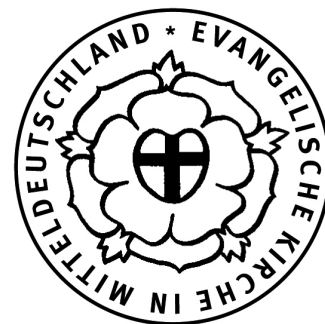


AMTSBLATT

DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN MITTELDEUTSCHLAND



Inhalt

Fürbitte für die 1. (Konstituierende) Tagung der II. Landessynode der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland vom 16. bis 18. April 2015 in Kloster Drübeck	46
A. GESETZE, BESCHLÜSSE, VERORDNUNGEN, VERFÜGUNGEN	
Bekanntmachung der Neufassung des MVG-Ausführungsgesetzes vom 16. Februar 2015	46
Kirchengesetz der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland zur Ausführung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-Ausführungsgesetz – MVG-AusfG)	46
Bekanntmachung über das Inkrafttreten des Zweiten Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 (Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD – MVG.EKD) vom 15. Februar 2015	50
Zweites Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 (Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD – MVG-EKD) vom 12. November 2013	50
Verordnung über Erholungsurlaub und Urlaub aus besonderen Anlässen für Kirchenbeamte – Urlaubsverordnung Kirchenbeamte (KBUrlVO) vom 6. Februar 2015	67
Arbeitsrechtsregelungen der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Kirche in Deutschland-Ost	69
Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 23/14 (Ordnung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen und Praktikanten – PraktO) vom 4. Dezember 2014	70
Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 24/14 (KAVO EKD-Ost) vom 4. Dezember 2014	70
Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 25/14 (Sicherungsordnung) vom 4. Dezember 2014	71
Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 26/14 (Friedhofsdienst) vom 4. Dezember 2014	72
Urkunde über die Erweiterung des Evangelischen Kirchengemeindeverbandes Kirchspiel Haynsburg, Evangelischer Kirchenkreis Naumburg-Weitz	72
B. PERSONALNACHRICHTEN	72
C. STELLENAUSSCHREIBUNGEN	72
D. BEKANNTMACHUNGEN UND MITTEILUNGEN	
Bekanntgabe der Satzung der „Stiftung Evangelische Predigerkirche Erfurt“	81
Umlage von Versicherungsprämien – Umlageprämien 2015	84
Veränderungen, Aufhebungen und Errichtungen von Stellen für Pfarrerrinnen, Pfarrer und ordinierte Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen im Rahmen der landeskirchlichen Festlegungen	84
Bekanntgabe von Kirchensiegeln und Außergeltungsetzung von Kirchensiegeln	85

Fürbitte für die 1. (Konstituierende) Tagung
der II. Landessynode der Evangelischen
Kirche in Mitteldeutschland
vom 16. bis 18. April 2015 in
Kloster Drübeck

Die II. Landessynode der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland ist zu ihrer konstituierenden Tagung für den 16. bis 18. April 2015 nach Kloster Drübeck einberufen worden. Im Mittelpunkt der Tagung werden verschiedene Wahlen sowie die Beschlussfassung u. a. über das Finanzgesetz der EKM stehen.

Wir bitten die Gemeinden, die Tagung der Synode in ihre Fürbitte aufzunehmen.

Erfurt, den 16. Februar 2015
(0191)

Brigitte Andrae
Präsidentin

**A. GESETZE, BESCHLÜSSE,
VERORDNUNGEN, VERFÜGUNGEN**

**Bekanntmachung der Neufassung
des MVG-Ausführungsgesetzes**

Vom 16. Februar 2015

Aufgrund des Artikels 3 des Kirchengesetzes über die Zustimmung zum Zweiten Kirchengesetz zum Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) und zur Änderung des MVG-Ausführungsgesetzes (MVG-AusfG) vom 22. November 2014 (ABl. S. 250) wird nachstehend der Wortlaut des MVG-Ausführungsgesetzes in der vom 1. Januar 2015 an geltenden Fassung bekannt gemacht. Die Neufassung berücksichtigt:

1. die Fassung der Bekanntmachung des Kirchengesetzes vom 20. November 2010 (ABl. 2011 S. 4),
2. den am 1. Januar 2015 in Kraft getretenen Artikel 2 des Kirchengesetzes vom 22. November 2014 (ABl. S. 250).

