

# AMTSBLATT

## der Evangelischen Kirche in Deutschland

Heft 9, Jahrgang 2005

Ausgegeben: Hannover, den 15. September 2005

### A. Evangelische Kirche in Deutschland

**Nr. 170\* Bekanntmachung der Richtlinie des Rates über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes der EKD.**

Vom 1. Juli 2005.

Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland hat nach Art. 9 Buchst. b der Grundordnung der EKD folgende Richtlinie erlassen:

**Richtlinie des Rates  
der Evangelischen Kirche in Deutschland  
nach Art. 9 Buchst. b Grundordnung  
über die Anforderungen der privatrechtlichen  
beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche  
in Deutschland und des Diakonischen Werkes der EKD**

Der Rat empfiehlt mit Zustimmung der Kirchenkonferenz folgende Richtlinie nach Art. 9 Buchst. b der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland:

**§ 1**

**Geltungsbereich**

(1) Diese Richtlinie regelt die Anforderungen an die in privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststellen und Einrichtungen der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihres Diakonischen Werkes. Den Gliedkirchen und ihren Diakonischen Werken wird empfohlen, ihre entsprechenden Regelungen auf der Grundlage dieser Richtlinie zu treffen.

(2) Andere kirchliche und diakonische Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirche können diese Richtlinie aufgrund von Beschlüssen ihrer zuständigen Gremien anwenden. Für eine kirchliche oder diakonische Einrichtung einer Freikirche, die Mitglied im Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland ist, tritt anstelle der Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland in § 3 Absatz 1 die Freikirche.

(3) Diese Richtlinie gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen.

**§ 2**

**Grundlagen des kirchlichen Dienstes**

(1) Der Dienst der Kirche ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Alle Frauen und Männer, die in Anstellungsverhältnissen in Kirche und Diakonie tätig sind, tragen in unterschiedlicher Weise dazu bei, dass dieser Auftrag erfüllt werden kann. Dieser Auftrag ist die Grundlage der Rechte und Pflichten von Anstellungsverträgern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

(2) Es ist Aufgabe der kirchlichen und diakonischen Anstellungsträger, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den christlichen Grundsätzen ihrer Arbeit vertraut zu machen. Sie fördern die Fort- und Weiterbildung zu Themen des Glaubens und des christlichen Menschenbildes.

**§ 3**

**Berufliche Anforderung bei der Begründung  
des Arbeitsverhältnisses**

(1) Die berufliche Mitarbeit in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie setzt grundsätzlich die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Kirche voraus, mit der die Evangelische Kirche in Deutschland in Kirchengemeinschaft verbunden ist.

(2) Für Aufgaben, die nicht der Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung oder Leitung zuzuordnen sind, kann von Absatz 1 abgewichen werden, wenn andere geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zu gewinnen sind. In diesem Fall können auch Personen eingestellt werden, die einer anderen Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehören sollen. Die Einstellung von Personen, die die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllen, muss im Einzelfall unter Beachtung der Größe der Dienststelle oder Einrichtung und ihrer sonstigen Mitarbeiterschaft sowie der wahrzunehmenden Aufgaben und des jeweiligen Umfeldes geprüft werden. § 2 Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt.

(3) Für den Dienst in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie ist ungeeignet, wer aus der evangelischen Kirche ausgetreten ist, ohne in eine andere Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen übergetreten zu sein. Ungeeignet kann auch sein, wer aus einer anderen Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen ausgetreten ist.

**§ 4**

**Berufliche Anforderung  
während des Arbeitsverhältnisses**

(1) Je nach Aufgabenbereich übernehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher und diakonischer Aufgaben. Sie haben sich daher loyal gegenüber der evangelischen Kirche zu verhalten.

(2) Von evangelischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie Schrift und Bekenntnis anerkennen. Sofern sie in der Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung oder Leitung tätig sind, wird eine inner- und außerdienstliche Lebensführung erwartet, die der übernommenen Verantwortung entspricht.

(3) Von christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie Schrift und Bekenntnis achten und für die christliche Prägung ihrer Einrichtung eintreten.

(4) Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben den kirchlichen Auftrag zu beachten und die ihnen übertragenen Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.

## § 5

### Verstöße gegen berufliche Anforderungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eine in dieser Richtlinie genannte berufliche Anforderung an die Mitarbeit im kirchlichen oder diakonischen Dienst nicht mehr, soll der Anstellungsträger durch Beratung und Gespräch auf die Beseitigung des Mangels hinwirken. Als letzte Maßnahme ist nach Abwägung der Umstände des Einzelfalles eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund möglich, wenn der Mangel nicht auf andere Weise (z. B. Versetzung, Abmahnung, ordentliche Kündigung) behoben werden kann.

(2) Ein Grund für eine außerordentliche Kündigung ist insbesondere der Austritt aus der evangelischen Kirche oder ein Verhalten, das eine grobe Missachtung der evangelischen Kirche und ihrer Ordnungen und somit eine Beeinträchtigung der Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes darstellt.

(3) Ein Kündigungsgrund kann auch gegeben sein, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aus einer anderen als der evangelischen Kirche austritt.

## § 6

### Gliedkirchliche Bestimmungen

Soweit Anforderungen in gliedkirchlichen Regelungen für besondere Berufsgruppen über die Anforderungen dieser Richtlinie hinausgehen, bleiben sie unberührt.

H a n n o v e r , den 1. Juli 2005

Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland

Bischof Dr. Wolfgang H u b e r

### Nr. 171\* Rahmenabkommen für die Vermögensschaden – Haftpflichtversicherung vom 20. Februar 2002.

Vom 5. Oktober 2004.

Nachstehend wird die 1. Änderung des Rahmenabkommens zur Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung vom 20. Februar 2002 (ABl.EKD 2002, S. 52 ff) veröffentlicht. Sie ist am 5. Oktober 2004 von der Viktoria Versicherung AG unterzeichnet worden und bezieht sich auf einen umfassenderen Schutz ehrenamtlicher Delegates.

H a n n o v e r , den 14. Juli 2005

Evangelische Kirche in Deutschland  
– Kirchenamt –

S c h m i d t

Präsident des Kirchenrates

### Rahmenabkommen für die Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung vom 20. Februar 2002

#### 1. Änderung vom 5. Oktober 2004

Der Text der Vertragsposition 4. Ehrenamtliche Delegates wird wie folgt geändert:

»Versicherungsschutz besteht auch für Haftpflichtansprüche, die geltend gemacht werden gegen die versicherten Personen aus deren sich aus dem Hauptamt ergebenden ehrenamtlichen Tätigkeit in Vorständen, Aufsichtsgremien, Beiräten, Ausschüssen und Kommissionen gemeinnütziger oder sonstiger wohlfahrtspflegerischer Einrichtungen. Nicht versichert ist hierbei die Tätigkeit als Geschäftsführer«.

### Nr. 172\* Zusammensetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Kirche in Deutschland.

Mitglieder und stellvertretende Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKD sind für die Amtszeit vom 1. Juli 2005 bis 30. Juni 2009:

Mitglieder	Stellvertreter/innen
<b>a) entsandt vom Rat der EKD</b>	
Herr Detlef <b>Fey</b> Kirchenamt der EKD Herrenhäuser Straße 12 30419 Hannover	Frau Sigrid <b>Unkel</b> Kirchenamt der EKD Herrenhäuser Straße 12 30419 Hannover
Herr Rainer <b>Gritzka</b> Kirchenamt der EKD Herrenhäuser Straße 12 30419 Hannover	Herr Wolfgang <b>Schilling</b> Kirchenamt der EKD Herrenhäuser Str. 12 30419 Hannover
Herr Harald <b>Weitzenberg</b> Kirchenamt der EKD Herrenhäuser Straße 12 30419 Hannover	Herr Thomas <b>Begrich</b> Kirchenamt der EKD Herrenhäuser Straße 12 30419 Hannover
Herr Dr. Johann <b>Weusmann</b> Synodalrat – Ev. reformierte Kirche Saarstr. 6 26789 Leer	Frau Karin <b>Kessel</b> Ev. Kirche der Pfalz – Landeskirchenrat Domplatz 5 67346 Speyer
<b>b) entsandt vom Diakonischen Rat</b>	
Frau Christel <b>Roth</b> Diakonisches Werk der EKD Stafflenbergstraße 76 70184 Stuttgart	Herr Wilfried <b>Seifert</b> Diakonisches Werk der EKD Stafflenbergstr. 76 70184 Stuttgart
Herr Dr. Wolfgang <b>Teske</b> Diakonisches Werk der EKD Stafflenbergstraße 76 70184 Stuttgart	Frau Birgit <b>Adamek</b> Diakonisches Werk der EKD Stafflenbergstraße 76 70184 Stuttgart
Herr Olaf <b>Rehren</b> Ev. Missionswerk  Normannenweg 17–21 20537 Hamburg	Herr Dr. Konrad von <b>Bonin</b> Evangelischer Entwicklungsdienst e. V. Ulrich-von-Hassell-Str. 76 53123 Bonn
Herr Dr. Hartmut <b>Bauer</b> Evangelischer Entwicklungsdienst e. V. Ulrich-von-Hassell-Str. 76 53123 Bonn	Herr Wolfgang <b>Kring</b> Evangelischer Entwicklungsdienst e. V. Ulrich-von-Hassell-Str. 76 53123 Bonn
<b>c) entsandt von den Mitarbeitervertretungen</b>	
Herr Dr. Harry Walter <b>Jablonowski</b> Sozialwissenschaftliches Institut der EKD Blumhardtstr. 2 a 30625 Hannover	Herr Alfred <b>Unkrig</b> Sonderhaushalt Ev. Militärseelsorge Fritz-Erler-Str. 4 53173 Bonn

Mitglieder	Stellvertreter/innen
Herr Wolfgang <b>Kahl</b> Kirchenamt der EKD Herrenhäuser Straße 12 30419 Hannover	Herr Klaus <b>Meier</b> Landesverbandsleiter DAG i. R. Heinrich-Hüner-Str. 7B 29221 Celle
Herr Heinz <b>Bähre</b> Kirchenamt der EKD Herrenhäuser Straße 12 30419 Hannover	Frau Britta <b>Klepping</b> Kirchenamt der EKD Herrenhäuser Str. 12 30419 Hannover
Herr Wolfgang <b>Tichelmann</b> Ev. Sozialakademie  Schloß Friedewald 57520 Friedewald	Frau Alexandra <b>Warschawski</b> Arbeitsgemeinschaft der Evan- gelischen Jugend in der Bundes- republik Deutschland e. V. Otto-Brenner-Str. 9 30159 Hannover
Herr Robert <b>Kunz</b> Diakonisches Werk der EKD Staffenbergstraße 76 70184 Stuttgart	Herr Thomas <b>Knöbelspies</b> Diakonisches Werk der EKD Staffenbergstr. 76 70184 Stuttgart
Herr Johannes <b>Röhm</b> Diakonisches Werk der EKD Reichensteiner Weg 24 14195 Berlin-Dahlem	Frau Doris <b>Beneke</b> Diakonisches Werk der EKD Reichensteiner Weg 24 14195 Berlin-Dahlem
Frau Elke <b>Bosch</b> Evangelischer Entwicklungsdienst e. V. Ulrich-von-Hassell-Str. 76 53123 Bonn	Herr Rechtsanwalt Bernhard <b>Baumann-Czichon</b>  Am Hulsberg 8 28205 Bremen
Herr Hermann <b>Lührs</b> Evangelischer Entwicklungsdienst e. V. Ulrich-von-Hassell-Str. 76 53123 Bonn	Herr Thomas <b>Schmitz</b> Evangelischer Entwicklungsdienst e. V. Ulrich-von-Hassell-Str. 76 53123 Bonn

Evangelische Kirche in Deutschland

– Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission –

### Nr. 173\* Verordnung über das In-Kraft-Treten des Bundesgrenzschutzseelsorgegesetzes.

Vom 1. Juli 2005.

Hiermit geben wir aufgrund Art. 26 a Absatz 7 Satz 3 Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland die Verordnung des Rates der EKD über das In-Kraft-Treten des Bundesgrenzschutzseelsorgegesetzes (ab 1. 7. 2005: Bundespolizei) bekannt:

#### Verordnung über das In-Kraft-Treten des Kirchengesetzes zur Regelung der Evangelischen Seelsorge im Bundesgrenzschutz (Bundesgrenzschutzseelsorgegesetz der EKD – BGSSG.EKD vom 6. November 2003, ABl.EKD S. 407)

Vom 1. Juli 2005

#### § 1

##### In-Kraft-Treten

Das Kirchengesetz zur Regelung der Evangelischen Seelsorge im Bundesgrenzschutz (Bundesgrenzschutzseelsorgegesetz der EKD – BGSSG.EKD) vom 6. November 2003 tritt am 1. August 2005 in Kraft.

#### § 2

##### Bekanntmachung

Das Kirchenamt wird beauftragt, das In-Kraft-Treten des Kirchengesetzes zur Regelung der Evangelischen Seelsorge im Bundesgrenzschutz im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland bekannt zu machen.

H a n n o v e r , den 18. Juli 2005

Valentin S c h m i d t

Präsident des Kirchenamtes der EKD

## B. Zusammenschlüsse von Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland

### Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland

#### Nr. 174\* Bekanntmachung der Neufassung des Versorgungsgesetzes.

Vom 1. Juli 2005.

Aufgrund des § 2 des Kirchengesetzes zur Änderung des Versorgungsgesetzes vom 30. April 2005 (Abl. EKD S. 245) wird nachstehend der Wortlaut des Versorgungsgesetzes in der seit dem 1. Mai 2005 geltenden Fassung neu bekannt gemacht. Die Neufassung berücksichtigt:

- das am 1. Juli 1996 in Kraft getretene Kirchengesetz vom 16. Juni 1996 (Abl. EKD S. 400),
- die am 1. Januar 1999 in Kraft getretene Verordnung zur Änderung des Versorgungsgesetzes vom 9. September 1998 (Abl. EKD S. 446),
- die am 1. Januar 2000 in Kraft getretene Verordnung zur Änderung des Besoldungs- und Versorgungsrechts vom 1. Dezember 1999 (Abl. EKD 2000 S. 32),
- die am 1. Mai 2000 in Kraft getretene Verordnung zur Änderung des Versorgungsgesetzes vom 5. April 2000 (Abl. EKD S. 190),
- das am 1. Juni 2000 in Kraft getretene Kirchengesetz über den Altersteildienst vom 6. Mai 2000 (Abl. EKD S. 232),
- die am 1. Januar 2001 in Kraft getretene 2. Verordnung zur Änderung des Besoldungs- und Versorgungsrechts vom 31. Januar 2001 (Abl. EKD S. 149),
- die am 1. Januar 2002 in Kraft getretene 3. Verordnung zur Änderung des Besoldungs- und Versorgungsrechts vom 28. November 2001 (Abl. EKD 2002 S. 9),
- die am 1. Januar 2003 in Kraft getretene 4. Verordnung zur Änderung des Besoldungs- und Versorgungsrechts vom 27. November 2002 (Abl. EKD 2003 S. 1),
- das am 30. April 2005 in Kraft getretene Kirchengesetz zur Änderung des Versorgungsgesetzes vom 30. April 2005 (Abl. EKD S. 245).

B e r l i n , den 1. Juli 2005

Der Leiter der Kirchenkanzlei

Dr. Dr. Hüffmeier

**Kirchengesetz über die Versorgung der Pfarrer,  
Pfarrerinnen, Kirchenbeamten und Kirchen-  
beamtinnen in der Evangelischen Kirche der Union  
(Versorgungsgesetz – VersG)**

**Inhaltsübersicht**

**Abschnitt I**

**Allgemeine Bestimmungen**

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arten der Versorgung
- § 2 a Verzicht auf Versorgung
- § 3 Anwendung von Bundesrecht
- § 4 Ruhegehaltfähige Dienstzeit
- § 5 Ruhegehaltfähige Dienstbezüge in besonderen Fällen

**Abschnitt II**

**Wartegeld, Übergangsgeld und Unterhaltsbeiträge**

- § 6 (aufgehoben)
- § 7 Wartegeld
- § 8 Erlöschen des Wartegeldes
- § 8 a Übergangsgeld, Unterhaltsbeitrag bei Entlassung aus dem Probendienst (Entsendungsdienst)
- § 9 Unterhaltsbeiträge
- § 10 Unterhaltsbeiträge in Disziplinarverfahren und in Verfahren bei Lehrbeanstandungen

**Abschnitt III**

**Hinterbliebenenversorgung**

- § 11 Unterhaltsbeiträge für Hinterbliebene
- § 12 Widerruf von Unterhaltsbeiträgen

**Abschnitt IV**

**Ruhen der Versorgungsbezüge**

- § 13 Ruhen der Wartestandsbezüge
- § 14 Zusammentreffen von kirchlichen Versorgungsbezügen mit Abgeordnetenbezügen oder mit Versorgungsbezügen aus einer früheren Abgeordnetentätigkeit
- § 15 Zusammentreffen von Versorgungsbezügen aus früherem kirchlichem oder sonstigem öffentlichem Dienst mit kirchlichen Versorgungsbezügen

**Abschnitt V**

**Versorgung unter Einbeziehung  
der gesetzlichen Rentenversicherung**

- § 16 Rentenanrechnung
- § 17 Erstattung von Beiträgen zur Rentenversicherung
- § 18 Steuervorteilsausgleich
- § 19 Ausfallgarantie
- § 20 Mitwirkungspflichten

**Abschnitt VI**

**Anpassung der Versorgungsbezüge,  
Anwendungsbereich,  
nicht anzuwendende Vorschriften**

- § 21 Anpassung der Versorgungsbezüge
- § 22 Anwendungsbereich
- § 23 Nicht anzuwendende Vorschriften

**Abschnitt VII**

**Übergangs- und Schlussbestimmungen**

- § 24 Behandlung von Renten nach bisherigem Recht
- § 25 Anwendung bisherigen und neuen Rechts für am 1. Januar 1992 vorhandene Versorgungsberechtigte
- § 26 Ruhegehaltssatz für am 31. Dezember 1991 vorhandene Versorgungsberechtigte
- § 26 a Übergangsregelung für am 1. Januar 2001 und am 1. Januar 2002 vorhandene Versorgungsberechtigte, Versorgungsabschlag
- § 27 Abweichende Regelungen
- § 28 Vorläufiger Höchstsatz
- § 29 In-Kraft-Treten

**Abschnitt I**

**Allgemeine Bestimmungen**

**§ 1**

**Geltungsbereich**

(1) Dieses Kirchengesetz regelt – sofern nicht etwas anderes bestimmt ist – die Versorgung der Pfarrer, Pfarrerinnen, Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen der Evangelischen Kirche der Union, ihrer Gliedkirchen und deren Kirchengemeinden, Kirchenkreise und Verbände sowie ihrer Hinterbliebenen (Versorgungsberechtigte).

(2) Eine Versorgung nach diesem Kirchengesetz kann durch Vereinbarung auch Pfarrern, Pfarrerinnen, Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen sowie ihren Hinterbliebenen zugesichert werden, die im Dienst eines kirchlichen Werkes, einer kirchlichen Anstalt oder einer kirchlichen Stiftung stehen, auch wenn diese nicht von einer der in Absatz 1 genannten Anstellungskörperschaften getragen werden. Dies setzt die Bereitschaft des Rechtsträgers voraus, für die Dauer des Dienstverhältnisses den vorgeschriebenen Versorgungsbeitrag zu entrichten. Das Nähere bestimmt der Rat.

**§ 2**

**Arten der Versorgung**

(1) Versorgungsbezüge sind

1. Ruhegehalt,
2. Wartegeld,
3. Übergangsgeld,
4. Hinterbliebenenversorgung,
5. Unterhaltsbeiträge,
6. Unfallfürsorge.

(2) Zur Versorgung gehört ferner der Kindererziehungszuschlag.

**§ 2 a**

**Verzicht auf Versorgung**

(1) Versorgungsberechtigte können auf die ihnen zustehende Versorgung weder ganz noch teilweise verzichten.

(2) Das gliedkirchliche Recht kann eine von Absatz 1 abweichende Regelung treffen, nach der Versorgungsberechtigte widerruflich auf einen Teil der Versorgung verzichten können. Der Verzicht darf den angemessenen Lebensunterhalt der Versorgungsberechtigten nicht gefährden.

## § 3

**Anwendung von Bundesrecht**

(1) Die Versorgung der Versorgungsberechtigten im Sinne von § 1 richtet sich nach den entsprechend anzuwendenden Bestimmungen des für die Beamten in Bund und Ländern jeweils geltenden Versorgungsrechts, soweit im Folgenden oder durch sonstiges kirchliches Recht nichts anderes bestimmt ist.

(2) Soweit Änderungen der staatlichen Bestimmungen kirchlichen Belangen entgegenstehen, kann der Rat bestimmen, dass sie vorläufig keine Anwendung finden. Eine endgültige Entscheidung ist innerhalb eines Jahres nach Veröffentlichung der Vorschriften nach Maßgabe der Ordnung der Evangelischen Kirche der Union zu treffen.

(3) Bei der Anwendung des staatlichen Rechts ist der kirchliche Dienst als Dienst bei öffentlich-rechtlichen Dienstherren oder als öffentlicher Dienst anzusehen.

Kirchlicher Dienst im Sinne dieses Kirchengesetzes ist die Tätigkeit bei

- a) kirchlichen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland,
- b) dem Bund der Evangelischen Kirchen in der Deutschen Demokratischen Republik, seinen Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen,
- c) ausländischen evangelischen Kirchengemeinden, die der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer ihrer Gliedkirchen angeschlossen sind,
- d) ausländischen evangelischen Kirchen,
- e) evangelischen Kirchengemeinschaften im In- oder Ausland.

Dem kirchlichen Dienst nach Satz 2 steht die Tätigkeit bei einer anderen christlichen Kirche im In- und Ausland sowie bei missionarischen, diakonischen und sonstigen Werken und Einrichtungen christlicher Kirchen ohne Rücksicht auf deren Rechtsform gleich.

## § 4

**Ruhegehaltfähige Dienstzeit**

(1) Ruhegehaltfähig ist die Dienstzeit, die der oder die Versorgungsberechtigte vom Tag der ersten Berufung in ein kirchengesetzlich geregeltes öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis an zurückgelegt hat. Dies gilt nicht für die Zeit

1. vor Vollendung des 17. Lebensjahres,
2. einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge,
3. eines schuldhaften Fernbleibens vom Dienst unter Verlust der Dienstbezüge,
4. eines Wartestandes aufgrund Disziplinarurteils,
5. in einem Dienstverhältnis, das durch Entlassung, Ausscheiden oder Entfernung aus dem Dienst beendet worden ist.

Im Falle des Satzes 2 Nr. 2 kann die Zeit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge berücksichtigt werden, wenn spätestens bei Beendigung des Urlaubs schriftlich zugestanden ist, dass dieser kirchlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dient.

(2) Ruhegehaltfähige Dienstzeiten sind

1. die Zeit in einem Dienst als Pfarrer, Pfarrerin, Kirchenbeamter oder Kirchenbeamtin in der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer ihrer Gliedkirchen, im

Bund der Evangelischen Kirchen in der Deutschen Demokratischen Republik oder einer seiner Gliedkirchen sowie in einem der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse,

2. die Zeit eines Wartestandes in der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer ihrer Gliedkirchen, im Bund der Evangelischen Kirchen in der Deutschen Demokratischen Republik oder einer seiner Gliedkirchen sowie in einem der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse,
3. die Zeit einer Freistellung nach kirchlichem Recht zur Wahrnehmung eines anderen kirchlichen Dienstes oder von Aufgaben, die im kirchlichen Interesse liegen.

Satz 1 Nr. 2 gilt nicht für einen Wartestand aufgrund eines Disziplinarurteils.

(3) Als ruhegehaltfähige Dienstzeiten können nach Vollendung des 17. Lebensjahres berücksichtigt werden

1. die in einer anderen als den in Absatz 2 genannten Kirchen oder kirchlichen Zwecken dienenden Körperschaften oder Einrichtungen verbrachten Zeiten,
2. die im öffentlichen Dienst außerhalb des kirchlichen Bereiches verbrachten Zeiten,
3. die Zeiten einer hauptberuflichen Beschäftigung, wenn und soweit diese Zeiten als förderliche Vortätigkeit für den kirchlichen Beruf angesehen werden können,
4. Ausbildungszeiten im Rahmen des § 12 des Beamtenversorgungsgesetzes, bei Pfarrern und Pfarrern ferner die Zeiten einer nichttheologischen abgeschlossenen beruflichen Ausbildung, wenn diese Ausbildung für die besondere dienstliche Verwendung im Pfarramt notwendig ist,
5. Zeiten in einem Dienstverhältnis, das durch Entlassung, Ausscheiden oder Entfernung aus dem Dienst beendet worden ist.

(4) Zeiten eines nichtberuflichen Wehrdienstes und einer Kriegsgefangenschaft nach Vollendung des 17. Lebensjahres gelten als ruhegehaltfähige Dienstzeit.

(5) Zeiten einer Teilbeschäftigung sind nur zu dem Teil ruhegehaltfähig, der dem Verhältnis der Teilbeschäftigung zur vollen Beschäftigung entspricht. Zeiten eines Altersteildienstes sind zu 90 vom Hundert eines uneingeschränkten Dienstes ruhegehaltfähig. § 6 Absatz 1 Sätze 4 und 5 des Beamtenversorgungsgesetzes findet entsprechende Anwendung.

(6) § 13 Absatz 1 des Beamtenversorgungsgesetzes findet entsprechende Anwendung.

(7) Hat das dem Versorgungsfall zugrunde liegende Dienstverhältnis oder ein unmittelbar vorangehendes anderes öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis bereits am 31. Dezember 1999 bestanden und hat der oder die Versorgungsberechtigte zu diesem Zeitpunkt die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Rente erfüllt, der ganz oder teilweise auf Beiträgen aus der Vereinbarung über die Rentenversorgung für auf Lebenszeit angestellte Mitarbeiter der evangelischen Kirchen und deren Hinterbliebene vom 28. März 1980 und deren Fortführungen nach dem Sechsten Buch des Sozialgesetzbuches (SGB VI) beruht, wird die Ausbildungszeit vor Vollendung des 27. Lebensjahres abweichend von Absatz 3 Nr. 4 nicht als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt. In diesem Fall beträgt das Ruhegehalt 18,75 vom Hundert der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge und erhöht sich mit jedem nach Vollendung des 27. Lebensjahres zurückgelegten Dienstjahr um 1,875 vom Hundert der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, insgesamt jedoch höchstens bis zum Erreichen von 75 vom Hundert. Vom Inkrafttreten

der achten auf den 31. Dezember 2002 folgenden allgemeinen Anhebung der Versorgungsbezüge an tritt der Vomhundertsatz »17,9375« an die Stelle des Vomhundertsatzes »18,75« und der Vomhundertsatz »1,79375« an die Stelle des Vomhundertsatzes »1,875.«

## § 5

### Ruhegehaltfähige Dienstbezüge in besonderen Fällen

Bei der Anwendung des § 5 Absatz 5 des Beamtenversorgungsgesetzes gilt dessen Satz 3 nicht, wenn ein Versorgungsberechtigter oder eine Versorgungsberechtigte nicht bis zum Eintritt des Versorgungsfalles für einen zeitlich befristeten Dienst ein mit höheren Dienstbezügen verbundenes Amt bekleidet und diese Bezüge mindestens zehn Jahre oder, falls die Amtszeit kürzer ist, mindestens eine volle Amtszeit ausgeübt hat.

## Abschnitt II

### Wartegeld, Übergangsgeld und Unterhaltsbeiträge

## § 6

(aufgehoben)

## § 7

### Wartegeld

(1) Der Anspruch auf Wartegeld entsteht, soweit nicht etwas anderes bestimmt ist, mit dem Beginn des Wartestandes.

(2) Das Wartegeld beträgt 75 vom Hundert der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge; für jedes volle und angefangene Dienstjahr, das dem Empfänger oder der Empfängerin von Wartegeld an einer ruhegehaltfähigen Dienstzeit von 25 Dienstjahren fehlt, wird der Vomhundertsatz um 2 gekürzt. Für die Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge sind die Verhältnisse im Zeitpunkt der Versetzung in den Wartestand maßgebend. Das Wartegeld beträgt mindestens 50 vom Hundert der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Das Wartegeld darf die Dienstbezüge, die dem Pfarrer oder der Pfarrerin zur Zeit der Versetzung in den Wartestand zustanden, nicht übersteigen.

Für Wartestandsfälle, die vom Inkrafttreten der achten auf den 31. Dezember 2002 folgenden allgemeinen Anhebung der Versorgungsbezüge an eintreten, tritt der Vomhundertsatz »71,75« an die Stelle des Vomhundertsatzes »75« nach Satz 1.

(3) Disziplinarrechtliche Entscheidungen über die Höhe des Wartegeldes nach einer Amtsenthebung bleiben unberührt.

(4) Scheidet ein Empfänger oder eine Empfängerin von Wartegeld aus einer vollen Verwendung wieder aus, wird das Wartegeld unter Berücksichtigung der verlängerten ruhegehaltfähigen Dienstzeit neu festgesetzt.

## § 8

### Erlöschen des Wartegeldes

Der Anspruch auf Wartegeld erlischt

1. mit dem Zeitpunkt, in dem wieder ein Anspruch auf Dienstbezüge besteht,
2. mit dem Beginn des Ruhestandes,
3. mit der Beendigung des Dienstverhältnisses.

## § 8 a

### Übergangsgeld, Unterhaltsbeitrag bei Entlassung aus dem Probendienst (Entsendungsdienst)

(1) Das Übergangsgeld nach § 47 des Beamtenversorgungsgesetzes erhält der Pfarrer oder die Pfarrerin im Probendienst (Entsendungsdienst), dessen oder deren Dienstverhältnis durch Entlassung beendet wird. Dies gilt nicht bei einer Entlassung gemäß § 21 Absatz 2 Satz 1 Nr. 2 und § 97 des Pfarrdienstgesetzes.

(2) § 47 Absatz 5 des Beamtenversorgungsgesetzes findet Anwendung, wenn das neue öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis oder das privatrechtliche Arbeitsverhältnis mindestens die Hälfte einer Vollbeschäftigung umfasst.

(3) Für die Berechnung des Übergangsgeldes ist als Beschäftigungszeit die Zeit des ununterbrochenen hauptberuflichen, mindestens die Hälfte eines uneingeschränkten Dienstes als Vikar oder Vikarin und als Pfarrer oder Pfarrerin im Probendienst (Entsendungsdienst) zu berücksichtigen. Dabei werden Zeiten einer Freistellung nicht angerechnet.

