-Ruhr gGmbH, Martin-Luther-Straße 9, 58095 Hagen
62. Diakonie Herne gGmbH, Altenhöfener Straße 19, 44623 Herne
63. Kirchliche Sozialstation e. V., Hauptstraße 99, 55743 Idar-Oberstein
64. Iserlohner Werkstätten gGmbH, Giesestraße 35, 58636 Iserlohn
65. Evangelische Stiftung Kleve, Hagsche Straße 83–85, 47533 Kleve
66. Sozialstation Kirche unterwegs Koblenz gGmbH, Bogenstraße 53a, 56073 Koblenz
67. Blaues Kreuz Köln e. V., Piusstraße 101, 50823 Köln
68. Diakonie Michaelshoven e. V., Sürther Straße 169, 50999 Köln
69. Kinder- und Familienhilfen Michaelshoven gGmbH, Pfarrer-te-Reh-Straße 2, 50999 Köln
70. Wohnen und Leben mit Behinderungen Michaelshoven gGmbH, Pfarrer-te-Reh-Straße 2, 50999 Köln
71. Wohnen und Leben im Alter Michaelshoven gGmbH, Pfarrer-te-Reh-Straße 8, 50999 Köln
72. Verein Altenwohnheim Menninghüffen e. V., An der Pfarre 3–5, 32584 Löhne
73. Diakonie Stiftung Salem gGmbH, Fischerallee 3a, 32423 Minden
74. Diakoniewerk im Ev. Kirchenkreis Minden e. V., Fischerallee 3a, 32423 Minden
75. Diakonie Stiftung Salem, Kühlenstraße 82, 32427 Minden
76. Pflege gGmbH – Ein Unternehmen der Diakonie, Ludwig-Weber-Straße 13, 41061 Mönchengladbach
77. Diakonisches Werk Mönchengladbach gGmbH, Ludwig-Weber-Straße 13, 41061 Mönchengladbach
78. Theodor-Fliedner-Stiftung, Fliednerstraße 2, 45481 Mülheim
79. Diakonie Münster – Diakoniestation GmbH, Fliedner Straße 15, 48149 Münster
80. Ev. Perthes-Werk e. V., Wienburgstraße 62, 48147 Münster
81. Evangelisches Diaspora-Werk des Münsterlandes GmbH, Wienburgstraße 62, 48147 Münster
82. Diakonissenmutterhaus Münster gGmbH, Coerdestraße 56, 48147 Münster
83. Ev. Krankenhaus Johannisstift Münster gGmbH, Wichernstraße 8, 48147 Münster
84. Blaues Kreuz Diakonieverein e.V., Deierter Weg 12, 58769 Nachrodt-Wiblingwerde
85. Ev. Bildungszentrum Schmiedel gGmbH, Auf dem Schmiedel 4, 55469 Nannhausen
86. Kirchlicher Pflegedienst Netphen gGmbH, Marktplatz 2a, 57250 Netphen

87. Ev. Krankenhaus Oberhausen GmbH, Virchowstraße 20, 46047 Oberhausen
88. Kinderheimat e. V., Oestertalstraße 46, 58840 Plettenberg
89. Diakoniestation Radevormwald gGmbH, Andreasstraße 2, 42477 Radevormwald
90. Hospizbewegung Ratingen e. V., Hans-Böckler-Straße 20, 40878 Ratingen
91. Diakonisches Werk in Recklinghausen e. V., Hohenzollernstraße 72, 45659 Recklinghausen
92. Diakonisches Werk in Recklinghausen – Diakoniestation gGmbH, Hohenzollernstraße 72, 45659 Recklinghausen
93. Barke gGmbH, Elper Weg 7, 45657 Recklinghausen
94. Diakonisches Bildungszentrum Bergisch Land gGmbH, Remscheider Straße 76, 42899 Remscheid
95. Jakobi Altenzentrum Rheine gGmbH, Münsterstraße 58, 48431 Rheine
96. Verein für Sozialpsychiatrie gem. e.V., Am Kleinbahnhof 7a, 66740 Saarlouis
97. Martinswerk e. V. Dorlar, Verein für Innere Mission, Pfarrer-Birker-Straße 1, 57392 Schmallenberg
98. Diakonie Pflege und Rehabilitation gGmbH, Wichernstraße 40, 57074 Siegen
99. Ev. Altenhilfe und Krankenpflege Nahe Hunsrück Mosel gGmbH, Hunsgrasse 5 55469 Simmern
100. Diakonisches Werk Bethanien e. V., Aufderhöher Straße 169–175, 42699 Solingen
101. Krankenhaus Bethanien gGmbH, Aufderhöher Straße 169–175, 42699 Solingen
102. Ev. Sozialstation Straßenhaus gGmbH, Raiffeisenstraße 26, 56587 Straßenhaus
103. Diakonisches Werk Tecklenburg e. V., Sonnenwinkel 1, 49545 Tecklenburg
104. von Bodelschwingh Diakonische Einrichtungen Ibbenbüren gGmbH, Sonnenwinkel 1, 49545 Tecklenburg
105. Tagespflege Ibbenbüren gGmbH, Sonnenwinkel 1, 49545 Tecklenburg
106. Diakonischer Betreuungsverein e. V., Sonnenwinkel 1, 49545 Tecklenburg
107. DIAKONIA – ambulanter Pflegedienst der Ev. Kirchengemeinde Viersen gGmbH, Ringstraße 2–4, 41747 Viersen
108. Seniorenzentrum Bethel Wiehl gemeinnützige GmbH, Wülfringhausener Straße 80, 51674 Wiehl
109. Blaues Kreuz in Deutschland e. V., Schubertstraße 41, 42289 Wuppertal
110. Blaues Kreuz Diakoniewerk mGmbH, Schubertstraße 41, 42289 Wuppertal
111. Christliches Hospiz Wuppertal-Niederberg gGmbH, Höhenstraße 64, 42327 Wuppertal
112. Ev. Johanneswerk und St. Loya gemein. Pflege GmbH in Lemgo
113. Diakonie Herne Pflege gGmbH in Herne
114. Netzwerk Diakonie gGmbH mit Sitz in Iserlohn
115. Palliativ-Pflegedienst Lippe gGmbH in Detmold

Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Anlage 6 zum BAT-KF

Vom 10. Dezember 2014

§ 1

Änderung des Tarifvertrages für Ärztinnen und Ärzte – Kirchliche Fassung (TV-Ärzte-KF) Anlage 6 zum BAT-KF

§ 25 Abs. 1 TV-Ärzte-KF erhält folgende Fassung:

„(1) Ärzte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts. Bei der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Ärztin/der Arzt dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt 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 und genommen werden und kann auch in Teilen genommen werden. Dabei soll für einen Teil ein Zeitraum von mindestens zwei Wochen Dauer angestrebt werden. Ansprüche gemäß § 3 BUrlG sowie ggf. eines Zusatzurlaubes gemäß § 125 SBG IX sind dabei unter Anrechnung auf den nach dieser Arbeitsrechtsregelung zustehenden Urlaub vorrangig zu gewähren.“

§ 2

Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2015 in Kraft.

Dortmund, den 10. Dezember 2014

Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission

Der Vorsitzende

Arbeitsrechtsregelung über die Anwendung der AVR Diakonie Deutschland

Vom 21. Januar 2015

§ 1

Anwendung der AVR Diakonie Deutschland

Die Arbeitsrechtliche Kommission Rheinland-Westfalen-Lippe bestimmt, dass die Mitglieder eines der drei Diakonischen Werke, Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland, Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche von Westfalen, Diakonisches Werk der Lippischen Landeskirche, in freier Trägerschaft, die in der Anlage zu dieser Arbeitsrechtsregelung namentlich aufgeführt sind, die von der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland beschlossenen Arbeitsrechtsregelungen anwenden.

§ 2

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 21. Januar 2015 in Kraft.

Dortmund, den 21. Januar 2015

Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission

Der Vorsitzende

Anlage zur Arbeitsrechtsregelung über die Anwendung der AVR Diakonie Deutschland

Vom 21. Januar 2015

1. Wittekindshof – Diakonische Stiftung für Menschen mit Behinderungen, Zur Kirche 2, 32549 Bad Oeynhausen
2. Diakonische Dienstleistungsgesellschaft Wittekindshof GmbH, Zur Kirche 2, 32549 Bad Oeynhausen
3. Diakonie Verband Brackwede – Gesellschaft für Kirche und Diakonie mbH, Kirchweg 10, 33647 Bielefeld
4. Diakonie ambulant e. V., Röntgenstraße 16, 32756 Detmold
5. Adolphi-Stiftung Senioreneinrichtungen gGmbH, Obere Fuhr 42, 45136 Essen
6. Ev. Krankenhaus Hamm gGmbH, Werler Straße 110, 59063 Hamm
7. EPD Ev. Pflegedienste im Kirchenkreis Hamm gGmbH, Werler Straße 110, 59063 Hamm
8. EMD Ev. Gesellschaft für medizinische Dienstleistungen mbH, Werler Straße 110, 59063 Hamm
9. Allgemeines Krankenhaus Hagen gem. GmbH, Grünstraße 35, 58095 Hagen
10. Kirchliche Sozialstation e. V., Hauptstraße 99, 55743 Idar-Oberstein
11. Blaues Kreuz Köln e. V., Piusstraße 101, 50823 Köln
12. Theodor-Fliedner-Stiftung, Fliednerstraße 2, 45481 Mülheim
13. Ev. Perthes-Werk e. V., Wienburgstraße 62, 48147 Münster
14. Evangelisches Diaspora-Werk des Münsterlandes GmbH, Wienburgstraße 62, 48147 Münster
15. Diakonissenmutterhaus Münster gGmbH, Coerdestraße 56, 48147 Münster
16. Diakonisches Werk Bethanien e. V., Aufderhöher Straße 169–175, 42699 Solingen
17. Krankenhaus Bethanien gGmbH, Aufderhöher Straße 169–175, 42699 Solingen
18. Ev. Sozialstation Straßenhaus gGmbH, Raiffeisenstraße 26, 56587 Straßenhaus
19. Blaues Kreuz in Deutschland e. V., Schubertstraße 41, 42289 Wuppertal
20. Blaues Kreuz Diakoniewerk mGmbH, Schubertstraße 41, 42289 Wuppertal

21. Christliches Hospiz Wuppertal-Niederberg gGmbH, Höhenstraße 64, 42327 Wuppertal
22. Palliativ-Pflegedienst Lippe gGmbH, Röntgenstraße 16, 32756 Detmold
23. Kirchliche Sozialstation Baumholder-Birkenfeld e.V., Schneewiesenstraße 18, 55765 Birkenfeld

Lineare Besoldungserhöhung

1249071

Az. 15-01-0

Düsseldorf, 11. Februar 2015

Die Kirchenleitung hat in ihrer Sitzung am 11. Januar 2015 folgenden Beschluss gefasst:

„Die Anlagen 1 bis 3 zur Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung, sowie die Anlage zur Verordnung über Zulagen an Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte im Verwaltungsdienst werden beschlossen. Die Zulage gemäß § 5a Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung wird ab dem 1. September 2014 gemäß § 50 Satz 2 Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung auf 340,00 Euro angepasst.“

Dieser Beschluss steht unter dem Vorbehalt der Zustimmung des Ständigen Finanzausschusses.“

Der Ständige Finanzausschuss hat in seiner Sitzung am 11. Februar 2015 entsprechend beschlossen.

Die entsprechenden Anlagen werden nachstehend bekannt gegeben.