Erfurt, den 16. Februar 2015
(4720-01)

Das Landeskirchenamt
der Evangelischen Kirche
in Mitteldeutschland

Brigitte Andrae
Präsidentin

**Kirchengesetz der Evangelischen Kirche
in Mitteldeutschland zur Ausführung
des Kirchengesetzes über
Mitarbeitervertretungen in der
Evangelischen Kirche in Deutschland
(MVG-Ausführungsgesetz – MVG-AusfG)**

**Abschnitt 1:
Allgemeine Bestimmungen**

§ 1

Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD

Im Bereich der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (im Folgenden: Landeskirche) sowie im Bereich des Diakonischen Werkes Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland e. V. (im Folgenden: Diakonisches Werk) findet das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD vom 12. November 2013 (ABl. EKD S. 425) in der jeweils geltenden Fassung nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen Anwendung.

§ 2

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(zu § 2 Absatz 2 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD)

Personen, die im pfarramtlichen Dienst, in der Ausbildung oder in der Vorbereitung dazu stehen, sowie die Lehrenden an kirchlichen Hochschulen und Fachhochschulen gelten nicht als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieses Kirchengesetzes.

§ 3

Gemeinsame Mitarbeitervertretungen

(zu § 5 Absatz 3 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD)

- (1) In der Landeskirche werden Gemeinsame Mitarbeitervertretungen für den Kirchenkreis und seine Kirchengemeinden sowie deren öffentlich-rechtliche Verbände gebildet. Die Dienststellen dieser Körperschaften bilden eine Wahlgemeinschaft im Sinne des Mitarbeitervertretungsgesetzes.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für die Dienststellen der Kreiskirchenämter. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Kreiskirchenamtes können sich der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises, in dem das Kreiskirchenamt seinen Sitz hat, anschließen, wenn die Mehrheit der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dies beschließt und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung des Kreiskirchenamtes hergestellt wird.
- (3) Kirchengemeinden oder Teile von Kirchengemeinden oder Kirchenkreisen im Sinne des § 3 Absatz 2 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD, die die Voraussetzungen des § 5 Absatz 1 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD erfüllen, können eigene Mitarbeitervertretungen bilden. Der Antrag ist bei der zuständigen Dienststellenleitung einzureichen. Er bedarf der Zustimmung von mehr als der Hälfte der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Ergebnis der Entscheidung ist der zuständigen Superintendentin beziehungsweise dem zuständigen Superintendenten und dem Landeskirchenamt anzuzeigen.
- (4) Im Fall des Widerrufs der Entscheidung über die Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 6 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD finden die Vorschriften über die Neubildung von Mitarbeitervertretungen nach § 7 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD entsprechende Anwendung. Die bisherige gemeinsame Mitarbeitervertretung führt

die Geschäfte nach § 15 Absatz 4 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD weiter.

(5) Der Widerruf soll bis spätestens 31. Dezember des Jahres erfolgen, das dem Ablauf der Amtszeit der gemeinsamen Mitarbeitervertretung vorgeht.

Abschnitt 2: Wahlrecht

§ 4

Wählbarkeit

(zu § 10 Absatz 1 Buchstabe b)
Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD)

(1) Das Erfordernis für die Wählbarkeit in die Mitarbeitervertretung gemäß § 10 Absatz 1 Buchstabe b) Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD gilt für den Bereich der Landeskirche mit ihren Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und kirchlichen Verbänden und nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen für das Diakonische Werk.

(2) In Einrichtungen, Werken, Verbänden und sonstigen Diensten des Diakonischen Werkes kann die Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung beim Landeskirchenamt beantragen, dass jeweils für die Dauer einer Amtszeit die Anwendbarkeit des § 10 Absatz 1 Buchstabe b) Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD ausgesetzt wird. Im Antrag ist darzulegen, warum von dem Erfordernis nach Absatz 1 abgewichen werden soll. Hierbei ist das Verhältnis zwischen der Anzahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und der Anzahl jener Mitarbeiter darzulegen, die einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist, angehören. Der Antrag soll spätestens acht Wochen vor dem voraussichtlichen Wahltermin gestellt werden. Dem Antrag ist eine zuvor eingeholte schriftliche Stellungnahme der anderen antragsberechtigten Partei beizufügen. Diese hat die Stellungnahme nach Aufforderung binnen zwei Wochen abzugeben, ansonsten entfällt vorgenanntes Erfordernis nach Satz 4. Die antragstellende Partei leitet sodann ihren Antrag und die Stellungnahme über das Diakonische Werk an das Landeskirchenamt weiter.