(4) Dem Pfarrer im Probendienst (Entsendungsdienst) kann anstelle des Übergangsgeldes ein Unterhaltsbeitrag nach § 9 Absatz 2 gewährt werden, wenn der Probendienst (Entsendungsdienst) länger als zehn Jahre gedauert hat.

## § 9

### Unterhaltsbeiträge

(1) Die zuständige Stelle kann dienstunfähigen Pfarrern, Pfarrerrinnen, Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen auf Probe sowie dienstunfähigen Empfängern und Empfängerinnen von Anwärterbezügen laufende, jederzeit widerrufliche Unterhaltsbeiträge bis zur Höhe des Ruhegehaltes bewilligen.

(2) Wird ein Dienstverhältnis unter Verlust des Anspruches auf Versorgung beendet, so kann die zuständige Stelle einen laufenden, jederzeit widerruflichen Unterhaltsbeitrag bis zur Höhe von 75 vom Hundert auf die Dauer von höchstens fünf Jahren, darüber hinaus bis zur Höhe von 50 vom Hundert des Ruhegehaltes bewilligen, das im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses erdient gewesen wäre.

(3) § 22 des Beamtenversorgungsgesetzes bleibt unberührt.

(4) Die zuständige Stelle kann in sonstigen besonderen Härtefällen laufende, jederzeit widerrufliche Unterhaltsbeiträge gewähren. Hinsichtlich der Höhe der Unterhaltsbeiträge gilt Absatz 2 entsprechend.

## § 10

### Unterhaltsbeiträge in Disziplinarverfahren und in Verfahren bei Lehrbeanstandungen

Die besonderen Bestimmungen über die Bewilligung von Unterhaltsbeiträgen in Disziplinarverfahren oder in Verfahren bei Lehrbeanstandungen bleiben unberührt.

## Abschnitt III

### Hinterbliebenenversorgung

## § 11

### Unterhaltsbeiträge für Hinterbliebene

(1) Hinterbliebenen von Personen, die nach § 9 laufende Unterhaltsbeiträge empfangen haben, kann die zuständige Stelle in entsprechender Anwendung der jeweiligen Bestimmungen eine einmalige Unterhaltsbeihilfe bis zur Höhe des

Sterbegeldes und laufende, jederzeit widerrufliche Unterhaltsbeiträge bewilligen.

(2) Die zuständige Stelle kann auch nicht waisengeldberechtigten Kindern von verstorbenen Versorgungsberechtigten in besonderen Härtefällen einen laufenden, jederzeit widerruflichen Unterhaltsbeitrag gewähren. § 12 findet entsprechende Anwendung.

### § 12

#### Widerruf von Unterhaltsbeiträgen

Der Unterhaltsbeitrag kann widerrufen werden, wenn der oder die Berechtigte aus der Kirche ausgetreten ist oder das Ansehen der Kirche erheblich schädigt.

### Abschnitt IV

#### Ruhen der Versorgungsbezüge

### § 13

#### Ruhen der Wartestandsbezüge

(1) § 53 Absätze 1 bis 4 und 6 bis 8, § 54 und § 55 des Beamtenversorgungsgesetzes gelten entsprechend für Versorgungsberechtigte im Wartestand.

(2) Zu den Versorgungsbezügen im Sinne von § 54 des Beamtenversorgungsgesetzes gehört auch das Wartegeld.

### § 14

#### Zusammentreffen von kirchlichen Versorgungsbezügen mit Abgeordnetenbezügen oder mit Versorgungsbezügen aus einer früheren Abgeordnetentätigkeit

(1) Erhält ein Versorgungsberechtigter oder eine Versorgungsberechtigte eine Entschädigung aus der Mitgliedschaft im Europäischen Parlament, im Deutschen Bundestag oder in einer gesetzgebenden Körperschaft eines Landes, so ruhen die Versorgungsbezüge nach diesem Kirchengesetz in Höhe von 50 vom Hundert, höchstens 50 vom Hundert der Entschädigung aus der Abgeordnetentätigkeit.

(2) Erhält ein Versorgungsberechtigter oder eine Versorgungsberechtigte Versorgungsbezüge aus der Mitgliedschaft im Europäischen Parlament, im Deutschen Bundestag oder in einer gesetzgebenden Körperschaft eines Landes, so ruhen die Versorgungsbezüge nach diesem Kirchengesetz in Höhe von 50 vom Hundert des Betrages, um den die Summe beider Versorgungsbezüge die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge nach diesem Kirchengesetz übersteigt.

### § 15

#### Zusammentreffen von Versorgungsbezügen aus früherem kirchlichem oder sonstigem öffentlichem Dienst mit kirchlichen Versorgungsbezügen

(1) Erhalten Versorgungsberechtigte aus einer früheren Verwendung im kirchlichen oder sonstigen öffentlichen Dienst eine Versorgung, ohne dass der frühere Dienstherr die beamtenrechtlichen Vorschriften über das Zusammentreffen mehrerer Versorgungsbezüge anwendet, so sind daneben die kirchlichen Versorgungsbezüge nach diesem Kirchengesetz nur bis zu der in Absatz 2 bezeichneten Höchstgrenze zu zahlen.

(2) Als Höchstgrenze gelten:

1. für Empfänger oder Empfängerinnen von Ruhegehalt oder Wartegeld die Versorgungsbezüge, die sich unter Berücksichtigung der gesamten ruhegehaltfähigen Dienstzeit aus den höheren ruhegehaltfähigen Dienstbezügen ergeben würden. Die höheren ruhegehaltfähigen

Dienstbezüge bestimmen sich nach dem Amt, in dem der oder die Versorgungsberechtigte im Laufe seiner oder ihrer gesamten Dienstzeit die höheren ruhegehaltfähigen Dienstbezüge erreicht hätte,

2. für Witwen, Witwer und Waisen mit einer Versorgung aus der Verwendung des oder der verstorbenen Versorgungsberechtigten im kirchlichen oder sonstigen öffentlichen Dienst das Witwen-, Witwer- und Waisengeld, das sich aus den Versorgungsbezügen nach Nr. 1 ergeben würde,
3. für Witwen oder Witwer mit einer Versorgung aus eigener Verwendung im kirchlichen oder sonstigen öffentlichen Dienst die Höchstgrenze nach § 54 Absatz 2 Satz 1 Nr. 3 und Satz 3 des Beamtenversorgungsgesetzes.

Die in Satz 1 Nr. 1 und 2 bezeichnete Höchstgrenze erhöht sich um den Unterschiedsbetrag nach § 50 Absatz 1 des Beamtenversorgungsgesetzes. Ist bei einem an der Ruhenregelung nach Satz 1 Nr. 1 oder 2 festgesetzten Versorgungsbezug das Ruhegehalt durch einen Versorgungsabschlag gemindert, ist das für die Höchstgrenze maßgebende Ruhegehalt ebenfalls um einen Versorgungsabschlag zu mindern.

(3) Im Falle des Absatzes 2 Nr. 3 ist neben dem Ruhegehalt oder Wartegeld mindestens ein Betrag in Höhe von 20 vom Hundert des Witwen- oder Witwergeldes zu belassen.

(4) Wenn Versorgungsberechtigte bereits einen Anspruch auf Witwengeld, Witwergeld oder eine ähnliche Versorgung erworben haben oder erwerben, so erhalten sie daneben das Ruhegehalt oder Wartegeld zuzüglich des Unterschiedsbetrages nach § 50 Absatz 1 des Beamtenversorgungsgesetzes nur bis zum Erreichen der in § 54 Absatz 2 Satz 1 Nr. 3 sowie Satz 3 des Beamtenversorgungsgesetzes bezeichneten Höchstgrenze. § 54 Absatz 4 Satz 2 des Beamtenversorgungsgesetzes findet entsprechende Anwendung.

### Abschnitt V

#### Versorgung unter Einbeziehung der gesetzlichen Rentenversicherung

### § 16

#### Rentenanrechnung

(1) Auf die nach den Vorschriften dieses Kirchengesetzes errechneten Versorgungsbezüge werden die Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die ausschließlich auf Beitragszahlungen der Kirche beruhen, unbeschadet der Regelung über das Zusammentreffen von kirchlichen Versorgungsbezügen mit Renten in voller Höhe angerechnet. Dies gilt auch für Leistungen aus Zeiten, die bei der Festsetzung der Rente berücksichtigt wurden, jedoch keinen eigenen Rentenanspruch nach SGB VI begründen. Anrechnungsbetrag ist der im Rentenbescheid oder in der Rentenanpassungsmittelteilung ausgewiesene monatliche Rentenbetrag, nicht aber der Zahlbetrag.

(2) Hat der oder die Versorgungsberechtigte vor der Berufung in ein kirchengesetzlich geregeltes öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis weitere rentenrechtliche Zeiten zurückgelegt und ist dadurch die Wartezeit auch ohne die für die Leistungen nach Absatz 1 berücksichtigten rentenrechtlichen Zeiten erfüllt, so wird der darauf beruhende Teil der Rente nach den allgemeinen Bestimmungen angerechnet.

(3) Der Kinderzuschuss nach § 270 SGB VI und der Waisenrentenzuschuss nach § 78 SGB VI zählen nicht zu den Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung im Sinne des Absatzes 1.

(4) Renten, Rentenerhöhungen und Rentenminderungen, die auf § 1587 b des Bürgerlichen Gesetzbuches beruhen, bleiben unberücksichtigt.

(5) Die Rentenanrechnung wird nach Anwendung von Ruhens-, Anrechnungs- und Kürzungsvorschriften dieses Kirchengesetzes und des Beamtenversorgungsgesetzes durchgeführt.

## § 17

### Erstattung von Beiträgen zur Rentenversicherung

Hat der oder die Versorgungsberechtigte Anspruch auf eine Erstattung von Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung, hat er oder sie diesen Anspruch an die Kirche abzutreten, soweit die Beiträge ausschließlich von der Kirche getragen wurden. Kommt der oder die Versorgungsberechtigte dieser Pflicht nicht nach, werden die Versorgungsbezüge um den fiktiv berechneten Abtretungsbetrag gekürzt.

## § 18

### Steuervorteilsausgleich

Der sich bei den Versorgungsbezügen ergebende Vorteil, der auf die geringere Besteuerung der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung zurückzuführen ist, wird pauschal abgeschöpft. Diese Regelung gilt nicht für den Steuervorteil, der sich aufgrund der Rentenanrechnung nach den allgemeinen Bestimmungen ergibt. Sie gilt ferner nicht für das Sterbegeld. Das Nähere wird durch die Steuervorteilsausgleichsverordnung geregelt.

## § 19

### Ausfallgarantie

(1) Bis zur Anweisung der Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung wird den Versorgungsberechtigten gegen Abtretung des Nachzahlungsanspruches Vorschuss in Höhe der zu erwartenden Rentenbezüge gewährt.

(2) Verweigert oder entzieht die gesetzliche Rentenversicherung die Leistungen oder tritt sonst ein Ausfall der Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung ein, so findet § 17 für die Zeit des Leistungsausfalles keine Anwendung, wenn der oder die Versorgungsberechtigte seine oder ihre Ansprüche insoweit an die Kirche abtritt.

(3) Hat der oder die Versorgungsberechtigte sich Beiträge zur Rentenversicherung nach dem Recht der gesetzlichen Rentenversicherung erstatten lassen, für die die Kirche die gesamten Beitragsleistungen erbracht hat, so wird die Versorgung um den durch die Beitragserstattung verminderten Teil der Rente gekürzt.

## § 20

### Mitwirkungspflichten

Der oder die Versorgungsberechtigte ist verpflichtet, alle Voraussetzungen für die Zahlung der Versorgungsbezüge herbeizuführen, insbesondere die nach den Vorschriften der gesetzlichen Rentenversicherung und der Zusatzversorgung erforderlichen Anträge zu stellen, Willenserklärungen abzugeben und Nachweise vorzulegen. Die Rente wegen Alters ist so rechtzeitig zu beantragen, dass die Rentenzahlung mit Vollendung des 65. Lebensjahres des oder der Versorgungsberechtigten erfolgen kann; dies gilt sinngemäß bei anderen Renten wegen Alters für den Zeitpunkt des Eintritts in den Warte- oder Ruhestand und bei einer Rente wegen Erwerbsminderung für den Zeitpunkt des Eintritts der Erwerbsminderung. Kommt der oder die Verpflichtete dieser Verpflichtung schuldhaft nicht nach, so hat die Gliedkirche die sich für den Fall der rechtzeitigen Erfüllung der Ver-

pflichtung ergebende fiktive Rente bei der Festsetzung der Versorgungsbezüge anzurechnen. Die Sätze 1 und 3 gelten entsprechend für Hinterbliebene von Versorgungsberechtigten bezüglich der Witwen-, Witwer- und Waisenrente.

## Abschnitt VI

### Anpassung der Versorgungsbezüge, Anwendungsbereich, nicht anzuwendende Vorschriften

## § 21

### Anpassung der Versorgungsbezüge

Werden die Dienstbezüge der Besoldungsberechtigten allgemein erhöht oder vermindert oder erfolgt eine Erhöhung oder Verminderung der Dienstbezüge um feste Beträge, werden die Versorgungssätze von demselben Zeitpunkt an entsprechend angepasst.

## § 22

### Anwendungsbereich

(1) Für die Anwendung des Abschnitts VII des Beamtenversorgungsgesetzes steht ein Unterhaltsbeitrag nach den §§ 9 bis 12 dem Ruhegehalt, Witwen-, Witwer- oder Waisengeld gleich.

(2) Bei Versorgungsberechtigten im Wartestand ist für die Anwendung der §§ 17 und 18 des Beamtenversorgungsgesetzes (Bezüge für den Sterbemonat und Sterbegeld) das Wartegeld maßgebend.

## § 23

### Nicht anzuwendende Vorschriften

(1) § 12 b, § 14 a, § 15, § 15 a, § 26, § 48, § 50 Absatz 4, § 50 e, § 59, § 70 und § 85 Absätze 1 bis 6, 9 und 10 des Beamtenversorgungsgesetzes finden keine Anwendung.

(2) § 57 des Beamtenversorgungsgesetzes gilt nicht für Versorgungsberechtigte im Wartestand.

(3) § 50 a Absatz 1 Satz 2 des Beamtenversorgungsgesetzes findet keine Anwendung für Versorgungsberechtigte, die in der Zeit bis zum 31. Dezember 1999 ein nach dem 31. Dezember 1991 geborenes Kind erzogen haben. In diesem Fall erhöht sich das Ruhegehalt um den Kindererziehungszuschlag für die entsprechenden Monate der Jahre 1992 bis 1999.

## Abschnitt VII

### Übergangs- und Schlussbestimmungen

## § 24

### Behandlung von Renten nach bisherigem Recht

Bei der Anwendung dieses Kirchengesetzes stehen die Renten, die auf der Vereinbarung zur Rentenversorgung vom 28. März 1980 (ABl. EKD 1981 S. 17) in der Fassung des Gesetzes zur Angleichung der Bestandsrenten an das Nettoniveau der Bundesrepublik Deutschland und zu weiteren rentenrechtlichen Regelungen – Rentenangleichungsgesetz – vom 28. Juni 1990 (GBl. I Nr. 38 S. 495) beruhen, den nach diesem Kirchengesetz in die Versorgung einbezogenen Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung gleich.

## § 25

### Anwendung bisherigen und neuen Rechts für am 1. Januar 1992 vorhandene Versorgungsberechtigte

Ist der Versorgungsfall vor dem 1. Januar 1992 eingetreten und würde infolge der Neuregelung über die ruhege-

haltsfähige Dienstzeit eine Verminderung des Vomhundertsatzes der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, nach dem sich die Höhe des Ruhegehaltes bemisst, eintreten, sind für die Betroffenen die Versorgungsbezüge weiterhin nach den nach dem bisherigen Recht bestimmten Vomhundertsätzen zu bemessen.

**§ 26**

**Ruhegehaltssatz für am 31. Dezember 1991 vorhandene Versorgungsberechtigte**

(1) Hat das Dienstverhältnis, aus dem der oder die Versorgungsberechtigte in den Ruhestand tritt, oder ein unmittelbar vorangehendes anderes öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis bereits am 31. Dezember 1991 bestanden, bleibt der zu diesem Zeitpunkt erreichte Ruhegehaltssatz gewahrt. Die Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit und des Ruhegehaltssatzes richtet sich dabei nach dem bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Recht. Der sich nach den Sätzen 1 und 2 ergebende Ruhegehaltssatz steigt mit jedem Jahr, das vom 1. Januar 1992 an nach dem von diesem Zeitpunkt an geltenden Recht als ruhegehaltfähige Dienstzeit zurückgelegt wird, um eins vom Hundert der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bis zum Höchstsatz von 75 vom Hundert.

(2) Erreicht der oder die Versorgungsberechtigte aus einem Dienstverhältnis, das bereits vor dem 31. Dezember 1991 bestand oder dem unmittelbar ein anderes öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis voranging, vor dem 1. Januar 2002 die gesetzliche Altersgrenze, so richtet sich die Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit und des Ruhegehaltssatzes nach dem bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Recht. Dies gilt entsprechend, wenn der oder die Versorgungsberechtigte wegen Dienstunfähigkeit oder auf Antrag in den Ruhestand versetzt wird oder stirbt.

(3) Der sich nach Absatz 1 oder 2 ergebende Ruhegehaltssatz wird der Berechnung des Ruhegehaltes zugrunde gelegt, wenn er höher ist als der Ruhegehaltssatz, der sich nach diesem Kirchengesetz für die gesamte ruhegehaltfähige Dienstzeit ergibt. Der sich nach Absatz 1 ergebende Ruhegehaltssatz darf den Ruhegehaltssatz, der sich nach dem bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Recht ergäbe, nicht übersteigen.

(4) Tritt der oder die Versorgungsberechtigte aus einem Dienstverhältnis, das am 31. Dezember 1991 bereits bestanden hat, vor Vollendung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand, so ist § 14 Absatz 3 des Beamtenversorgungsgesetzes mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Bei Erreichen der Altersgrenzen nach § 92 Absatz 2 Satz 1 Nr. 1 des Pfarrdienstgesetzes oder § 61 Absatz 1 Satz 1 Nr.1 des Kirchenbeamtenengesetzes oder bei Versetzung in den Ruhestand nach dem Wartestand oder wegen Dienstunfähigkeit	beträgt der Vomhundertsatz der Minderung für jedes Jahr
vor dem 1. Januar 2002	0,0
nach dem 31. Dezember 2001	0,6
nach dem 31. Dezember 2002	1,2
nach dem 31. Dezember 2003	1,8
nach dem 31. Dezember 2004	2,4
nach dem 31. Dezember 2005	3,0
nach dem 31. Dezember 2006	3,6.

(5) Ergibt sich aufgrund der Absätze 1 und 2 ein höheres Ruhegehalt als nach neuem Recht, so ist dies auch bei den Höchstgrenzen in den Fällen des Zusammentreffens von kirchlichen Versorgungsbezügen mit Versorgungsbezügen aus kirchlichem oder sonstigem öffentlichem Dienst oder mit Renten zu berücksichtigen.

**§ 26 a**

**Übergangsregelung für am 1. Januar 2001 und am 1. Januar 2002 vorhandene Versorgungsberechtigte, Versorgungsabschlag**

(1) § 14 Absatz 3 des Beamtenversorgungsgesetzes findet keine Anwendung

1. für am 1. Januar 2001 vorhandene Versorgungsberechtigte, deren Versorgungsfall vor dem 1. Januar 2002 eingetreten ist oder eintritt,
2. für am 1. Januar 2001 vorhandene Versorgungsberechtigte, die Altersteildienst von mindestens zwei Jahren geleistet haben, wenn sie zugleich mit dem Antrag auf Bewilligung des Altersteildienstes unter Inanspruchnahme der Antragsaltersgrenze nach § 92 Absatz 2 Satz 1 Nr. 1 des Pfarrdienstgesetzes oder § 61 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 des Kirchenbeamtenengesetzes die Versetzung in den Ruhestand mit Ablauf des Monats, in dem das 63. Lebensjahr vollendet wird, beantragt haben,
3. für am 1. Januar 2001 vorhandene Versorgungsberechtigte, deren für mindestens zwei Jahre bewilligter Altersteildienst durch Versetzung in den Ruhestand infolge Dienstunfähigkeit oder durch Tod vorzeitig endet,
4. für am 1. Januar 2002 vorhandene Versorgungsberechtigte, die
  - a) vor dem 1. Januar 1943 geboren sind, nach dem 31. Dezember 2001 wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden und zu diesem Zeitpunkt mindestens 30 Jahre ruhegehaltfähige Dienstzeit zurückgelegt haben,
  - b) vor dem 1. Januar 1942 geboren und nach dem 16. November 2000 schwerbehindert im Sinne des Teils 2 SGB IX werden sowie nach § 92 Absatz 2 Satz 1 Nr. 2 des Pfarrdienstgesetzes oder § 61 Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 des Kirchenbeamtenengesetzes in den Ruhestand versetzt werden,
  - c) bis zum 16. November 1951 geboren und am 16. November 2000 schwerbehindert im Sinne des Teils 2 SGB IX sind sowie nach § 92 Absatz 2 Satz 1 Nr. 2 des Pfarrdienstgesetzes oder § 61 Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 des Kirchenbeamtenengesetzes in den Ruhestand versetzt werden.

Das gliedkirchliche Recht kann bestimmen, dass § 14 Absatz 3 des Beamtenversorgungsgesetzes auch für Versorgungsberechtigte, die aufgrund gliedkirchlichen Rechts, das auf der Grundlage von Artikel 12 § 1 des Einführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz oder Artikel 8 § 2 des Einführungsgesetzes zum Kirchenbeamtenengesetz erlassen ist, vorzeitig in den Ruhestand versetzt worden sind, keine Anwendung findet.

(2) Das Ruhegehalt vermindert sich um 3,6 v.H. auch für jedes Jahr, um das der oder die Versorgungsberechtigte vor Ablauf des Monats, in dem er oder sie das 63. Lebensjahr vollendet, in unmittelbarem Anschluss an einen Wartestand in den Ruhestand versetzt wird. Die Minderung des Ruhegehalts darf 10,8 v. H. nicht übersteigen.

Abweichend von Satz 1 und 2 darf die Minderung des Ruhegehalts

1. 3,6 v. H. nicht übersteigen, wenn der oder die Versorgungsberechtigte vor dem 1. Januar 2005 in den Ruhestand versetzt wird,
2. 7,2 v. H. nicht übersteigen, wenn der oder die Versorgungsberechtigte vor dem 1. Januar 2006 in den Ruhestand versetzt wird.

(3) Für am 1. Januar 2002 vorhandene Versorgungsberechtigte,

1. deren Versorgungsfall vor dem 1. Januar 2002 eingetreten ist,
2. die vor dem 1. Januar 1943 geboren sind, nach dem 31. Dezember 2001 wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden und zu diesem Zeitpunkt mindestens 30 Jahre ruhegehaltfähigen Dienst zurückgelegt haben,

finden § 13 Absatz 1 Satz 1 und § 36 Absatz 2 des Beamtenversorgungsgesetzes in der bis zum 31. Dezember 2000 gültigen Fassung Anwendung.

(4) Für am 1. Januar 2002 vorhandene Versorgungsberechtigte, die in der Zeit vom 1. Januar 2002 bis 31. Dezember 2004 wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden, findet § 13 Absatz 1 Satz 1 des Beamtenversorgungsgesetzes abweichend von § 4 Absatz 6 mit folgender Maßgabe Anwendung:

Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand	Umfang der Berücksichtigung als Zurechnungszeit in Zwölfteilen
vor dem 1. Januar 2003	5
vor dem 1. Januar 2004	6
vor dem 1. Januar 2005	7

(5) Für am 1. Januar 2002 vorhandene Versorgungsberechtigte, die in der Zeit vom 1. Januar 2002 bis 31. Dezember 2005 wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden, findet § 14 Absatz 3 des Beamtenversorgungsgesetzes mit der Maßgabe Anwendung, dass der Höchstsatz der Gesamtminderung des Ruhegehalts

1. 3,6 v. H. nicht übersteigen darf, wenn der oder die Versorgungsberechtigte vor dem 1. Januar 2005 in den Ruhestand versetzt wird,

2. 7,2 v. H. nicht übersteigen darf, wenn die oder der Versorgungsberechtigte vor dem 1. Januar 2006 in den Ruhestand versetzt wird.

(6) Für am 1. Januar 2002 vorhandene Versorgungsberechtigte, die nach dem 16. November 2000 schwerbehindert im Sinne des Teils 2 SGB IX werden und nach dem 31. Dezember 2001 aufgrund von § 92 Absatz 2 Satz 1 Nr. 2 des Pfarrerdiengesetzes oder § 61 Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 des Kirchenbeamtengesetzes in den Ruhestand versetzt werden, ist § 14 Absatz 3 Satz 1 Nr. 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle der Vollendung des 63. Lebensjahres

1. die Vollendung des 61. Lebensjahres tritt, wenn sie vor dem 1. Januar 1943 geboren sind,
2. die Vollendung des 62. Lebensjahres tritt, wenn sie vor dem 1. Januar 1944 geboren sind.

(7) Die Absätze 1 bis 6 gelten für künftige Hinterbliebene der jeweiligen Versorgungsberechtigten entsprechend.

## § 27

### Abweichende Regelungen

Der Rat kann durch Rechtsverordnung auf Antrag einer Gliedkirche für deren Bereich für einen befristeten Zeitraum von einzelnen Bestimmungen dieses Kirchengesetzes abweichende Regelungen treffen.

## § 28

### Vorläufiger Höchstbetrag

Unbeschadet anderer Bestimmungen wird der Höchstsatz für das Ruhegehalt und das Wartegeld bis auf weiteres auf 70 vom Hundert begrenzt. Der Vomhundertsatz von 70 erhöht sich ab der ersten auf den 31. Dezember 2002 folgenden allgemeinen Anhebung der Versorgungsbezüge bei jeder allgemeinen Anhebung um 0,25 bis zum Höchstsatz von 71,75. Satz 2 ist für die Versorgung der am 1. Januar 2003 vorhandenen Versorgungsberechtigten entsprechend anzuwenden.

## § 29

### In-Kraft-Treten

## Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen

### Nr. 175 Änderung der Geschäftsordnung der Synode der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen.

Vom 12. März 2005. (KABl. d. Ev.-luth. Landeskirche Hannovers S. 71)

Die 8. Synode der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen hat am 12. März 2005 eine Änderung der Geschäftsordnung der Synode beschlossen, die nachstehend veröffentlicht wird.

#### Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen

– Geschäftsstelle –

B e h r e n s

### Änderung der Geschäftsordnung der Synode der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen vom 12. März 2005

Auf Grund des § 6 Abs. 8 des Vertrages über die Bildung einer Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen vom 7./16./30. Dezember 1970, 7./11. Januar 1971, zuletzt geändert durch den Vertrag vom 13. Juni 2002 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 165), wird die Geschäftsordnung der Synode der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen vom 28. September 2002 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 236) wie folgt geändert:

#### Artikel 1

1. § 2 wird wie folgt geändert:
  - a. Absätze 1 bis 3 werden wie folgt neu gefasst:

»(1) Die Präsidenten der gliedkirchlichen Synoden bilden das Präsidium. Die Synode wählt aus dem Präsidium einen Präsidenten und einen Stellvertreter.

(2) Wenn ein Präsident in Folge der Beendigung der Amtszeit seiner Synode aus seinem gliedkirchlichen Amt ausscheidet, bleibt er Mitglied der Konföderationssynode und des Präsidiums.

(3) Scheidet ein Präsident vor Ablauf der regulären Amtszeit aus seinem Amt als Präsident der gliedkirchlichen Synode aus, so verliert er dadurch seinen Sitz in der Konföderationssynode. Sein Nachfolger im gliedkirchlichen Amt rückt nach. Scheidet der Präsident oder der Vizepräsident der Konföderationssynode auf diesem Wege aus, so sind beide Ämter neu zu wählen. Sind beide vor einer möglichen Neuwahl ausgeschieden, so regeln die verbliebenen Präsidiumsmitglieder die Vertretung bis zur Neuwahl.«

- b. Aus den bisherigen Absätzen 2 bis 5 werden die Absätze 4 bis 7.
2. In § 8 Abs. 1 Satz 2 wird das Wort »zehn« durch das Wort »zwölf« ersetzt.
3. § 12 Abs. 3 wird wie folgt geändert:
- a. Satz 5 wird wie folgt neu gefasst:
- »§ 2 Abs. 2 und 3 gelten entsprechend.«
- b. Der bisherige Satz 6 wird gestrichen.
- c. Der bisherige Satz 7 wird Satz 6.
4. Es findet eine Ergänzung um einen neuen § 14 mit folgendem Wortlaut statt:

»§ 14

Reisekosten, Verdienstausschlag  
und Vertretungsentschädigungen

(1) Für die Zahlung von Reisekosten (Tage-, Übernachtungsgelder und Fahrkosten), Verdienstausschlag und Vertretungsentschädigungen an die Mitglieder der Synode bei Tagungen der Synode, Ausschusssitzungen und in anderen Fällen finden die Bestimmungen Anwendung, die für die jeweilige gliedkirchliche Synode gelten.

(2) Die Kosten nach Absatz 1 trägt die entsendende Kirche.«

## Artikel 2

1. Artikel 1 tritt am 1. Januar 2006 in Kraft.
2. Das In-Kraft-Treten ist in den Amtsblättern der Gliedkirchen bekannt zu machen.
3. Die Geschäftsstelle der Konföderation wird ermächtigt, die Geschäftsordnung der Synode der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen in der geltenden Fassung bekannt zu machen und dabei Unstimmigkeiten des Wortlautes zu beseitigen.

### Nr. 176 Bekanntmachung der Neufassung des Mitarbeitervertretungsgesetzes.

Vom 21. April 2005. (KABL. d. Ev.-luth. Landeskirche Hannovers S. 76)

Aufgrund des § 2 Abs. 1 des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Än-

derung des Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 21. April 2005 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 71) wird nachstehend der Wortlaut des Mitarbeitervertretungsgesetzes in der ab 1. Mai 2005 geltenden Fassung bekannt gemacht. Die Neufassung berücksichtigt:

1. das Kirchengesetz in seiner ursprünglichen Fassung vom 9. Dezember 1992 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 195),
2. das Kirchengesetz zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 10. November 1993 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 169),
3. das Kirchengesetz zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 11. November 1994 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 177),
4. das Kirchengesetz zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 30. November 1995 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 169),
5. die Verordnung mit Gesetzeskraft des Rates der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 16. Dezember 1996 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 300),
6. die Verordnung mit Gesetzeskraft des Rates der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 11. Dezember 1998 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 194),
7. das Kirchengesetz zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 11. März 2000 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 100),
8. die Verordnung mit Gesetzeskraft des Rates der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 8. Dezember 2004 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 204),
9. das eingangs genannte Kirchengesetz zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 21. April 2005 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 71).