Bezüglich der Besoldung der Beamtinnen und Beamten im kirchlichen Dienst wird auf die Bekanntmachung des Finanzministeriums B 2100 - 138.3 - IV 1, B 3000 - 4.20 - IV C 1 vom 20.11.2014 verwiesen. Die Bekanntmachung ist im Ministerialblatt des Landes Nordrhein Westfalen Nr. 35 vom 12. Dezember 2014 Seite 714 veröffentlicht.

Das Landeskirchenamt

Anlage 1

zur Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung – Pfarrerinnen und Pfarrer auf Lebenszeit nach § 5 – (gültig ab 1. Januar 2013)

I. Grundgehalt (§§ 4, 5 PfBVO)

Das Grundgehalt beträgt monatlich:

Stufe	Besoldungsgruppe A 12 Euro	Besoldungsgruppe A 13 Euro
3	2.906,78	3.234,59
4	3.053,88	3.391,86
5	3.200,97	3.549,14
6	3.348,07	3.706,40
7	3.495,16	3.863,66
8	3.593,22	3.968,51
9	3.691,29	4.073,35
10	3.789,35	4.178,20
11	3.887,42	4.283,06
12	3.985,47	4.387,91

II. Familienzuschlag, Unterschiedsbetrag (§§ 4, 10, 34 PfbVO)

1. Der Familienzuschlag beträgt monatlich in der Stufe 1	119,92 Euro.
2. Der Familienzuschlag erhöht sich	
a) für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind (Stufen 2 und 3) um je	102,54 Euro,
b) für jedes weitere zu berücksichtigende Kind (Stufe 4 und folgende Stufen) um je	319,51 Euro.

III. Zulagen (§§ 4, 5a, 6 PfbVO)

1. Die Zulage nach § 5a Abs. 1 PfbVO beträgt monatlich	321,00 Euro.
2. Die Zulage nach § 6 Abs. 1 PfbVO beträgt monatlich	81,11 Euro.

IV. Ephoralzulage (§§ 4, 6 PfbVO)

Superintendentinnen und Superintendenden erhalten eine Ephoralzulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihnen zustehenden Regelpfarrbesoldung und der Besoldungsgruppe A 15 in der jeweiligen Stufe. Assessorinnen und Assessoren erhalten eine Ephoralzulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihnen zustehenden Regelpfarrbesoldung und der Besoldungsgruppe A 14 in der jeweiligen Stufe.

Superintendentinnen und Superintendenden, die am 1. März 2008 bereits dieses Amt inne hatten und nach diesem Termin wiedergewählt werden, erhalten ab 1. April 2011 eine Ephoralzulage in Höhe von 660,00 Euro und ab 1. Januar 2012 eine Ephoralzulage in Höhe von 672,00 Euro.

Abweichend davon erhalten Superintendentinnen und Superintendenden der Evangelischen Kirche im Rheinland eine Funktionszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen ihrer regelmäßigen Besoldung und der Besoldungsgruppe 16 der Bundesbesoldungsordnung A in der jeweils erreichten Dienstaltersstufe. Assessorinnen und Assessoren der Evangelischen Kirche im Rheinland erhalten eine Funktionszulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen ihrer regelmäßigen Besoldung und der Besoldungsgruppe A15 der Bundesbesoldungsordnung A in der jeweils erreichten Dienstaltersstufe.

Anlage 1**zur Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung – Pfarrerinnen und Pfarrer auf Lebenszeit nach § 5 – (gültig ab 1. Mai 2013)****I. Grundgehalt (§§ 4, 5 PfbVO)**

Das Grundgehalt beträgt monatlich:

Stufe	Besoldungsgruppe A 12 Euro	Besoldungsgruppe A 13 Euro
3	2.945,501	3.234,591
4	3.093,04	3.391,86
5	3.240,57	3.549,14
6	3.388,11	3.706,40
7	3.535,65	3.863,66
8	3.634,00	3.968,51

9	3.732,36	4.073,35
10	3.830,72	4.178,20
11	3.929,08	4.283,06
12	4.027,43	4.387,91

II. Familienzuschlag, Unterschiedsbetrag (§§ 4, 10, 34 PfbVO)

1. Der Familienzuschlag beträgt monatlich in der Stufe 1	119,92 Euro.
2. Der Familienzuschlag erhöht sich	
a) für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind (Stufen 2 und 3) um je	102,54 Euro,
b) für jedes weitere zu berücksichtigende Kind (Stufe 4 und folgende Stufen) um je	319,51 Euro.

III. Zulagen (§§ 4, 5a, 6 PfbVO)

1. Die Zulage nach § 5a Abs. 1 PfbVO beträgt monatlich	321,00 Euro.
2. Die Zulage nach § 6 Abs. 1 PfbVO beträgt monatlich	81,11 Euro.

IV. Ephoralzulage (§§ 4, 6 PfbVO)

Superintendentinnen und Superintendenden erhalten eine Ephoralzulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihnen zustehenden Regelpfarrbesoldung und der Besoldungsgruppe A 15 in der jeweiligen Stufe. Assessorinnen und Assessoren erhalten eine Ephoralzulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihnen zustehenden Regelpfarrbesoldung und der Besoldungsgruppe A 14 in der jeweiligen Stufe.

Superintendentinnen und Superintendenden, die am 1. März 2008 bereits dieses Amt inne hatten und nach diesem Termin wiedergewählt werden, erhalten ab 1. April 2011 eine Ephoralzulage in Höhe von 660,00 Euro und ab 1. Januar 2012 eine Ephoralzulage in Höhe von 672,00 Euro.

Abweichend davon erhalten Superintendentinnen und Superintendenden der Evangelischen Kirche im Rheinland eine Funktionszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen ihrer regelmäßigen Besoldung und der Besoldungsgruppe 16 der Bundesbesoldungsordnung A in der jeweils erreichten Dienstaltersstufe. Assessorinnen und Assessoren der Evangelischen Kirche im Rheinland erhalten eine Funktionszulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen ihrer regelmäßigen Besoldung und der Besoldungsgruppe A15 der Bundesbesoldungsordnung A in der jeweils erreichten Dienstaltersstufe.

Anlage 1**zur Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung
– Pfarrerinnen und Pfarrer auf Lebenszeit nach § 5 –
(gültig ab 1. September 2013)****I. Grundgehalt (§§ 4, 5 PfbVO)**

Das Grundgehalt beträgt monatlich:

Stufe	Besoldungsgruppe A 12 Euro	Besoldungsgruppe A 13 Euro
4	3.093,04	
5	3.240,57	3.625,28
6	3.388,11	3.784,58
7	3.535,65	3.943,89
8	3.634,00	4.050,10
9	3.732,36	4.156,30
10	3.830,72	4.262,52
11	3.929,08	4.368,74
12	4.027,43	4.474,95

**II. Familienzuschlag, Unterschiedsbetrag
(§§ 4, 10, 34 PfbVO)**

1. Der Familienzuschlag beträgt monatlich in der Stufe 1 119,92 Euro.
2. Der Familienzuschlag erhöht sich
 - a) für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind (Stufen 2 und 3) um je 102,54 Euro,
 - b) für jedes weitere zu berücksichtigende Kind (Stufe 4 und folgende Stufen) um je 319,51 Euro.

III. Zulagen (§§ 4, 5a, 6 PfbVO)

1. Die Zulage nach § 5a Abs. 1 PfbVO beträgt monatlich 321,00 Euro.
2. Die Zulage nach § 6 Abs. 1 PfbVO beträgt monatlich 81,11 Euro.

IV. Ephoralzulage (§§ 4, 6 PfbVO)

Superintendentinnen und Superintendenden erhalten eine Ephoralzulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihnen zustehenden Regelpfarrbesoldung und der Besoldungsgruppe A 15 in der jeweiligen Stufe. Assessorinnen und Assessoren erhalten eine Ephoralzulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihnen zustehenden Regelpfarrbesoldung und der Besoldungsgruppe A 14 in der jeweiligen Stufe.

Superintendentinnen und Superintendenden, die am 1. März 2008 bereits dieses Amt inne hatten und nach diesem Termin wiedergewählt werden, erhalten ab 1. September 2013 eine Ephoralzulage in Höhe von 684,00 Euro und ab 1. September 2014 eine Ephoralzulage in Höhe von 696,00 Euro.

Abweichend davon erhalten Superintendentinnen und Superintendenden der Evangelischen Kirche im Rheinland eine Funktionszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen ihrer regelmäßigen Besoldung und der Besoldungsgruppe 16 der Bundesbesoldungsordnung A in der jeweils erreichten Dienstaltersstufe. Assessorinnen und Assessoren der Evangelischen Kirche im Rheinland erhalten eine Funktionszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen ihrer

regelmäßigen Besoldung und der Besoldungsgruppe A15 der Bundesbesoldungsordnung A in der jeweils erreichten Dienstaltersstufe.

Anlage 1**zur Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung
– Pfarrerinnen und Pfarrer auf Lebenszeit nach § 5 –
(gültig ab 1. Januar 2014)****I. Grundgehalt (§§ 4, 5 PfbVO)**

Das Grundgehalt beträgt monatlich:

Stufe	Besoldungsgruppe A 12 Euro	Besoldungsgruppe A 13 Euro
4	3.123,97	
5	3.272,98	3.625,28
6	3.421,99	3.784,58
7	3.571,01	3.943,89
8	3.670,34	4.050,10
9	3.769,68	4.156,30
10	3.869,03	4.262,52
11	3.968,37	4.368,74
12	4.067,70	4.474,95

**II. Familienzuschlag, Unterschiedsbetrag
(§§ 4, 10, 34 PfbVO)**

1. Der Familienzuschlag beträgt monatlich in der Stufe 1 123,46 Euro.
2. Der Familienzuschlag erhöht sich
 - a) für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind (Stufen 2 und 3) um je 105,56 Euro,
 - b) für jedes weitere zu berücksichtigende Kind (Stufe 4 und folgende Stufen) um je 328,94 Euro.

III. Zulagen (§§ 4, 5a, 6 PfbVO)

1. Die Zulage nach § 5a Abs. 1 PfbVO beträgt monatlich 321,00 Euro.
2. Die Zulage nach § 6 Abs. 1 PfbVO beträgt monatlich 83,50 Euro.

IV. Ephoralzulage (§§ 4, 6 PfbVO)

Superintendentinnen und Superintendenden erhalten eine Ephoralzulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihnen zustehenden Regelpfarrbesoldung und der Besoldungsgruppe A 15 in der jeweiligen Stufe. Assessorinnen und Assessoren erhalten eine Ephoralzulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihnen zustehenden Regelpfarrbesoldung und der Besoldungsgruppe A 14 in der jeweiligen Stufe.

Superintendentinnen und Superintendenden, die am 1. März 2008 bereits dieses Amt inne hatten und nach diesem Termin wiedergewählt werden, erhalten ab 1. September 2013 eine Ephoralzulage in Höhe von 684,00 Euro und ab 1. September 2014 eine Ephoralzulage in Höhe von 696,00 Euro.

Abweichend davon erhalten Superintendentinnen und Superintendenden der Evangelischen Kirche im Rheinland eine

Funktionszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen ihrer regelmäßigen Besoldung und der Besoldungsgruppe 16 der Bundesbesoldungsordnung A in der jeweils erreichten Dienstaltersstufe. Assessorinnen und Assessoren der Evangelischen Kirche im Rheinland erhalten eine Funktionszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen ihrer regelmäßigen Besoldung und der Besoldungsgruppe A15 der Bundesbesoldungsordnung A in der jeweils erreichten Dienstaltersstufe.