(3) Wenn das Diakonische Werk und die jeweils andere antragsberechtigte Partei dem nach Absatz 2 gestellten Antrag zustimmen, ist dem Antrag zu entsprechen, andernfalls, entscheidet das Landeskirchenamt über den Antrag nach billigen Ermessen nach Lage der Akte. Hierbei ist das Verhältnis zwischen der Anzahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und der Anzahl der Mitarbeiter, die einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist, angehören, bei der Entscheidung angemessen zu berücksichtigen. Das Landeskirchenamt kann in seiner Entscheidung zur Auflage machen, dass zumindest ein Mitglied oder die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung Glied einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sein muss, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist.

(4) Anlässlich der Übernahme neuer Einrichtungen im Diakonischen Werk oder der Übernahme neuer Arbeitsbereiche durch Einrichtungen, Werke, Verbände oder sonstiger Dienste des Diakonischen Werkes kann der übernehmende Träger beim Landeskirchenamt einen Antrag auf Aussetzung des § 10 Absatz 1 Buchstabe b) Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD stellen. Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend.

§ 5

Wahlverfahren

(zu § 11 Absatz 1 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD);
Mitteilung des Wahlergebnisses

(1) Das Wahlverfahren für die Bildung der Mitarbeitervertretungen richtet sich nach der Wahlordnung zum Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD in der Fassung der Neubekanntmachung vom 8. Juni 2004 (ABl. EKD S. 347) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Die oder der Vorsitzende des Wahlvorstandes teilt das Ergebnis der Wahl der oder des Vorsitzenden (§ 23 Absatz 1 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD) unverzüglich der Leitung der Dienststelle, bei der die Mitarbeitervertretung gebildet ist, mit, sowie

- a) bei Dienststellen der Körperschaften der Landeskirche dem Landeskirchenamt,
- b) bei Dienststellen der Einrichtungen der Diakonie, die dem Diakonischen Werk angeschlossen sind, dem Diakonischen Werk.

(3) Änderungen in der Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung im Verlauf der Amtszeit teilt die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung unverzüglich den in Absatz 2 genannten Stellen mit.

(4) Werden vor Ablauf der Amtszeit Nachwahlen erforderlich, kann auch in Dienststellen mit mehr als 100 Wahlberechtigten das vereinfachte Wahlverfahren gemäß § 11 Absatz 1 Satz 3 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD Anwendung finden.

Abschnitt 3:

Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

§ 6

Einigungsstelle

(zu § 36a Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD)

Die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung können durch Dienstvereinbarung regeln, dass in der jeweiligen Dienststelle in Bedarfsfällen oder ständig eine Einigungsstelle gebildet wird. Eine Gesamtmitarbeitervertretung (§ 6 und § 6a MVG-EKD) oder eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung für mehrere benachbarte Dienststellen (§ 5 Absatz 2 MVG-EKD) können mit den jeweiligen Dienststellenleitungen durch Dienstvereinbarung eine gemeinsame Einigungsstelle für den Bedarfsfall oder eine ständige Einigungsstelle bilden. Im Übrigen greift § 36a Absatz 2 und 3 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD.

Abschnitt 4:

Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen (zu §§ 54 ff. Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD)

§ 7

Bildung; Zusammensetzung

(1) Für den Bereich der Landeskirche und des Diakonischen Werkes wird zu Beginn der regelmäßigen Amtszeit der Mitarbeitervertretungen für die Dauer von vier Jahren jeweils ein Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen (im Folgenden: Gesamtausschuss) gebildet.

(2) Die Gesamtausschüsse werden zu ihrer konstituierenden Sitzung jeweils von der oder dem bisherigen Vorsitzenden einberufen. Sie bestimmen jeweils aus ihrer Mitte den Vorsitz und dessen Stellvertretung.