### Rat der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen

K r u g

Vorsitzender

### Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG )

#### Inhaltsübersicht

Präambel

I. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

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

II. Abschnitt

Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

- § 5 Mitarbeitervertretungen
- § 5 a Umgliederung oder Auflösung kirchlicher Körperschaften

- § 6 Gesamtmitarbeitervertretungen
- § 7 Neubildung von Mitarbeitervertretungen
- § 8 Zusammensetzung
- § 9 Vertreter der Berufsgruppen und Dienststellen

### III. Abschnitt

#### Wahl der Mitarbeitervertretung

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

### IV. Abschnitt

#### Amtszeit

- § 15 Wahlperiode und Amtszeit
- § 16 Neu- oder Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit
- § 17 Abberufung eines Mitglieds oder Auflösung der Mitarbeitervertretung
- § 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitglied und Stellvertreter

### V. Abschnitt

#### Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

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

### VI. Abschnitt

#### Geschäftsführung

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

### VII. Abschnitt

#### Mitarbeiterversammlung

- § 32 Mitarbeiterversammlung
- § 33 Aufgaben der Mitarbeiterversammlung

### VIII. Abschnitt

#### Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

- § 34 Grundsätze für die Zusammenarbeit
- § 35 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung
- § 36 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung
- § 37 Dienstvereinbarungen
- § 37 a Einigungsstellen
- § 38 Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung
- § 39 Mitbestimmung
- § 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

- § 41 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten
- § 42 Fälle der Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter
- § 43 Fälle der Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen
- § 44 Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten
- § 45 Begründungspflicht bei Zustimmungsverweigerung
- § 46 Mitberatung
- § 47 Fälle der Mitberatung
- § 48 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung
- § 49 Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

### IX. Abschnitt

#### Interessenvertreter besonderer Gruppen

- § 50 Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden
- § 50 a Aufgaben und Befugnisse der Sprecher
- § 51 Vertrauensperson der Schwerbehinderten
- § 52 Aufgaben der Vertrauensperson der Schwerbehinderten
- § 53 Rechtsstellung der Vertrauensperson der Schwerbehinderten
- § 54 Vertrauensmann der Zivildienstleistenden
- § 55 Weitere Vertrauensperson

### X. Abschnitt

#### Gesamtausschüsse und Sprengel-Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen

- § 56 Gesamtausschüsse, Arbeitsgemeinschaft
- § 57 Aufgaben der Gesamtausschüsse und Arbeitsgemeinschaften
- § 58 Bildung von Sprengel-Arbeitsgemeinschaften

### XI. Abschnitt

#### Schiedsstelle, Überprüfung durch das kirchliche Verwaltungsgericht

- § 59 Bildung der Schiedsstelle
- § 60 Besetzung der Schiedsstelle
- § 61 Rechtsstellung der Mitglieder der Schiedsstelle
- § 62 Zuständigkeit der Schiedsstelle
- § 63 Verfahren vor der Schiedsstelle
- § 64 Einstweilige Anordnung
- § 65 Beschwerde
- § 66 (In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten)

### I. Abschnitt

#### Allgemeine Bestimmungen

#### § 1

##### Grundsatz

(1) Die in diesem Kirchengesetz verwendeten Personenbezeichnungen umfassen Frauen und Männer.

(2) In Dienststellen kirchlicher Körperschaften, Anstalten und Stiftungen innerhalb der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen und in Einrichtungen der Diakonie, soweit sie sich diesem Kirchengesetz angeschlossen haben, sind nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden.

(3) Einrichtungen der Diakonie nach Absatz 2 sind die Diakonischen Werke der beteiligten Kirchen sowie die ihnen angeschlossenen rechtlich selbständigen Einrichtungen, Werke und Geschäftsstellen.

(4) Andere kirchliche Körperschaften, Anstalten, Stiftungen, Einrichtungen, Werke und Dienste können dieses Kirchengesetz mit Zustimmung des Rates der Konföderation anwenden.

## § 2

### Mitarbeiter

(1) Mitarbeiter im Sinne dieses Kirchengesetzes sind alle Personen, die in einem Dienstverhältnis stehen oder zu ihrer Berufsausbildung in einer Dienststelle beschäftigt sind.

(2) Personen, die auf Grund von Gestellungsverträgen beschäftigt sind, gelten als Mitarbeiter 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 dieser Dienststellen, soweit sich aus den Ordnungen der Dienst- und Lebensgemeinschaften nichts anderes ergibt.

(3) Als Mitarbeiter im Sinne dieses Kirchengesetzes gelten nicht

1. Mitglieder von verfassungs- und satzungsmäßigen leitenden Organen der Kirchen und der Einrichtungen der Diakonie;
2. Mitglieder von Dienststellenleitungen (§ 4);
3. Personen, deren Beschäftigung oder Ausbildung überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder Erziehung dient;
4. Kandidaten der Theologie;
5. Pfarrverwalter in der Vorbereitungszeit.

Satz 1 Nr. 1 und 2 gilt nicht für Mitglieder der

1. Landessynoden;
2. Synode der Konföderation;
3. Organe und Vorstände kirchlicher und diakonischer Rechtsträger, sofern sie gewählt oder berufen worden sind.

(4) Gastdozenten, Lehrbeauftragte, Hilfslehrkräfte und Studenten als wissenschaftliche Hilfskräfte der Evangelischen Fachhochschule Hannover sind nicht Mitarbeiter im Sinne dieses Kirchengesetzes.

## § 3

### Dienststellen

(1) Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die rechtlich selbständigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sowie die Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Konföderation.

(2) Als Dienststellen im Sinne des Absatzes 1 gelten auch Teile von Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sowie Einrichtungen der Diakonie, die aus Gründen ihres Aufgabenbereiches und ihrer Organisation eigenständig oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind und bei denen die Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 vorliegen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Mitarbeiter dies in geheimer Abstimmung im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung beschließt. Die Dienststellenleitung darf die Erklärung des Einvernehmens nur aus wichtigem Grund

verweigern. Ist die Eigenständigkeit des Aufgabenbereiches solcher Teile dahingehend eingeschränkt, dass bestimmte Entscheidungen, die nach diesem Kirchengesetz der Beteiligung unterliegen, bei einem anderen Teil der Körperschaft oder Einrichtung der Diakonie verbleiben, so ist bei solchen Entscheidungen dessen Dienststellenleitung Partner der Mitarbeitervertretung.

(3) Die Dienststellenleitung kann die Erklärung ihres Einvernehmens nach Absatz 2 bis spätestens ein Jahr vor Ablauf der Wahlperiode widerrufen. Die Mehrheit der wahlberechtigten Mitarbeiter kann im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung einen Beschluss nach Absatz 2 bis spätestens ein Jahr vor Ablauf der Wahlperiode widerrufen. Der Widerruf nach Satz 1 darf nur aus wichtigem Grund erklärt werden.

(4) Die obersten Dienstbehörden können Einheiten, die nicht die Voraussetzungen der Absätze 1 und 2 erfüllen, zu Dienststellen erklären, wenn die Mehrheit der Mitarbeiter der jeweiligen Einheit in geheimer Abstimmung zustimmt und das Einvernehmen mit der betroffenen Dienststellenleitung und dem jeweiligen Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen hergestellt wurde. Die obersten Dienstbehörden können die Erklärung aus wichtigem Grund mit Wirkung für die nächste Wahlperiode zurücknehmen.

(5) Oberste Dienstbehörden im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die durch Kirchengesetz bestimmten obersten Behörden der Kirchen. Ihnen stehen im diakonischen Bereich die nach Satzung zuständigen Leitungs- oder Aufsichtsorgane gleich.

(6) Bei Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung des Absatzes 2 Satz 2, des Absatzes 3 und des Absatzes 4 Satz 2 ergeben, kann die Schiedsstelle angerufen werden. Die Schiedsstelle kann die Erklärung des Einvernehmens nach Absatz 2 Satz 2 ersetzen, einen Widerruf nach Absatz 3 Satz 1 für unwirksam erklären oder die Rücknahme nach Absatz 4 Satz 2 für unwirksam erklären.

## § 4

### Dienststellenleitungen

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

(2) Zur Dienststellenleitung gehören auch die mit der Geschäftsführung beauftragten Personen und ihre ständigen Vertreter.

(3) Zur Dienststellenleitung gehören ferner die in der Dienststelle beschäftigten Personen, die auf Grund ihrer Stellung in der Dienststelle allein oder gemeinsam mit anderen Personen regelmäßig, selbständig und im wesentlichen frei von Weisungen Entscheidungen von maßgeblicher Bedeutung treffen. Diese Personen sind der Mitarbeitervertretung zu benennen. Entscheidungen von maßgeblicher Bedeutung im Sinne des Satzes 1 sind insbesondere solche, die unmittelbar

1. entweder zu erheblichen Auswirkungen auf den Bestand oder die Entwicklung der Dienststelle führen oder
2. zu erheblichen Veränderungen der Beschäftigungsbedingungen aller Mitarbeiter der Dienststelle oder eines abgrenzbaren Teilbereiches mit mindestens regelmäßig fünf Mitarbeitern führen oder
3. zur Einstellung und Kündigung von Mitarbeitern führen, die nicht im Sinne des § 8 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – geringfügig

beschäftigt oder als Studierende nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V versicherungsfrei sind.

(4) Bei Streitigkeiten darüber, ob Personen zur Dienststellenleitung gehören, kann die Schiedsstelle angerufen werden.

## II. Abschnitt

### Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

#### § 5

##### Mitarbeitervertretungen

(1) In Dienststellen, in denen in der Regel mindestens fünf wahlberechtigte Mitarbeiter beschäftigt werden, von denen mindestens drei wählbar sind, sind Mitarbeitervertretungen zu bilden.

(2) Für mehrere Dienststellen kann eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden, wenn die Mitarbeiterschaften der beteiligten Dienststellen in getrennten Mitarbeiterversammlungen und die oberste Dienstbehörde zustimmen. Die oberste Dienstbehörde trifft ihre Entscheidung nach billigem Ermessen. Haben mehrere beteiligte Dienststellen eine im Wesentlichen einheitliche Leitung im Sinne von § 4 Abs. 1, so wird die Zustimmung der obersten Dienstbehörde durch die Zustimmung der einheitlichen Leitung ersetzt. Die Mitarbeiterschaft einer der beteiligten Dienststellen kann mit Wirkung von der nächsten Wahlperiode an die Bildung einer eigenen Mitarbeitervertretung beschließen.

(2 a) Haben mehrere beteiligte Dienststellen aus den in § 1 Abs. 3 genannten Bereichen eine im Wesentlichen einheitliche Leitung im Sinne von § 4 Abs. 1 oder sind Leitungen im Sinne von § 4 Abs. 1 aus mehreren Dienststellen durch Verfassung, Gesetz, Satzung, Ordnung oder Vertrag jeweils derselben Leitung im Sinne von § 4 Abs. 1 einer weiteren Dienststelle weisungsgebunden unterstellt oder handelt es sich um verbundene Unternehmen entsprechend § 15 Aktiengesetz, so kann die Bildung und Zusammensetzung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung durch Dienstvereinbarung geregelt werden. Die Dienstvereinbarung wird nur wirksam, wenn die Mitarbeiterschaften der beteiligten Dienststellen vorher in getrennten Mitarbeiterversammlungen zustimmen. Die Dienstvereinbarung ist für eine Geltungsdauer längstens bis Ablauf der regulären Amtszeit der auf Grund der Dienstvereinbarung gewählten gemeinsamen Mitarbeitervertretung zu befristen. Soll nach Ablauf der Geltungsdauer erneut eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gewählt werden, so kann die vor der Wahl noch amtierende gemeinsame Mitarbeitervertretung die Dienstvereinbarung nach Satz 1 mit Wirkung für alle beteiligten Dienststellen schließen, die nur wirksam wird, wenn die Mitarbeiterschaften aller beteiligten Dienststellen in getrennten Mitarbeiterversammlungen zustimmen.

(3) Die Wahl der gemeinsamen Mitarbeitervertretung wird in Wahlbereichen durchgeführt. Jede beteiligte Dienststelle bildet einen Wahlbereich. In jedem Wahlbereich sind so viele Mitglieder der gemeinsamen Mitarbeitervertretung zu wählen, wie es dem Anteil der dort Beschäftigten entspricht. Zur Ermittlung der Anzahl der zu wählenden Mitglieder der gemeinsamen Mitarbeitervertretung wird die Zahl gemäß § 8 ermittelt. Durch Dienstvereinbarung kann Abweichendes bestimmt werden.

(4) Die gemeinsame Mitarbeitervertretung ist zuständig für alle beteiligten Dienststellen. Partner der gemeinsamen Mitarbeitervertretung sind die jeweils beteiligten Dienst-

stellenleitungen. Die obersten Dienstbehörden bestimmen die geschäftsführende Dienststelle.

(5) Erfüllt eine Dienststelle die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht, so kann für diese und eine oder mehrere benachbarte Dienststellen eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden, wenn die Mitarbeiterschaften der beteiligten Dienststellen zustimmen. Die Feststellung über die Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung nach Satz 1 erfolgt schriftlich durch die oberste Dienstbehörde.

(6) In der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers und in der Evangelisch-lutherischen Kirche in Oldenburg werden gemeinsame Mitarbeitervertretungen für die Kirchengemeinden, Gesamtverbände, Kirchengemeindeverbände und Kirchenverbände eines Kirchenkreises zusammen mit dem Kirchenkreis gebildet. Abweichend von Satz 1 kann für eine Dienststelle mit in der Regel mindestens 15 wahlberechtigten Mitarbeitern eine selbständige Mitarbeitervertretung gebildet werden, wenn die Mitarbeiterversammlung dieser Dienststelle und deren Dienststellenleitung dies beschließen. Für jeweils eine Wahlperiode kann eine gemeinsame Mitarbeitervertretung für mehrere Kirchenkreise gebildet werden, wenn die Mitarbeiterversammlungen und die oberste Dienstbehörde zustimmen. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(7) Abweichend von § 5 Abs. 5 werden im Bereich des Stadtkirchenverbandes Hannover gemeinsame Mitarbeitervertretungen jeweils für die Kirchengemeinden eines Amtsgebietes (§ 12 des Kirchengesetzes über den Stadtkirchenverband Hannover) sowie eine Mitarbeitervertretung für die bei dem Stadtkirchenverband beschäftigten Mitarbeiter gebildet. § 6 Abs. 1 Satz 1 ist entsprechend anzuwenden.

(8) Für Dienststellen der Konföderation können gemeinsame Mitarbeitervertretungen in entsprechender Anwendung des Absatzes 2 auch mit Mitarbeitervertretungen in den beteiligten Kirchen gebildet werden, wobei die Zustimmung durch den Rat erfolgt.

(9) Bei Streitigkeiten über die Bildung von Mitarbeitervertretungen kann die Schiedsstelle angerufen werden.

#### § 5 a

##### Umgliederung oder Auflösung kirchlicher Körperschaften

Die oberste Dienstbehörde sorgt im Falle der Umgliederung oder Auflösung kirchlicher Körperschaften für die Sicherstellung der Mitarbeitervertretungsrechte.

#### § 6

##### Gesamtmitarbeitervertretungen

(1) Bestehen bei einer kirchlichen Körperschaft, Anstalt oder Stiftung oder bei einer Einrichtung der Diakonie mehrere Mitarbeitervertretungen, so ist eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden. Mehrere Mitarbeitervertretungen von Dienststellen unterschiedlicher Rechtsträger können in sinngemäßer Anwendung des Satzes 1 eine Gesamtmitarbeitervertretung bilden, wenn

1. die Dienststellen unter einer im Wesentlichen einheitlichen Leitung im Sinne von § 4 Abs. 1 stehen oder
2. eine der Dienststellenleitungen gegenüber denjenigen der anderen Dienststellen in Angelegenheiten, die nach diesem Kirchengesetz der Mitbestimmung oder Mitberatung unterliegen, weisungsbefugt ist oder
3. eine der Dienststellenleitungen für die anderen Dienststellenleitungen auf Grund Verfassung, Gesetzes, Satzung, Ordnung oder Vereinbarung Angelegenheiten

wahmimmt, die nach diesem Kirchengesetz der Beteiligung unterliegen.

(2) Die Gesamtmitarbeitervertretung ist anstelle einzelner Mitarbeitervertretungen zuständig, wenn eine Angelegenheit mehrere Dienststellen betrifft. Ferner ist die Gesamtmitarbeitervertretung zuständig, wenn in einer Dienststelle vorübergehend keine Mitarbeitervertretung besteht.

(3) Die Gesamtmitarbeitervertretung wird aus den Mitarbeitervertretungen nach Absatz 1 gebildet, die je ein Mitglied in die Gesamtmitarbeitervertretung entsenden. In Dienstvereinbarungen kann Abweichendes geregelt werden.

(4) Zur Wahl des Vorsitzenden der Gesamtmitarbeitervertretung lädt die Mitarbeitervertretung ein, die die größte Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter vertritt. Der Vorsitzende der einladenden Mitarbeitervertretung leitet die Sitzung, bis die Gesamtmitarbeitervertretung aus ihrer Mitte einen Wahlleiter bestellt hat.

(5) Die Interessenvertreter der besonderen Gruppen nach den §§ 50, 51, 54 und 55 wählen aus ihrer Mitte einen gemeinsamen Vertreter, der das Recht hat, mit beratender Stimme an den Sitzungen der Gesamtmitarbeitervertretung teilzunehmen. Für den Vertreter ist ein Stellvertreter zu wählen.

(6) Auf die Gesamtmitarbeitervertretung finden im übrigen die Vorschriften dieses Kirchengesetzes mit Ausnahme des § 21 sinngemäß Anwendung.

#### § 7

##### Neubildung von Mitarbeitervertretungen

(1) Sofern keine Mitarbeitervertretung besteht, hat die Dienststellenleitung, im Falle des § 6 die Gesamtmitarbeitervertretung, unverzüglich eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstandes einzuberufen. Findet trotz Einberufung keine Mitarbeiterversammlung statt oder wählt die Mitarbeiterversammlung keinen Wahlvorstand, so bestellt ihn die Schiedsstelle auf Antrag eines Mitarbeiters der Dienststelle oder auf Antrag einer Mitarbeitervereinigung, die an der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung mitwirkt.

(2) Wird die Neubildung einer Mitarbeitervertretung dadurch erforderlich, dass Dienststellen gespalten oder zusammengelegt worden sind, so bleiben bestehende Mitarbeitervertretungen für die jeweiligen Mitarbeiter 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 so lange 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 Mitarbeitern aus einer Person,
16– 50	wahlberechtigten Mitarbeitern aus drei Personen,
51– 150	wahlberechtigten Mitarbeitern aus fünf Personen,

151– 300	wahlberechtigten Mitarbeitern aus sieben Personen,
301– 600	wahlberechtigten Mitarbeitern aus neun Personen,
601–1000	wahlberechtigten Mitarbeitern aus elf Personen,
1001–1500	wahlberechtigten Mitarbeitern aus dreizehn Personen und
1501–2000	wahlberechtigten Mitarbeitern aus fünfzehn Personen.

(2) Bei Dienststellen mit mehr als 2000 wahlberechtigten Mitarbeitern erhöht sich die Zahl der Personen für je angefangene 1000 wahlberechtigte Mitarbeiter um zwei weitere Personen. Die Höchstzahl der Personen der Mitarbeitervertretung beträgt 21.

(3) Veränderungen in der Anzahl der wahlberechtigten Mitarbeiter während der Amtszeit haben keinen Einfluss auf die Anzahl der Personen der Mitarbeitervertretung.

(4) Bei der Bildung von gemeinsamen Mitarbeitervertretungen (§ 5 Abs. 2) ist die Gesamtzahl der wahlberechtigten Mitarbeiter der beteiligten Dienststellen maßgebend.

#### § 9

##### Vertreter der Berufsgruppen und Dienststellen

(1) Der Mitarbeitervertretung sollen Mitarbeiter der verschiedenen in der Dienststelle vertretenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche angehören. Bei den Wahlvorschlägen soll angestrebt werden, Frauen und Männer entsprechend ihren Anteilen in der Dienststelle zu berücksichtigen.

(2) In einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung sollen die Mitglieder nach Möglichkeit verschiedenen Dienststellen angehören.

### III. Abschnitt

#### Wahl der Mitarbeitervertretung

#### § 10

##### Wahlberechtigung

(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Wer zu einer anderen Dienststelle abgeordnet ist, wird dort wahlberechtigt, sobald die Abordnung länger als drei Monate gedauert hat; zum gleichen Zeitpunkt verliert der Mitarbeiter das Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle für die Dauer der Abordnung. Satz 1 gilt nicht für Abordnungen eines Kirchenbeamten, wenn die Abordnung zu Ausbildungszwecken vorgeschrieben ist oder innerhalb der Probezeit liegt.

(3) Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter, die am Wahltag noch für mindestens drei Jahre beurlaubt sind.

#### § 11

##### Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten (§ 10), die am Wahltag der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören.

(2) Nicht wählbar sind

1. die Leiter der Kirchenkreisämter oder der Kirchenverbände und die Rentamtsleiter;
2. die Referenten im Landeskirchenamt Hannover und die Abteilungsleiter (Personal) im Oberkirchenrat Oldenburg

3. Wahlberechtigte, die
  - a) am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beurlaubt sind oder
  - b) zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden;
4. Mitarbeiter in den Diakonischen Werken und den ihnen angeschlossenen Werken und Einrichtungen, die nicht einer Kirche angehören, die in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen mitarbeitet.

### § 12

#### Wahlverfahren

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung werden in geheimer und unmittelbarer Wahl auf Grund von Wahlvorschlägen der wahlberechtigten Mitarbeiter nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) gewählt.

(2) Das Wahlverfahren wird durch eine Wahlordnung geregelt, die der Rat als Ausführungsverordnung erlässt. Für Dienststellen mit in der Regel nicht mehr als 50 Mitarbeitern nach § 2 kann dabei ein vereinfachtes Wahlverfahren vorgesehen werden.

### § 13

#### Wahlschutz, Wahlkosten

(1) Niemand darf die Mitarbeitervertretungswahl behindern oder in unlauterer Weise beeinflussen. Niemand darf in der Ausübung seines aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden.

(2) Die Versetzung oder Abordnung eines Mitglieds des Wahlvorstandes, des Wahlleiters oder seines Stellvertreters oder eines Wahlbewerbers ist gegen seinen Willen bis zur Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig, soweit nicht wichtige dienstliche Gründe im Einzelfall solche Maßnahmen rechtfertigen; im Streitfall entscheidet auf Antrag die Schiedsstelle. Eine Kündigung ist innerhalb dieses Zeitraumes nur zulässig, wenn ein Grund zur außerordentlichen Kündigung vorliegt oder wenn die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst wird.

(3) Die außerordentliche Kündigung nach Absatz 2 bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. § 39 Abs. 2 bis 4 gilt sinngemäß mit der Maßgabe, dass die Dienststellenleitung die Frist auf bis zu fünf Tage abkürzen kann.

(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 umgelegt, sofern keine andere Verteilung der Kosten geregelt wird.

(5) Notwendiges Arbeitszeitversäumnis durch Ausübung des Wahlrechtes, Teilnahme an Versammlungen oder Betätigung im Wahlvorstand oder als Wahlleiter hat keine Minderung der Bezüge zur Folge.

### § 14

#### Anfechtung der Wahl

(1) Die Wahl kann binnen einer Frist von zwei Wochen von mindestens drei Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung bei der Schiedsstelle schriftlich angefochten werden, wenn geltend gemacht wird, dass gegen wesentliche Bestimmungen über die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist und dass der Mangel geeignet war, das Wahlergebnis zu beeinflussen. Die Frist beginnt mit dem Tage der Bekanntmachung des Wahlergebnisses.

(2) Stellt die Schiedsstelle fest, dass durch einen Verstoß das Wahlergebnis beeinflusst oder geändert werden konnte, so hat sie das Wahlergebnis für ungültig zu erklären und die Wiederholung der Wahl anzuordnen. § 16 Abs. 2 gilt entsprechend.

## IV. Abschnitt

### Amtszeit

#### § 15

#### Wahlperiode und Amtszeit

(1) Die Wahlperiode der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.

(2) Die Wahlperiode der Mitarbeitervertretung endet am 30. April des Wahljahres. Die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April statt (allgemeine Wahlzeit).

(3) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung endet mit Ablauf der Wahlperiode.

(4) Nach Ablauf der Wahlperiode verlängert sich die Amtszeit der bisherigen Mitarbeitervertretung bis zum Zeitpunkt der unanfechtbaren Amtsübernahme einer für die neue Wahlperiode gewählten Mitarbeitervertretung, längstens jedoch für die Dauer von sechs Monaten.

(5) Findet außerhalb der allgemeinen Wahlzeit eine Mitarbeitervertretungswahl statt, so ist unabhängig von der Amtszeit der Mitarbeitervertretung in der nächsten allgemeinen Wahlzeit erneut zu wählen, es sei denn, die Mitarbeitervertretung ist noch nicht ein Jahr im Amt.

#### § 16

#### Neu- oder Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit

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

1. die Anzahl ihrer Mitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel unter die in § 8 Abs. 1 vorgeschriebene Anzahl gesunken ist, es sei denn, dass die Wahlperiode noch höchstens ein Jahr läuft und mindestens die Hälfte der vorgeschriebenen Zahl der Mitglieder noch im Amt ist,
2. die Mitarbeitervertretung mit den Stimmen von zwei Dritteln ihrer Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat,
3. die Mitarbeitervertretung nach § 17 aufgelöst worden ist.

Im Falle der Nummer 1 ist anstelle einer Neuwahl die Mitarbeitervertretung unverzüglich durch Nachwahl zu ergänzen, wenn die Mitarbeiterversammlung einen entsprechenden Beschluss mit den Stimmen von mindestens zwei Dritteln der anwesenden Mitarbeiter fasst.

(2) In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren über die Neu- oder die Nachwahl einzuleiten. Bis zum Abschluss der Neuwahl nehmen im Falle des Absatzes 1 Nr. 1 die verbliebenen Mitglieder der Mitarbeitervertretung deren Aufgaben wahr, soweit ihre Anzahl mindestens drei beträgt.

#### § 17

#### Abberufung eines Mitglieds oder Auflösung der Mitarbeitervertretung

(1) Auf schriftlichen Antrag eines Viertels der wahlberechtigten Mitarbeiter, der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung kann die Schiedsstelle die Abberufung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung oder die Auflö-

sung der Mitarbeitervertretung wegen groben Missbrauchs von Befugnissen oder wegen groben Versäumnisses von Pflichten beschließen, die sich aus diesem Kirchengesetz ergeben. Der Beschluss der Mitarbeitervertretung nach Satz 1 bedarf einer Mehrheit von zwei Dritteln der Mitglieder der Mitarbeitervertretung.

(2) Die Bestimmungen über das Nachrücken von Ersatzmitgliedern (§ 18 Abs. 3) sowie über Neuwahlen (§ 16) gelten entsprechend.

### § 18

#### **Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitglied und Stellvertreter**

(1) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch

1. Ablauf der Amtszeit;
2. Niederlegung des Amtes;
3. Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses;
4. Ausscheiden aus dem Zuständigkeitsbereich der Mitarbeitervertretung;
5. Verlust der Wählbarkeit;
6. Abberufung durch Beschluss der Schiedsstelle nach § 17.

(2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht,

1. solange dem Mitglied die Führung der Dienstgeschäfte untersagt ist;
2. wenn das Mitglied voraussichtlich länger als drei Monate an der Wahrnehmung seiner Dienstgeschäfte oder seines Amtes als Mitglied der Mitarbeitervertretung gehindert ist;
3. wenn das Mitglied für länger als drei Monate beurlaubt wird.

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

(4) Wenn die Mitarbeitervertretung sonst nicht beschlussfähig wäre, weil ein Mitglied der Mitarbeitervertretung an der Wahrnehmung seines Amtes gehindert ist, wird das Ersatzmitglied als stimmberechtigter Stellvertreter hinzugezogen.

(5) Bei Beendigung der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung haben die Mitarbeiter 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 Abs. 1 aus einer Person, so 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. 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 Freizeitausgleich zu gewähren. Ist ein Freizeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten.

(3) Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die für die Tätigkeit 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. Die Mitarbeitervertretung hat bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen die dienstlichen Erfordernisse zu berücksichtigen. Sie hat der Dienststellenleitung die Teilnahme und die zeitliche Lage der Tagungen und Lehrgänge rechtzeitig anzuzeigen. Hält die Dienststellenleitung die dienstlichen Notwendigkeiten für nicht ausreichend berücksichtigt, so kann sie binnen einer Frist von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Beschlusses der Mitarbeitervertretung die Schiedsstelle anrufen. Ruft die Dienststellenleitung die Schiedsstelle nicht an, so wird der Beschluss mit Ablauf der zweiwöchigen Frist wirksam.

(4) Bei Streitigkeiten nach den Absätzen 1 bis 3 kann die Schiedsstelle angerufen werden.

### § 20

#### **Unfallfürsorge**

Erleidet ein Kirchenbeamter anlässlich der ordnungsgemäßen Wahrnehmung von Rechten oder Ausführung von Pflichten nach diesem Kirchengesetz einen Unfall, der im Sinne der beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften ein Dienstunfall wäre, so sind diese Vorschriften entsprechend anzuwenden.

### § 21

#### **Freistellung von der Arbeit**

(1) Über die Freistellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung von der Arbeit kann eine Dienstvereinbarung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung für die Dauer der Amtszeit der Mitarbeitervertretung getroffen werden.

(2) Wird eine Dienstvereinbarung nach Absatz 1 nicht getroffen, so ist zur Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung auf Antrag der Mitarbeitervertretung eine Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit zu gewähren. Der Umfang dieser Freistellung beträgt in Dienststellen mit in der Regel

151– 300	Mitarbeitern die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit,
301– 600	Mitarbeitern die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit,
601– 1000	Mitarbeitern das Eineinhalbfache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit,

mehr als 1000 Mitarbeitern je angefangene 500 Mitarbeiter zusätzlich die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters. Satz 1 gilt nicht für die Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung (§ 6) sowie des Gesamtausschusses (§ 56).