Anlage 1

zur Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung – Pfarrerinnen und Pfarrer auf Lebenszeit nach § 5 – (gültig ab 1. Mai 2014)

I. Grundgehalt (§§ 4, 5 PfbVO)

Das Grundgehalt beträgt monatlich:

Stufe	Besoldungsgruppe A 12 Euro	Besoldungsgruppe A 13 Euro
4	3.173,34	
5	3.322,80	3.625,28
6	3.472,26	3.784,58
7	3.621,72	3.943,89
8	3.721,35	4.050,10
9	3.820,99	4.156,30
10	3.920,64	4.262,52
11	4.020,28	4.368,74
12	4.119,90	4.474,95

II. Familienzuschlag, Unterschiedsbetrag (§§ 4, 10, 34 PfbVO)

1. Der Familienzuschlag beträgt monatlich in der Stufe 1 123,46 Euro.
2. Der Familienzuschlag erhöht sich
 - a) für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind (Stufen 2 und 3) um je 105,56 Euro,
 - b) für jedes weitere zu berücksichtigende Kind (Stufe 4 und folgende Stufen) um je 328,94 Euro.

III. Zulagen (§§ 4, 5a, 6 PfbVO)

1. Die Zulage nach § 5a Abs. 1 PfbVO beträgt monatlich 321,00 Euro.
2. Die Zulage nach § 6 Abs. 1 PfbVO fl beträgt monatlich 83,50 Euro.

IV. Ephoralzulage (§§ 4, 6 PfbVO)

Superintendentinnen und Superintendenten erhalten eine Ephoralzulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihnen zustehenden Regelpfarrbesoldung und der Besoldungsgruppe A 15 in der jeweiligen Stufe. Assessorinnen und Assessoren erhalten eine Ephoralzulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihnen zustehenden Regelpfarrbesoldung und der Besoldungsgruppe A 14 in der jeweiligen Stufe.

Superintendentinnen und Superintendenten, die am 1. März 2008 bereits dieses Amt inne hatten und nach diesem Termin

wiedergewählt werden, erhalten ab 1. September 2013 eine Ephoralzulage in Höhe von 684,00 Euro und ab 1. September 2014 eine Ephoralzulage in Höhe von 696,00 Euro.

Abweichend davon erhalten Superintendentinnen und Superintendenten der Evangelischen Kirche im Rheinland eine Funktionszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen ihrer regelmäßigen Besoldung und der Besoldungsgruppe 16 der Bundesbesoldungsordnung A in der jeweils erreichten Dienstaltersstufe. Assessorinnen und Assessoren der Evangelischen Kirche im Rheinland erhalten eine Funktionszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen ihrer regelmäßigen Besoldung und der Besoldungsgruppe A15 der Bundesbesoldungsordnung A in der jeweils erreichten Dienstaltersstufe.

Anlage 1

zur Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung – Pfarrerinnen und Pfarrer auf Lebenszeit nach § 5 – (gültig ab 1. September 2014)

I. Grundgehalt (§§ 4, 5 PfbVO)

Das Grundgehalt beträgt monatlich:

Stufe	Besoldungsgruppe A 12 Euro	Besoldungsgruppe A 13 Euro
4	3.173,34	
5	3.322,80	3.712,41
6	3.472,26	3.873,78
7	3.621,72	4.035,16
8	3.721,35	4.142,75
9	3.820,99	4.250,33
10	3.920,64	4.357,93
11	4.020,28	4.465,53
12	4.119,90	4.573,12

II. Familienzuschlag, Unterschiedsbetrag (§§ 4, 10, 34 PfbVO)

1. Der Familienzuschlag beträgt monatlich in der Stufe 1 123,46 Euro.
2. Der Familienzuschlag erhöht sich
 - a) für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind (Stufen 2 und 3) um je 105,56 Euro,
 - b) für jedes weitere zu berücksichtigende Kind (Stufe 4 und folgende Stufen) um je 328,94 Euro.

III. Zulagen (§§ 4, 5a, 6 PfbVO)

1. Die Zulage nach § 5a Abs. 1 PfbVO beträgt monatlich 340,00 Euro.
2. Die Zulage nach § 6 Abs. 1 PfbVO beträgt monatlich 83,50 Euro.

IV. Ephoralzulage (§§ 4, 6 PfbVO)

Superintendentinnen und Superintendenten erhalten eine Ephoralzulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihnen zustehenden Regelpfarrbesoldung und der Besoldungsgruppe A 15 in der jeweiligen Stufe. Assessorinnen und Assessoren erhalten eine Ephoralzulage in Höhe des

Unterschiedsbetrages zwischen der ihnen zustehenden Regelpfarrbesoldung und der Besoldungsgruppe A 14 in der jeweiligen Stufe.

Superintendentinnen und Superintendenden, die am 1. März 2008 bereits dieses Amt inne hatten und nach diesem Termin wiedergewählt werden, erhalten ab 1. September 2013 eine Ephoralzulage in Höhe von 684,00 Euro und ab 1. September 2014 eine Ephoralzulage in Höhe von 696,00 Euro.

Abweichend davon erhalten Superintendentinnen und Superintendenden der Evangelischen Kirche im Rheinland eine Funktionszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen ihrer regelmäßigen Besoldung und der Besoldungsgruppe 16 der Bundesbesoldungsordnung A in der jeweils erreichten Dienstaltersstufe. Assessorinnen und Assessoren der Evangelischen Kirche im Rheinland erhalten eine Funktionszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen ihrer regelmäßigen Besoldung und der Besoldungsgruppe A15 der Bundesbesoldungsordnung A in der jeweils erreichten Dienstaltersstufe.

Anlage 2

Besoldungssätze der Pfarrerinnen und Pfarrer im Probedienst (Entsendungsdienst) nach § 5 Abs. 3 PfbVO (gültig ab 1. Januar 2013)

I. Grundgehalt

Das Grundgehalt beträgt monatlich:

Stufe	Besoldungsgruppe A 12 Euro
3	2.906,78
4	3.053,88
5	3.200,97
6	3.348,07
7	3.495,16
8	3.593,22
9	3.691,29
10	3.789,35
11	3.887,42
12	3.985,47

II. Familienzuschlag, Zulage

Die Familienzuschläge und die Zulagen richten sich nach Anlage 1 Abschnitt II und III.

Anlage 2

Besoldungssätze der Pfarrerinnen und Pfarrer im Probedienst (Entsendungsdienst) nach § 5 Abs. 3 PfbVO (gültig ab 1. Mai 2013)

I. Grundgehalt

Das Grundgehalt beträgt monatlich:

Stufe	Besoldungsgruppe A 12 Euro
3	2.945,50
4	3.093,04

5	3.240,57
6	3.388,11
7	3.535,65
8	3.634,00
9	3.732,36
10	3.830,72
11	3.929,08
12	4.027,43

II. Familienzuschlag, Zulage

Die Familienzuschläge und die Zulagen richten sich nach Anlage 1 Abschnitt II und III.

Anlage 2

Besoldungssätze der Pfarrerinnen und Pfarrer im Probedienst (Entsendungsdienst) nach § 5 Abs. 3 PfbVO (gültig ab 1. Januar 2014)

I. Grundgehalt

Das Grundgehalt beträgt monatlich:

Stufe	Besoldungsgruppe A 12 Euro
4	3.123,97
5	3.272,98
6	3.421,99
7	3.571,01
8	3.670,34
9	3.769,68
10	3.869,03
11	3.968,37
12	4067,70

II. Familienzuschlag, Zulage

Die Familienzuschläge und die Zulagen richten sich nach Anlage 1 Abschnitt II und III.

Anlage 2

Besoldungssätze der Pfarrerinnen und Pfarrer im Probedienst (Entsendungsdienst) nach § 5 Abs. 3 PfbVO (gültig ab 1. Mai 2014)

I. Grundgehalt

Das Grundgehalt beträgt monatlich:

Stufe	Besoldungsgruppe A 12 Euro
4	3.173,34
5	3.322,80
6	3.472,26
7	3.621,72
8	3.721,35
9	3.820,99

10	3.920,64
11	4.020,28
12	4.119,90

II. Familienzuschlag, Zulage

Die Familienzuschläge und die Zulagen richten sich nach Anlage 1 Abschnitt II und III.

Anlage 3

zur Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung
– Vikarsbezüge –
(gültig ab 1. Januar 2013)

für Vikarinnen und Vikare, deren Vorbereitungsdienst nach dem 28. Februar 1999 begonnen hat

I. Grundbetrag (§ 16 Abs. 2 und 3 PfbVO) 1.251,92 Euro

II. Familienzuschlag (§ 16 Abs. 2 PfbVO)

Der Familienzuschlag richtet sich nach Anlage 1 Abschnitt II.

Anlage 3

zur Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung
– Vikarsbezüge –
(gültig ab 1. Januar 2014)

für Vikarinnen und Vikare, deren Vorbereitungsdienst nach dem 28. Februar 1999 begonnen hat

I. Grundbetrag (§ 16 Abs. 2 und 3 PfbVO) 1.288,85 Euro

II. Familienzuschlag (§ 16 Abs. 2 PfbVO)

Der Familienzuschlag richtet sich nach Anlage 1 Abschnitt II.

Anlage
zu Artikel 7 Absatz 6 des Kirchengesetzes zur
Neuordnung des Besoldungs- und Versorgungsniveaus
in der Evangelischen Kirche im Rheinland
(Zulagen an Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte im
Verwaltungsdienst)

(gültig ab 1. Mai 2013)

Stufe	A10 +	A11 +	A12 +	A13 +	A14 +
3	111,01	70,64	90,31	32,57	
4	112,22	78,97	93,26	44,25	
5	113,42	87,29	96,20	55,91	
6	114,63	95,61	99,15	67,58	196,27
7	115,83	103,94	102,10	79,25	206,42
8	116,64	109,49	104,06	87,02	228,13
9	117,44	115,04	106,02	94,80	249,83
10	118,25	120,59	107,98	102,58	271,55
11	119,06	126,15	109,95	110,36	293,26
12		131,68	111,91	118,14	314,97

Anlage
zu Artikel 7 Absatz 6 des Kirchengesetzes zur
Neuordnung des Besoldungs- und Versorgungsniveaus
in der Evangelischen Kirche im Rheinland
(Zulagen an Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte im
Verwaltungsdienst)

(gültig ab 1. September 2013)

Stufe	A10 +	A11 +	A12 +	A13 +	A14 +
3	111,01	70,64	90,31	32,99	
4	112,22	78,97	93,26	44,83	
5	113,42	87,29	96,20	56,64	
6	114,63	95,61	99,15	68,46	198,82
7	115,83	103,94	102,10	80,28	209,10
8	116,64	109,49	104,06	88,15	231,10
9	117,44	115,04	106,02	96,03	253,08
10	118,25	120,59	107,98	103,91	275,08
11	119,06	126,15	109,95	111,79	297,07
12		131,68	111,91	119,68	319,06

Anlage
zu Artikel 7 Absatz 6 des Kirchengesetzes zur
Neuordnung des Besoldungs- und Versorgungsniveaus
in der Evangelischen Kirche im Rheinland
(Zulagen an Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte im
Verwaltungsdienst)

(gültig ab 1. Januar 2014)

Stufe	A10 +	A11 +	A12 +	A13 +	A14 +
3	114,28	71,35	91,21	32,99	
4	115,53	79,76	94,19	44,83	
5	116,77	88,16	97,16	56,64	
6	118,01	96,57	100,14	68,46	198,82
7	119,25	104,98	103,12	80,28	209,10
8	120,08	110,58	105,10	88,15	231,10
9	120,90	116,19	107,08	96,03	253,08
10	121,74	121,80	109,06	103,91	275,08
11	122,57	127,41	111,05	111,79	297,07
12		133,00	113,03	119,68	319,06