(3) Die nach den Absätzen 1 oder 2 zu gewährende Freistellungszeit kann auf mehrere Mitglieder der Mitarbeitervertretung verteilt werden. Der auf ein Mitglied entfallende Bruchteil soll jedoch ein Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters nicht unterschreiten.

(4) Über die Freistellung beschließt die Mitarbeitervertretung nach Beratung mit der Dienststellenleitung. Die Mitarbeitervertretung hat die Namen der freizustellenden Mitglieder der Dienststellenleitung bekannt zugeben. Hält die Dienststellenleitung aus dringenden dienstlichen Gründen den Beschluss für nicht durchführbar, so kann sie binnen einer Frist von zwei Wochen nach der Bekanntgabe die Schiedsstelle anrufen.

## § 22

### Abordnungs-, Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen gegen ihren Willen nur abgeordnet oder versetzt werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und die Mitarbeitervertretung zustimmt. Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Abs. 1 aus einer Person, so hat die Dienststellenleitung die Zustimmung des Ersatzmitgliedes nach § 18 Abs. 3 einzuholen. Verweigert die Mitarbeitervertretung oder das Ersatzmitglied die Zustimmung, so entscheidet auf Antrag der Dienststellenleitung die Schiedsstelle.

(2) Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung darf nur gekündigt werden, wenn ein Grund zur außerordentlichen Kündigung vorliegt oder wenn die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst wird.

(3) Die Kündigung nach Absatz 2 bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Absatz 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend. § 39 Abs. 2 bis 4 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf fünf Tage abkürzen kann.

(4) Wird die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst, so ist die Kündigung frühestens zum Zeitpunkt der Auflösung zulässig, es sei denn, dass wegen zwingender betrieblicher Gründe zu einem früheren Zeitpunkt gekündigt werden muss. Die Vorschriften über die Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei Kündigungen bleiben unberührt.

(5) Für die Kündigung von ehemaligen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung binnen eines Jahres nach Beendigung ihres Amtes gelten die Absätze 2 bis 4 entsprechend, es sei denn, dass sie nach § 17 abberufen worden sind. Für ein Ersatzmitglied gilt Satz 1 entsprechend, wenn es für mehr als eine Sitzung und für einen Zeitraum von mindestens einem Monat in seiner Eigenschaft als Ersatzmitglied tätig geworden ist.

## § 23

### Schweigepflicht

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben über die dienstlichen Angelegenheiten und sonstigen Tatsachen, die ihnen auf Grund ihrer Zugehörigkeit zur Mitarbeitervertretung bekannt geworden sind, Stillschweigen zu bewahren, soweit die Geheimhaltung der Natur der Sache nach er-

forderlich oder von der Mitarbeitervertretung beschlossen oder die Angelegenheit von der Dienststellenleitung für vertraulich erklärt worden ist. Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung oder aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis.

(2) Die Schweigepflicht gilt auch für Personen, die nach den Vorschriften dieses Kirchengesetzes an der Sitzung der Mitarbeitervertretung teilnehmen können, sowie für Büropersonal nach § 31 Abs. 1.

(3) 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.

(4) Bei Streitigkeiten über die Schweigepflicht kann die Schiedsstelle angerufen werden.

## VI. Abschnitt

### Geschäftsführung

## § 24

### Vorsitz, Ausschüsse

(1) Die Mitarbeitervertretung wählt aus ihrer Mitte in geheimer Wahl den Vorsitzenden und dessen Stellvertreter sowie einen Schriftführer. Gewählt ist, wer die Mehrheit der Stimmen der Anwesenden erhält. Der Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte und vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von ihr gefassten Beschlüsse.

(2) Die Mitarbeitervertretung legt fest, in welcher weiteren Reihenfolge die Mitglieder der Mitarbeitervertretung den Vorsitzenden und dessen Stellvertreter im Falle der Verhinderung beider vertreten. Die Reihenfolge ist der Dienststellenleitung mitzuteilen.

(3) Die Mitarbeitervertretung kann aus ihrer Mitte Ausschüsse bilden. Einem Ausschuss müssen mindestens drei Mitglieder angehören. Den Ausschüssen können Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen werden. Dies gilt nicht für den Abschluss und die Kündigung von Dienstvereinbarungen. Die Übertragung von Aufgaben zur selbständigen Erledigung erfordert eine Dreiviertelmehrheit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Der Widerruf der Übertragung bedarf der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Die Übertragung und der Widerruf sind der Dienststellenleitung schriftlich anzuzeigen.

## § 25

### Sitzungen

(1) Binnen zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses hat der Vorsitzende des Wahlvorstandes die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur Vornahme der nach § 24 vorgesehenen Wahlen einzuberufen. Er leitet die Sitzung, bis die Mitarbeitervertretung ihren Vorsitzenden gewählt hat.

(2) Die weiteren Sitzungen beraumt der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung an. Er schlägt eine Tagesordnung vor und leitet die Verhandlung. Der Vorsitzende hat die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zu den Sitzungen mindestens eine Woche vorher unter Mitteilung des Vorschlags der Tagesordnung einzuladen. Bei besonderer Dringlichkeit kann die Frist abgekürzt werden. Kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung an der Sitzung nicht teilnehmen, so hat es dies unter Angabe der Gründe dem Vorsitzenden unverzüglich mitzuteilen.

(3) Auf Antrag eines Viertels der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, der Dienststellenleitung oder eines Interessenvertreters der besonderen Gruppen (§§ 50, 51, 54 und 55) bei Angelegenheiten, die diese Mitarbeitergruppe besonders betreffen, hat der Vorsitzende eine Sitzung anzuberaumen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt worden ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

(4) Die Sitzungen finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Die Mitarbeitervertretung hat bei der Anberaumung der Sitzungen auch die dienstlichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Die Dienststellenleitung ist von Zeitpunkt und Ort der Sitzungen vorher zu verständigen. Die Sitzungen sind nicht öffentlich.

## § 26

### Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung

(1) Die Dienststellenleitung oder von ihr beauftragte Personen sind berechtigt, Anliegen, für die eine Sitzung der Mitarbeitervertretung beantragt wurde, in der Sitzung zu vertreten. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf Verlangen der Mitarbeitervertretung an Sitzungen teilzunehmen oder Vertreter zu entsenden. Die Dienststellenleitung ist berechtigt, im Einvernehmen mit dem Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung zu diesen Sitzungen Sachkundige hinzuzuziehen.

(2) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Punkten der Tagesordnung sachkundige Personen, insbesondere von Mitarbeitervereinigungen, einladen.

(3) Personen, die nach den Absätzen 1 und 2 an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilnehmen, sind ausdrücklich auf ihre Schweigepflicht nach § 23 Abs. 2 hinzuweisen.

## § 27

### Beschlussfassung

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

(2) Die Mitarbeitervertretung fasst ihre Beschlüsse mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder. In Ausnahmefällen genügt es zur Beschlussfassung, wenn im Umlaufweg oder im Wege fernmündlicher Absprache unter den Mitgliedern Einstimmigkeit erzielt wird und kein Mitglied der Mitarbeitervertretung diesem Verfahren widerspricht. Beschlüsse nach Satz 2 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten.

(3) An der Beratung und Beschlussfassung darf ein Mitglied der Mitarbeitervertretung nicht teilnehmen, wenn der Beschluss ihm selbst, seinem Ehegatten, seinen Verwandten bis zum dritten oder Verschwägerten bis zum zweiten Grad, einer ihm durch Adoption verbundenen oder durch ihn kraft Gesetzes oder Vollmacht vertretenen natürlichen oder juristischen Person einen Vorteil oder Nachteil bringen kann.

(4) Die Mitarbeitervertretung beschließt in Abwesenheit der Personen nach § 26 Abs. 1 und 2.

## § 28

### Sitzungsniederschrift

(1) Über die Sitzung der Mitarbeitervertretung ist eine Niederschrift anzufertigen, die die Namen der An- und Abwesenden, die Tagesordnung, den Wortlaut der Beschlüsse und das jeweilige Stimmenverhältnis enthalten muss. Die Niederschrift ist vom Sitzungsleiter und einem weiteren Mitglied der Mitarbeitervertretung zu unterschreiben.

(2) Hat eine Person nach § 26 an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilgenommen, so ist ihr ein Auszug aus der Niederschrift über die gemeinsame Verhandlung zuzuleiten.

## § 29

### Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz

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

(2) Versäumnis von Arbeitszeit, die zum Besuch von Sprechstunden oder durch sonstige Inanspruchnahme der Mitarbeitervertretung erforderlich ist, hat keine Minderung der Bezüge des Mitarbeiters zur Folge.

(3) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben das Recht, Mitarbeiter am Arbeitsplatz aufzusuchen, soweit dies zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(4) Bei Streitigkeiten kann die Schiedsstelle angerufen werden.

## § 30

### Geschäftsordnung

Nähere Bestimmungen über die Geschäftsführung kann die Mitarbeitervertretung in einer Geschäftsordnung beschließen.

## § 31

### Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

(1) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung stellt die Dienststelle die erforderlichen Räume, den Sachbedarf und Büropersonal zur Verfügung. Der Mitarbeitervertretung ist die dienststellenübliche technische Ausstattung zur Verfügung zu stellen.

(2) Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Dienststelle, bei der die Mitarbeitervertretung gebildet worden ist. Kosten, die durch die Beziehung sachkundiger Personen nach § 26 Abs. 2 entstehen, werden von der Dienststelle übernommen, wenn die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung zuvor über die Kostenübernahme eine Vereinbarung getroffen haben.

(3) Bei gemeinsamen Mitarbeitervertretungen regeln die beteiligten Kirchen für ihren Bereich, welche Dienststelle die Kosten trägt.

(4) Reisen der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die für ihre Tätigkeit notwendig sind, gelten als Dienstreisen. Für die Genehmigung von Dienstreisen und die Erstattung der Reisekosten gelten die Bestimmungen der Dienststelle; für die Teilnahme an Veranstaltungen im Sinne des § 19 Abs. 3 gilt das dienstliche Interesse als gegeben.

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

(6) Bei Streitigkeiten über die Anwendung der Absätze 1 bis 4 kann die Schiedsstelle angerufen werden.

## VII.

### Abschnitt Mitarbeiterversammlung

## § 32

### Mitarbeiterversammlung

(1) An der Mitarbeiterversammlung können alle Mitarbeiter der Dienststellen teilnehmen, für die die einberufende Mitarbeitervertretung gebildet worden ist. Die Mitarbeiter-

versammlung ist mindestens einmal in jedem Jahr von der Mitarbeitervertretung nach Absprache mit der Dienststellenleitung einzuberufen.

(2) Die Mitarbeitervertretung ist berechtigt und auf Antrag der Dienststellenleitung oder eines Viertels der wahlberechtigten Mitarbeiter verpflichtet, eine Mitarbeiterversammlung nach Absprache mit der Dienststellenleitung binnen zwei Wochen einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

(3) Die Mitarbeiterversammlung wird vom Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung geleitet; sie ist nicht öffentlich. Zur Mitarbeiterversammlung ist unter Angabe der Tagesordnung mindestens zwei Wochen vor dem Termin einzuladen.

(4) Die Mitarbeiterversammlungen finden während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die Eigenart des Dienstes eine andere Regelung zwingend erfordert. Die Zeit der Teilnahme an der Mitarbeiterversammlung und die zusätzlichen Wegezeiten gelten als Arbeitszeit, auch wenn die Mitarbeiterversammlung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. Die Dienststelle erstattet die entstehenden notwendigen Fahrkosten.

(5) Jede ordnungsgemäß einberufene Mitarbeiterversammlung ist ohne Rücksicht auf die Anzahl der erschienenen Mitarbeiter beschlussfähig. Die Beschlüsse werden mit der Mehrheit der auf Ja oder Nein lautenden Stimmen der bei der Abstimmung anwesenden Mitarbeiter gefasst. Stimmenthaltung ist zulässig. Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt. Für Wahlen gelten die Vorschriften des § 12 entsprechend.

(6) Die Dienststellenleitung soll zu der Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung eingeladen werden; sie ist einzuladen, soweit die Mitarbeiterversammlung auf ihren Antrag stattfindet. Die Vertreter der Dienststellenleitung erhalten auf Antrag das Wort. Die Dienststellenleitung oder von ihr beauftragte Personen informieren mindestens einmal im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung über Lage und Entwicklung der Dienststelle.

(7) Über jede Mitarbeiterversammlung ist ein Beschlussprotokoll zu führen.

(8) Die Mitarbeitervertretung kann zu der Mitarbeiterversammlung sachkundige Personen hinzuziehen.

(9) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Mitarbeiter nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten. Für Teilversammlungen gelten die Absätze 1 bis 8 entsprechend. Die Mitarbeitervertretung kann darüber hinaus Teilversammlungen durchführen, wenn dies zur Erörterung der besonderen Belange der Mitarbeiter eines Arbeitsbereiches oder bestimmter Personengruppen erforderlich ist.

### § 33

#### Aufgaben der Mitarbeiterversammlung

(1) Die Mitarbeiterversammlung nimmt den Tätigkeitsbericht der Mitarbeitervertretung entgegen und kann diesen sowie Angelegenheiten besprechen, die zum Aufgabenbereich der Mitarbeitervertretung gehören. Sie kann der Mitarbeitervertretung Anträge vorlegen und zu Beschlüssen der Mitarbeitervertretung Stellung nehmen. Die Mitarbeitervertretung ist an die Stellungnahmen der Mitarbeiterversammlung nicht gebunden.

(2) Die Mitarbeiterversammlung wählt einen Wahlausschuss oder den Wahlleiter für die Bildung der Mitarbeitervertretung.

## VIII. Abschnitt

### Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

#### § 34

##### Grundsätze für die Zusammenarbeit

(1) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung stehen in der gemeinsamen Verantwortung für den Dienst der Kirche. Sie arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen und unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Sie informieren sich gegenseitig über Angelegenheiten, die die Dienstgemeinschaft betreffen. Sie achten darauf, dass alle Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden, die Vereinigungsfreiheit der Mitarbeiter 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 kommen in regelmäßigen Zeitabständen, mindestens einmal im Jahr, zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen und Anregungen zusammen. Gemeinsame Mitarbeitervertretungen kommen einmal im Jahr zu einer gemeinsamen Besprechung im Sinne des Satzes 1 mit allen beteiligten Dienststellenleitungen zusammen; Gleiches gilt für Gesamtmitarbeitervertretungen.

(3) In strittigen Fragen ist eine Einigung durch Aussprache von beiden Seiten zu erstreben, und es sind Vorschläge zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten zu machen. 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 Dienststellenleitung schriftlich erklärt werden. Die Vorschriften über das Verfahren bei der Beteiligung und über das Initiativrecht bleiben unberührt.

(4) Die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung sollen ihre Zusammenarbeit so einrichten, dass notwendige Entscheidungen möglichst wenig verzögert werden, durch die Zusammenarbeit wenig Arbeitszeit in Anspruch genommen wird und nur die unbedingt notwendigen Kosten entstehen.

#### § 35

##### Informationsrechte der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Dienststellenleitung hat die Mitarbeitervertretung bereits während der Vorbereitung von Entscheidungen zu informieren und die Mitarbeitervertretung frühzeitig an den Planungen zu beteiligen. In diesem Rahmen kann die Mitarbeitervertretung insbesondere an den Beratungen von Ausschüssen und Kommissionen beteiligt werden, soweit das Recht der beteiligten Kirchen das zulässt.

(2) Die Dienststellenleitung hat die Mitarbeitervertretung mindestens einmal im Jahr über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf zu unterrichten. In Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 Mitarbeitern ist der Jahresabschluss zu erläutern. Ferner besteht darüber hinaus viermal im Jahr eine Informationspflicht insbesondere über:

1. die wirtschaftliche und finanzielle Lage;
2. geplante Investitionen;
3. Rationalisierungsvorhaben;

4. die Einführung neuer Arbeitsmethoden;
5. Fragen des betrieblichen Umweltschutzes;
6. die Verlegung, Einschränkung oder Stilllegung von Teilen der Dienststelle;
7. den Zusammenschluss oder die Spaltung der Dienststelle sowie
8. wesentliche Änderungen der Organisation oder des Zwecks der Dienststelle.

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 die Unterlagen aller Bewerber vorgelegt; bei Vorstellungsgesprächen soll ein von der Mitarbeitervertretung beauftragtes Mitglied beteiligt werden. Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können das Verfahren in einer Dienstvereinbarung regeln.

(4) Personalakten dürfen nur mit schriftlicher Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters und nur durch ein von ihm zu bestimmendes Mitglied der Mitarbeitervertretung eingesehen werden. Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen des Mitarbeiters vor der Aufnahme in die Personalakte der Mitarbeitervertretung zur Kenntnis zu bringen. 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.

(5) Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung vom beabsichtigten Abschluss eines Auflösungsvertrages, wenn der betroffene Mitarbeiter zustimmt.

(6) Bei Streitigkeiten über die Informationsrechte der Mitarbeitervertretung kann die Schiedsstelle angerufen werden.

### § 36

#### Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

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

(2) Die Mitarbeitervertretung soll sich, unbeschadet des Rechts eines Mitarbeiters, seine Anliegen der Dienststellenleitung selbst vorzutragen, der persönlichen Sorgen und Nöte des Mitarbeiters annehmen, sofern er dies wünscht, sowie berechnete berufliche, wirtschaftliche und soziale Anliegen des Mitarbeiters gegenüber der Dienststellenleitung unterstützen. Ein Mitglied der Mitarbeitervertretung ist berechtigt, bei Gesprächen des Arbeitgebers mit einem Mitarbeiter teilzunehmen, wenn mit dem Mitarbeiter über sein Verhalten im Dienst oder Verfehlungen seiner dienstlichen Pflichten, die zu arbeits-, oder disziplinarrechtlichen Maßnahmen führen können, gesprochen wird und der Mitarbeiter die Teilnahme wünscht.

(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere

1. Maßnahmen anregen, die der Dienststelle und ihren Mitarbeitern dienen;
2. dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen und Vereinbarungen eingehalten werden;

3. Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern entgegennehmen und durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf die Erledigung hinwirken;
4. die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger, insbesondere schwerbehinderter oder älterer Personen in die Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung sorgen;
5. 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;
6. die Einbeziehung ausländischer Mitarbeiter in die Dienstgemeinschaft fördern;
7. Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern.

(4) Wenn Beschwerden, Anfragen und Anregungen nach Absatz 3 Nr. 3 in einer Sitzung der Mitarbeitervertretung beraten werden, hat der betreffende Mitarbeiter das Recht, vor einer Entscheidung in der Mitarbeitervertretung gehört zu werden.

(5) Die Mitarbeitervertretung hat mindestens einmal im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.

### § 37

#### Dienstvereinbarungen

(1) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können Dienstvereinbarungen abschließen. Dienstvereinbarungen dürfen Regelungen weder erweitern, einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften, insbesondere Beschlüssen der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission, auf Entscheidungen der Schlichtungskommission nach dem Gemeinsamen Mitarbeitergesetz, auf allgemeinverbindlichen Richtlinien der beteiligten Kirchen oder auf etwa anzuwendenden Tarifverträgen beruhen. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch eine Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein, es sei denn, die Regelung durch die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission lässt eine Dienstvereinbarung ausdrücklich zu.

(2) Dienstvereinbarungen sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zugeben. Bei der Neueinstellung von Mitarbeitern sollen diese über noch geltende Dienstvereinbarungen innerhalb der Dienststelle unterrichtet werden.

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

(4) Dienstvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart worden ist, mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Monats gekündigt werden. Eine Weitergeltung ist ausgeschlossen; Absatz 5 bleibt unberührt.

(5) Sind während der Geltung einer Dienstvereinbarung über Angelegenheiten, die der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung nach § 40 unterliegen, Rechte für die Mitarbeiter begründet worden, hat das Außerkrafttreten der Dienstvereinbarung nicht zur Folge, dass die Ansprüche der Mitarbeiter entfallen (Nachwirkung). Dies gilt nicht, wenn die Dienstvereinbarung durch eine andere abgelöst wird oder in der außerkraftgetretenen Dienstvereinbarung festgelegt worden war, welche Ansprüche ein Mitarbeiter nach dem Außerkrafttreten erhält.

(6) Bei Streitigkeiten über die Auslegung von Dienstvereinbarungen kann die Schiedsstelle angerufen werden. Bei Streitigkeiten über den Abschluss von Dienstvereinbarungen kann die Schiedsstelle nur einen Vermittlungsvorschlag unterbreiten.

### § 37 a

#### Einigungsstelle

(1) Die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung können durch Dienstvereinbarungen regeln, dass in der Dienststelle in Bedarfsfällen oder ständig eine Einigungsstelle zu bilden ist. Mehrere Dienststellen und ihre jeweiligen Mitarbeitervertretungen können durch Vereinbarung eine gemeinsame Einigungsstelle bilden. Sind hiernach Einigungsstellen gebildet worden, so sind sie zuständig für Regelungsstreitigkeiten zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung bei organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40.

(2) Durch die Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation kann bestimmt werden, dass auf Antrag der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung eine Einigungsstelle als besondere Schlichtungsstelle gebildet wird. Diese Einigungsstelle ist in den durch die Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation zugewiesenen Fällen zuständig.

(3) Eine Einigungsstelle besteht aus vier Beisitzern, die zur Hälfte von der Dienststellenleitung und zur Hälfte von der Mitarbeitervertretung bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen. Die Beteiligten können sich auf eine Anzahl von jeweils bis höchstens fünf Beisitzern einigen, wenn die besondere Schwierigkeit und Bedeutung der erstrebten Regelung oder Maßnahme die Hinzuziehung weiterer sachkundiger Beisitzer erfordert.

(4) Der Vorsitzende und die Beisitzer können für jedes Verfahren neu oder für die Dauer von zwei Kalenderjahren bestellt werden. Mindestens je ein Beisitzer muss der betreffenden Dienststelle angehören. Die Beisitzer können bei Verhinderung durch andere von der jeweiligen Vertragspartei benannte Personen ersetzt werden. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande und erklärt eine der Vertragsparteien das Scheitern der Einigungsbemühungen, so wird der Vorsitzende durch das Los bestimmt.

(5) Für das Verfahren vor der Einigungsstelle gelten folgende Regelungen:

1. Das Verfahren vor der Einigungsstelle wird durch begründeten Antrag einer der Vertragsparteien eingeleitet. Der Antrag ist dem Vorsitzenden zuzuleiten. Dieser trifft dann die erforderlichen Maßnahmen.
2. Die Beteiligten können sich durch einen Rechtsbeistand oder Interessenvertreter insoweit vertreten lassen, als dieser zugleich benannter Beisitzer ist.
3. Die Einigungsstelle entscheidet durch Beschluss, der der Mehrheit der anwesenden Mitglieder bedarf. Eine Stimmenthaltung der Beisitzer ist unzulässig. Der Vorsitzende versucht zunächst in der Verhandlung mit den Beteiligten eine Verständigung zu erzielen. Die Einigungsstelle fasst ihre Beschlüsse unter angemessener Berücksichtigung der Belange der Dienststelle und der betroffenen Mitarbeiter nach billigem Ermessen. Bei der ersten Beschlussfassung hat sich der Vorsitzende der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so übt der Vorsitzende nach weiterer Beratung sein Stimmrecht aus.
4. Der Beschluss der Einigungsstelle ist schriftlich zu begründen und vom Vorsitzenden zu unterschreiben; je

eine Ausfertigung ist der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung zuzuleiten.

(6) Der Spruch der Einigungsstelle ist verbindlich. Er ersetzt die Einigung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung und gilt unmittelbar und zwingend.

(7) Überschreitet ein Beschluss der Einigungsstelle die Grenze des Ermessens oder verstößt der Inhalt des Einigungsstellenbeschlusses gegen dieses Gesetz, andere Rechtsvorschriften, Verwaltungsanordnungen oder geltende Dienstvereinbarungen oder ist der Beschluss mit der für die innere Verfassung der Dienststelle maßgeblichen Ordnung, Satzung oder einem Vertrag unvereinbar, kann die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Zustellung des Beschlusses an gerechnet, die Schiedsstelle anrufen.

(8) Für die Kosten der Einigungsstelle gilt:

1. Die durch Anrufung und Tätigwerden der Einigungsstelle entstehenden Sachkosten und die Vergütung für den Vorsitzenden sowie die Kosten für die Beisitzer, die der Dienststelle nicht angehören, trägt die Dienststellenleitung.
2. Für seine Tätigkeit in der Einigungsstelle erhält der Vorsitzende ein Honorar, dessen Höhe vor Aufnahme des Verfahrens vereinbart wird. Die Beisitzer, die nicht der Dienststelle angehören, erhalten jeweils 70 Prozent dieses Betrages. Soweit ein Beisitzer zugleich als Rechtsbeistand oder Interessenvertreter tätig ist, ist seine Tätigkeit zugleich mit dem Beisitzerhonorar abgegolten. Dasselbe gilt für sämtliche Auslagen der Beisitzer.
3. Die der Dienststelle angehörenden Beisitzer werden für ihre Tätigkeit in der Einigungsstelle unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt. Mehrarbeit wird ausgeglichen oder vergütet; Auslagen werden nach den in der Dienststelle geltenden Richtlinien erstattet.

### § 38

#### Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung wird insbesondere in den Verfahren der Mitbestimmung (§ 39) und der Mitberatung (§ 46) beteiligt.

(2) Die Mitarbeitervertretung hat ihre Beteiligungsrechte im Rahmen der Zuständigkeit der jeweiligen Dienststelle.

### § 39

#### Mitbestimmung

(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder die nicht erteilte Zustimmung durch die Schiedsstelle ersetzt worden ist. Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht zugestimmt hat oder die nicht erteilte Zustimmung nicht ersetzt worden ist oder die Maßnahme nicht nach Absatz 3 als gebilligt gilt. Abweichend von Satz 2 ist die Einstellung eines Mitarbeiters wirksam; die Mitarbeitervertretung kann jedoch verlangen, dass der Mitarbeiter bis zum Vorliegen oder zur Ersetzung der Zustimmung nicht beschäftigt wird.

(2) Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt die Zustimmung.

(3) Die Zustimmung gilt als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht binnen zwei Wochen diese schriftlich verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. Die

Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen bis auf fünf Tage abkürzen; die Abkürzung ist besonders zu begründen. Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung. Die in Satz 2 genannte Frist kann im beiderseitigen Einvernehmen verlängert werden.

(4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zustande, kann die Dienststellenleitung binnen zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung oder nach Eingang der schriftlichen Weigerung die Schiedsstelle anrufen. Die Erörterung ist abgeschlossen, wenn die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung oder beide gemeinsam sie für abgeschlossen erklären.

(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. Eine vorläufige Regelung ist als solche zu kennzeichnen, auf höchstens fünf Monate zu befristen, der Mitarbeitervertretung schriftlich mitzuteilen und zu begründen; die Dienststellenleitung muss in der betreffenden Angelegenheit das Verfahren der Absätze 1 und 2 unverzüglich einleiten oder fortsetzen. Die Mitarbeitervertretung kann die Schiedsstelle anrufen.

(6) Eine vorläufige Maßnahme ist unverzüglich, spätestens jedoch nach Ablauf einer Kalenderwoche nach Bekanntgabe der Entscheidung zu beenden, wenn die Schiedsstelle feststellt, dass die Maßnahme nicht aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war, oder die Schiedsstelle die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung ablehnt.

#### § 40

##### Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat mitzubestimmen über

1. Bestellung von Vertrauensärzten sowie von Ärzten zur Überwachung des Gesundheitszustandes der Mitarbeiter;
2. Maßnahmen zur Unfallverhütung und zur Verhütung von sonstigen Gesundheitsgefahren sowie die Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit und von Sicherheitsbeauftragten;
3. Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform;
4. Festlegung von Dauer, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen; ausgenommen bleibt die für die Dienststelle nicht vorhersehbare, auf Grund besonderer Erfordernisse kurzfristig und unregelmäßig festzusetzende tägliche Arbeitszeit für bestimmte Gruppen von Beschäftigten;
5. Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen, für die Anordnung von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sowie für unvorhersehbare Arbeitszeitregelungen im Sinne der Nummer 4;
6. Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan;
7. Aufstellung von Sozialplänen (insbesondere bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen) einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen; Gleiches gilt für die Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen; Sozialpläne dürfen Regelungen weder ein-

schränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften oder allgemein verbindlichen Richtlinien beruhen;

8. Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung;
9. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden;
10. Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter zu überwachen;
11. Regelung der Ordnung in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnung) und des Verhaltens der Mitarbeiter im Dienst;
12. Grundsätze für die Gewährung von Unterstützungen oder sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht;
13. Vergabe und Kündigung von Mietwohnungen, Garagen, Parkplatzflächen und Pachtland an die Mitarbeiter, wenn die Dienststelle darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen;
14. Festsetzung von Kurzarbeit;
15. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Vergütung;
16. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung, soweit diese Fragen nicht auf anderem Wege abschließend geregelt worden sind;
17. Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen.

#### § 41

##### Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat mitzubestimmen bei

1. Formulierung und Verwendung von Personalfragebogen und sonstigen Fragebogen zur Erhebung personenbezogener Daten, soweit nicht gesetzlich geregelt;
2. Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen für die Dienststelle;
3. Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie für die Teilnehmersauswahl;
4. Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen;
5. Aufstellung von Grundsätzen für Stellenausschreibungen;
6. Aufstellung von Grundsätzen für die personelle Auswahl bei Einstellungen.

#### § 42

##### Fälle der Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter

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

1. Einstellung;
2. ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit;
3. Eingruppierung einschließlich Festlegung der Fallgruppe, Wechsel der Fallgruppe, Höher- und Rückgruppierung, Gewährung tariflicher Zulagen;
4. Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit von mehr als drei Monaten Dauer;

5. dauernde Übertragung einer Tätigkeit, die einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage auslöst, sowie Widerruf einer solchen Übertragung;
6. Umsetzung innerhalb einer Dienststelle unter gleichzeitigem Ortswechsel;
7. Versetzung oder Abordnung zu einer anderen Dienststelle von mehr als drei Monaten Dauer; in diesen Fällen bestimmt die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 47 Nr. 3 mit;
8. Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus;
9. Anordnungen, die die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken;
10. Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit;
11. Ablehnung eines Antrags auf Ermäßigung der Arbeitszeit und Beurlaubung aus familien- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen.

### § 43

#### **Fälle der Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen**

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der Kirchenbeamten ein Mitbestimmungsrecht:

1. Einstellung;
2. Anstellung;
3. Umwandlung des Kirchenbeamtenverhältnisses in ein solches anderer Art;
4. Ablehnung eines Antrags auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung aus familien- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen;
5. Verlängerung der Probezeit;
6. Beförderung;
7. Übertragung eines anderen Amtes, das mit einer Zulage ausgestattet ist;
8. Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung oder Übertragung eines anderen Amtes mit gleichem Endgrundgehalt ohne Wechsel der Amtsbezeichnung;
9. Zulassung zum Aufstiegsverfahren, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe;
10. dauernde Übertragung eines höher oder niedriger bewerteten Dienstpostens;
11. Umsetzung innerhalb der Dienststelle bei gleichzeitigem Ortswechsel;
12. Versetzung oder Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer zu einer anderen Dienststelle oder einem anderen Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes; in diesen Fällen bestimmt die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechtes nach § 47 Nr. 3 mit;
13. Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze;
14. Anordnungen, die die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken;
15. Versagung sowie Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit;
16. Entlassung von Kirchenbeamten auf Probe oder auf Widerruf, wenn sie die Entlassung nicht beantragt haben;
17. vorzeitige Versetzung in den Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten;
18. Versetzung in den Wartestand oder einstweiligen Ruhestand, sofern der Betroffene die Beteiligung der Mitarbeitervertretung beantragt.

### § 44

#### **Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten**

Eine Mitberatung oder Mitbestimmung 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 oder in der Ausbildung oder Vorbereitung dazu stehen; Gleiches gilt für die Personalangelegenheiten der Lehrenden an kirchlichen Hochschulen oder Fachhochschulen. Die Vorschriften des § 43 Nr. 12 und des § 47 Nr. 3 finden auf Personen, die als Kirchenbeamte in der Ausbildung stehen, keine Anwendung.

### § 45

#### **Begründungspflicht bei Zustimmungsverweigerung**

(1) Die Mitarbeitervertretung hat eine Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen.

(2) In den Fällen des § 42 Nrn. 1, 3 bis 5, 8 und 11 und des § 43 Nrn. 1 bis 10, 13 und 16 bis 18 darf die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nur verweigern, wenn

1. die Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift, eine Bestimmung in einem Tarifvertrag, eine Dienstvereinbarung, eine Vertragsbestimmung, eine Verwaltungsanordnung, eine andere bindende Bestimmung oder gegen eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt oder
2. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass durch die Maßnahme der betroffene Mitarbeiter oder andere Mitarbeiter benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist, oder
3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass bei einer Einstellung der Bewerber oder bei einer Versetzung oder Abordnung der Mitarbeiter den Frieden in der Dienststelle durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten stören wird.

(3) Im Falle des § 42 Nr. 2 darf die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung nur verweigern, wenn

1. bei der Auswahl des zu kündigenden Mitarbeiters soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt worden sind oder
2. der zu kündigende Mitarbeiter an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle weiterbeschäftigt werden kann oder
3. eine Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters unter geänderten Vertragsbedingungen oder nach zumutbaren Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen möglich ist und der Mitarbeiter sein Einverständnis hiermit erklärt hat.

**§ 46****Mitberatung**

(1) In den Fällen der Mitberatung ist der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig vor der Durchführung bekannt zugeben und auf Verlangen mit ihr zu erörtern. Die Mitarbeitervertretung muss die Erörterung binnen zwei Wochen nach Bekanntgabe der beabsichtigten Maßnahme verlangen. In den Fällen des § 47 Nr. 2 kann die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage abkürzen. Äußert sich die Mitarbeitervertretung nicht binnen zwei Wochen oder binnen der verkürzten Frist nach Zugang der Mitteilung an ihren Vorsitzenden oder hält sie bei der Erörterung ihre Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die Maßnahme als gebilligt. Die Fristen können im Einzelfall 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 binnen zwei Wochen nach Kenntnis, spätestens sechs Monate nach Durchführung der Maßnahme die Schiedsstelle anrufen, wenn sie nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist.

**§ 47****Fälle der Mitberatung**

Die Mitarbeitervertretung hat ein Mitberatungsrecht bei:

1. Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen;
2. der außerordentlichen Kündigung und der Kündigung in der Probezeit;
3. Versetzungen und Abordnungen von mehr als drei Monaten Dauer; das Mitberatungsrecht besteht hier für die Mitarbeitervertretung der abgehenden Dienststelle;
4. der Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfes sowie der Aufstellung von allgemeinen Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfes;
5. der Bewertung von Dienstposten, soweit sie vorgesehen ist;
6. wesentlichen Änderungen in der Organisation der Dienststelle und der Aufstellung von Organisationsplänen;
7. Maßnahmen, die zu wesentlichen Änderungen des Arbeitsablaufes oder der Arbeitsplatzgestaltung führen.

**§ 48****Initiativrecht der Mitarbeitervertretung**

(1) Die Mitarbeitervertretung kann der Dienststellenleitung Maßnahmen, die der Beteiligung unterliegen, schriftlich vorschlagen. Die Dienststellenleitung hat binnen zwei Monaten Stellung zu nehmen. Eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen.

(2) Kommt bei Vorschlägen, die organisatorische und soziale Angelegenheiten betreffen, auch nach Aussprache eine Einigung nicht zustande, so kann die Mitarbeitervertretung nach Eingang der schriftlichen Ablehnung die Schiedsstelle anrufen.

**§ 49****Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung**

(1) Verstößt die Dienststellenleitung gegen sich aus diesem Kirchengesetz ergebende oder sonstige gegenüber den Mitarbeitern bestehende Pflichten und bleiben Gegenvorstellungen erfolglos, so hat die Mitarbeitervertretung das Recht, bei dem zuständigen Aufsichtsorgan Beschwerde einzulegen.

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

**IX. Abschnitt****Interessenvertreter besonderer Gruppen****§ 50****Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden**

(1) Die Mitarbeiter unter 18 Jahren, die Auszubildenden sowie die weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wählen Sprecher, die in deren Angelegenheiten von der Mitarbeitervertretung beratend hinzuzuziehen sind, sofern sie ihr nicht ohnehin angehören. Als Sprecher können Mitarbeiter vom vollendeten 16. bis zum vollendeten 24. Lebensjahr gewählt werden. Für die Wählbarkeit gilt § 11 entsprechend.

(2) Es werden gewählt

ein Sprecher bei Dienststellen mit in der Regel 5 bis 20 Mitarbeitern,

drei Sprecher bei Dienststellen mit in der Regel 21 bis 100 Mitarbeitern,

fünf Sprecher bei Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 Mitarbeitern im Sinne des Absatzes 1.

(3) Die Amtszeit beträgt zwei Jahre. Ein Sprecher, der im Laufe seiner Amtszeit das 24. Lebensjahr vollendet, bleibt bis zum Ende der Amtszeit in seinem Amt.

(4) Beantragt ein zur Berufsausbildung Beschäftigter, der Sprecher nach Absatz 1 ist, spätestens einen Monat vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses für den Fall des erfolgreichen Abschlusses seiner Ausbildung schriftlich die Weiterbeschäftigung, so bedarf die Ablehnung des Antrags durch die Dienststellenleitung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, wenn die Dienststelle gleichzeitig weitere Auszubildende weiterbeschäftigt. Die Zustimmung darf nur verweigert werden, wenn der durch Tatsachen begründete Verdacht besteht, dass die Ablehnung der Weiterbeschäftigung wegen der Tätigkeit als Sprecher nach Absatz 1 erfolgt. Verweigert die Mitarbeitervertretung die Zustimmung, so kann die Dienststellenleitung binnen zwei Wochen die Schiedsstelle anrufen.

(5) Für die Wahlen, die Rechtsstellung, die Geschäftsführung und die Kosten der Sprecher finden die Vorschriften der §§ 12 bis 14, 15 Abs. 3 bis 5, §§ 16 bis 20, 21 Abs. 1 und §§ 22 bis 31 sinngemäße Anwendung, die §§ 24 bis 28 und § 30 jedoch nur in Dienststellen, in denen mindestens drei Sprecher zu wählen sind.

**§ 50 a****Aufgaben und Befugnisse der Sprecher**

(1) Unbeschadet der Aufgaben der Mitarbeitervertretung haben die Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden die Interessen der in § 50 Abs. 1 genannten Mitarbeiter in der Dienststelle zu vertreten und ihnen beratend und unterstützend zur Seite zu stehen. Sie haben insbesondere

1. Maßnahmen bei der Mitarbeitervertretung oder direkt bei der Dienststellenleitung zu beantragen, die den in § 50 Abs. 1 genannten Mitarbeitern dienen, insbesondere in Fragen der Berufsausbildung,
2. darauf zu achten, dass die zugunsten der in § 50 Abs. 1 genannten Mitarbeiter geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Verwaltungsanordnungen und Dienstvereinbarungen durchgeführt werden,
3. Anregungen und Beschwerden der in § 50 Abs. 1 genannten Mitarbeiter entgegenzunehmen und, soweit sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Mitarbeitervertretung oder direkt mit der Dienststellenleitung auf die Erledigung hinzuwirken.

(2) Zur Durchführung ihrer Aufgaben sind die Sprecher durch die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung umfassend zu unterrichten; ihnen sind die hierzu erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen.

(3) Erachtet eine Mehrheit der Sprecher einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der in § 50 Abs. 1 genannten Mitarbeiter, so ist auf Antrag der Sprecher der Beschluss für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. Die Aussetzung hat keine Verlängerung der in diesem Kirchengesetz festgelegten Fristen zur Folge. Innerhalb der Frist haben die Sprecher und die Mitarbeitervertretung mit ernstem Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten zu machen. Nach Ablauf der Frist hat die Mitarbeitervertretung über die Angelegenheit neu zu beschließen. Der Antrag auf Aussetzung kann in der selben Angelegenheit nicht wiederholt werden.

(4) Die Sprecher können regelmäßig vor oder nach einer Mitarbeiterversammlung im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung und in Absprache mit der Dienststellenleitung eine Versammlung der in § 50 Abs. 1 genannten Mitarbeiter einberufen. Für die Versammlung finden die Vorschriften des § 32 Abs. 3, 4, 6 Satz 1 und 2 sowie Abs. 7 bis 9 und § 33 sinngemäß Anwendung.

### § 51

#### Vertrauensperson der Schwerbehinderten

(1) In Dienststellen, in denen mindestens fünf Schwerbehinderte nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und ein Stellvertreter gewählt. Dabei werden Dienststellen zusammengerechnet, für die eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet ist.

(2) Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle beschäftigten Schwerbehinderten.

(3) Für die Wählbarkeit gilt § 11 entsprechend.

### § 52

#### Aufgaben der Vertrauensperson der Schwerbehinderten

(1) Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter nimmt die Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung nach staatlichem Recht wahr.

(2) Die Vertrauensperson ist von der Dienststellenleitung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen Schwerbehinderten oder die Schwerbehinderten als Gruppe betreffen, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen.

(3) Der Schwerbehinderte hat das Recht, bei Einsicht in die über ihn geführten Personalakten die Vertrauensperson

hinzuzuziehen. Die Vertrauensperson hat über den Inhalt der Personalakten Stillschweigen zu bewahren, soweit sie vom Schwerbehinderten nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird.

(4) Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. Erachtet sie einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der Schwerbehinderten, so ist auf ihren Antrag der Beschluss für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. In dieser Frist soll unter den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung und der Vertrauensperson eine Verständigung versucht werden. Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge.

(5) 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 in der Dienststelle durchzuführen. Die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften gelten entsprechend.

### § 53

#### Rechtsstellung der Vertrauensperson der Schwerbehinderten

Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der Schwerbehinderten gilt das staatliche Recht entsprechend.

### § 54

#### Vertrauensmann der Zivildienstleistenden

In Dienststellen, in denen nach staatlichem Recht ein Vertrauensmann der Zivildienstleistenden zu wählen ist, hat der Vertrauensmann das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen, wenn Angelegenheiten beraten werden, die auch die Zivildienstleistenden betreffen.

### § 55

#### Weitere Vertrauenspersonen

(1) In Dienststellen, in denen mindestens fünf Personen tätig sind, deren Beschäftigung oder Ausbildung überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder Erziehung dient, sind von diesen Vertrauenspersonen zu wählen. Sie haben das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen, wenn Angelegenheiten beraten werden, die auch diesen Personenkreis betreffen. Über die Anzahl der Vertrauenspersonen, das Wahlverfahren sowie über Art, Umfang und Kosten der Tätigkeiten der Vertrauenspersonen soll im Benehmen mit Vertretern der in Satz 1 genannten Personen eine Dienstvereinbarung mit der Mitarbeitervertretung geschlossen werden.

(2) Für die Einrichtungen der Diakonie erstellen die Diakonischen Werke im Einvernehmen mit der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen eine Musterdienstvereinbarung, in der Mindeststandards für das Wahlverfahren und Rechte der Vertrauenspersonen festgelegt werden.

## X. Abschnitt

### Gesamtausschüsse und Sprengel-Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen

### § 56

#### Gesamtausschüsse, Arbeitsgemeinschaft

(1) Bei den obersten Dienstbehörden der beteiligten Kirchen werden Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen

gen gebildet. Gesamtausschüsse können sich zu einer Arbeitsgemeinschaft der Gesamtausschüsse zusammenschließen, wenn darüber zwischen den beteiligten Gesamtausschüssen und den jeweiligen beteiligten Kirchen eine Vereinbarung geschlossen wird. Sofern eine Arbeitsgemeinschaft der Gesamtausschüsse gebildet ist, nimmt diese anstelle der Gesamtausschüsse der beteiligten Kirchen deren Aufgabe wahr.

(2) Innerhalb eines diakonischen Werkes der beteiligten Kirchen können sich die Mitarbeitervertretungen zu einer Arbeitsgemeinschaft zusammenschließen. Arbeitsgemeinschaften können sich zu einer Gesamtarbeitsgemeinschaft zusammenschließen, wenn darüber zwischen den beteiligten Arbeitsgemeinschaften und den jeweiligen diakonischen Werken eine Vereinbarung geschlossen wird. Sofern eine Gesamtarbeitsgemeinschaft gebildet ist, nimmt diese anstelle der Arbeitsgemeinschaften der jeweiligen diakonischen Werke deren Aufgabe wahr.

(3) Das Nähere regeln die jeweiligen Kirchen oder die Diakonischen Werke im Einvernehmen mit dem jeweiligen Gesamtausschuss oder der jeweiligen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet der Rat der Konföderation. Im übrigen findet § 19 Abs. 1, 2 und 4 entsprechende Anwendung.

#### § 57

##### **Aufgaben der Gesamtausschüsse und Arbeitsgemeinschaften**

Dem Gesamtausschuss und den Arbeitsgemeinschaften sollen insbesondere folgende Aufgaben zugewiesen werden:

1. Beratung, Unterstützung und Information der Mitarbeitervertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten;
2. Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches zwischen den Mitarbeitervertretungen sowie der Fortbildung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen;
3. Mitwirkung bei der Bildung der Schiedsstelle;
4. Erörterung mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen von grundsätzlicher Bedeutung.

#### § 58

##### **Bildung von Sprengel-Arbeitsgemeinschaften**

Für die Ev.-luth. Landeskirche Hannovers können Sprengel-Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen gebildet werden, die sich bis zu zweimal im Jahr zur Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches treffen. Für die Übernahme der Kosten sind die Vorschriften des § 31 entsprechend anzuwenden.

### **XI. Abschnitt**

#### **Schiedsstelle, Überprüfung durch das kirchliche Verwaltungsgericht**

#### § 59

##### **Bildung der Schiedsstelle**

(1) Am Sitz der Geschäftsstelle der Konföderation besteht eine Schiedsstelle mit mindestens zwei Kammern. Für Angelegenheiten der Einrichtungen der Diakonie werden an den Sitzen der Diakonischen Werke der beteiligten Kirchen weitere Kammern in der erforderlichen Anzahl gebildet. Zur Erledigung der Geschäftsstellenaufgaben dieser Kammern werden bei den Diakonischen Werken der beteiligten Kir-

chen Verwaltungskräfte im erforderlichen Umfang beschäftigt. Der Rat kann bei Bedarf weitere Kammern bilden.

(2) Der Rat beruft zu Mitgliedern der Schiedsstelle die erforderliche Anzahl von Kammervorsitzenden und Beisitzern.

(3) Die Vorsitzenden für die Kammern der Kirchen werden auf gemeinsamen Vorschlag der Leitungen der beteiligten Kirchen und ihrer Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen berufen. Die Vorsitzenden für die Kammern der Diakonischen Werke werden auf gemeinsamen Vorschlag der Diakonischen Werke der beteiligten Kirchen und ihrer Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen berufen. Die Vorsitzenden der Kammern müssen die Befähigung zum Richteramt haben und dürfen nicht im kirchlichen Dienst stehen und keiner Dienststellenleitung gemäß § 4 angehören. Sie sollen in der Regel über Erfahrungen im Arbeitsrecht verfügen.

(4) Die eine Hälfte der Beisitzer der Kammern der Kirche wird auf gemeinsamen Vorschlag der Leitungen der beteiligten Kirchen berufen. Die andere Hälfte der Beisitzer wird auf gemeinsamen Vorschlag der Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen berufen.

(5) Die eine Hälfte der Beisitzer der Kammern der Diakonischen Werke wird auf gemeinsamen Vorschlag der Diakonischen Werke der beteiligten Kirchen berufen. Die andere Hälfte der Beisitzer wird auf gemeinsamen Vorschlag der Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen der Diakonischen Werke der beteiligten Kirchen berufen.

(6) Die von den Leitungen der beteiligten Kirchen oder den Diakonischen Werken der beteiligten Kirchen vorgeschlagenen Beisitzer müssen beruflich oder ehrenamtlich im kirchlichen oder diakonischen Dienst tätig sein. Die von den Gesamtausschüssen oder den Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen vorgeschlagenen Beisitzer müssen zum Mitglied einer Mitarbeitervertretung wählbar sein.

(7) Die Amtszeit der Kammern beträgt sechs Jahre. Solange eine neue Kammer nicht gebildet worden ist und die Geschäfte der bisherigen auch nicht auf eine andere Kammer übertragen worden sind, bleibt die bisherige Kammer im Amt.

(8) Die Vorsitzenden der Kammern wählen aus ihrer Mitte für die Dauer von zwei Jahren den Direktor der Schiedsstelle sowie einen Stellvertreter; diese regeln die Geschäftsverteilung und die Vertretung für alle Mitglieder.

#### § 60

##### **Besetzung der Schiedsstelle**

Die Kammern der Kirchen führen ihre Verhandlungen in der Besetzung mit dem Vorsitzenden, einem Beisitzer nach § 59 Abs. 5 Satz 1 und einem Beisitzer nach § 59 Abs. 5 Satz 2. Die Kammern der Diakonischen Werke führen ihre Verhandlungen in der Besetzung mit einem Vorsitzenden, einem Beisitzer nach § 59 Abs. 6 Satz 1 und einem Beisitzer nach § 59 Abs. 6 Satz 2.

#### § 61

##### **Rechtsstellung der Mitglieder der Schiedsstelle**

(1) Die Mitglieder der Schiedsstelle sind in ihrer Entscheidung unabhängig und nur an das geltende Recht gebunden. Für sie gelten die §§ 19, 20, 22, § 23 Abs. 1 bis 3 und § 27 Abs. 3 entsprechend sowie sinngemäß die Vorschriften der Rechtshofordnung über die Ablehnung von Mitgliedern des Rechtshofes wegen Besorgnis der Befangenheit.

(2) Die Mitglieder der Schiedsstelle erhalten Reisekostensatz nach den für die Mitglieder der Landessynode der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers geltenden Bestimmungen. Die Vorsitzenden erhalten eine Aufwandsentschädigung, die der Rat allgemein regelt.

## § 62

### Zuständigkeit der Schiedsstelle

(1) Die Schiedsstelle entscheidet auf Antrag unbeschadet der Rechte des einzelnen Mitarbeiters über

1. die Erklärung, den Widerruf oder die Rücknahme des Einvernehmens zur Bildung eigenständiger Dienststellen durch die Dienststellenleitung oder die obersten Dienstbehörden (§ 3 Abs. 2 Satz 2, Abs. 3 Satz 1 und Abs. 4 Satz 2);
2. die Zugehörigkeit benannter Personen zur Dienststellenleitung (§ 4 Abs. 2);
3. die Bildung der Mitarbeitervertretung (§ 5);
4. die Anfechtung der Wahl (§ 14);
5. die Bestellung eines Wahlvorstandes (§ 7);
6. die Abberufung von Mitgliedern oder die Auflösung der Mitarbeitervertretung (§ 17);
7. Verstöße gegen das Behinderungsverbot (§ 19 Abs. 1 und 2);
8. die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen (§ 19 Abs. 3);
9. die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung (§ 21);
10. die Versetzung und Abordnung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung sowie des Wahlausschusses (§ 22 Abs. 1, § 13 Abs. 2);
11. Verstöße gegen die Schweigepflicht (§ 23);
12. Meinungsverschiedenheiten über Sprechstunden und über das Aufsuchen am Arbeitsplatz (§ 29);
13. den Sachbedarf und die Kosten der Geschäftsführung (§ 31);
14. Zeitpunkt und Umfang der Unterrichtung der Mitarbeitervertretung einschließlich des Rechts zur Einsicht in Unterlagen (§ 35);
15. die Auslegung von Dienstvereinbarungen (§ 37);
16. Meinungsverschiedenheiten in Fällen der Mitbestimmung (§§ 39 bis 43 und § 45);
17. die Beteiligung der Mitarbeitervertretung in Fällen der Mitberatung (§§ 46, 47);
18. Meinungsverschiedenheiten über Vorschläge der Mitarbeitervertretung (§ 48);
19. sonstige Streitigkeiten bei der Anwendung dieses Kirchengesetzes.

(2) Bei Streitigkeiten über den Abschluss von Dienstvereinbarungen (§ 37 Abs. 6 Satz 2) unterbreitet die Schiedsstelle einen Vermittlungsvorschlag.

(3) Hat in einer Angelegenheit eine Einigungsstelle (§ 37 a) entschieden und sieht die Dienstvereinbarung, auf Grund derer die Einigungsstelle gebildet worden ist, dies vor, so prüft die Schiedsstelle lediglich, ob Regelungen des Einigungsstellenbeschlusses mit diesem Kirchengesetz, anderen Rechtsvorschriften, Verwaltungsanordnungen oder bestehenden Dienstvereinbarungen oder mit der für die innere Verfassung der Dienststelle maßgeblichen Ordnung, Satzung oder einem Vertrag unvereinbar ist. Stellt die Schieds-

stelle in diesen Fällen eine Unvereinbarkeit fest, so erklärt sie den Einigungsstellenbeschluss für nichtig und beschließt in der Angelegenheit neu nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes; anderenfalls bestätigt sie den Einigungsstellenbeschluss.

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

(5) In den Fällen der Mitbestimmung nach den §§ 42 und 43 hat die Schiedsstelle lediglich zu prüfen und abschließend festzustellen, ob für die Mitarbeitervertretung ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 45 Abs. 2 und 3 vorlag. Stellt die Schiedsstelle fest, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung vorlag, so gilt die nicht erteilte Zustimmung der Mitarbeitervertretung als ersetzt.

(6) In den Fällen der Mitbestimmung nach §§ 40 und 41 ersetzt die Entscheidung der Schiedsstelle die nicht erteilte Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Die Entscheidung der Schiedsstelle muss sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften sowie im Rahmen der Anträge von Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung halten.

(7) In den Fällen der Nichteinigung über Vorschläge der Mitarbeitervertretung nach § 48 Abs. 2 stellt die Schiedsstelle fest, ob die Weigerung der Dienststellenleitung, die von der Mitarbeitervertretung beantragte Maßnahme zu vollziehen, rechtswidrig oder ermessensfehlerhaft ist. Die Dienststellenleitung hat erneut unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung der Schiedsstelle über den Antrag der Mitarbeitervertretung zu entscheiden.

(8) Die Entscheidung der Schiedsstelle wird nötigenfalls mit Mitteln der Kirchengemeinde durchgesetzt.

Im Bereich der Diakonie können die Diakonischen Werke der beteiligten Kirchen mit satzungsmäßigen Mitteln oder mit Bußgeldern der Entscheidung der Schiedsstelle Geltung verschaffen.

## § 63

### Verfahren vor der Schiedsstelle

(1) Die Vorsitzenden der Kammern haben zunächst durch Verhandlungen mit den Parteien zu versuchen, eine gütliche Einigung zu erzielen.

(2) Die Parteien können einen Beistand hinzuziehen, der Mitglied einer Kirche sein muss, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angehört. Die Hinzuziehung eines Beistands ist dem Vorsitzenden der Kammer mitzuteilen. Bestehen Bedenken gegen die Erstattung der durch die Hinzuziehung des Beistands entstehenden Kosten, so soll der Vorsitzende hierauf hinweisen.

(3) Der Vorsitzende kann den Parteien aufgeben, ihr Vorbringen schriftlich vorzubereiten und Beweismittel anzugeben. Die Kammer entscheidet auf Grund einer vom Vorsitzenden anberaumten mündlichen Verhandlung, bei der alle Mitglieder der Kammer anwesend sein müssen. Die Kammer tagt öffentlich, sofern nicht die Kammer aus besonderen Gründen die Öffentlichkeit ausschließt. Der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung ist in der Verhandlung Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Zunächst hat die Kammer auf eine Verständigung oder Einigung hinzuwirken. Im Einvernehmen mit den Parteien kann von einer mündlichen Verhandlung abgesehen und ein Beschluss im schriftlichen Verfahren gefasst werden.

(4) Die Kammer entscheidet unbeschadet der Verpflichtung, während des gesamten Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinzuwirken, durch Beschluss, der mit Stimmenmehrheit gefasst wird. Stimmenthaltung ist unzulässig. Den Anträgen der Beteiligten kann auch teilweise entsprochen werden.

(5) Der Beschluss ist zu begründen und den Parteien zuzustellen.

(6) Stimmen die Parteien zu, so kann an die Stelle der Beschlussfassung durch die Kammer der Beschluss des Vorsitzenden treten.

(7) Der Vorsitzende der Kammer kann einen offensichtlich unbegründeten Antrag ohne mündliche Verhandlung durch Beschluss zurückweisen. Gleiches gilt, wenn die Schiedsstelle für die Entscheidung über einen Antrag offenbar unzuständig ist oder eine Antragsfrist versäumt worden ist. Der Beschluss ist zu begründen und zuzustellen. Der Antragsteller kann binnen zwei Wochen nach Zustellung des Beschlusses mündliche Verhandlung beantragen.

(8) Die Kosten des Verfahrens – einschließlich der notwendigen Kosten für Zeugen, Sachverständige und Beistände nach Absatz 2 – trägt die Dienststellenleitung. Über die Notwendigkeit entscheidet der Vorsitzende durch schriftlichen Beschluss; Absatz 6 ist entsprechend anzuwenden.

(9) Im übrigen regelt der Rat das Verfahren der Schiedsstelle durch Ausführungsverordnung.

## § 64

### Einstweilige Anordnung

(1) Auf Antrag kann die Schiedsstelle, bei besonderer Eilbedürftigkeit auch der Vorsitzende der zuständigen Kammer allein, eine einstweilige Anordnung in bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass sonst die Verwirklichung eines Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Einstweilige Anordnungen sind auch zur Regelung eines vorläufigen Zustandes in bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis zulässig, wenn dies, vor allem bei dauernden Rechtsverhältnissen, um wesentliche Nachteile abzuwenden oder aus anderen Gründen notwendig erscheint.

(2) Hat der Vorsitzende allein entschieden, so ist auf Antrag einer Partei die Entscheidung der Kammer über den weiteren Bestand der einstweiligen Anordnung unverzüglich herbeizuführen.

## § 65

### Beschwerde

(1) Die Beschwerde ist gegeben gegen Beschlüsse der Schiedsstelle

1. darüber, ob eine Maßnahme im Einzelfall der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegt;

2. darüber, welche Rechte und Pflichten den Beteiligten im Einzelfall aus der Mitberatung oder Mitbestimmung erwachsen;
3. über Zuständigkeit, Geschäftsführung und Rechtsstellung der Mitarbeitervertretung;
4. über Wahlberechtigung und Wählbarkeit;
5. auf Grund einer Anfechtung der Wahl;
6. über Bestehen oder Nichtbestehen von Dienstvereinbarungen;
7. über die Entscheidung der Notwendigkeit der Kosten.

Im Übrigen ist eine Beschwerde gegeben, wenn die Schiedsstelle sie in dem Beschluss zugelassen hat. Die Beschwerde ist zuzulassen, wenn die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat. Der Kirchengenrichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland ist an die Zulassung durch die Schiedsstelle gebunden.

(2) Die Beschwerde ist binnen eines Monats nach Zustellung des mit der Begründung versehenen Beschlusses der Schiedsstelle schriftlich einzulegen und zu begründen.

(3) Die Nichtzulassung der Beschwerde kann durch Einspruch angefochten werden.

(4) Der Einspruch ist schriftlich bei der Schiedsstelle innerhalb eines Monats nach Zustellung des mit der Begründung versehenen Beschlusses der Schiedsstelle einzulegen. Der Einspruch muss den angefochtenen Beschluss bezeichnen. Der Einspruch ist zu begründen. Die Begründung ist bei der Schiedsstelle einzureichen. In der Begründung ist darzulegen, dass die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat.

(5) Hilft die Schiedsstelle dem Einspruch nicht ab, entscheidet der Kirchengenrichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland auf Grund schriftlichen Verfahrens durch Beschluss.

(6) Mit der Ablehnung des Einspruchs durch den Kirchengenrichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland wird der Beschluss der Schiedsstelle rechtskräftig.

(7) Die Beschwerde und der Einspruch hemmen den Eintritt der Rechtskraft des angefochtenen Beschlusses der Schiedsstelle.

(8) Für Verfahren nach Absatz 1 ist der Rechtsweg zum Kirchengenrichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland gegeben. Die Höhe der Kosten bemisst sich nach dem zwischen der Konföderation und der Evangelischen Kirche in Deutschland geschlossenen Vertrag.