Anlage
zu Artikel 7 Absatz 6 des Kirchengesetzes zur
Neuordnung des Besoldungs- und Versorgungsniveaus
in der Evangelischen Kirche im Rheinland
(Zulagen an Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte im
Verwaltungsdienst)

(gültig ab 1. Mai 2014)

Stufe	A10 +	A11 +	A12 +	A13 +	A14 +
3	114,28	71,56	91,48	32,99	
4	115,53	80,00	94,47	44,83	
5	116,77	88,42	97,45	56,64	
6	118,01	96,86	100,44	68,46	198,82
7	119,25	105,29	103,43	80,28	209,10
8	120,08	110,91	105,42	88,15	231,10
9	120,90	116,54	107,40	96,03	253,08
10	121,74	122,17	109,39	103,91	275,08
11	122,57	127,79	111,38	111,79	297,07
12		133,40	113,37	119,68	319,06

Anlage
zu Artikel 7 Absatz 6 des Kirchengesetzes zur
Neuordnung des Besoldungs- und Versorgungsniveaus
in der Evangelischen Kirche im Rheinland
(Zulagen an Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte im
Verwaltungsdienst)

(gültig ab 1. September 2014)

Stufe	A10 +	A11 +	A12 +	A13 +	A14 +
3	114,28	71,56	91,48	33,42	
4	115,53	80,00	94,47	45,41	
5	116,77	88,42	97,45	57,38	
6	118,01	96,86	100,44	69,35	201,40
7	119,25	105,29	103,43	81,32	211,82
8	120,08	110,91	105,42	89,30	234,10
9	120,90	116,54	107,40	97,28	256,37
10	121,74	122,17	109,39	105,26	278,66
11	122,57	127,79	111,38	113,24	300,93
12		133,40	113,37	121,24	323,21

Bewertung der Personalunterkünfte
ab 1. Januar 2015

1253498
 Az. 15-31

Düsseldorf, 9. Februar 2015

Nach § 4 Satz 1 der Ordnung über die Bewertung der Personalunterkünfte für kirchliche Mitarbeiter erhöhen oder ver-

mindern sich die in § 3 Abs. 1 und Abs. 4 Unterabs. 3 dieser Ordnung genannten Beträge zu demselben Zeitpunkt und um denselben Prozentsatz, um den der auf Grund § 17 Satz 1 Nr. 3 SGB IV in der Sozialversicherungsentgeltverordnung allgemein festgesetzte Wert für Wohnungen mit Heizung und Beleuchtung erhöht oder vermindert wird.

Der maßgebende Bezugswert ist durch § 2 Abs. 3 SvEV vom 1. Januar 2015 an von bisher 221,00 Euro auf 223,00 Euro monatlich erhöht worden. Auf dieser Grundlage erhöhen sich daher vom 1. Januar 2015 an auch die in § 3 Abs. 1 und Abs. 4 Unterabs. 3 der o.a. Ordnung genannten Beträge.

§ 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Ordnung ist daher vom 1. Januar 2015 an in folgender Fassung anzuwenden:

(1) Der Wert der Personalunterkünfte wird wie folgt festgelegt:

Wertklasse	Personalunterkünfte monatlich	Euro je m ² Nutzfläche
1	ohne ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen	7,49
2	mit ausreichenden Gemeinschaftseinrichtungen	8,30
3	mit eigenem Bad oder eigener Dusche	9,49
4	mit eigener Toilette und eigenem Bad oder eigener Dusche	10,55
5	mit einer Kochnische und Toilette sowie eigenem Bad oder eigener Dusche	11,25

An die Stelle des Betrages von „4,45 Euro“ in § 3 Abs. 4 Unterabs. 3 der o.a. Ordnung tritt der Betrag von „4,49 Euro“.

Das Landeskirchenamt

Urkunde
über die Überleitung einer Pfarrstelle

Nach Anhören der Beteiligten wird auf Grund von Artikel 10 Absatz 1 und 98 Absatz 1 der Kirchenordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland in Verbindung mit § 1 Absatz 2 und 4 Pfarrstellengesetz in Verbindung mit § 3 Buchstabe c) der Dienstordnung für das Landeskirchenamt Folgendes festgesetzt:

Artikel 1

Die bisherige 4. Pfarrstelle der Ev. Johanniskirchengemeinde Bonn-Duisdorf (Krankenhausseelsorge am Universitätsklinikum Bonn), Kirchenkreis Bonn, wird die 10. Pfarrstelle des Kirchenkreises Bonn.

Artikel 2

Diese Urkunde tritt am 1. Januar 2015 in Kraft.

Düsseldorf, 27. Januar 2015

Evangelische Kirche im Rheinland

Siegel

Das Landeskirchenamt

Satzung für den Evangelischen Gemeindeverband Krefeld

Vom 8. Dezember 2014

Das Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche im Rheinland hat durch Urkunde vom 4. Februar 1965 den Evangelischen Gemeindeverband Krefeld errichtet. Auf Grund von § 27 des Kirchengesetzes über die Zusammenarbeit von Kirchengemeinden und Kirchenkreisen in gemeinsamen Angelegenheiten und die Errichtung von Verbänden (Verbandsgesetz) vom 11. Januar 2002 (KABl. S. 91), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 14. Januar 2011 (KABl. S. 155), wird für den Evangelischen Gemeindeverband Krefeld folgende Satzung erlassen:

§ 1

Mitglieder, Namen und Sitz

(1) Mitglieder des Gemeindeverbandes sind nachstehende Kirchengemeinden:

Evangelische Kirchengemeinde Alt-Krefeld,
Evangelische Friedenskirchengemeinde Krefeld,
Evangelische Pauluskirchengemeinde Krefeld,
Evangelische Kirchengemeinde Krefeld-Nord,
Evangelische Kirchengemeinde Krefeld-Oppum,
Evangelische Kirchengemeinde Krefeld-Ost,
Evangelische Kirchengemeinde Krefeld-Süd.

(2) Der Gemeindeverband führt den Namen „Evangelischer Gemeindeverband Krefeld“ und hat seinen Sitz in 47803 Krefeld, An der Pauluskirche 1.

§ 2

Aufgaben des Evangelischen Gemeindeverbandes Krefeld

(1) Dem Evangelischen Gemeindeverband Krefeld (im Folgenden Verband genannt) werden folgende Aufgaben übertragen:

1. die Wahrnehmung von gemeinsamen geistlichen Aufgaben, insbesondere
 - a) die Durchführung von einzelnen und regelmäßigen Veranstaltungen im übergemeindlichen Rahmen,
 - b) die Einrichtung und Unterhaltung eines diakonisch-missionarischen Werkes,
 - c) Pflege der Gemeinschaftsarbeit und Koordinierung der Seelsorge in Altenheimen,
 - d) die Sicherstellung des evangelischen Religionsunterrichtes an den öffentlichen Schulen im Gebiet des Verbandes,
 - e) die Beratung der Verbandsgemeinden hinsichtlich der Zahl und der Zeit der Gottesdienste und hinsichtlich der Gestaltung des kirchlichen Lebens,
2. die Schaffung, Unterhaltung und Verwaltung der für die Erfüllung der gemeinsamen Aufgaben notwendigen Einrichtungen, wie Altenheime, Kinderheime, Kindertagesstätten und Jugendheime,
3. die Schaffung von Pfarrstellen des Verbandes und Beamtenstellen im gemeinsamen Verwaltungsamt und ihre Besetzung,

4. die Vertretung der gemeinsamen Anliegen und Angelegenheiten gegenüber der Öffentlichkeit,
5. die Ausstattung der Verbandsgemeinden mit den notwendigen Mitteln, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben und zur Schaffung und Unterhaltung von gemeindeeigenen Einrichtungen benötigen,
6. die Gesamtplanung über den Bedarf an kirchlichen Gebäuden der Verbandsgemeinden und des Verbandes und die Bereitstellung der Mittel durch einen Baufinanzausgleich,
7. die Wahrnehmung der Verwaltungsaufgaben der Verbandsgemeinden und des Verbandes durch ein gemeinsames Gemeindeamt. Für die Verwaltung des Gemeindeamtes kann eine Verwaltungsanweisung erlassen werden.

(2) Weitere Aufgaben können durch Änderung der Satzung auf Beschluss der Verbandsvertretung nach Anhörung der beteiligten Presbyterien und des Kreissynodalvorstandes übertragen werden. Die Beschlüsse bedürfen der Genehmigung der Kirchenleitung.

§ 3

Kirchensteuerverwaltung

(1) Dem Verband obliegt das Recht zur Erhebung von Kirchensteuern. Er stellt gemäß den für die Kirchengemeinden geltenden Bestimmungen ein Haushaltsbuch auf und verwaltet sein Vermögen nach den Vorschriften der Verordnung über das Kirchliche Finanzwesen in der Evangelischen Kirche im Rheinland (KF-Verordnung).

(2) Der Verband führt für die angeschlossenen Verbandsgemeinden die landeskirchlichen und kreiskirchlichen Umlagen ab.

(3) Die beteiligten Verbandsgemeinden erhalten einen Küster- und Gemeindebriefzuschuss. Über den Verteilungsschlüssel sowie über die jeweilige Zuschusshöhe entscheidet die Verbandsvertretung.

(4) Zusätzlich erhalten die angeschlossenen Verbandsgemeinden einen allgemeinen Verbandszuschuss. Dieser wird anhand der aktuellen Gemeindegliederanzahl der angeschlossenen Verbandsgemeinden verteilt. Über den Verteilungsschlüssel sowie über die Zuschusshöhe entscheidet die Verbandsvertretung.

§ 4

Organe

(1) Die Aufgaben des Verbandes werden durch die Verbandsvertretung, den Verbandsvorstand und sofern bestellt durch die Geschäftsführung wahrgenommen.

(2) Für die Einberufung, Verhandlung und Beschlussfassung der Organe gelten die für das Presbyterium geltenden Bestimmungen. Die Organe können sich eine Geschäftsordnung geben.

§ 5

Verbandsvertretung

(1) Der Verbandsvertretung gehören an:

- a) Die oder der Vorsitzende des Verbandsvorstandes, die oder der gleichzeitig Vorsitzende oder Vorsitzender der Verbandsvertretung ist,
- b) die übrigen Mitglieder des Verbandsvorstandes,
- c) die Vorsitzenden der Presbyterien der Verbandsgemeinden, soweit sie dem Verbandsvorstand angehören oder

verhindert sind, treten ihre Vertreter oder Vertreterinnen in die Verbandsvertretung ein,

- d) je eine Abgeordnete oder ein Abgeordneter aus jeder Kirchengemeinde, der oder die von den Presbyterien der Verbandsgemeinden aus ihrer Mitte für die laufende Wahlperiode gewählt werden. Für jeden Abgeordneten und jede Abgeordnete ist mindestens eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter zu wählen, die oder der bei Verhinderung der ordentlichen Abgeordneten oder des ordentlichen Abgeordneten in die Verbandsvertretung eintritt. Die Mitgliedschaft in der Verbandsvertretung endet mit dem Ausscheiden aus dem Presbyterium,
- e) je zwei Abgeordnete der Schulpfarrer oder der Schulpfarrerinnen, die von diesen jeweils für die laufende Wahlperiode benannt werden;
- f) bis zu vier Mitglieder, die der Verbandsvorstand unter Berücksichtigung der verschiedenen Aufgabengebiete des Verbandes für die Dauer einer Wahlperiode aus den für das Presbyteramt befähigten Gliedern der Verbandsgemeinden beruft.

(2) Die Verbandsvertretung wird für die Dauer einer Wahlperiode des Presbyteriums (vier Jahre) gebildet.