## § 66

### (In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten)

## C. Aus den Gliedkirchen

### Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

**Nr. 177 Verordnung mit Gesetzeskraft zur Änderung des Kirchengesetzes zur Ausführung des Kirchengesetzes über den kirchenmusikalischen Dienst in der Evangelischen Kirche der Union.**

Vom 1. Juli 2005. (KABl. S. 111)

Die Kirchenleitung hat aufgrund von Artikel 83 Abs. 1 und 2 der Grundordnung der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz vom 21./24. November 2003 (KABl.-EKiBB S. 159, ABl.-EKsOL 2003/3) nach Zustimmung des Ständigen Ordnungsausschusses folgende Verordnung mit Gesetzeskraft beschlossen:

#### § 1

In § 12 Abs. 1 des Kirchengesetzes zur Ausführung des Kirchengesetzes über den kirchenmusikalischen Dienst in

der Evangelischen Kirche der Union (Kirchenmusikgesetz – KiMuG) vom 15. Juni 1996 für die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz vom 6. November 2004 (KABl. S. 219) wird folgender Satz angefügt:

»Sie erhalten nach Maßgabe des kreiskirchlichen Haushalts eine Dienstaufwandsentschädigung. Die maximale Höhe wird durch das Konsistorium festgesetzt und im Kirchlichen Amtsblatt veröffentlicht.«

#### § 2

Diese Verordnung mit Gesetzeskraft tritt am 1. Juli 2005 in Kraft.

Berlin, den 1. Juli 2005

Kirchenleitung

Dr. Wolfgang H u b e r

### Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers

**Nr. 178 Rechtsverordnung über die Nebentätigkeiten der Pfarrer und Pfarrerinnen sowie der Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (Nebentätigkeits-VO).**

Vom 30. Mai 2005. (KABl. S. 106)

Auf Grund des § 56 Abs. 5 des Kirchengesetzes zur Regelung des Dienstes der Pfarrer und Pfarrerinnen in der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands (Pfarrergesetz – PfG) vom 17. Oktober 1995 (ABl. VELKD Bd. VI S. 274; ber. Bd. VI S. 12) zuletzt geändert durch das Kirchengesetz vom 22. Oktober 2002 (ABl. VELKD Bd. VII S. 194) und des § 48 Abs. 5 des Kirchengesetzes zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen in der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands (Kirchenbeamtengesetz – KBG) vom 17. Oktober 1995 (ABl. VELKD Bd. VI S. 292; ber. Bd. VII S. 90) zuletzt geändert durch Artikel II des Kirchengesetzes vom 22. Oktober 2002 (ABl. VELKD Bd. VII S. 195) erlassen wir mit Zustimmung des Landessynodalausschusses die folgende Rechtsverordnung:

#### § 1

##### Geltungsbereich

Diese Rechtsverordnung gilt für

1. Ordinierte im Pfarrerdienstverhältnis auf Lebenszeit und auf Probe,
2. andere Ordinierte in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, für die das Pfarrergesetz der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands nach Maßgabe besonderer Vorschriften gilt,
3. Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen, für die nach dem Recht der Landeskirche das Kirchenbeamtengesetz der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands gilt.

#### § 2

##### Ablieferung von Nebentätigkeitsvergütungen

(1) Erhält ein Pfarrer oder eine Pfarrerin oder ein Kirchenbeamter oder eine Kirchenbeamtin mit Dienstbezügen

für eine oder mehrere Nebentätigkeiten, die er oder sie im kirchlichen Dienst ausübt, eine Vergütung im Sinne der für die Beamten und Beamtinnen des Landes Niedersachsen geltenden Vorschriften, so hat er oder sie die Vergütung an den Dienstherrn im Hauptamt abzuliefern, wenn und soweit die Summe der Vergütungen die in Absatz 3 festgelegte Höchstgrenze überschreitet. Dasselbe gilt für Vergütungen aus Nebentätigkeiten, die ein Ordinierte, eine Ordinierte, ein Kirchenbeamter oder eine Kirchenbeamtin auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung der oder des Dienstvorsetzten oder der obersten Dienstbehörde ausübt.

(2) Kirchlicher Dienst im Sinne des Absatzes 1 ist jede Beschäftigung

1. im Dienst einer kirchlichen Körperschaft des öffentlichen Rechts im Sinne von Artikel 2 Abs. 2 der Kirchenverfassung,
2. bei einer juristischen Person, die kirchliche Aufgaben erfüllt oder einer kirchlichen Körperschaft nach Nummer 1 zugeordnet ist,
3. bei Vereinigungen, Einrichtungen oder Unternehmen, deren Kapital sich unmittelbar oder mittelbar ganz oder überwiegend in kirchlicher Hand befindet oder die fortlaufend ganz oder überwiegend aus kirchlichen Mitteln unterhalten werden,
4. bei kirchlichen Zusammenschlüssen, denen die Landeskirche nach ihrer Verfassung oder zwischenkirchlichen Verträgen angehört.

(3) Eine Ablieferung nach Absatz 1 ist vorzunehmen, wenn die Summe der Vergütungen in einem Kalenderjahr die für die Beamten und Beamtinnen des Landes Niedersachsen geltende Höchstgrenze übersteigt. Bei einem Pfarrer oder einer Pfarrerin im eingeschränkten Dienst und einem Kirchenbeamten oder einer Kirchenbeamtin im Teildienst wird bei der Berechnung der Summe der Vergütungen nach Satz 1 die Differenz zwischen den jeweiligen Dienstbezügen und den Dienstbezügen, die der betroffenen Person bei uneingeschränkter Tätigkeit zustünden, abgezogen.

(4) Bei der Ermittlung des abzuführenden Betrages sind die für die Beamten und Beamtinnen des Landes Niedersachsen geltenden Vorschriften entsprechend anzuwenden.

### § 3

#### Abrechnung über Nebentätigkeitsvergütungen

Der Pfarrer, die Pfarrerin, der Kirchenbeamte oder die Kirchenbeamtin hat dem Landeskirchenamt unverzüglich nach Ablauf eines Kalenderjahres eine Abrechnung über die Vergütungen für in dem Kalenderjahr ausgeübten Nebentätigkeiten im Sinne des § 2 vorzulegen.

### § 4

#### Inanspruchnahme von Einrichtungen, Personal oder Material des Dienstherrn

Die für die Beamten und Beamtinnen des Landes Niedersachsen geltenden Vorschriften über die Inanspruchnahme von Einrichtungen, Personal oder Material des Dienstherrn gelten entsprechend.

### § 5

#### In-Kraft-Treten

Diese Rechtsverordnung tritt am Tage nach ihrer Verkündung in Kraft.

H a n n o v e r , den 30. Mai 2005

Das Landeskirchenamt  
Dr. v. Vietinghoff

#### Nr. 179 Rechtsverordnung zur Änderung der Rechtsverordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahnen des gehobenen und des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes in der Landeskirche und ihren Körperschaften (APVOKiVD).

Vom 14. Juni 2005. (KABl. S. 107)

Auf Grund des § 5 des Ergänzungsgesetzes zum Kirchenbeamtenengesetz vom 13. Dezember 1996 (Kirchl. Amtsbl. S. 312), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Kirchengesetzes vom 24. Juni 2001 (Kirchl. Amtsbl. S. 100), erlassen wir mit Zustimmung des Landessynodalausschusses die folgende Rechtsverordnung:

### § 1

Die Rechtsverordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahnen des gehobenen und des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes in der Landeskirche und ihren Körperschaften (APVOKiVD) vom 28. April 1981 (Kirchl. Amtsbl. S. 27), zuletzt geändert durch Rechtsverordnung vom 3. September 1999 (Kirchl. Amtsbl. S. 178), wird wie folgt geändert:

1. In der Überschrift wird das Wort »Laufbahnen« durch das Wort »Laufbahn« ersetzt und werden die Wörter »und des mittleren« gestrichen.
2. Die Zwischenüberschrift »I. Abschnitt Allgemeines« wird gestrichen.
3. In §§ 1 und 2 wird jeweils das Wort »Laufbahnen« durch das Wort »Laufbahn« ersetzt und werden die Wörter »und des mittleren« gestrichen.

4. In § 4 Abs. 2 werden die Wörter »auf den Stadtkirchenverband Hannover sowie« gestrichen.

5. § 5 wird aufgehoben.

6. Die Zwischenüberschrift »II. Abschnitt Besondere Vorschriften für den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst« wird gestrichen.

7. Der bisherige § 6 wird § 5 und wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter »im Fachbereich Allgemeine Verwaltung« durch die Wörter »an der Fakultät Allgemeine Verwaltung (Fakultät)«, die Wörter »dem Studienschwerpunkt in rechtswissenschaftlichen Lehrinhalten« durch die Wörter »rechtswissenschaftlichem Schwerpunkt« und die Wörter »dem Studienschwerpunkt in betriebswirtschaftlichen Lehrinhalten« durch die Wörter »betriebswirtschaftlichem Schwerpunkt« ersetzt.
- b) In Absatz 1 Satz 2 werden nach dem Wort »Studieninhalte« die Wörter »und Leistungskontrollen« eingefügt.
- c) In Absatz 2 wird das Wort »kirchenspezifischen« durch das Wort »kirchlichen« ersetzt und werden die Wörter »in einer besonderen Studienordnung« gestrichen.

8. Der bisherige § 7 wird § 6 und wie folgt geändert:

In Absatz 3 wird das Wort »zulassen« durch die Wörter »oder bei einer Einrichtung außerhalb der kirchlichen Verwaltung zulassen, soweit diese kirchliche Aufgaben wahrnimmt« ersetzt.

9. Der bisherige § 8 wird § 7 und erhält folgende Fassung:

#### »§ 7

#### Zwischenprüfung

Wird in der Zwischenprüfung die dritte Aufsichtsarbeit mit Schwerpunkten aus einem Studienfach der Studienfachgruppe Sozialwissenschaften und fachübergreifende Inhalte (SF) gestellt, so soll in der Regel der Schwerpunkt der Aufsichtsarbeit auf den kirchlichen Studienfächern liegen. In diesem Fall schlägt das Landeskirchenamt zwei Prüfende für die Bewertung der Aufsichtsarbeit vor, die das Prüfungsamt der Niedersächsischen Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege (Prüfungsamt) bestellt.«

10. Der bisherige § 9 wird § 8 und wie folgt geändert:

- a) In der Überschrift werden das Komma und das Wort »Prüfungskommission« gestrichen.
- b) In Absatz 1 wird das Wort »am« durch das Wort »zum« ersetzt und werden die Wörter »staatlichen« und »bei dem Fachbereich« gestrichen.
- c) In Absatz 2 werden nach dem Wort »Prüfungskommission« ein Komma und die Wörter »die das Prüfungsamt für die mündlichen Prüfungen bildet,« eingefügt.
- d) Absatz 3 erhält folgende Fassung:

»(3) In der schriftlichen Prüfung im Studiengang Verwaltung und im Studiengang Betriebswirtschaft ist jeweils eine der Aufsichtsarbeiten durch eine Aufsichtsarbeit aus den kirchlichen Studienfächern zu ersetzen. In diesem Falle schlägt das Landeskirchenamt zwei Prüfende für die Bewertung der Aufsichtsarbeit vor, die das Prüfungsamt bestellt. Als Prüfende können Kirchenbeamte oder Kirchenbeamtinnen mit der durch Prüfung erworbenen

nen Befähigung für den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst in der Landeskirche oder ordinierte Theologen oder ordinierte Theologinnen bestellt werden. Das Landeskirchenamt kann im Einzelfall im Einvernehmen mit der Fakultät etwas anderes bestimmen.«

- e) In Absatz 4 wird das Wort »kirchenspezifischen« durch das Wort »kirchlichen« ersetzt.

11. Der III. Abschnitt wird aufgehoben.

12. Die Zwischenüberschrift »IV. Abschnitt Schlussvorschriften« wird gestrichen.

13. Der bisherige § 13 wird § 9.

## § 2

### In-Kraft-Treten

(1) Diese Rechtsverordnung tritt mit Wirkung vom 1. August 2002 in Kraft.

(2) Diese Rechtsverordnung ist erstmals auf die Beamten und Beamtinnen anzuwenden, deren Ausbildung am 1. August 2002 begonnen hat.

H a n n o v e r , den 14. Juni 2005

Das Landeskirchenamt

Dr. v. Vietinghoff

## Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck

### Nr. 180 Siebtes Kirchengesetz zur Änderung des Kirchenbeamtengesetzes.

Vom 29. April 2005. (KABl. S. 90)

Die Landessynode der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck hat in Hofgeismar das folgende Kirchengesetz beschlossen:

#### Artikel 1

Das Kirchenbeamtengesetz vom 17. Mai 1984, zuletzt geändert durch das Sechste Kirchengesetz zur Änderung des Kirchenbeamtengesetzes vom 9. Mai 2003 (KABl. S. 93), wird wie folgt geändert:

- § 82 Absatz 2 wird gestrichen.
- In dem verbleibenden einzigen Absatz werden die Wörter »bis auf weiteres nur« gestrichen.

#### Artikel 2

Für die bereits bestehenden Kirchenbeamtenverhältnisse gilt bis zu ihrer Beendigung die Bestimmung des § 82 Absatz 2 in der Fassung vom 9. Mai 2003 weiter.

Dieses Kirchengesetz tritt am Tage nach seiner Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck in Kraft.

Vorstehendes Kirchengesetz wird hiermit verkündet.

K a s s e l , den 17. Mai 2005

Dr. H e i n

Bischof

### Nr. 181 Kirchengesetz zur Erprobung neuer Regelungen für die Einführung eines Gebäudemanagements und zur Finanzierung von Baumaßnahmen.

Vom 30. April 2005. (KABl. S. 91)

Die Landessynode der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck hat in Hofgeismar das folgende Kirchengesetz beschlossen:

#### Artikel I

##### Erprobung neuer Regelungen für die Einführung eines Gebäudemanagements

(1) Zur künftigen Betreuung der Gebäude der Kirchengemeinden und Kirchenkreise wird ein Gebäudemanagement

in einzelnen Kirchenkreisen der Evangelischen Kirche eingeführt.

(2) Die Erprobung ist auf den Zeitraum zweier Doppelhaushalte ab dem 1. Januar 2006 ausgelegt. Vor Verabschiedung des Doppelhaushaltes 2008/2009 wird der Landessynode ein Erfahrungsbericht vorgelegt, um über die Einführung des Gebäudemanagements für die gesamte Landeskirche entscheiden zu können.

(3) Die Erprobung wird in den Kirchenkreisen Hersfeld, Homberg, Melsungen und Rotenburg durchgeführt. Mit Genehmigung des Landeskirchenamtes können weitere Kirchenkreise in die Erprobung einbezogen werden.

(4) Die an der Erprobung teilnehmenden Kirchenkreise werden von einem Gebäudemanager betreut. Der Dienstsitz des Gebäudemanagers wird vom Landeskirchenamt im Benehmen mit den Kirchenkreisen festgesetzt. Der Gebäudemanager ist Mitarbeiter der Bauberatung im Landeskirchenamt und nimmt regelmäßig an deren Dienstbesprechungen teil.

(5) Die Aufgabenstellung des Gebäudemanagers und sein Zusammenwirken mit den Kirchengemeinden, den Kirchenkreisvorständen und mit der Bauberatung im Landeskirchenamt werden in einer Geschäftsanweisung festgelegt. Die denkmalpflegerische Verantwortung für den kirchlichen Gebäudebestand wird gemäß Artikel 20 des Evangelischen Kirchenvertrags nach wie vor vom Landeskirchenamt wahrgenommen (§ 12 VAufsG).

#### Artikel II

##### Erprobung neuer Regelungen zur Finanzierung von Baumaßnahmen

#### § 1

(1) Für die in Artikel 1 Ziffer 3 genannten Kirchenkreise, einschließlich ihrer Kirchengemeinden, Gesamt- und Zweckverbände werden die Finanzaufweisungen abweichend von §§ 10, 15 und 18 Absatz 3 FZuwG nach den nachfolgenden Bestimmungen geregelt.

(2) Die Zuweisungen für Bauunterhaltungsmaßnahmen und Bewirtschaftung erfolgen unter Berücksichtigung des Gebäudewiederbeschaffungswertes der Kirchen, Pfarrhäuser, Gemeindehäuser und Tageseinrichtungen für Kinder.

Bei gemischter Nutzung vorgenannter Gebäude, wird der Gebäudewiederbeschaffungswert im Verhältnis der Nutzflächen aufgeteilt.

(3) Der Gebäudewiederbeschaffungswert ist das Produkt aus dem Brandversicherungswert des Gebäudes und seiner

Ausstattung auf der Basis von 1914 mit dem Baukostenindex des Jahres Januar 2005.

(4) Die Bemessung der Zuweisung für den Bauunterhalt erfolgt mit folgenden Prozentsätzen des Gebäudewiederbeschaffungswertes:

für Kirchen	0,5 %
für Pfarrhäuser	0,8 %
für Gemeindehäuser und Gemeindezentren	0,6 %
für Tageseinrichtungen für Kinder	1,0 %

(5) Die Zuweisungen für den Bauunterhalt der Tageseinrichtungen für Kinder werden nur gewährt, wenn ein kirchlicher Rechtsträger verpflichtet ist, die Kosten für die Gebäudeunterhaltung zu tragen. Die Zuweisungen werden nach Maßgabe des mit der jeweiligen Kommune abgeschlossenen Betriebsvertrags oder einer anderen vertraglichen Regelung um den entsprechenden kommunalen Zuschuss gekürzt.

(6) Gebäude im Patronat der Landeskirche gem. Artikel 7 des Hessischen Kirchenvertrags erhalten keine Zuweisungen für den Bauunterhalt.

(7) Die Zuweisungen werden auf der Basis des Baukostenindex des letzten Jahres eines Doppelhaushaltes für die Dauer des darauffolgenden Doppelhaushaltes aktualisiert. Sie erfolgen erstmals durch Einzelbescheide zum 1. Januar 2006.

#### § 2

Die Zuweisungen für die Bewirtschaftung der Gebäude werden den Eigentümern direkt zugewiesen und erfolgen in Höhe folgender Prozentsätze der Zuweisung für den Bauunterhalt:

für Kirchen	60 %
für Pfarrhäuser	5 %
für Gemeindehäuser und Gemeindezentren	60 %
für Tageseinrichtungen für Kinder	60 %

Die Zuweisung für Bewirtschaftungskosten für die Tageseinrichtungen für Kinder werden entsprechend § 1 Absatz 5 reduziert.

#### § 3

(1) Den Kirchengemeinden wird ein Anteil von 30 % der Zuweisungen für den Bauunterhalt überwiesen. Daraus finanzieren die Kirchengemeinden ihre Baumaßnahmen eigenverantwortlich, wenn deren nach DIN 276 ermittelten Baukosten ohne Nebenkosten den Betrag von 5.000 Euro nicht übersteigen.

(2) Dem Kirchenkreis wird ein Anteil von 70 % der Zuweisungen für den Bauunterhalt überwiesen. Hieraus finanziert der Kirchenkreis notwendige Baumaßnahmen der Kirchengemeinden, wenn deren nach DIN 276 ermittelten Baukosten ohne Nebenkosten den Betrag von 50.000 Euro nicht übersteigen. Über Anträge der Kirchengemeinden entscheidet der Kirchenkreisvorstand nach Anhörung des Bauausschusses des Kirchenkreises.

#### § 4

Die Berechnung der Rentamtszulage nach § 14 Finanzzuweisungsgesetz bleibt für die Kirchenkreisämter der in Artikel 1 Ziffer 3 genannten Kirchenkreise unberührt.

### Artikel III

#### Änderung des Finanzzuweisungsgesetzes

Das Finanzzuweisungsgesetz vom 26. November 1997 (KABl. S. 211), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 27. November 2002 (KABl. 2003 S. 9), wird wie folgt geändert:

In § 15 Absatz 5 wird die Zahl »2005« durch die Zahl »2009« ersetzt.

### Artikel IV

#### Änderung des Vermögensaufsichtsgesetzes

Das Vermögensaufsichtsgesetz vom 24. November 1997 (KABl. S. 219), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 28. November 2001 (KABl. S. 192), wird wie folgt geändert:

In § 14 wird Absatz 3 angefügt:

Für die Kirchenkreise Hersfeld, Homberg, Melsungen und Rotenburg einschließlich ihrer Kirchengemeinden, Gesamt- und Zweckverbände sind deren Beschlüsse in Bauangelegenheiten abweichend von Absatz 2 genehmigungsfrei, wenn die nach DIN 276 ermittelten Baukosten ohne Nebenkosten den Betrag von 50 000,— Euro nicht übersteigen. Mit Genehmigung des Landeskirchenamtes können weitere Kirchenkreise einbezogen werden.

### Artikel V

#### In-Kraft-Treten

Das Kirchengesetz tritt zum 1. Januar 2006 in Kraft. Vorstehendes Kirchengesetz wird hiermit verkündet.

K a s s e l, den 22. Juni 2005

Dr. H e i n

Bischof

## Lippische Landeskirche

**Nr. 182 Kirchengesetz zur einmaligen Verkürzung der Amtszeit der Klassentage – Übergangsregelung zu Art. 63 Abs. 1 der Verfassung der Lippischen Landeskirche vom 17. Februar 1931 (Ges. u. VOBl. Bd. 11, S. 377), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 23. November 2004 (Ges. u. VOBl. Bd. 13 S. 302).**

**Vom 11. Juni 2005.** (Ges. u. VOBl. Bd. 13 S. 354)

Die 33. ordentliche Landessynode hat in ihrer Sitzung am 10. Juni 2005 das folgende Kirchengesetz zur Änderung der

Verfassung beschlossen, das hiermit verkündet wird; Artikel 133 Abs. 4 Verfassung ist eingehalten:

#### § 1

Die in Artikel 63 Abs. 1 der Verfassung festgelegte regelmäßige Amtszeit der Klassentage beträgt für die im Herbst 2005 zu bildenden Klassentage ausnahmsweise circa drei Jahre und endet im Herbst 2008.

Danach werden die Klassentage turnusmäßig wieder für vier Jahre neugebildet.

## § 2

Dieses Kirchengesetz hat übergangsweise Geltung und tritt mit seiner Verkündung in Kraft.

De m o l d , 5. Juli 2005

Der Landeskirchenrat

**Nr. 183 Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes zur Ordnung des nebenberuflichen Dienstes der Wortverkündigung in den Gemeinden vom 10. März 1954 (Ges. u. VOBl. Bd. 4, S. 128), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 25. Juni 1975 (Ges. u. VOBl. Bd. 6, S. 169).**

**Vom 11. Juni 2005.** (Ges. u. VOBl. Bd. 13 S. 354)

Die 33. ordentliche Landessynode hat in ihrer Sitzung am 11. Juni 2005 das folgende Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes zur Ordnung des nebenberuflichen Dienstes der Wortverkündigung in den Gemeinden beschlossen, das hiermit verkündet wird:

## § 1

1. In § 2 Satz 3 werden nach dem Wort »Kursen« die Worte »die der Landeskirchenrat festgelegt« eingefügt.
2. § 2 Satz 5 erhält folgende Fassung: »Die Zurüstung schließt ab mit einem Gespräch vor dem Landeskirchenrat. An diesem Gespräch sind bei lutherischen Kandidatinnen oder Kandidaten die lutherische Superintendentin oder der lutherische Superintendent zu beteiligen.«
3. In § 2 Satz 6 wird das Wort »Ausschuß« durch das Wort »Landeskirchenrat« ersetzt.
4. In § 4 Satz 2 wird das Wort »Ausschuß« durch das Wort »Landeskirchenrat« ersetzt.
5. § 11 entfällt. Die nachfolgenden Paragraphen ändern sich entsprechend.
6. In § 13 wird das Wort »Ausschuß« durch das Wort »Landeskirchenrat« ersetzt.
7. In § 15 entfallen nach dem Wort »erlässt« die Worte »nach Anhören des Ausschusses.«.

## § 2

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2006 in Kraft.

De m o l d , 5. Juli 2005

Der Landeskirchenrat

**Nr. 184 Rahmenvereinbarung der (Erz-)Bistümer und Diözesan-Caritasverbände sowie der Evangelischen Landeskirchen und ihren Diakonischen Werken in Nordrhein-Westfalen mit dem Ministerium für Schule, Jugend und Kinder des Landes Nordrhein-Westfalen über die Zusammenarbeit an Offenen Ganztagsgrundschulen.**

**Vom 23. September 2004.** (Ges. u. VOBl. Bd. 13 S. 365)

Die Rahmenvereinbarung der (Erz-)Bistümer und Diözesan-Caritasverbände sowie der Evangelischen Landeskirchen und ihren Diakonischen Werken in Nordrhein-Westfalen mit dem Ministerium für Schule, Jugend und Kinder des Landes Nordrhein-Westfalen über die Zusammenarbeit an Offenen Ganztagsgrundschulen wurde am 23. September 2004 von den beteiligten kirchlichen Trägern und vom Land NW unterzeichnet.

Sie wird nachfolgend bekannt gegeben:

**Rahmenvereinbarung  
der (Erz-)Bistümer und Diözesan-Caritasverbände  
sowie der Evangelischen Landeskirchen und ihren  
Diakonischen Werken in Nordrhein-Westfalen mit dem  
Ministerium für Schule, Jugend und Kinder des Landes  
Nordrhein-Westfalen über die Zusammenarbeit  
an Offenen Ganztagsgrundschulen**

**Präambel**

Die Parteien

- in der Übereinstimmung, dass die in Art. 7 LV-NRW formulierten Grundsätze von denen die Ehrfurcht vor Gott, die Achtung vor der Würde des Menschen und die Bereitschaft zu sozialem Handeln besonders hervorgehoben werden, gemeinsame Voraussetzungen sind, unter denen Erziehung, Betreuung und Bildung in Nordrhein-Westfalen stehen,
- in dem Wissen, dass die Familie der primäre Ort für die Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern ist,
- in dem gemeinsamen Bestreben, Ganztagsangebote für Schulkinder auszubauen und dabei die Bildungs- und Erziehungsangebote in den Schulen mit den Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsangeboten der Träger der Jugendhilfe so zu verknüpfen, dass jedes Kind seine Fähigkeiten möglichst umfassend entdecken, erfahren und entfalten kann und dabei die Förderung erhält, die es nach seinen individuellen Bedürfnissen braucht,
- unter der Voraussetzung, die Offene Ganztagsgrundschule zu einem kindgerechten Haus des Lebens und Lernens zu entwickeln, den Kindern eine erfüllte Zeit zu geben und sie zu selbstbestimmten Persönlichkeiten zu erziehen,
- in der Überzeugung, dass die Offene Ganztagsgrundschule eine Chance für die Umsetzung dieser Ziele bieten kann, wenn sie auf den guten Erfahrungen und Traditionen der kirchlichen und freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe aufbaut, die schon bisher mit ihren Angeboten (Horte, Schulkinderhäuser, Schülertreffs in Tageseinrichtungen) auch als Kooperationspartner von Schulen mit schulischen Ganztagsangeboten (z. B. Schule von acht bis eins, Dreizehn plus) für eine hohe Qualität von Ganztagsangeboten für Schulkinder gesorgt haben,
- ausgehend davon, dass bei einer Beteiligung der Einrichtungen, in kirchlicher Trägerschaft an der Offenen Ganztagsgrundschule eine Entwicklung eingeleitet wird, mit der bereits bestehende Angebote im Ganztagsbereich in der Kooperation mit der offenen Ganztagsgrundschule so weiterentwickelt werden, dass das Ziel einer hohen Qualität der außerunterrichtlichen Bildung erreicht wird,
- auf der Grundlage dessen, dass Konzeption und Umsetzung der Offenen Ganztagsgrundschule gemeinsame Aufgabe der (in der Regel öffentlichen) Schulträger, der öffentlichen und freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe unter Einschluss der kirchlichen Träger und der

Schulaufsicht sind und dass sie nur gelingen kann, wenn die Zusammenarbeit mit der Maßgabe erfolgt, dass eine qualitativ hochwertige Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit in der Offenen Ganztagsgrundschule erreicht werden soll,

- in der Erwartung, dass die Kooperation von Schulträgern und freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe so ausgestaltet wird, dass im Rahmen der Offenen Ganztagsgrundschule auch die Pluralität und die Wahlfreiheit der Angebote gewährleistet ist, die intensive Beteiligung und Mitwirkung der freien Träger an der örtlichen Jugendhilfe und Schulentwicklungsplanung im Sinne einer integrierten Bildungsplanung als unerlässliche Voraussetzung weiterhin gewährleistet bleibt und bei der Planung, Organisation und Gestaltung der Angebote der freien Jugendhilfe in der Offenen Ganztagsgrundschule dem freien Träger eine seiner Kompetenz entsprechende Bedeutung beigemessen wird, schließen als Rahmenvereinbarung für den Abschluss von Kooperationsverträgen zwischen den freien Trägern und den Schulträgern vor Ort folgende Vereinbarung:
  1. Vertragspartner sind die jeweiligen Schulträger und die kirchlichen Träger. Kirchliche Träger sind alle kirchlichen Anstellungsträger in NRW, z. B. die Bistümer, Kirchengemeinden, die Caritas- und Fachverbände einschließlich ihrer Mitgliedseinrichtungen sowie die Jugendverbände unabhängig von ihrer Rechtsform. Vertragspartner kann auch ein Zusammenschluss freier oder kirchlicher Träger sein.
  2. Gemeinwohlorientierte Angebote der kirchlichen Träger haben bei der Durchführung außerunterrichtlicher Angebote der Offenen Ganztagsgrundschule Vorrang vor Angeboten anderer Anbieter. Die kirchlichen Träger können an ihren Angeboten die Organisationen und Einrichtungen der Partner der Schulen aus Kultur, Musik und Sport gemäß den vom Ministerium für Schule, Jugend und Kinder mit diesen abgeschlossenen Rahmenvereinbarungen zur Zusammenarbeit an der Offenen Ganztagsgrundschule beteiligen.
  3. Unbeschadet der für die Schule geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften gestalten die kirchlichen Träger die Planung und Durchführung der außerunterrichtlichen Bildungsangebote eigenverantwortlich und in Übereinstimmung mit Lehre und Ordnung der Kirche bzw. in Übereinstimmung mit den bei dem jeweiligen freien Träger geltenden Grundsätzen und Ordnungen.
  4. Grundlage für die Beschäftigung von Fachkräften ist § 72 SGB VIII. Dies schließt die Einstellung von Fachkräften aus anderen Bereichen, insbesondere aus Kultur und Sport, nicht aus. Für die Durchführung der Angebote aus diesen anderen Bereichen kommen in der Regel Personen in Betracht, die gemäß dem Erlass des MSJK »Offene Ganztagsgrundschule im Primarbereich« vom 12. Februar 2003 qualifiziert und geeignet sind. Für die Durchführung der Angebote der kirchlichen Träger kommen auch Personen in Betracht, die beim Träger bereits tätig sind und entsprechend § 72 SGB VIII oder nach eigenen Bestimmungen der kirchlichen Träger persönlich und fachlich qualifiziert und geeignet sind.
  5. Die kirchlichen Träger und die Schulen vereinbaren, in welchem zeitlichen Umfang pro Woche und zu welchen Zeiten die Dienstleistung erbracht wird. Die Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsangebote der kirchlichen Träger finden regelmäßig statt. Die Träger sorgen beim Einsatz ihres Personals für Kontinuität. Angebote der Offenen Ganztagsgrundschule sollen die Dauer von ei-

nem Schuljahr in der Regel nicht unterschreiten. Vertretungsregelungen werden verbindlich vereinbart. In den Ferien und an schulfreien Tagen sind auch schulübergreifende Angebote möglich, die ggf. weitere Wege erfordern.