(3) Die oder der Vorsitzende soll die Verbandsvertretung nach Bedarf, mindestens jedoch vierteljährlich einmal berufen. Sie oder er muss sie einberufen, wenn das Leitungsorgan einer Verbandsgemeinde, der Verbandsvorstand oder der Kreissynodalvorstand es verlangt.

(4) Die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer des Verbandes soll zu den Sitzungen der Verbandsvertretung mit beratender Stimme hinzugezogen werden.

§ 6

Verbandsvorstand

(1) Der Vorstand besteht aus fünf Mitgliedern. Ihm gehören mindestens ein, höchstens zwei Pfarrerinnen oder Pfarrer an. Für jedes Mitglied ist eine erste und eine zweite Stellvertreterin oder ein erster und zweiter Stellvertreter zu wählen. Keine Verbandsgemeinde darf mit mehr als einer Abgeordneten oder einem Abgeordneten im Vorstand vertreten sein.

(2) Die Amtsdauer des Verbandsvorstandes beträgt eine Wahlperiode des Presbyteriums (derzeit vier Jahre).

(3) Die oder der Vorsitzende soll den Verbandsvorstand nach Bedarf, regulär mindestens jedoch einmal im Monat einberufen. Sie oder er muss ihn einberufen, wenn ein Drittel der Mitglieder des Verbandsvorstandes oder der Kreissynodalvorstand es verlangt.

(4) Die Verbandspfarrerin oder der Verbandspfarrer und die Vorsitzenden der Ausschüsse des Verbandes aller Arbeitsgebiete sollen zu den Angelegenheiten ihres Arbeitsgebietes mit beratender Stimme zu den Sitzungen des Verbandsvorstandes hinzugezogen werden.

(5) Die Geschäftsführung nimmt beratend an den Sitzungen des Verbandsvorstandes teil.

(6) Der Verbandsvorstand regelt die Repräsentation in der Öffentlichkeit.

§ 7

Geschäftsführung

Der Verband kann eine Geschäftsführung bestellen, welche die im Verband zu erledigenden Verwaltungsaufgaben und den Schriftverkehr wahrnimmt. Ebenso ist eine stellvertretende Geschäftsführung zu benennen.

§ 8

Zuständigkeit der Verbandsvertretung

(1) Der Verbandsvertretung sind vorbehalten:

- a) die Wahl der oder des Vorsitzenden, ihrer Stellvertreterin oder seines Stellvertreters und der übrigen Mitglieder des Verbandsvorstandes,
- b) die Beschlussfassung bei Änderung der Verbandssatzung mit einer Mehrheit von zwei Dritteln der anwesenden Stimmberechtigten,
- c) die Beschlussfassung über den Antrag auf Anschluss einer weiteren Kirchengemeinde, der Antrag auf Ausscheiden eines Verbandsmitgliedes, die Umbildung des Verbandes und die Auflösung des Verbandes mit einer Mehrheit von zwei Dritteln der anwesenden Stimmberechtigten,
- d) im Rahmen der Verbandsaufgaben die Beschlussfassung über grundlegende Veränderungen des Verbandsvermögens, insbesondere die Schaffung neuer Dauereinrichtungen,
- e) die Einrichtung von Pfarrstellen des Verbandes und Beamtenstellen im gemeinsamen Verwaltungsamt und die Wahl der Verbandspfarrerinnen und Verbandspfarrer und der Geschäftsführerin oder des Geschäftsführers des Verbandes und der Stellvertreterin oder des Stellvertreters,
- f) die Festsetzung der Kirchensteuerverteilung im Verband, des Haushaltsbuches, des Baufinanzausgleiches und die Abnahme der Ergebnisrechnung,
- g) die Aufstellung eines Stellenplanes für die Angestellten,
- h) die Bewilligung außerplanmäßiger Ausgaben, die Aufnahme von Darlehen, die Übernahme von Bürgschaften, der Erwerb, die Belastung und Veräußerung von Grundbesitz, die Errichtung neuer Gebäude, die Bildung von Verbandsausschüssen,
- i) die Gesamtplanung über den Bedarf an Gebäuden der Verbandsgemeinden und des Verbandes.

(2) Die Verbandsvertretung beschließt ferner im Rahmen der Verbandsaufgaben über Gegenstände, die ihr von einer Verbandsgemeinde, vom Verbandsvorstand, der Kreissynode, dem Kreissynodalvorstand oder der Kirchenleitung vorgelegt werden.

(3) Die Verbandsvertretung kann Auskünfte vom Verbandsvorstand fordern, Anregungen geben und Anträge stellen. Auf Verlangen ist ihr über einen Gegenstand, der zu ihrer Zuständigkeit gehört, eine Vorlage zu machen.

§ 9

Zuständigkeit des Verbandsvorstandes

(1) Der Vorstand ist für alle Verbandsangelegenheiten zuständig, für die nicht eine Zuständigkeit der Verbandsvertretung nach dieser Satzung begründet ist. Der Vorstand vertritt den Verband nach außen und führt die laufenden Geschäfte, sofern nicht eine Geschäftsführung bestellt ist.

(2) Der Vorstand bereitet die Beschlüsse und die Haushaltsbücher für die Verbandsvertretung vor und sorgt für deren Ausführung.

(3) Die Berufung, Einstellung und Kündigung der beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden sowie die Beaufsichtigung und Begleitung des Dienstes der im Verband beschäftigten Mitarbeitenden nimmt der Vorstand wahr.

(4) Der Vorstand entscheidet, ob eine Geschäftsführung bestellt wird. Der Vorstand beruft eine Geschäftsführung und führt Aufsicht über sie.

(5) Der Vorstand übt die Kassenaufsicht aus und koordiniert die Arbeit der Fachausschüsse.

(6) Bei einem unvorhergesehenen und unabweisbaren Bedarf beschließt der Vorstand über außer- und überplanmäßige Ausgaben und deren Deckung. Die nachträgliche Genehmigung der Verbandsvertretung ist erforderlich. Wird die Genehmigung versagt, so behalten bereits ausgeführte Maßnahmen Dritten gegenüber ihre Gültigkeit.

§ 10

Zuständigkeit der Geschäftsführung

(1) Die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer des Verbandes führt die Geschäfte der laufenden Verwaltung und die dazu erforderliche Vertretung im Rechtsverkehr.

(2) Der Geschäftsführung des Verbandes werden folgende Aufgaben übertragen:

- a) Begleitung und Beratung des Vorstandes und der Verbandsvertretung,
- b) Begleitung und Beratung der Kuratorien und Einrichtungsleitungen für die Einrichtungen des Verbandes,
- c) die Aufstellung des Haushaltsbuches und die Erstellung der Ergebnisrechnung für den Verband und dessen Einrichtungen,
- d) die Planung und Umsetzung aller sich aus dem operativen Geschäft des Betriebes der Kindertagesstätten ergebenden Maßnahmen,
- e) das Gebäudemanagement für die Gebäude des Verbandes und der Kindertagesstätten.

(3) Der Vorstand kann für die Arbeit der Geschäftsführung eine Geschäftsordnung erarbeiten und erlassen.

(4) Zeichnung der Buchungsanordnungen:

- a) Die unterschriftliche Vollziehung von Buchungsanordnungen wird der Geschäftsführerin oder dem Geschäftsführer des Verbandes übertragen.
- b) Diese Übertragung gilt für die bei allen im Rahmen des Haushaltsbuches des Verbandes und des Wirtschaftsplanes des Ev. Kinderheimes Bruckhausen anfallenden Buchungsanordnungen.
- c) Die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer ist an die einschlägigen Bestimmungen der Verordnung über das Kirchliche Finanzwesen in der Evangelischen Kirche im Rheinland (KF-Verordnung) gebunden und übernimmt als Anordnungsberechtigte oder Anordnungsberechtigter die Verantwortung für die Ordnungsmäßigkeit der von ihr oder von ihm erteilten Buchungsanordnungen.
- d) Ist die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer durch Krankheit oder Urlaub an der Vollziehung der Buchungsanordnungen gehindert, wird das Anordnungsrecht in dieser Zeit durch die stellvertretende Geschäftsführerin oder den stellvertretenden Geschäftsführer wahrgenommen.

(5) Schriftverkehr:

- a) Der amtliche Schriftverkehr in Verwaltungsangelegenheiten wird der Geschäftsführerin oder dem Geschäftsführer des Verbandes übertragen. Die Übertragung des Schriftverkehrs schließt die Befugnis zur abschließenden Zeichnung ein.

b) Die Übertragung des Zeichnungsrechts gilt für den gesamten Schriftverkehr mit folgenden Ausnahmen:

1. die Unterzeichnung und Siegelung der Protokollbuchauszüge (§ 1 Abs. 10 Verfahrensgesetz) und der in Art. 29 KO bezeichneten Urkunden,
2. die Unterzeichnung aller förmlichen Rechtsbescheide, gleichgültig, ob die Bescheide einem Rechtsmittel unterliegen oder nicht,
3. die Unterzeichnung von Schreiben, die solche rechtsgeschäftlichen Erklärungen beinhalten, die in Urkundenform abzugeben sind (Art. 29 KO),
4. die Unterzeichnung von Schreiben, deren abschließende Zeichnung sich die/der Vorsitzende im Einzelfall vorbehalten hat.

c) Die oder der Zeichnungsberechtigte zeichnet den Schriftverkehr „im Auftrag“.

d) Die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer ist an die einschlägigen Bestimmungen der Verordnung über das Kirchliche Finanzwesen (KF-Verordnung) gebunden und übernimmt für die Führung des Schriftwechsels die Verantwortung für die Ordnungsmäßigkeit der von ihr/ihm unterzeichneten Schriftstücke.

e) Ist die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer durch Krankheit oder Urlaub an der Unterzeichnung des Schriftverkehrs gehindert, wird der Schriftwechsel in dieser Zeit durch die stellvertretende Geschäftsführerin oder den stellvertretenden Geschäftsführer unterzeichnet.

(6) Der Geschäftsführerin oder dem Geschäftsführer wird die Aufgabe nach § 23 Absatz 2 Buchstabe b) VbG für den Verband übertragen.

§ 11

Kosten und Haushalt

(1) Für den Verband ist ein Haushaltsbuch aufzustellen.

(2) Für das Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen sind die Bestimmungen der KF-Verordnung bindend.

(3) Die Kosten des Verbandes werden finanziert durch:

- a) Kirchensteuereinnahmen,
- b) Zuschüsse des Landes,
- c) Zuschüsse der Stadt Krefeld,
- d) vertragliche Leistungen der Stadt Krefeld,
- e) Zuschüsse von anderen kommunalen Körperschaften,
- f) Spenden und andere freiwillige Beiträge.

(4) Kosten, die nicht durch Dritte refinanziert werden, sind durch die Kirchensteuereinnahmen des Verbandes zu decken. Die benötigten Kirchensteuereinnahmen werden auf die beteiligten Kirchengemeinden – anhand der jeweiligen Gemeindegliederanzahl – umgelegt. Die Kirchensteuern sind nachrangig zur Finanzierung heranzuziehen.

§ 12

Änderung des Verbandes

(1) Weitere Kirchengemeinden können einen Antrag auf Mitgliedschaft an den Verband an die Verbandsvertretung stellen. Diese entscheidet nach Anhörung der Presbyterien der Verbandsmitglieder. Das weitere Verfahren richtet sich nach § 18 Abs. 2 des Verbandsgesetzes.