6. Die Schule stellt die notwendigen Räume und die erforderlichen Lehr- und Lernmittel zur Verfügung. Geeignete Räume von kirchlichen Trägern können genutzt werden, wenn sie für Schüler zu Fuß zu erreichen sind. Baumaßnahmen, Neuanschaffungen und die Erstattung notwendiger Auslagen werden von den Schulträgern mit den Schulen und den beteiligten Trägern abgestimmt.
7. Die Angebote der kirchlichen Träger gelten als schulische Veranstaltungen. Der Erlass des MSJK vom 12. Februar 2003 regelt die Versicherung der teilnehmenden Kinder und der in der Offenen Ganztagsgrundschule mitwirkenden Mitarbeitende der kirchlichen Träger einschließlich der Amtshaftung.
8. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Rahmen der Angebote der Offenen Ganztagsgrundschule eingesetzt werden, haben in schulischen Gremien im Sinne des § 14 SchMG ein Mitwirkungsrecht. Darüber hinaus sollen sie auch in anderen Gremien, soweit dort Fragen der Offenen Ganztagsgrundschule behandelt werden, einbezogen werden. In dem vor Ort abzuschließenden Kooperationsvertrag sind die Formen der Mitwirkung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kirchlichen Träger, in schulischen Gremien bzw. die themenbezogene Mitwirkung der Schule in Gremien des kirchlichen Trägers zu regeln. Kooperation auf gleicher Augenhöhe heißt, dass kein Partner den anderen überstimmen darf. Die Personalhoheit der freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe über von ihnen beschäftigte Personen wird davon nicht berührt.
9. Der Schulträger zahlt für die Dienstleistung der kirchlichen Träger das zwischen den örtlichen Vertragspartnern zu vereinbarende Entgelt auf der Grundlage der jeweilig gültigen Tarife.

Weiterhin sind sich die Parteien im Folgenden einig:

1. Das Ministerium für Schule, Jugend und Kinder und die kirchlichen Träger nehmen an dem Verfahren der Qualitätsentwicklung bei der Entwicklung der Offenen Ganztagsgrundschule teil.
2. Die an der Offenen Ganztagsgrundschule beteiligten kirchlichen Träger beteiligen sich an der Evaluation und der wissenschaftlichen Begleitung.
3. Die kirchlichen Träger werden bei der Entwicklung der Evaluationsinstrumente und der Auswertung der Ergebnisse beteiligt.
4. Das Ministerium für Schule, Jugend und Kinder und die kirchlichen Träger stimmen jährlich den Fortschreibungsbedarf dieser Vereinbarung ab. Vereinbarungen für das neue Schuljahr werden spätestens bis zum 30. April des laufenden Schuljahres getroffen.

D ü s s e l d o r f , den 23. September 2004

Ministerin für Schule, Jugend und Kinder  
des Landes Nordrhein-Westfalen

Direktor des Katholischen Büros Nordrhein-Westfalen

Bevollmächtigter der Evangelischen Kirchen  
bei Landtag und Landesregierung Nordrhein-Westfalen

## Evangelische Kirche im Rheinland

**Nr. 185** Gesetzesvertretende Verordnung zur Änderung des Kirchengesetzes über die Durchführung der Pfarrbesoldung, den Finanzausgleich und die Umlagen in der Evangelischen Kirche im Rheinland (Finanzausgleichsgesetz – FAG) i. d. F. der Bekanntmachung vom 12. Februar 2005.

Vom 13. Mai 2005. (KABl. S. 222)

Die Kirchenleitung der Evangelischen Kirche im Rheinland hat auf Grund der Artikel 130 Buchst. g und 150 der Kirchenordnung folgende Gesetzesvertretende Verordnung erlassen:

### Artikel 1

1. In § 1 wird ein neuer Absatz eingefügt mit folgendem Wortlaut:

»(1) In der Evangelischen Kirche im Rheinland werden die Kirchensteuern als Ortskirchensteuer von den Kirchengemeinden (Kirchensteuergläubiger) erhoben. Erheben Gesamtverbände, Gemeindeverbände oder Verbände von Kirchengemeinden und Kirchenkreisen Kirchensteuern, so treten diese an die Stelle der Kirchengemeinden. Die Kirchengemeinden sind berechtigt, die mit der Erhebung und Verteilung der Kirchensteuer zusammenhängenden Aufgaben auf den Kirchenkreis zu übertragen.«

2. § 1 (alt) wird § 1 Absatz 2 (neu).

3. In § 1 Absatz 2 Nr. 2 (neu) wird der Satzteil »mit Steuerhoheit ausgestatteten kirchlichen Körperschaften (Kirchensteuergläubiger)« gestrichen und durch das Wort »Kirchensteuergläubigern« ersetzt.

4. In § 7 Absatz 1 wird hinter dem Wort »Pfarrstelle« der Satzteil », mit Ausnahme der Pfarrstellen an Schulen und Justizvollzugsanstalten,« eingefügt.

5. In § 7 Absatz 2 Satz 1 werden die Wörter »Gestellungsverträgen für Pfarrstellen an Schulen und Justizvollzugsanstalten« durch »dem Bereich der pauschal finanzierten Pfarrstellen, mit Ausnahme der Pfarrbesoldungszuschüsse der Länder,« ersetzt.

### Artikel 2

Die Gesetzesvertretende Verordnung tritt am Tag nach der Verkündung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

Düsseldorf, den 13. Mai 2005

Evangelische Kirche im Rheinland

Die Kirchenleitung

**Nr. 186** Ordnung für die Zwischenprüfung im Studiengang »Evangelische Theologie« für den Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland.

Vom 15. April 2005. (KABl. S. 222)

Die Kirchenleitung hat in ihrer Sitzung am 15. April 2005 die Ordnung für die Zwischenprüfung im Studiengang »Evangelische Theologie« für den Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland vom 26./27. September 1997 (KABl. S. 322) aufgehoben.

Das Landeskirchenamt

**Nr. 187** Richtlinien für die Gewährung von Stipendien an Theologiestudierende der Evangelischen Kirche im Rheinland.

Vom 13. Mai 2005. (KABl. S. 222)

Die Kirchenleitung hat am 13. Mai 2005 die nachstehenden »Richtlinien für die Gewährung von Stipendien an Theologiestudierende der Evangelischen Kirche im Rheinland« beschlossen. Diese geben wir hiermit bekannt.

Das Landeskirchenamt

### Richtlinien für die Gewährung von Stipendien an Theologiestudierende der Evangelischen Kirche im Rheinland

#### I. Grundsatz

In Wahrnehmung unserer Verantwortung für die Kirchengemeinden im Blick auf den theologischen Nachwuchs können Theologiestudierende ohne Rechtsanspruch im Rahmen der im Haushaltsplan der Evangelischen Kirche im Rheinland für diesen Zweck zur Verfügung stehende Mittel von der Landeskirche Ausbildungsförderung erhalten, wenn sie die nachfolgenden Voraussetzungen erfüllen und ihnen die für ihren Lebensunterhalt und ihre Ausbildung erforderlichen Mittel nicht anderweitig zur Verfügung stehen.

#### II. Voraussetzungen

1. Ausbildungsförderung wird nur an Theologiestudierende geleistet, die in die Liste der rheinischen Theologiestudierenden eingetragen sind und deren Leistungen erwarten lassen, dass sie das angestrebte Ausbildungsziel erreichen.
2. Wer einen Anspruch auf Leistungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) hat, erhält grundsätzlich keine Ausbildungsförderung. Die Geltendmachung von Ansprüchen auf Leistungen nach dem BAföG ist vorrangig vor der Zahlung einer Landeskirchlichen Ausbildungsförderung. Eine Ausnahme hiervon ist nur in besonderen Härtefällen möglich.
3. Die Semesterhöchstgrenze für die Antragstellung ist das 12. Semester. Dies bedeutet, dass der Antrag im 12. Semester für das 13. Semester als Vorbereitungssemester gestellt werden muss. In begründeten Fällen können Ausnahmen zugelassen werden.

#### III. Förderungsarten

Ausbildungsförderung wird geleistet als

1. Stipendium analog zu den BAföG-Richtlinien,
2. einmalige Studienbeihilfe.

#### IV. Umfang der Ausbildungsförderung

1. Ausbildungsförderung wird für den Lebensunterhalt und die Ausbildung geleistet (Bedarf).
2. Die Ausbildungsförderung wird nach den jeweils geltenden Bestimmungen des BAföG gewährt.
3. Auf den Bedarf sind nach Maßgabe der vorstehenden Vorschriften Einkommen und Vermögen des Studierenden, seines Ehegatten und seiner Eltern anzurechnen.

#### V. Bedarf

1. Als monatlicher Bedarf gelten die jeweils gültigen Sätze nach § 13 BAföG, vermindert um einen Festbetrag.

2. In besonderen Härtefällen können darüber hinaus regelmäßig höhere Zahlungen oder einmalige Unterstützungen gewährt werden. Solche Ausnahmefälle liegen insbesondere vor, wenn Ehegatten von Studierenden kein Einkommen beziehen und ihnen eine Erwerbstätigkeit nicht zugemutet werden kann oder wenn der Studierende Kinder hat, die anderweitig nicht versorgt sind.

#### VI. Förderungshöchstdauer

Ausbildungsförderung wird grundsätzlich nur für das Examensemester (Schreibsemester) und das dem Examensemester vorangehende Semester (Vorbereitungssemester) gewährt.

Das Gleiche gilt bei der Vorbereitung auf die Wiederholungsprüfung. In besonderen Härtefällen kann ausnahmsweise auch Ausbildungsförderung für ein Studiensemester gewährt werden, ohne dass bereits eine Examensperspektive ersichtlich ist.

#### VII. Einkommensanrechnung und Freibeträge

1. Für die Einkommensanrechnung und die Berechnung der Freibeträge gelten die §§ 21 bis 25 BAföG in der jeweils gültigen Fassung.
2. Freiwillige Zahlungen Dritter, die der Studierende für seinen Bedarf erhält, werden bei der Berechnung des Stipendiums voll angerechnet.
3. Büchergeld von Kirchengemeinden und Kirchenkreisen wird bei der Berechnung nicht berücksichtigt.

#### VIII. Entscheidung

1. Über die Vergabe der Mittel entscheidet das zuständige Dezernat des Landeskirchenamtes.
2. Über die Leistung von Ausbildungsförderung wird auf schriftlichen Antrag entschieden. Als Antrag gilt der dafür vorgesehene ausgefüllte Vordruck mit den beizufügenden Unterlagen. Der Antrag ist an das Landeskirchenamt zu richten, und zwar
  - a) für das Sommersemester bis zum 1. Februar,
  - b) für das Wintersemester bis zum 1. August.
 Anträge, die aus Termingründen nicht rechtzeitig vorgelegt wurden, können nur ausnahmsweise berücksichtigt werden.
3. Die Entscheidung über die Vergabe der Stipendien wird den Antragstellenden schriftlich mitgeteilt.

#### IX. Zahlungsweise

Das Stipendium wird als Zuschuss in monatlichen Raten im Voraus unbar bezahlt; die Studienbeihilfe wird in einer Summe ebenfalls unbar bezahlt.

#### X. In-Kraft-Treten

Diese Regelungen treten mit Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft. Gleichzeitig treten die bis zu diesem Zeitpunkt gültigen Richtlinien außer Kraft.

## Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens

### Nr. 188 Taufordnung.

Vom 11. April 2005. (ABl. S. A 77)

Die Landessynode der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens hat aufgrund von § 39 Nr. 2 der Kirchenverfassung die folgende Taufordnung beschlossen:

#### 1. Grundsätze

(1) Die Kirche tauft getreu dem Wort des auferstandenen Jesus Christus und im Vertrauen auf seine Verheißung: »Mir ist gegeben alle Gewalt im Himmel und auf Erden. Darum gehet hin und machet zu Jüngern alle Völker: Taufet sie auf den Namen des Vaters und des Sohnes und des Heiligen Geistes und lehret sie halten alles, was ich euch befohlen habe. Und siehe, ich bin bei euch alle Tage bis an der Welt Ende« (Matthäus 28, 18–20). Das Sakrament der Heiligen Taufe ist im Leben und Wirken Jesu von Nazareth, in seinem Tod und seiner Auferstehung verwurzelt.

(2) Nach biblischem Zeugnis handelt in der Taufe der Dreieinige Gott selbst an den Täuflingen und spricht ihnen seine Gnade zu. Er nimmt sie hinein in die Gemeinschaft, die durch das Sterben und Auferstehen Jesu Christi begründet ist, und stärkt sie durch den Heiligen Geist. Sie werden durch die Taufe Glieder des Leibes Jesu Christi und gehören zur Gemeinde Jesu Christi. Die Taufe begründet die Kirchengemeinschaft.

(3) Die Taufe ist allen christlichen Kirchen gemeinsam und damit ein Zeugnis für die Einheit des Leibes Jesu Christi: »Seid darauf bedacht, zu wahren die Einigkeit im Geist durch das Band des Friedens: Ein Leib und ein Geist, wie ihr auch berufen seid zu einer Hoffnung eurer Berufung; ein Herr, ein Glaube, eine Taufe« (Epheser 4, 3–5).

(4) In der Taufe wird die Gnade Gottes dem Täufling persönlich zugeeignet. Die einmal vollzogene Taufe begründet die bleibende und gültige Zugehörigkeit der Getauften zu Jesus Christus. Sie ermöglicht ein beständiges Wachsen und Reifen im Glauben. Aus der Gabe der Taufe erwächst immer wieder die Kraft, das Leben neu auszurichten und der mit der Taufe verbundenen Verheißung zu vertrauen.

(5) Glaube und Taufe gehören zusammen. Der Glaube vertraut dem Wort Gottes, dass in der Taufe mit Wasser der Geist Gottes wirkt und neues Leben schafft, das zu bewahren und in Zeugnis und Dienst zu bewähren ist. Der Glaube bewirkt nicht die Taufe, sondern die Taufe ist eine Gabe für den Glauben. Säuglinge und Kleinkinder werden aufgrund des Taufwunsches (Taufbegehrens) der Eltern und Paten getauft. Sie werden getauft im Vertrauen darauf, dass Gott in der Taufe seinen Weg mit diesem Kind beginnt, und in der Hoffnung, dass das Kind mit seinem Glauben diesen Weg selber aufnimmt. Daher ist bei der Taufe von Säuglingen und Kindern die nachfolgende und begleitende christliche Unterweisung notwendig. Bei Erwachsenen führt der eigene Taufwunsch zur Taufe, der die Taufunterweisung vorausgeht.

(6) Im Vertrauen auf die mit der Taufe verbundene Verheißung tritt die evangelisch-lutherische Kirche entschieden für die Taufe von Säuglingen und Kleinkindern ein. Jesus hat die Kinder zu sich gerufen. Er hat allen Gottes Reich verheißen, die es wie ein Kind empfangen. Darum dürfen schon die Kinder mit ihrem sich entfaltenden Glauben mit Christus verbunden sein und als Glieder an seinem Leib in vollem Sinn zur Gemeinde gehören. Die Landeskirche und die Gemeinde unterstützen die Eltern und Paten und sorgen für die auf die Taufe folgende Taufunterweisung, damit die getauften Kinder in der Gemeinde Heimat finden und sich

kraft ihrer Taufe bei der Konfirmation mit dem Glaubensbekenntnis zu ihrem Christsein bekennen und in diesem Glauben bleiben und wachsen.

(7) Die Taufe ist der Anfang des neuen Lebens aus der Kraft des Heiligen Geistes. Das »Bad der Wiedergeburt und Erneuerung im Heiligen Geist« (Titus 3, 5) führt in die Gemeinschaft der Glaubenden, in der die Getauften mit ihrem Leben dem Wort und dem Tun Gottes antworten, und macht die Getauften zu Erben des ewigen Lebens.

## 2. Einladung zur Taufe

(1) Die Gemeinde ist mit allen ihren Gliedern dafür verantwortlich, dass der Ruf zur Taufe von Kindern und Erwachsenen in ihrer Mitte lebendig bleibt. Kinder werden in der Landeskirche in der Regel im ersten Lebensjahr getauft.

(2) Die Einladung zur Taufe ist unverzichtbarer Bestandteil der Verkündigung, die für Ungetaufte wie auch für Getaufte das Geschenk der Taufe erläutert. Auch die ungetauften Kinder sind zum Gottesdienst und zur christlichen Unterweisung einzuladen. Erwachsenen, die nicht getauft sind, soll die Bedeutung der Taufe nahegebracht werden.

(3) Es ist die besondere Aufgabe aller in der Gemeinde Tätigen, die Eltern oder Sorgeberechtigten nicht getaufter Kinder oder diese selbst auf die Taufe hinzuweisen und zur Taufe einzuladen. Deshalb erwartet die Landeskirche, dass Gemeindeglieder, die das kirchliche Wahlrecht ausüben, das Patenamnt oder ein anderes kirchliches Amt übernehmen wollen, ihre Kinder im Kleinkindalter taufen lassen. Dies gilt insbesondere für alle, denen Aufgaben der Verkündigung übertragen sind.

## 3. Anmeldung zur Taufe und Zuständigkeit

(1) Die Anmeldung der Taufe soll rechtzeitig vor dem Tauftag geschehen. Dabei sind die Taufpaten anzugeben und möglichst deren Patenbescheinigungen mitzubringen, andernfalls ist über die Bestimmungen zum Patenamnt zu informieren.

(2) Die Taufe darf abgesehen von der Taufe in Notfällen (Taufe in Lebensgefahr) nur durch einen ordinierten Pfarrer der Landeskirche vollzogen werden.

(3) Die Taufe eines Kindes oder eines Erwachsenen vollzieht in der Regel der Pfarrer der Kirchgemeinde, in der der Täufling seinen Hauptwohnsitz hat.

(4) Soll die Taufe eines Kindes von einem anderen Pfarrer an einem anderen Ort vollzogen werden, ist ein Abmeldeschein (Dimissoriale) des zuständigen Pfarramts erforderlich. Die vollzogene Taufe ist dem zuständigen Pfarramt mitzuteilen.

## 4. Taufvorbereitung

(1) Der Taufe geht eine Vorbereitung voraus, in der die persönlichen Beweggründe des Taufwunsches sowie die Verheißung und Verpflichtung der Taufe zur Sprache kommen. Diese Vorbereitung richtet sich nach dem Lebensalter des Täuflings.

(2) Wird die Taufe für Säuglinge und Kleinkinder erbeten, führt der Pfarrer mit den Eltern oder Sorgeberechtigten ein Gespräch über die Bedeutung der Taufe und die Aufgaben der christlichen Erziehung, zu dem auch die Paten eingeladen werden sollen. Kinder sind ihrem Lebensalter entsprechend in die Taufvorbereitung einzubeziehen.

(3) Für ungetaufte Jugendliche führt der Konfirmandenunterricht zur Taufe. Sie kann während der Konfirmandenzeit oder im Konfirmationsgottesdienst erfolgen.

(4) Der Taufe Jugendlicher und Heranwachsender sowie Erwachsener gehen Gespräche über den christlichen Glauben voraus, in denen sie in erforderlichem Umfang in Lehre und Bekenntnis der evangelisch-lutherischen Kirche eingeführt werden. Durch Teilnahme an Gottesdiensten und Gemeindeveranstaltungen sollen sie im Leben der Kirchgemeinde Heimat finden. Die Unterweisung kann in Gruppen innerhalb einer Kirchgemeinde oder innerhalb einer Region geschehen. Geschieht diese Taufvorbereitung in einer anderen Gemeinde als derjenigen, in deren Bereich der Taufbewerber seinen ständigen Wohnsitz hat, ist der für den ständigen Wohnsitz zuständige Pfarrer umgehend zu benachrichtigen.

(5) Diejenigen, die sich auf die Taufe vorbereiten, können zu Beginn oder während der Taufunterweisung in einem Gemeindegottesdienst oder einer besonderen Andacht einzeln oder als Gruppe der Gemeinde bekannt gegeben oder vorgestellt und in die Fürbitte der Gemeinde aufgenommen werden.

(6) Bevorstehende Taufen sollen der Gemeinde im Gottesdienst bekannt gegeben und in die Fürbitte aufgenommen werden.

## 5. Taufgottesdienst

(1) Die Taufe wird nach der geltenden Taufagende im Gottesdienst oder in einem besonderen Taufgottesdienst vollzogen. Da die Getauften durch die Taufe Glieder der Gemeinde Jesu Christi werden, soll die Taufhandlung in der Kirche oder dem Gottesdienstraum der Gemeinde gehalten werden. Der Pfarrer begießt den Kopf des Täuflings dreimal in einer für die Umstehenden sichtbaren Weise mit Wasser und spricht dazu: »N. N. (Name des Täuflings), ich taufe dich im Namen des Vaters und des Sohnes und des Heiligen Geistes.«

(2) Die Taufe ist ein Fest der Gemeinde, dessen Gestaltung besondere Aufmerksamkeit erfordert. Täufling, Eltern, Geschwister und Paten sollen nach Möglichkeit in die Vorbereitung und Durchführung des Gottesdienstes einbezogen werden.

(3) Für Taufen im Konfirmationsgottesdienst ist die Konfirmationsagende anzuwenden.

(4) Taufen können auch als Kliniktaufen vollzogen werden. Haustaufen sind auf begründete Ausnahmen zu beschränken.

(5) Taufen in einem eigenen Taufgottesdienst werden im darauffolgenden Gottesdienst der Gemeinde bekannt gegeben. Die Gemeinde betet für alle Getauften, deren Eltern und Paten.

## 6. Verantwortung der Eltern oder Sorgeberechtigten und der Gemeinde bei der Taufe von Kindern

(1) Die Eltern oder Sorgeberechtigten bekennen bei der Taufhandlung gemeinsam mit den Paten den christlichen Glauben und verpflichten sich, für die Erziehung des Kindes in diesem Glauben zu sorgen. Sie sind dafür verantwortlich, dass das Kind sich der Bedeutung der Taufe bewusst wird. Sie beten für das Kind und mit ihm, führen es altersgemäß an die biblische Botschaft heran und helfen ihm, in der Gemeinde Heimat zu finden.

(2) Gehört ein sorgeberechtigter Elternteil oder anderer Sorgeberechtigter nicht der evangelischen Kirche oder einer anderen christlichen Kirche an, so ist seine Zustimmung zur Taufe und seine schriftliche Erklärung erforderlich, die christliche Erziehung des Täuflings nicht zu behindern.

(3) Gehört kein Elternteil der evangelisch-lutherischen Kirche an und sprechen hinreichende Gründe für eine Taufe vor der Religionsmündigkeit des Kindes, kann die Taufe vollzogen werden, sofern mindestens zwei Paten zur Verfügung stehen, die Mitverantwortung für die christliche Erziehung des Kindes übernehmen. In die Entscheidung ist der Superintendent einzubeziehen.

(4) Werden auf Wunsch der Eltern Kinder nach dem vollendeten 12. Lebensjahr getauft, ist deren ausdrückliche Zustimmung erforderlich.

(5) Ab dem vollendeten 14. Lebensjahr entscheiden Jugendliche selbst über ihre Taufe. Wenn die Eltern oder Sorgeberechtigten diese Entscheidung nicht respektieren und unterstützen, ist ein seelsorgerliches Gespräch mit ihnen und mit den Jugendlichen erforderlich. Gegebenenfalls ist zu prüfen, ob ein späterer Tauftermin angeraten ist.

(6) Mit der Taufe von Säuglingen und Kindern übernimmt die Gemeinde eine besondere Verantwortung für die Getauften. Dazu ist eine kontinuierliche Begleitung notwendig. Sie geschieht auch durch besondere Angebote der Gemeinde für die Getauften und deren Eltern.

### 7. Taufe von Erwachsenen

(1) Die Taufe eines Erwachsenen vollzieht in der Regel der für dessen Hauptwohnsitz zuständige Pfarrer. Bei der Taufe in einer anderen Kirchgemeinde ist die Taufe dem Pfarramt des Hauptwohnsitzes mitzuteilen.

(2) Wer in Verbindung mit der Taufe nach Vollendung des 14. Lebensjahres die Zugehörigkeit zu einer anderen Kirchgemeinde als der des Hauptwohnsitzes begründen will, kann gemäß § 9 Abs. 4 der Kirchgemeindeordnung mit der Taufe die Kirchgemeindegliedschaft in der aufnehmenden Kirchgemeinde erlangen.

(3) Die Taufe nach dem Konfirmandenunterricht oder nach der Taufunterweisung für Heranwachsende und Erwachsene erübrigt die Konfirmation. Sie berechtigt zur Teilnahme am Heiligen Abendmahl und zur Übernahme des Patenamtes sowie anderer kirchlicher Ämter, sofern nichts Weiteres bestimmt ist.

### 8. Patenamnt

(1) Das Patenamnt hat bei der Taufe von Kindern, Heranwachsenden und Erwachsenen eine jeweils besondere Ausprägung der Aufgaben: als Taufzeugen das Geschehen der Taufe zu bezeugen und den Täufling daran zu erinnern; mitzuhelfen, dass die Getauften mit dem Glauben und Leben der Gemeinde vertraut werden; für den Täufling zu beten und ihm in Glaubens- und Lebensfragen zur Seite zu stehen und somit für die Gemeinde und mit der Gemeinde die Verpflichtungen zu übernehmen, die diese gegenüber ihren Taufbewerbern und Getauften hat.

(2) Bei der Taufe von Säuglingen und Kindern bekennen die Paten für den Täufling den christlichen Glauben und versprechen, gemeinsam mit den Eltern und im Auftrag der Gemeinde insbesondere bis zur Konfirmation für die Erziehung des Kindes im christlichen Glauben zu sorgen.

(3) Kinder sollen zwei, jedoch nicht mehr als sechs Paten haben. Es ist erforderlich, dass mindestens die Hälfte der Paten der evangelischen Kirche angehört. Im Ausnahmefall genügt ein Pate, der der evangelischen Kirche angehört, sofern mindestens ein Elternteil oder ein Sorgeberechtigter der evangelischen Kirche angehört. Können keine Paten benannt werden, ist von der Kirchgemeinde ein Pate zu gewinnen.

(4) Die Paten sollen bei der Taufe anwesend sein und mit ihrem Jawort die Verpflichtungen als Paten übernehmen. Bei der Verhinderung von Paten sind Stellvertreter als Taufzeugen einzusetzen und im Kirchenbuch zu vermerken.

(5) Bei der Taufe von Jugendlichen, Heranwachsenden und Erwachsenen können Paten als Personen des Vertrauens den Täufling auf dem Weg zur Taufe begleiten. Sie leisten einen wichtigen Patendienst zur Beheimatung in der Gemeinde und werden als Taufzeugen in das Kirchenbuch eingetragen.

(6) Das Patenamnt kann übernehmen, wer der evangelischen Kirche angehört und konfirmiert ist oder als Erwachsener getauft wurde. Es wird erwartet, dass die eigenen Kinder getauft wurden, christlich erzogen werden beziehungsweise konfirmiert wurden, soweit nicht besondere Gründe dieses ausgeschlossen haben oder ausschließen.

(7) Über die Berechtigung zum Patenamnt ist eine Patenbescheinigung von dem für die Paten zuständigen Pfarrer auszustellen, der in einem Patengespräch auf Bedeutung und Aufgaben des Patenamtes hinweist. Die Patenbescheinigungen müssen vor der Taufe vorliegen.

(8) Über die Berechtigung zur Übernahme des Patenamtes durch Glieder anderer christlicher Kirchen und Gemeinschaften entscheidet der Pfarrer, der die Taufe vornehmen soll. Es ist eine kirchliche Bescheinigung erforderlich, aus der die Zugehörigkeit zu einem christlichen Bekenntnis und nach Möglichkeit die Eignung zum Patenamnt hervorgeht.

(9) Glieder einer Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland können das Patenamnt nach Maßgabe des kirchlichen Rechts und gesamtkirchlicher Vereinbarungen oder Empfehlungen übernehmen, sofern diese Kirchen und Gemeinschaften in Lehre und Praxis dem evangelischen Verständnis der Taufe nicht widersprechen und die Gültigkeit der Taufe von Säuglingen und Kleinkindern in der evangelischen Kirche anerkennen.

(10) Paten können nicht nachträglich durch andere Paten ersetzt werden, denn in das Patenamnt eines anderen kann niemand eintreten. Ein übernommenes Patenamnt kann nicht aberkannt werden.

Das Patenamnt ruht, wenn der Pate die Zulassung zum Abendmahl verliert, insbesondere durch Austritt aus der Kirche. Er bleibt jedoch Zeuge der vollzogenen Taufe, auch wenn er den mit der Patenschaft übernommenen geistlichen Aufgaben nicht nachkommt oder nachkommen will.

(11) Wenn kein Pate mehr vorhanden ist, sorgen Eltern oder Sorgeberechtigte und Pfarrer dafür, dass die Aufgaben des Patenamtes dennoch wahrgenommen werden können. Dazu ist die nachträgliche Bestellung einer geeigneten Person möglich. Sie ist in das Kirchenbuch einzutragen.

### 9. Taufe in Notfällen und Konditionaltaufe

(1) Eine Taufe in Notfällen können alle Kirchenglieder vollziehen, wenn das Leben eines Kindes oder eines erwachsenen Taufbewerbers in Gefahr steht und ein Pfarrer nicht erreichbar ist. Sie soll, wenn möglich, in Gegenwart christlicher Zeugen vollzogen werden.