(2) Ein Verbandsmitglied kann bei der Verbandsvertretung das Ausscheiden aus dem Verband mit Ablauf des Folge-

jahres beantragen. Voraussetzung für die Annahme dieses Antrages durch die Verbandsvertretung ist, dass keine Vermögensauseinandersetzung erfolgt und das bisherige Verbandsmitglied über den Zeitpunkt seines Ausscheidens hinaus wie folgt zur Finanzierung des Verbandes beiträgt:

- a) Sofern die ausscheidende Kirchengemeinde die Trägerschaft ihrer Kindertagesstätten auf den Verband übertragen hat, ist der anfallende Trägeranteil pro Geschäftsjahr weiterhin an den Verband zu leisten. Das Gebäude der Kindertagesstätte ist weiter unentgeltlich dem Verband, für den Zweck einer Kindertagesstätte zur Verfügung zu stellen. Erst mit Aufgabe der Trägerschaft durch den Verband enden die Verpflichtungen der ausscheidenden Kirchengemeinde für die Kindertagesstätten.
- b) Bei Austritt verzichtet die ausscheidende Kirchengemeinde auf sämtliche Rechte und Vermögensanteile an der Evangelischen Altenhilfe der Diakonie in Krefeld gGmbH.
- c) An den festgestellten Personalkosten pro Geschäftsjahr für die Einrichtungen des Verbandes hat sich die ausscheidende Kirchengemeinde wie folgt weiterhin zu beteiligen:
 - im 1. Jahr ihres Ausscheidens = 15% der festgestellten Personalkosten für alle Einrichtungen sowie der zusätzlichen Verwaltungskosten für das gemeinsame Verwaltungsamt,
 - im 2. Jahr ihres Ausscheidens = 10% der festgestellten Personalkosten für alle Einrichtungen sowie der zusätzlichen Verwaltungskosten für das gemeinsame Verwaltungsamt,
 - im 3. Jahr ihres Ausscheidens = 5% der festgestellten Personalkosten für alle Einrichtungen sowie der zusätzlichen Verwaltungskosten für das gemeinsame Verwaltungsamt.
- d) Hat der Verband für die ausscheidende Kirchengemeinde Darlehensverpflichtungen aufgenommen, besteht die Verpflichtung für die Kirchengemeinde, anteilig den Schuldendienst (Zins- und Tilgungszahlungen) bis zur Begleichung der Darlehensschuld weiter an den Verband zu leisten. Berechnungsgrundlage für den anteilig p.a. zu leistenden Schuldendienst ist der jährliche Anteil der Gemeindeglieder der ausscheidenden Kirchengemeinde an der Gesamtanzahl aller Gemeindeglieder im Verband.
- e) Für andere als unter vorstehend Buchstabe d) fallende Darlehensverpflichtungen des Verbandes am Tag des Ausscheidens besteht für die ausscheidende Kirchengemeinde für weitere fünf Jahre nach Austritt die Verpflichtung, anteilig den Schuldendienst (Zins- und Tilgungszahlungen) für diese Schulden zu leisten. Der Anteil p.a. errechnet sich nach dem Verhältnis der Anzahl der Gemeindeglieder der ausscheidenden Kirchengemeinde zum 31. Dezember des betreffenden Jahres zur Gesamtanzahl aller Gemeindeglieder des Verbandes zum 31. Dezember des betreffenden Jahres. Dieser prozentuale Anteil ist auf die gesamten Schuldendienstzahlungen für das betreffende Jahr für Verpflichtungen dieses Buchstaben e) anzuwenden.
- f) Die ausscheidende Kirchengemeinde verpflichtet sich nach Austritt, die vom Verband übernommenen Bankbürgschaften – für weitere fünf Geschäftsjahre anteilig abzusichern und im Falle einer Fälligkeit der Bankbürgschaft anteilig diesen Schuldendienst (Zins- und Tilgungszahlungen oder Fälligkeit der Bankbürgschaftssumme) an den Verband zu leisten. Für den Anteil betreffend Absi-

cherung bzw. Schuldendienstzahlung gilt Buchstabe e) Sätze 2 und 3 entsprechend.

- g) Das weitere Verfahren richtet sich nach § 18 Absatz 2 Verbandsgesetz.

(3) Bei einer Auflösung des Verbandes geht das Verbandsvermögen auf die beteiligten Kirchengemeinden im prozentualen Verhältnis, gemessen an der jeweiligen Gemeindegliederanzahl, über. Die Schulden werden von der Kirchengemeinde übernommen, für die sie aufgenommen wurden. Die Übernahme der Mitarbeitenden des Gemeindeverbandes durch die beteiligten Kirchengemeinden ist einvernehmlich zu regeln.

§ 13

Schlussbestimmungen

Die Satzung tritt am Tag nach der Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft. Zum selben Zeitpunkt tritt die Satzung vom 19. Januar 1996 (KABl. S. 94) außer Kraft.

Krefeld, den 15. Dezember 2014

Evangelischer Gemeindeverband
Krefeld

Siegel

gez. Unterschriften

Genehmigt

Siegel

Düsseldorf, den 26. Januar 2015
Evangelische Kirche im Rheinland
Das Landeskirchenamt

Satzung der Ev. Kirchengemeinde Elberfeld-Nord

Auf Grundlage von Artikel 7 Abs. 5 der Kirchenordnung der Evangelischen Kirche im Rheinland in der Fassung vom 10. Januar 2003, zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 17. Januar 2014, hat das Presbyterium der Ev. Kirchengemeinde Elberfeld-Nord am 27. Oktober 2014 folgende Satzung beschlossen:

§ 1

Leitung der Kirchengemeinde

1. Das Presbyterium ist das Leitungsorgan der Kirchengemeinde. Ihm obliegen alle Leitungsaufgaben.
2. Das Presbyterium trägt die Gesamtverantwortung für den Dienst der Kirchengemeinde. Es ist zuständig für Grundsatzentscheidungen über Planung, Zielsetzung und Durchführung der Gemeindegliederarbeit. Es tritt in der Regel monatlich zusammen.
3. Das Presbyterium überträgt Aufgaben auf den Bau-, Finanz- und Verwaltungsausschuss (im folgenden Hauptausschuss genannt) nach Maßgabe dieser Satzung und koordiniert dessen Arbeit. Es kann die Entscheidung im Einzelfall an sich ziehen und Beschlüsse des Ausschusses aufheben oder ändern. Dem Presbyterium bleiben alle Entscheidungen vorbehalten, für die eine kirchenaufsichtliche Genehmigung vorgeschrieben ist.
4. Das Presbyterium gibt sich und dem Hauptausschuss eine Geschäftsordnung.

5. Das Presbyterium räumt dem Hauptausschuss nach Maßgabe dieser Satzung auch ein Verfügungsrecht über finanzielle Mittel im Rahmen des Haushaltsplanes ein.

§ 2

Arbeit und Zusammenarbeit des Hauptausschusses

1. Der Hauptausschuss ist beschlussfähig bei Anwesenheit von mehr als der Hälfte seiner Mitglieder. Beschlüsse des Hauptausschusses sind zustande gekommen, wenn seine Mitglieder mit einfacher Mehrheit der Anwesenden zugestimmt haben.
2. Die Ausführung der Beschlüsse des Hauptausschusses obliegt der Vorsitzenden bzw. dem Vorsitzenden des Presbyteriums oder ihrer Stellvertreterin bzw. ihrem Stellvertreter oder seiner Stellvertreterin bzw. seinem Stellvertreter. Sie bzw. er bedient sich dabei der Hilfe des zentralen Verwaltungsamtes im Kirchenkreis Wuppertal.
3. Die Mitglieder des Presbyteriums und des Hauptausschusses sind in allen Angelegenheiten, die ihnen in Ausübung ihres Amtes, insbesondere in seelsorglichen Zusammenhängen, bekannt werden, oder die ihrer Natur nach vertraulich sind oder als solche bezeichnet sind, zur Verschwiegenheit verpflichtet, auch wenn sie aus ihrem Amt ausgeschieden sind. Die Bestimmungen des Datenschutzes sind zu beachten.

§ 3

Hauptausschuss

1. Der Hauptausschuss besteht aus mindestens acht stimmberechtigten Mitgliedern, die sich aus je einer/einem Pfarrstelleninhaberin/Pfarrstelleninhaber und einer/einem Presbyterin/Presbyter je Bezirk zusammensetzen:
 - die oder der Vorsitzende des Presbyteriums,
 - die oder der stellvertretende Vorsitzende des Presbyteriums,
 - die Finanzkirchmeisterin oder der Finanzkirchmeister,
 - die Baukirchmeisterin oder der Baukirchmeister,
 - den Pfarrerinnen und Pfarrern und
 - aus je einem Mitglied des Presbyteriums für jeden Bezirk, der nicht durch die vorgenannten Amtsinhaber/innen (soweit nicht im Pfarrdienst) vertreten ist.

Der Ausschuss berät über die Bau-, Finanz- und Verwaltungsangelegenheiten der Kirchengemeinde und bereitet die Entscheidungen des Presbyteriums vor. Er kann darüber hinaus alle anderen Angelegenheiten mit finanziellen Auswirkungen für die Kirchengemeinde beraten und Empfehlungen aussprechen.

2. Im Rahmen seines Aufgabenbereiches berät der Hauptausschuss insbesondere über die Vermietung und Verpachtung von kirchlichem Grundbesitz und von kirchlichen Bauten und entscheidet
 - unter Beachtung der Haushaltsansätze über die Anschaffungen und Verbrauchsmittel aller Art, die für die gemeinsamen Aufgaben der Kirchengemeinde zu tätigen sind, soweit dazu nach dieser Satzung nicht andere Stellen befugt sind. Die Entscheidungen über Anschaffungen mit einem Einzelwert von mehr als 1.000,00 Euro bleiben dem Presbyterium vorbehalten,
 - unter Beachtung der Haushaltsansätze über die Vergabe von Reparaturen sowie bei Anschaffungen von Ein-

richtungs- und Ausstattungsgegenständen. Die Entscheidung über Maßnahmen mit einem Gesamtaufwand von mehr als 2.500,00 Euro bleibt dem Presbyterium vorbehalten,

- über die Vermietung und Überlassung gemeindeeigener Räume für Einzelveranstaltungen,
- über die Zustimmung zu Freizeiten, Fahrten und Fortbildungen.

3. Der Hauptausschuss tagt in der Regel monatlich.

§ 4

Schlussbestimmungen

Diese Satzung tritt nach kirchenaufsichtlicher Genehmigung mit Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

Änderungen sind durch Beschluss des Presbyteriums mit Genehmigung der Kirchenleitung möglich. Sie sind ebenfalls im Kirchlichen Amtsblatt zu veröffentlichen.

Wuppertal, den 27. Oktober 2014

Evangelische Kirchengemeinde
Elberfeld-Nord

Siegel

gez. Unterschriften

Genehmigt

Siegel

Düsseldorf, den 6. Februar 2015
Evangelische Kirche im Rheinland

Das Landeskirchenamt

Fortbildungstag „Schriftgutverwaltung und Aktenführung“ FFFZ Düsseldorf 12. Mai 2015

1253586

Az. 04-42-4

Düsseldorf, 9. Februar 2015

Das Archiv der Evangelischen Kirche im Rheinland lädt Sie zum Fortbildungstag „Schriftgutverwaltung und Aktenführung“ am Dienstag, den 12. Mai 2015, von 10.00 Uhr bis 17.00 Uhr ein. Das Tagungshaus ist das Film-Funk-Fernsehzentrum, Kaiserswerther Straße 450, 40403 Düsseldorf, Tel. 02 11/45 80-150, Internet: www.fffz.de.