(2) Der Taufende begießt die Stirn des Täuflings mit Wasser und spricht dabei die Worte: »(N. N.) Ich taufe dich im Namen des Vaters und des Sohnes und des Heiligen Geistes. « Bei der Taufe soll das Glaubensbekenntnis gesprochen und das Vaterunser gebetet werden.

(3) Diese Taufe muss dem zuständigen Pfarrer umgehend unter Angabe der Namen des Getauften, des Taufenden und

der Taufzeugen angezeigt werden, damit er den richtigen Vollzug der Taufe feststellen und sie beurkunden kann.

(4) Eine Taufe in Notfällen ist der Gemeinde im Gottesdienst bekannt zu geben. Die Gemeinde betet für den Täufling, seine Eltern und gegebenenfalls für die nachträglich benannten Paten.

(5) Ist auch durch gewissenhafte Nachforschung nicht sicher festzustellen, ob jemand getauft ist oder nicht, ist die Taufe (Konditionaltaufe) zu vollziehen, auch wenn sich später doch noch herausstellen könnte, dass der Betreffende schon getauft war. Zuvor ist in der Taufansprache auszusprechen, dass diese Taufe getreu dem Wort des auferstandenen Jesus Christus und im Vertrauen auf seine Verheißung für die eine, unwiederholbare Taufe geschieht. Die vorherige Absprache mit dem Superintendenten ist erforderlich.

### 10. Gültigkeit und Anerkennung der Taufe

(1) Die evangelisch-lutherische Kirche erkennt alle Taufen an, die nach dem Auftrag Jesu Christi mit Wasser im Namen Gottes, des Vaters, des Sohnes und des Heiligen Geistes vollzogen worden sind.

(2) Eine auf diese Weise vollzogene Taufe darf nicht wiederholt werden. Sie bleibt in jedem Fall gültig, auch beim Übertritt in eine andere christliche Kirche.

(3) Wer sich wiedertauften lässt, bezweifelt die Geltung der als Kind oder Erwachsener empfangenen Taufe und widerspricht der Lehre und Praxis der Taufe in der evangelisch-lutherischen Kirche. Dem ist seelsorgerlich nachzugehen, auch der bekundeten Absicht dazu. Mit einer Wiedertaufe geschieht die Trennung von der Landeskirche, solange die Betreffenden sich nicht von der Wiedertaufe distanzieren und ihr Einverständnis mit Lehre und Praxis der Taufe in der evangelisch-lutherischen Kirche bekunden.

### 11. Als Getaufte leben

(1) Die Taufe ermöglicht und fordert das Leben in der Gemeinschaft der Christen und die persönliche Antwort auf Gottes Zusage.

(2) Zur Verantwortung der Gemeinde für die im Kindes- und Erwachsenenalter Getauften gehört auch deren Begleitung nach der Taufe. Für die getauften Kinder kann dieses in Form eines Taufgedächtnisgottesdienstes geschehen. Erwachsene benötigen ebenfalls Hilfen, um sich ihrer Taufe zu vergewissern. Das kann in besonderen Gottesdiensten zur Taufferinnerung und Taufvergewisserung geschehen, aber auch bei jeder Taufe in einem Gottesdienst.

(3) Mit der Taufe sind alle Christen berufen, den Grund ihres Glaubens und ihrer Hoffnung mit Wort und Tat zu bezeugen. Die Gemeinde und die Kirche sollen helfen, dass Menschen dieser Berufung folgen können, andere für Christus zu gewinnen.

### 12. Taufaufschub und Ablehnung einer Taufe

(1) Die Taufe von Kindern ist aufzuschieben, solange die Eltern oder Sorgeberechtigten die Taufvorbereitung, insbesondere das Taufgespräch verweigern. Die Taufe ist auch aufzuschieben, wenn ein Kind bei der Taufvorbereitung Widerspruch gegen den Vollzug der Taufe erkennen lässt. Sie ist abzulehnen, wenn ein Elternteil oder ein Sorgeberechtigter der Taufe widerspricht oder wenn die christliche Erziehung des Kindes abgelehnt wird.

(2) Die Taufe von Erwachsenen ist aufzuschieben, solange sie nicht an einer Taufvorbereitung teilgenommen haben.

Sie ist abzulehnen, wenn sich ergibt, dass der Taufwunsch nicht ernsthaft ist.

(3) Das Bemühen der in Gemeinde und Kirche Verantwortlichen muss dahin gehen, die Gründe für einen Taufaufschub oder eine Ablehnung der Taufe zu beheben, sofern sie nicht im Willen des Taufbewerbers selbst begründet sind.

### 13. Bedenken gegen eine Taufe, Ablehnung und Beschwerde

(1) Die Entscheidung, ob eine Taufe gewährt oder versagt werden soll, trifft der Pfarrer in seelsorgerlicher Verantwortung. Er berät sich dabei unter Wahrung der seelsorgerlichen Schweigepflicht mit dem Kirchenvorstand.

(2) Gegen die Entscheidung des Pfarrers, die Taufe nicht zu vollziehen, können die Eltern, die Sorgeberechtigten oder der religionsmündige Taufbewerber Beschwerde beim Superintendenten einlegen. Er prüft, ob die Taufe aus nach dieser Ordnung zulässigen Gründen abgelehnt wurde, und entscheidet endgültig.

(3) Kommt der Superintendent zu der Überzeugung, dass die Taufe vollzogen werden kann, so schafft er die Voraussetzung, dass die Taufe stattfinden kann.

### 14. Beurkundung

(1) Über die Taufe wird eine Taufurkunde ausgestellt.

(2) Die Taufe wird der Kirchenbuchordnung gemäß in das Taufbuch der Kirchengemeinde eingetragen, in deren Bereich sie vollzogen wurde. Die zuständige Kirchengemeinde ist zu benachrichtigen.

(3) Bei Taufen in Notfällen sind die Namen des Getauften, des Taufenden, der Taufzeugen und des den richtigen Vollzug feststellenden Pfarrers ins Taufbuch der Kirchengemeinde einzutragen,

auf deren Gebiet die Taufe vollzogen wurde. Die zuständige Kirchengemeinde ist zu benachrichtigen.

### 15. Rechtsfolgen

(1) Mit der Taufe wird der Täufling Glied einer Kirchengemeinde und damit der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens.

(2) Für als Kind Getaufte ist die Taufe die Voraussetzung zur Konfirmation.

(3) Die Taufe im Erwachsenenalter berechtigt unmittelbar zur Teilnahme am Abendmahl und zur Übernahme des Patenamtes sowie anderer kirchlicher Ämter nach Maßgabe der dafür geltenden Bestimmungen.

### 16. Gleichstellungsklausel, Ausnahmen

(1) Die in dieser Taufordnung verwendeten Personen- und Dienstbezeichnungen gelten jeweils in männlicher und weiblicher Form.

(2) Das Landeskirchenamt kann in begründeten Fällen auf Antrag Ausnahmen von den Bestimmungen dieser Taufordnung bewilligen.

### 17. In-Kraft-Treten und Außer-Kraft-Treten

(1) Diese Taufordnung tritt am 1. Juli 2005 in Kraft.

(2) Gleichzeitig treten alle ihr entgegenstehenden Bestimmungen außer Kraft.

(3) Aufgehoben werden:

a) Taufordnung vom 20. März 1951 (ABl. S. A 23)

- b) Ausführungsbestimmungen zur Taufordnung vom 13. November 1951 (ABl. S. A 85) in der Fassung der Änderungsverordnung vom 14. Juni 1958 (ABl. S. A 33)

Das vorstehende Kirchengesetz wird hiermit vollzogen und verkündet.

Die Kirchenleitung  
der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens

B o h l

**Nr. 189 Verordnung zur Ausführung der Taufordnung (AVO TaufO).**

**Vom 26. April 2005.** (ABl. S. A 81)

Aufgrund von § 32 Abs. 3 Abschnitt I Nr. 1 der Verfassung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens vom 13. Dezember 1950 in der ab 1. Januar 2003 geltenden Fassung verordnet das Evangelisch-Lutherischen Landeskirchenamt Sachsens zur Ausführung der Taufordnung vom 11. April 2005 Folgendes:

**Zu Nr. 3 Abs. 2:**

**§ 1**

(1) Taufen dürfen auch durch einen ordinierten Pfarrer einer anderen Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer anderen evangelischen Kirche eines in der Evangelischen Kirche in Deutschland vertretenen Bekenntnisses vollzogen werden.

(2) Vikare und Prädikanten können einzelne Teile des agendarischen Taufgottesdienstes übernehmen, nicht aber die Taufhandlung. Gleiches gilt für Prediger und Pfarrer, die nicht einem in der Evangelischen Kirche in Deutschland vertretenen Bekenntnis angehören.

**Zu Nr. 4 Abs. 3:**

**§ 2**

Während der Konfirmandenzeit soll in den Wochen unmittelbar vor dem Konfirmationsgottesdienst vom Vollzug der Taufe an Konfirmanden abgesehen werden.

**Zu Nr. 4 Abs. 4:**

**§ 3**

Wenn die Taufe erst zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen soll, ist eine Bescheinigung über die Teilnahme an der Taufvorbereitung auszustellen.

**Zu Nr. 4 Abs. 5:**

**§ 4**

Taufbewerber können im Beisein von Personen ihres Vertrauens, die bei der Taufe das Patenamnt übernehmen sollen, der Gemeinde als Taufbewerber vorgestellt werden, vorzugsweise zu Beginn des Gottesdienstes oder vor den Fürbitten. Dabei können sie mit dem Kreuzeszeichen gesegnet werden: »Nimm hin das Zeichen des Kreuzes. Du gehörst Christus, dem Gekreuzigten.« Diese Fürbitte und Segnung kann auch mit der feierlichen Übergabe des Vaterunser oder des Glaubensbekenntnisses in gedruckter Form oder einer Bibel verbunden sein.

**Zu Nr. 5 Abs. 1:**

**§ 5**

Wird die Taufe durch verdeutlichende Zeichenhandlungen begleitet wie das Anzünden und Überreichen einer Taufkerze oder der ortsübliche Gebrauch eines Taufschleiers, so müssen sich diese Zeichenhandlungen dem Geschehen der Wassertaufe unterordnen.

**Zu Nr. 5 Abs. 4:**

**§ 6**

Taufen in Kliniken dürfen nur vollzogen werden, wenn zwischen dem Pfarrer, der die Taufe vollziehen soll, und dem für die Eltern oder Sorgeberechtigten zuständigen Pfarramt gemäß Absatz 3 (4) der Taufordnung Verbindung aufgenommen wurde.

**Zu Nr. 6 Abs. 3:**

**§ 7**

(1) Sind beide Elternteile oder Sorgeberechtigte oder einer der beiden getauft, gehören aber nicht mehr einer christlichen Kirche an, so ist im seelsorgerlichen Gespräch darauf hinzuwirken, dass die Kirchenmitgliedschaft vor der Taufe des Kindes wieder begründet wird.

(2) Besteht der Wunsch eines oder beider Elternteile oder Sorgeberechtigten in die Kirche wieder aufgenommen zu werden, soll die Wiederaufnahme vor oder in Verbindung mit der Taufe des Kindes erfolgen.

(3) Ist nach sorgfältiger Prüfung ein Taufaufschub ange raten, sind die Eltern oder Sorgeberechtigten darauf hinzuweisen, wie die Gründe für den Taufaufschub behoben werden können.

(4) Soll als Ausnahmefall ein Kind getauft werden, wenn kein Elternteil der evangelisch-lutherischen Kirche angehört, ist für den verantwortlichen Vollzug der Taufe zu prüfen, ob begründete Hoffnung besteht, dass das Kind christlich erzogen wird und mindestens ein Pate nach seinen persönlichen Möglichkeiten in der Lage ist, auf die christliche Erziehung des Kindes zu achten. Beide Elternteile oder die Sorgeberechtigten müssen schriftlich ihr Einverständnis zur Taufe geben und erklären, dass sie christliche Erziehung nach Kräften fördern und für die Teilnahme des Kindes an den altersgemäßen Angeboten der Gemeinde für Kinder sorgen werden. Eine solche Erklärung ist auch dann erforderlich, wenn der Taufwunsch aus der bisherigen Teilnahme des Kindes an den altersgemäßen Angeboten der Gemeinde für Kinder entstanden ist.

**Zu Nr. 8 Abs. 3 und 6:**

**§ 8**

Kann nur ein Pate benannt werden, so muss er konfirmiert oder als Erwachsener getauft sein und Mitglied einer der Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer anderen evangelischen Kirche eines in der Evangelischen Kirche in Deutschland vertretenen Bekenntnisses sein.

**Zu Nr. 8 Abs. 4:**

**§ 9**

Den Paten kann ein Erinnerungsblatt an die Taufe überreicht werden, bei der sie das Patenamnt übernommen haben. Denjenigen, die nicht das Amt eines christlichen Paten übernehmen können, aber in einer besonderen Weise dem Täufling verbunden sind, kann auf Wunsch ein Erinnerungsblatt an die Taufe überreicht werden, bei der sie anwesend waren.

**Zu Nr. 8 Abs. 7:****§ 10**

Auf die Patenbescheinigung kann verzichtet werden, wenn die Paten zur Kirchengemeinde gehören, in der die Taufe vollzogen wird. Auch in diesem Fall ist vom Pfarrer ein Patengespräch zu führen, wenn die Paten nicht an dem Taufgespräch mit den Eltern des Täuflings teilnehmen können.

**Zu Nr. 8 Abs. 9:****§ 11**

Das Patenamts können nach Einzelprüfung Glieder einer christlichen Gemeinschaft oder Kirche übernehmen, die nicht Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland ist, sofern diese in Lehre und Praxis dem evangelischen Verständnis der Taufe nicht widersprechen und insbesondere die Gültigkeit der in einer evangelischen Kirche vollzogenen Taufe von Säuglingen und Kindern anerkennen. Der für den Taufort zuständige Superintendent ist einzubeziehen.

**Zu Nr. 9 Abs. 4:****§ 12**

Nach einer Taufe in Notfällen kann die agendarische »Danksagung für eine Taufe in Notfällen« gehalten werden. Zusätzlich zu den im Kirchenbuch zu vermerkenden Taufzeugen können nachträglich Paten benannt werden, die ihr Einverständnis zur Übernahme des Patenamtes bekunden müssen.

**Zu Nr. 10 Abs. 3:****§ 13**

Kommt es im seelsorgerlichen Gespräch zu einer Distanzierung von der Wiedertaufe, ist eine Niederschrift anzufertigen. Wurde eine Urkunde über eine erneute Taufe (Wiedertaufe) ausgestellt, ist sie dem Pfarramt auszuhändigen. War ein förmlicher Kirchenaustritt oder die Feststel-

lung der Trennung von der Landeskirche vollzogen, ist eine Wiederaufnahme erforderlich.

**Zu Nr. 11 Abs. 2:****§ 14**

Tauferinnerung und Taufvergewisserung können in agendarischer und freier Form geschehen. Grundlegend ist der Bezug zum Glaubensbekenntnis, das bei der Taufe gesprochen wurde. Diese Tauferinnerung ist eine auf die Taufe bezogene und aus ihr folgende, nicht jedoch die Taufe ergänzende Handlung. Sie hilft, aus der Taufe zu leben.

**Zu Nr. 14 Abs. 1:****§ 15**

Zusätzlich zur Taufurkunde kann die Taufe im »Buch der Familie« beurkundet werden.

**Zu Nr. 14 Abs. 3:****§ 16**

Die Niederschrift mit den Namen des Getauften, des Taufenden, der Taufzeugen und des den richtigen Vollzug feststellenden Pfarrers ist gemäß § 12 Kirchbuchordnung vom 27. Juni 1972 (ABl. S. A 65) aufzubewahren.

**Zu Nr. 15 Abs. 1 und 2:****§ 17**

Bei Visitationen ist zu prüfen, ob die Bestimmungen der Taufordnung eingehalten werden.

**Zu Nr. 17 Abs. 1:****§ 18**

Diese Verordnung tritt am 1. Juli 2005 in Kraft.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt Sachsens

H o f m a n n

## Evangelisch-Lutherische Kirche in Thüringen

### **Nr. 190 Berichtigung der Verordnung für Pfarrer und Pastorinnen im privatrechtlichen Dienstverhältnis.**

**Vom 26. März 2004.** (ABl. EKD 2004 S. 372)

Die Verordnung für Pfarrer und Pastorinnen im privatrechtlichen Dienstverhältnis vom 26. März 2004 (ABl. ELKTh 2004 S. 69) wird wie folgt berichtigt:

1. In der Einleitung wird die Paragrafenangabe »Art. 102 a« durch die Paragrafenangabe »Art. 120 a« ersetzt.
2. In § 2 Abs. 2 wird die Paragrafenangabe »§§ 96 bis 121« durch die Paragrafenangabe »§§ 96 bis 119, 121« ersetzt.

E i s e n a c h , den 27. Mai 2005

Das Kirchenamt der Föderation Evangelischer Kirchen in  
Mitteldeutschland

Dr. Hans-Peter H ü b n e r

Oberkirchenrat

## D. Mitteilungen aus der Ökumene

---

## E. Staatliche Gesetze, Anordnungen und Entscheidungen

---

## F. Mitteilungen

### Evangelische Kirche in Deutschland Kirchenamt

Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Irland mit Sitz in Dublin sucht zum **1. September 2006** für sechs Jahre

#### **eine Pfarrerin/einen Pfarrer ein Pfarrehepaar**

Von den etwa 7000 ansässigen Deutschen in Irland wird die Kirche von etwa 400 Familien unterstützt. Die Gottesdienste werden sonntäglich in der eigenen Kirche in Dublin gefeiert. Außerdem finden Gottesdienste in Belfast und in mehreren anderen Orten statt.

Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Irland steht in einer 300-jährigen Tradition. Sie wurde 1955 in ihrer heutigen Form wieder gegründet. Sie pflegt sehr gute ökumenische Kontakte zu allen Kirchen am Ort, und sie wird von einer Gemeinde mit großer Bereitschaft zu ehrenamtlicher Mitarbeit getragen.

Die Arbeit mit Menschen in einer ausgesprochenen Diasporasituation erfordert Flexibilität und Kontaktfreude, wie auch ein hohes Maß an seelsorgerlicher und pädagogischer Kompetenz. Die Stelle bietet jedoch auch viel Gestaltungsspielraum.

Besonders wichtig sind der Gemeinde Liebe zum Gottesdienst und lebensnahe Verkündigung. Kinder- und Jugendarbeit, sowie Begleitung von jüngeren und älteren

Menschen in den Kirchengruppen sind weitere Schwerpunkte. Die Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit ökumenischen Partnern und eine positive und aktive Vertretung der Kirche gegenüber anderen deutschen Institutionen am Ort wird erwartet.

Zum Dienstauftrag gehört die Erteilung von englischsprachigem Religionsunterricht an der Deutschen Schule Dublin.

Im kircheneigenen Gemeindehaus in Dublin steht eine Dienstwohnung zur Verfügung. Ein Dienstfahrzeug wird gestellt. Geeignete Kindergärten und Schulen aller Typen sind am Ort vorhanden.

Für die Arbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche sind gute Englischkenntnisse erforderlich.

Ausschreibungsunterlagen bitten wir schriftlich anzufordern beim

Kirchenamt der EKD  
Hauptabteilung III  
Postfach 21 02 20  
D-30402 Hannover  
Tel.: 05 11/27 96-1 27 oder -1 28  
Fax: 05 11/27 96-7 25  
E-Mail: westeuropa@ekd.de

Bewerbungsfrist: 31. 10. 2005 (Eingang im Kirchenamt)

Die **Sankt Petri Gemeinde Kopenhagen** sucht als eine deutschsprachige Gemeinde in der lutherischen Volkskirche Dänemarks zum 1. 8. 2006

**eine(n) neue(n) Pfarrer(in)**

für die Dauer von sechs Jahren.

**Was wir bieten:**

Wir sind die mit 430 Jahren zweitälteste deutschsprachige Gemeinde im Ausland und sind zu Hause im ältesten Kirchengebäude der dänischen Hauptstadt mitten im Zentrum. Eine geräumige Dienstwohnung und etliche Gemeinderäume sind vorhanden. Die A-Kirchenmusikerin und Sekretärin sind teilzeitbeschäftigt. Der Küster hat eine ganze Stelle. Die Gemeinde hat in den letzten Jahren einen umfassenden Neuaufbau durchlaufen, der erfolgreich weiter entwickelt werden sollte.

**Was wir suchen:**

Eine(n) Pfarrer(in), der (die) sowohl theologische und seelsorgerliche Kompetenzen als auch ökumenische Offenheit mitbringt für:

- die Verknüpfung von Tradition und moderner Gemeindearbeit im weitgehend säkularen Umfeld einer nordeuropäischen Großstadt,
- lebendige, auch familienfreundliche Gottesdienste,
- die intensive Arbeit mit der benachbarten Sankt Petri Schule (inklusive Religionsunterricht in den höheren Klassen),
- ein reiches kirchenmusikalisches Leben,

- Fortsetzung der Arbeit am 1998 gegründeten Sankt Petri Kulturzentrum.

**Wir wünschen uns:**

Eine Persönlichkeit, die es versteht, eine weit verstreute Gemeinde mit vielen unterschiedlichen Menschen und zahlreichen Partnerinstitutionen in der dänischen Hauptstadt zu sammeln und als Gemeinschaft zu stärken. Stellenteilung z. B. für ein Ehepaar ist aus rechtlichen Gründen nicht möglich.

**Dieses erfordert insbesondere:**

- die Beherrschung/das Erlernen der dänischen Sprache für die weitere Pflege und Ausbau der deutsch-dänischen Beziehungen,
- die Fähigkeit, auf Menschen aller Altersgruppen offen zuzugehen,
- Führungs- und Motivationskompetenz gegenüber den haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitern.

Ausschreibungsunterlagen bitten wir schriftlich anzufordern beim

Kirchenamt der EKD  
Hauptabteilung III  
Postfach 21 02 20  
D-30402 Hannover  
Tel.: 05 11/27 96-1 27 oder -1 28  
Fax: 05 11/27 96-7 25  
E-Mail: westeuropa@ekd.de

Bewerbungsfrist: 31. 10. 2005 (Eingang im Kirchenamt)

## Union Evangelischer Kirchen in der EKD

### Personalnachrichten

Pfarrerin Dr. Hanna Kasparick wird mit Wirkung vom 1. August 2005 für die Dauer von sechs Jahren zur Direktorin des Predigerseminars Wittenberg in ein Dienstverhältnis auf Zeit gemäß § 101 PfdG berufen.

B e r l i n , 7. Juli 2005

Kirchenkanzlei der UEK

## Inhalt

(die mit einem \* versehenen abgedruckten Stücke sind Originalabdrucke.)

### A. Evangelische Kirche in Deutschland

- Nr. 170\* Bekanntmachung der Richtlinie des Rates über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes der EKD. Vom 1. Juli 2005. .... 413
- Nr. 171\* Rahmenabkommen für die Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung vom 20. Februar 2002. Vom 5. Oktober 2004. .... 414
- Nr. 172\* Zusammensetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Kirche in Deutschland. .... 414
- Nr. 173\* Verordnung über das In-Kraft-Treten des Bundesgrenzschutzseelsorgegesetzes. Vom 1. Juli 2005. .... 415

### B. Zusammenschlüsse von Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland

#### Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland

- Nr. 174\* Bekanntmachung der Neufassung des Versorgungsgesetzes. Vom 1. Juli 2005. .... 415

#### Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen

- Nr. 175 Änderung der Geschäftsordnung der Synode der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen. Vom 12. März 2005. (KABl. d. Ev.-luth. Landeskirche Hannovers S. 71) .... 422
- Nr. 176 Bekanntmachung der Neufassung des Mitarbeitervertretungsgesetzes. Vom 21. April 2005. (KABl. d. Ev.-luth. Landeskirche Hannovers S. 76) .... 423

### C. Aus den Gliedkirchen

#### Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

- Nr. 177 Verordnung mit Gesetzeskraft zur Änderung des Kirchengesetzes zur Ausführung des Kirchengesetzes über den kirchenmusikalischen Dienst in der Evangelischen Kirche der Union. Vom 1. Juli 2005. (KABl. S. 111) .... 442

#### Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers

- Nr. 178 Rechtsverordnung über die Nebentätigkeiten der Pfarrer und Pfarrerinnen sowie der Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (Nebentätigkeits-VO). Vom 30. Mai 2005. (KABl. S. 106) .... 442

- Nr. 179 Rechtsverordnung zur Änderung der Rechtsverordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahnen des gehobenen und des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes in der Landeskirche und ihren Körperschaften (APVOKiVD). Vom 14. Juni 2005. (KABl. S. 107) .... 443

#### Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck

- Nr. 180 Siebtes Kirchengesetz zur Änderung des Kirchenbeamtengesetzes. Vom 29. April 2005. (KABl. S. 90) .... 444
- Nr. 181 Kirchengesetz zur Erprobung neuer Regelungen für die Einführung eines Gebäudemanagements und zur Finanzierung von Baumaßnahmen. Vom 30. April 2005. (KABl. S. 91) .... 444

#### Lippische Landeskirche

- Nr. 182 Kirchengesetz zur einmaligen Verkürzung der Amtszeit der Klassentage-Übergangsregelung zu Art. 63 Abs. 1 der Verfassung der Lippischen Landeskirche vom 17. Februar 1931 (Ges. u. VOBl. Bd. 11, S. 377), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 23. November 2004 (Ges. u. VOBl. Bd. 13 S. 302). Vom 11. Juni 2005. (Ges. u. VOBl. Bd. 13 S. 354) .... 445
- Nr. 183 Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes zur Ordnung des nebenberuflichen Dienstes der Wortverkündigung in den Gemeinden vom 10. März 1954 (Ges. u. VOBl. Bd. 4, S. 128), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 25. Juni 1975 (Ges. u. VOBl. Bd. 6, S. 169). Vom 11. Juni 2005. (Ges. u. VOBl. Bd. 13 S. 354). .... 446

- Nr. 184 Rahmenvereinbarung der (Erz-)Bistümer und Diözesan-Caritasverbände sowie der Evangelischen Landeskirchen und ihren Diakonischen Werken in Nordrhein-Westfalen mit dem Ministerium für Schule, Jugend und Kinder des Landes Nordrhein-Westfalen über die Zusammenarbeit an Offenen Ganztagsgrundschulen. Vom 23. September 2004. (Ges. u. VOBl. Bd. 13 S. 365) .... 446

#### Evangelische Kirche im Rheinland

- Nr. 185 Gesetzesvertretende Verordnung zur Änderung des Kirchengesetzes über die Durchführung der Pfarrbesoldung, den Finanzausgleich und die Umlagen in der Evangelischen Kirche im Rheinland (Finanzausgleichsgesetz – FAG) i. d. F. der Bekanntmachung vom 12. Februar 2005. Vom 13. Mai 2005. (KABl. S. 222) .... 448

- Nr. 186 Ordnung für die Zwischenprüfung im Studiengang »Evangelische Theologie« für den Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland. Vom 15. April 2005. (KABl. S. 222) ..... 448
- Nr. 187 Richtlinien für die Gewährung von Stipendien an Theologiestudierende der Evangelischen Kirche im Rheinland. Vom 13. Mai 2005. (KABl. S. 222) ..... 448
- Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens**
- Nr. 188 Taufordnung. Vom 11. April 2005. (ABl. S. A 77) ..... 449
- Nr. 189 Verordnung zur Ausführung der Taufordnung (AVO TaufO). Vom 26. April 2005. (ABl. S. A 81) ..... 453

**Evangelisch-Lutherische Kirche in Thüringen**

- Nr. 190 Berichtigung der Verordnung für Pfarrer und Pastorinnen im privatrechtlichen Dienstverhältnis. Vom 26. März 2004. (ABl. EKD 2004 S. 372) ..... 454

**D. Mitteilungen aus der Ökumene**

**E. Staatliche Gesetze, Anordnungen und Entscheidungen**

**F. Mitteilungen**

- Auslandsdienst ..... 455
- Personalnachrichten ..... 456





Der Beschaffungs- und Prozess-Optimierer  
für Kirche und Sozialwirtschaft

# Festnetztelefonie:

## Rahmenvertrag mit der Deutschen Telekom AG für Einrichtungen der Evangelischen Kirche und Diakonie

### Gespräche ins Deutsche Festnetz:

Stadt Netzintern Mo-So 0-24 Uhr	Deutschland Netzintern Mo-So 0-24 Uhr
<b>1,70 CT/Min</b>	<b>2,30 CT/Min</b>
Stadt Mo-So 0-24 Uhr	Deutschland Mo-So 0-24 Uhr
<b>1,90 CT/Min</b>	<b>2,50 CT/Min</b>

Alle Beiträge verstehen sich zzgl. 16% MwSt.

Die wichtigsten Vorteile auf einen Blick:
Sekundengenaue Abrechnung ab der ersten Sekunde
Beigetretene Einrichtungen telefonieren untereinander zu Netzintern-Tarifen
Gespräche im Umkreis von ca. 20km des eigenen Ortsnetzes, auch mit anderen Vorwahlen, werden als Ortsgespräche abgerechnet
Höchste Netzverfügbarkeit mit 99,9%

Wir zeigen Ihnen gern auf, wie Sie mit dem neuen Rahmenvertrag sparen können!

Ihr Ansprechpartner: Herr Marko Schneider (marko.schneider@hkd.de)

HKD Handelsgesellschaft für  
Kirche und Diakonie mbH  
Herzog-Friedrich-Str. 45 - 24103 Kiel

Telefon 04 31/66 32-47 01  
Fax 04 31/66 32-47 47  
info@hkd.de



www.hkd.de



www.kirchenshop.de

Herausgegeben von dem Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland in Hannover. Verantwortl. für die Schriftführung:  
Oberkirchenrat Dr. Gerhard Eibach, Herrenhäuser Straße 12, 30419 Hannover (Herrenhausen), Tel. (05 11) 27 96-4 63. Das »Amtsblatt  
der Evangelischen Kirche in Deutschland« erscheint monatlich einmal. Bezug durch die Post. Bestellungen direkt beim Kirchenamt.

Preise: Jahresabonnement 24,- Euro; Einzelheft 2,20 Euro; Rechtsprechungsbeilage 4,- Euro.

Bankkonto: Evangelische Kreditgenossenschaft Hannover, Konto-Nr. 660 000 (BLZ 250 607 01)

Verlag: Schlütersche Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, Hans-Böckler-Allee 7, 30173 Hannover, Telefon (05 11) 85 50-0

Druck: Schlütersche Druck GmbH & Co. KG, Hans-Böckler-Str. 52, 30851 Langenhagen, Tel. (05 11) 85 50-47 45