Der thematische Schwerpunkt liegt auf der Handhabung des Einheitsaktenplans für die Evangelische Kirche im Rheinland, den Sie anhand von Übungen mit fiktiven Beispielen wie auch realen Schreiben des kirchengemeindlichen Alltags kennen lernen. Nicht die „schnelle“ Ablage, sondern das gezielte Auffinden von Vorgängen in den Akten ist der Zweck der Aktenführung, die die Grundlage für eine rationelle Verwaltung bildet.

Sie bekommen neben den Übungen praktische Hinweise für die Aussonderung und Vernichtung (Kassation) von nicht aufbewahrungswürdigem Schriftverkehr, für die Formulierung von Betreffen, für die geordnete elektronische Speicherung von Dokumenten auf dem PC, für die unterstützende Verwendung der Rechtssammlung der Evangelischen Kirche im Rheinland und die Recherche nach Vorgängen. Dass

bisweilen nur ein radikaler Schnitt zur geordneten Registratur verhilft, wird sicherlich ein Ergebnis dieses Fortbildungstages sein.

Auf Grund der Richtlinien zur Erhebung von Teilnehmerbeiträgen erhebt das landeskirchliche Archiv einen Unkostenbeitrag von 35,00 Euro.

Ihre verbindliche Anmeldung richten Sie bitte bis zum 24. April 2015 an das Archiv der Evangelischen Kirche im Rheinland. Sie erleichtern uns die Arbeit, wenn Sie sich per E-Mail an Ruth.Rockel-Boeddrig@EKiR-LKA.de anmelden (Postanschrift: Postfach 30 03 39, 40403 Düsseldorf, Fax 02 11/45 62-421). Nach Ablauf der Frist erhalten Sie eine schriftliche Zu- oder Absage. Daher bitten wir Sie, nach Ihrer Anmeldung noch keine Zahlung des Teilnehmerbetrages vorzunehmen. Die Rechnung erhalten Sie mit der Teilnahmebestätigung. Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass wir bei einer nachträglichen Absage die uns entstehenden Kosten in Rechnung stellen müssen.

Das Landeskirchenamt

Bekanntgabe eines neuen Kirchensiegels

1254863

Az. 03-10-11:15048

Düsseldorf, 18. Februar 2015

Evangelisches Bildungswerk
im Kirchenkreis Duisburg

Kirchenkreis:

Duisburg

Umschrift des Kirchensiegels:

EV. BILDUNGSWERK IM
KIRCHENKREIS DUISBURG



Das Landeskirchenamt

Personal- und sonstige Nachrichten



Der HERR spricht: Siehe, ich sende einen Engel vor dir her, der dich behüte auf dem Wege und dich bringe an den Ort, den ich bestimmt habe.

2.Mose 23,20

Verstorben sind:

Pfarrer i.R. Helmut Faber am 14. Januar 2015 in Oberhausen, zuletzt Pfarrer in der Christus-Kirchengemeinde Oberhausen, geboren am 28. Dezember 1938 in Bochum, ordiniert am 10. Dezember 1967 in Oberhausen.

Pfarrer i.R. Peter Hans Kasper am 23. Dezember 2014 in Gummersbach, zuletzt Pfarrer in der Kirchengemeinde Drabenderhöhe, geboren am 6. Februar 1938 in Hermannstadt, ordiniert am 2. Oktober 1963 in Hermannstadt.

Pfarrer i.R. Siegmund Kretschmar am 18. Dezember 2014 in Bonn, zuletzt Pfarrer in der Johanniskirchengemeinde Bonn-Duisdorf, geboren am 22. März 1944 in Waldenburg/Schlesien, ordiniert am 16. Januar 1972 in Königswinter-Stieldorf.

Pfarrer i.R. Fred-Marian Kuchta am 29. Januar 2015 in Düsseldorf, zuletzt Pfarrer in der Kirchengemeinde Düsseldorf-Garath, geboren am 18. Juni 1951 in Ebersbach, ordiniert am 27. September 1980 in Landsweiler.

Errichtung einer Pfarrstelle:

Im Kirchenkreis Trier ist mit Wirkung vom 1. Januar 2015 eine 7. Pfarrstelle zur Entlastung des Superintendenten errichtet worden.

Aufhebung von Pfarrstellen:

Die 30. Pfarrstelle des Kirchenkreises Düsseldorf (Telefonseelsorge) ist mit Wirkung vom 1. Dezember 2014 aufgehoben worden.

Die 41. Pfarrstelle des Kirchenkreises Düsseldorf (Erteilung von Religionsunterricht am Max-Weber-Berufskolleg) ist mit Wirkung vom 1. Dezember 2014 aufgehoben worden.

In der Kirchengemeinde Norf-Nievenheim, Kirchenkreis Gladbach-Neuss, ist mit Wirkung vom 1. Februar 2015 die 4. Pfarrstelle „Entlastung des Superintendenten“ aufgehoben worden.

In der Kirchengemeinde Rheinbach, Kirchenkreis Bad Godesberg-Voreifel, ist mit Wirkung vom 1. Mai 2015 die 3. Pfarrstelle „Entlastung des Superintendenten“ aufgehoben worden.

In der Evangelisch-reformierten Kirchengemeinde Wülfrath, Kirchenkreis Niederberg, ist mit Wirkung vom 1. Februar 2015 die 2. Pfarrstelle aufgehoben worden.

Pfarrstellenausschreibungen:

Der Kirchenkreis Bad Godesberg-Voreifel sucht ab sofort für seine 3. kreiskirchliche Pfarrstelle – Erteilung ev. Religionslehre am Friedrich-List-Berufskolleg der Stadt Bonn – (s. Gemeindeverzeichnis S. 290) eine Pfarrerin/einen Pfarrer mit geeigneten religionspädagogischen Kenntnissen und Fähigkeiten. Die Stelle ist im uneingeschränkten Dienstverhältnis (25,5 Wochenstunden Unterricht) durch das Leitungsorgan des Kirchenkreises zu besetzen. Sie/Er soll die Aufgabe übernehmen, an diesem Berufskolleg die Inhalte und Themen christlichen Glaubens und Lebens, Urteilens und Handelns im Berufs- und Lebensbezug der Schülerinnen und Schüler zu vermitteln, seelsorgliche Begleitung und Lebenshilfe anzubieten und mit den beiden Pfarrkollegen sowie den Kolleginnen und Kollegen in den Bildungsgängen des Kollegs und in der regionalen Arbeitsgemeinschaft zusammen zu arbeiten. Das Friedrich-List-Berufskolleg in Bonn umfasst unterschiedliche kaufmännische und informationstechnische Berufs- und Berufsfachschulen (berufliche Qualifizierung, Berufsgrundschuljahr, Berufsfachschule für Wirtschaft und Verwaltung, Höhere Berufsfachschulen Betriebswirtschaftslehre, Informationsverarbeitung und Wirtschaft und Verwaltung, Bildungsgänge des dualen Systems), Informationen erhalten Sie unter <http://www.flb-bonn.de>. Auskünfte erteilen Superintendent Pfarrer Mölleken, Tel. (0 22 25) 50 08, und der Bezirksbeauftragte Pfarrer Dirk Wolter, Tel/Fax: (02 28) 4 22 02 70. Die Pfarrstelle kann nur mit Personen besetzt werden, die die Wahlfähigkeit nach § 2 Abs. 1 Pfarrstellengesetz haben. Richten Sie Ihre Bewerbung bitte bis spätestens drei Wochen nach Erscheinungsdatum dieses Amtsblattes an den Evangelischen Kirchenkreis Bad Godesberg-Voreifel, Akazienweg 6, 53177 Bonn.

In der Kirchengemeinde Königswinter im Kirchenkreis An Sieg und Rhein ist zum 1. Januar 2016 die (Einzel-)pfarrstelle im Dienstumfang von 75% auf Vorschlag der Kirchenleitung wieder zu besetzen. Die Gemeinde hat 1.660 Gemeindeglieder in zwei Ortsteilen, Königswinter-Altstadt im Rheintal und Königswinter-Ittenbach im Siebengebirge. Sie arbeiten in einem Team engagierter haupt- und nebenamtlicher Mitarbeitenden im Gemeindebüro mit Kirchenmusiker, Jugendleiterin und Küster. Die Gemeindegliederarbeit wird mitgetragen von vielen ehrenamtlich mitarbeitenden Gemeindegliedern. Vision der Kirchengemeinde von Gemeinde ist: „Gemeinschaft in der Begegnung mit Jesus Christus“. Von daher wünscht sich die Kirchengemeinde eine Pfarrerin/einen Pfarrer, die/der ihre/seine Arbeit aus dem gelebten christlichen Glauben versteht, auf andere Menschen zugeht und einen offenen Umgang mit den Mitarbeitenden pflegt. Den zentralen Schwerpunkt sieht die Kirchengemeinde in ihren Gottesdiensten, die in vielfacher Form stattfinden. Dabei spielt die Kirchenmusik unter der Leitung des nebenamtlichen Kirchenmusikers eine tragende Rolle. Er leitet den Kirchen- und Jugendchor. Außerdem gibt es in der Gemeinde einen Projektchor und eine Jugendband jeweils unter ehrenamtlicher Leitung. Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der Kinder- und Jugendarbeit, die von einer Jugendleiterin in einer halben Stelle unterstützt wird. Die Gemeinde pflegt einen vertrauensvollen Umgang mit den katholischen Pfarrgemeinden vor Ort. In Kooperation mit den Nachbargemeinden ist sie im Dialog mit der türkisch-islamischen Gemeinde in Königswinter. Die Gemeindekonzeption

(<http://www.evangelische-kirchengemeinde-koenigswinter.de/koenigswinter/142.php>) beschreibt die oben skizzierten Arbeitsfelder. Das Presbyterium ist sich darüber im Klaren, dass eine 75%-Pfarrstelle zu besetzen ist und wird Ihre Arbeitsfelder im Zusammenhang mit der Überarbeitung der Gemeindekonzeption gemeinsam abstimmen. Die Gemeinde bietet ein renoviertes Pfarrhaus im Ortsteil Ittenbach. Ittenbach liegt mitten im Siebengebirge am Fuße des Ölbergs. Den Drachenfels können Sie bequem erwandern und auch viele weitere touristische Ziele sind fußläufig erreichbar (z.B. Schloss Drachenburg, Petersberg). Des Weiteren befinden sich Kindergarten, Grundschule und ein Einkaufszentrum in unmittelbarer Nähe. Die Altstadt von Königswinter liegt ebenfalls in landschaftlich sehr reizvoller Lage direkt am Rhein. Alle Schultypen, incl. CJD mit angegliederter Internat, befinden sich vor Ort. Die öffentliche Verkehrsanbindung an die nahen Städte Bonn (20 km Ittenbach/Bonn) und Köln (40 km) mit ihren großen kulturellen Angeboten sind sehr gut. Für Rückfragen steht Ihnen Pfarrerin Dorothee Demond, Tel. (0 22 23) 91 21 46, gern zur Verfügung. Die Kriterien zur Wahrnehmung des Vorschlagsrechts sind durch die Kirchenleitung festgelegt worden (KABl. 2010, S. 145). Die Bewerbungsfrist beträgt drei Wochen ab Erscheinungsdatum dieses Amtsblattes. Bewerbungen sind zu richten an: Evangelische Kirche im Rheinland, Landeskirchenamt, Postfach 30 03 39, 40403 Düsseldorf.

Die 2. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Siegburg, Kirchenkreis An Sieg und Rhein, ist ab sofort im uneingeschränkten Dienst (100%) durch das Leitungsorgan zu besetzen. Das Gemeindegebiet umfasst den größten Teil der Stadt Siegburg und hat zurzeit 6.210 Gemeindeglieder. Seit 2011 gibt es eine gute pfarramtliche Kooperation mit der Evangelischen Kirchengemeinde Siegburg-Kaldauen, die vor allem das östliche Stadtgebiet Siegburgs abdeckt. So sind 75% des Dienstes in der Kirchengemeinde Siegburg und 25% in Siegburg-Kaldauen zu leisten. Die 2. Pfarrstelle („Nord“) ist wie die 1. und 3. Pfarrstelle gesamtgemeindlich ausgerichtet. Der Gemeindebezirk umfasst den Ortsteil Brückberg sowie den Nordwesten Siegburgs mit rd. 2.000 Gemeindegliedern. Ein geräumiges Pfarrhaus mit Garten steht bei Bedarf zur Verfügung. Im Bezirk liegt das Gemeindezentrum Erlöserkirche. Die pastoralen Aufgaben an diesem Zentrum sind vom Pfarrstelleninhaber zu leisten. Die Gemeindeglieder aus dem Nordwesten Siegburgs orientieren sich mehr zum Gemeindezentrum Auferstehungskirche in der Stadtmitte. Im Zentrum Erlöserkirche liegt die einzige Kindertagesstätte der Kirchengemeinde (Verbund-Familienzentrum). Die Begleitung der Kindertagesstätte durch religionspädagogische Angebote und Gottesdienste gehört zum Stellenprofil. Die Kirchengemeinde erwartet den Aufbau einer „Familienkirche“ als gesamtgemeindlichen Arbeitsschwerpunkt. In der Kirchengemeinde Siegburg-Kaldauen sind 25% des Dienstes zu leisten. In Zusammenarbeit mit der dortigen Jugendleiterin soll hier der kirchliche Unterricht geleitet und Projekte der Jugendarbeit entwickelt werden. Vorgesehen ist darüber hinaus die monatliche Beteiligung am Predigtamt in der Friedenskirche vor Ort. Die Kirchengemeinde hat zwei weitere volle Pfarrstellen („Süd“ und „Mitte“) mit Arbeitsschwerpunkt an der Auferstehungskirche, an der neben der bezirklichen Arbeit auch eine Stadtkirchenarbeit (offene Kirche, Buchladen) angesiedelt ist. In der Kirchengemeinde Siegburg gibt es eine hochqualifizierte kirchenmusikalische Arbeit (A-Kirchenmusikerin), ein enges ökumenisches Miteinander im Rahmen der ACK Siegburg, vielfältige Projektgottesdienste (u.a. Reisesegen, Ostergarten, Nacht der Kirchen). Die Gottesdienste an der Auferstehungs- und Erlöserkirche sind

zeitlich gekoppelt und werden vom Pfarrteam gemeinsam verantwortet. Regelmäßige Gottesdienste in den insgesamt drei Altenzentren sowie Schulgottesdienste gehören zum Dienstauftrag. Sie sollten sich bewerben, wenn Sie besondere Freude am Aufbau einer Arbeit mit Kindern und Familien haben und Ideenreichtum zur Gestaltung lebendiger Gottesdienste und lebensnaher Predigten mitbringen. Seitens des Presbyteriums werden erwartet: eine sorgfältige Begleitung von haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, Bereitschaft zur Mitwirkung an der Weiterentwicklung der gemeindlichen Gesamtkonzeption, Freude und Interesse an der Entwicklung neuer Gottesdienstformate. Sie arbeiten in einem motivierten Pfarrteam, das gemeinsame Supervision als Qualitätsmerkmal versteht. Das Selbstverständnis der Gemeinde spiegelt sich insbesondere darin wider, dass die Grenzen der drei Bezirke nicht die Grenze der jeweiligen Arbeit sind. Darum werden die Querdenkerin und der Netzwerkarbeiter mit Freude am kollegialen Miteinander und am Aufbau einer „Gemeinde für morgen“ gesucht. Dabei wird das Presbyterium von der Überzeugung geleitet, dass für den Einzelnen wie für die Gemeinschaft Leben besser gelingt, wenn sich Menschen als Kinder Gottes begreifen und einander zugestehen, dass sie von Gott mit gleicher Würde – Gottesebenbild – ausgestattet sind. Der Leitsatz der Gemeinde lautet: „Nehmt einander an, wie Christus euch angenommen hat!“ (Röm. 15,7). Wenn Sie mehr über die Kirchengemeinde wissen möchten, können Sie sich auf der Homepage der Gemeinde unter www.ev-kirche-siegburg.de informieren. Die Pfarrstelle kann nur mit Personen – gerne auch Pfarrehepaar – besetzt werden, die die Wahlfähigkeit nach § 2 Abs. 1 Pfarrstellengesetz haben. Bewerbungen sind innerhalb von drei Wochen nach Erscheinungsdatum dieses Amtsblattes über die Superintendentur des Kirchenkreises An Sieg und Rhein, Zeughausstraße 7–9, 53721 Siegburg an das Presbyterium der Ev. Kirchengemeinde Siegburg, Annostraße 14, 53721 Siegburg zu richten. Auskünfte erteilen die Vorsitzende Pfarrerin Ruth Wirths, Tel. (0 22 41) 1 62 68 92, oder Pfarrer Joachim Knitter, Tel. (0 22 41) 9 69 88 24.

Pfarrstellenausschreibung:

(ohne Textverantwortung des Landeskirchenamtes)

Im Kloster Stift zu Heiligengrabe ist das Amt der Äbtissin zum 1. Januar 2016 neu zu besetzen. Das 1287 gegründete Zisterzienserinnenkloster und 1548 zur Reformation übergetretene Kloster Stift zum Heiligengrabe ist eine Einrichtung der Evangelischen Kirche und seit alter Zeit eine mildtätige Stiftung öffentlichen Rechts mit Sitz in Heiligengrabe. Es liegt im Nordwesten der Mark Brandenburg, 120 km von Berlin entfernt, nahe der Autobahn Berlin-Hamburg. Als geistliches, diakonisches und kulturelles Zentrum mit überregionaler Ausstrahlung wird es von Menschen unterschiedlicher Herkunft, Konfession und Weltanschauung besucht. Es ist Zentrum der Nagelkreuzgemeinschaft in Deutschland. Das Klosterensemble mit seinen vielen historischen Gebäuden steht auf der Liste der Denkmale von nationaler Bedeutung. Die Arbeit des Kloster Stift wird von einem Kuratorium beaufsichtigt und begleitet. Nähere Informationen finden Sie unter: www.klostersift-heiligengrabe.de. Zu den Aufgaben der Äbtissin gehören: Leitung des Konvents der Stiftsfrauen und des Kapitels, Weiterführung und Entwicklung des geistlichen Lebens, Koordination der vielfältigen geistlichen und kulturellen Aufgaben, seelsorgliche Begleitung von Gruppen und Einzelnen, Verantwortung für die Tagzeitengebete und Stiftsgottesdienste, Vorsitz des Vorstandes, dem die Geschäftsführung des Klosters obliegt, Dienstvorsetzte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Zusam-

menarbeit mit der Kirchengemeinde und dem Kirchenkreis, Vertretung des Klosters Stift nach außen. Die Äbtissin wird in ihrer Arbeit von engagierten Stiftsfrauen und beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterstützt. Gesucht wird eine allein lebende Pfarrerin aus einer der Gliedkirchen der EKD mit umfassenden theologischen, geistlichen und seelsorgerlichen Kompetenzen, hoher Kommunikationsfähigkeit im Umgang mit Mitarbeitenden, Gästen, kirchlichen und politischen Dienststellen, der Bereitschaft, sich in eine jahrhundertalte Tradition zu stellen, verbunden mit großer Offenheit für neue Wege und zukünftige Aufgaben, dem Wissen um die Herausforderungen, die sich für den christlichen Glauben in einer zunehmend entkirchlichten Umwelt ergeben, historischem und kunsthistorischem Interesse. All dies möge verbunden sein mit Freude und Neugier an einer ungewöhnlichen Leitungsaufgabe. Die Besoldung richtet sich nach den Bestimmungen der jeweiligen Landeskirche. Eine Dienstwohnung auf dem Gelände ist vorhanden. Nähere Auskünfte erteilen: Äbtissin Dr. Rupprecht, Stiftgelände 1. 16909 Heiligengrabe, Tel. 03 39 62/8 08 26; E-Mail: aebtissin.heiligengrabe@web.de, Oberkirchenrätin Dr. Teichmanis als Vorsitzende des Kuratoriums, Blumenstraße 1–7, 76133 Karlsruhe, Tel. 07 21/91 75 600; E-Mail: susanne.teichmanis@sekiba.de. Bewerbungen sind bis zum 15. April 2015 zu richten an: Amt der UEK, Herrenhäuser Straße 12, 30419 Hannover, Tel. 05 11/2 79 65 29; E-Mail: postfach@uek-online.de.

Stellenausschreibung:

(ohne Textverantwortung des Landeskirchenamtes)

Der Kirchenkreis Altenkirchen sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine Sachbearbeitung für die Superintendentur in unbefristeter Vollzeitstelle. Zu dem Stellenumfang des Aufgabengebietes gehören: Vor- und Nachbereitung und Begleitung der Sitzungen der Kreissynode und des Kreissynodalvorstandes, vorbereitende Bearbeitung des kompletten Schriftverkehrs und Assistenztätigkeit für die Superintendentin/den Superintendenten, Unterstützung der kreiskirchlichen Aufsicht nach den gesetzlichen Vorschriften, Sachbearbeitung und Koordinierung der kreiskirchlichen Arbeitsfelder. Wir suchen eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter mit der Laufbahnprüfung für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst oder einer gleichgestellten Prüfung. Einen sicheren Umgang mit den gängigen MS-Office-Produkten sowie Team- und Kooperationsfähigkeit setzen wir voraus. Ebenso erwarten wir die Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche. Die Stelle ist nach Bewertung der Stellenbewertungskommission des Landeskirchenamtes nach A 10 (BBesG)/EG 10 BAT-KF bewertet. Wenn wir Ihr Interesse geweckt haben, senden Sie bitte Ihre aussagefähigen Bewerbungsunterlagen bis 1. April 2015 an den Ev. Kirchenkreis Altenkirchen, Stadthallenweg 16, 57610 Altenkirchen. Weitere Auskünfte erteilt Frau Koch, Tel. (0 26 81) 80 08-13.

Berichtigung zum KABI 1/2015

Im Kirchlichen Amtsblatt 1/2015 auf Seite 8 muss es in der Urkunde über die Errichtung der Evangelischen Kirchengemeinde Hardtberg in Artikel 6 heißen:

„In der Evangelischen Kirchengemeinde Hardtberg ist der Lutherische Katechismus in Gebrauch. (...)“

PVSt, Deutsche Post AG, · Entgelt bezahlt · O 4184

Herausgeber: Die Leitung der Ev. Kirche im Rheinland, Hans-Böckler-Straße 7, 40476 Düsseldorf, Verlag: Landeskirchenamt, Hans-Böckler-Straße 7, 40476 Düsseldorf, Fernruf: 0211/45620, E-Mail: KABL.Redaktion@EKIR-LKA.de. Erscheinungsweise einmal monatlich. Fortlaufender Bezug sowie Bezug von Einzelnummern bei der Medienverband der Evangelischen Kirche im Rheinland gGmbH, Vertrieb. E-Mail: shop@medienverband.de, Jahresbezugspreis 25,- Euro, Einzelexemplar 2,50 Euro. Layout/-Druck: Di Raimondo Type & Design, Strümper Straße 39, 40670 Meerbusch, www.diraimondo.de

**Gedruckt auf umweltfreundlichem
holzfrei weißem Offsetpapier, 80 g/qm;
hergestellt aus chlorfrei gebleichtem Zellstoff.**