§ 8

Verfahren; Ablauf

(1) Die Gesamtausschüsse treten mindestens zweimal jährlich zusammen. Ein Gesamtausschuss muss zusammentreten, wenn ein Viertel seiner Mitglieder es verlangt oder der Landeskirchenrat, das Landeskirchenamt oder der Vorstand des Diakonischen Werkes darum ersucht. Das Landeskirchenamt nimmt auf Verlangen des Gesamtausschusses an den Sitzungen teil. Über Sitzungen des Gesamtausschusses des Diakonischen Werkes ist auch dessen Vorstandsvorsitzende oder Vorstandsvorsitzender vorher zu verständigen. Die oder der Vorstandsvorsitzende nimmt an den Sitzungen teil, wenn der Gesamtausschuss dies verlangt. Sie oder er kann sich hierbei vertreten lassen. Die Sitzungen werden von der oder dem Vorsitzenden, im Verhinderungsfall von der oder dem stellvertretenden Vorsitzenden unter Angabe der Tagesordnung einberufen und geleitet.

(2) Die Gesamtausschüsse sind beschlussfähig, wenn außer der oder dem Vorsitzenden beziehungsweise der oder dem stellvertretenden Vorsitzenden jeweils die Hälfte der Mitglieder anwesend ist. Beschlüsse werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst.

(3) Die Sitzungen der Gesamtausschüsse sind nicht öffentlich. Sie können zu einzelnen Tagesordnungspunkten Sachkundige hinzuziehen. Die Mitglieder der Gesamtausschüsse sind verpflichtet, über die Sitzungen Verschwiegenheit zu wahren, wenn nichts anderes bestimmt wird oder sich dieses aus der Sache ergibt.

(4) Die Gesamtausschüsse können sich eine Geschäftsordnung geben.

§ 9

Arbeitsbefreiung; Freistellung

(1) Die Dienststellen haben den Mitgliedern der Gesamtausschüsse Arbeitsbefreiung gemäß § 19 Absatz 2 und 3 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD zu gewähren.

(2) Die Freistellung der oder des Vorsitzenden des Gesamtausschusses richtet sich zudem nach der Anzahl der Mitarbeitervertretungen im Zuständigkeitsbereich des jeweiligen Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen:

1–100	0,5 Stellen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten
101–150	1 Stelle der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten
ab 151	1,2 Stellen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten.

Auf Beschluss des Gesamtausschusses kann dieses Freistellungskontingent auf mehrere Mitarbeitervertreter verteilt werden.

§ 10

Kosten; jährliches Konsultationsgespräch

(1) Die erforderlichen Kosten aus der Tätigkeit der Gesamtausschüsse (Geschäftsführung, Sitzungen, Reisekosten) werden von der Landeskirche beziehungsweise dem Diakonischen Werk getragen.

(2) Zwischen den Vertretern der Gesamtausschüsse und des Landeskirchenrates findet jährlich ein Konsultationsgespräch zur Erörterung arbeits-, dienst- und mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen sowie zum Austausch von Vorschlägen und Anregungen statt.

§ 11

Aufgaben und Beteiligung der Gesamtausschüsse

(1) Über die in § 55 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD zugewiesenen Aufgaben hinaus haben die Gesamtausschüsse die Aufgabe, die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission für die jeweilige Dienstnehmerseite sowie deren Stellvertretung nach Maßgabe des jeweils geltenden Arbeitsrechtsregelungsgesetzes zu berufen.

(2) Der Gesamtausschuss des Diakonischen Werkes hat darüber hinaus folgende weitere Aufgaben:

- Herstellen des Einvernehmens mit dem Vorstand des Diakonischen Werkes über die Berufung der Vorsitzenden der Kammern des KirchengERICHTS sowie deren Stellvertretung,
- Vorschlagsrecht zur Berufung der beisitzenden Mitglieder der Kammern des KirchengERICHTS für die Dienstnehmerseite sowie deren Stellvertretung,
- Benennung des Beisitzers des Schlichtungsausschusses nach Maßgabe des jeweils geltenden Arbeitsrechtsregelungsgesetzes,
- Vorschlagsrecht zur einvernehmlichen Berufung der oder des Vorsitzenden der jeweiligen Kammer des KirchengERICHTS sowie der Stellvertretung.

(3) Kommt ein Gesamtausschuss seinen Aufgaben nach Absatz 1 Buchstabe a) oder Absatz 2 Buchstabe b) nicht oder nicht in der gesetzlich vorgeschriebenen Weise nach, können diese durch Kirchengesetz oder durch Verordnung des Landeskirchenrates ganz oder teilweise anderen Gremien oder Stellen übertragen werden.

(4) Die zuständigen Organe der Leitung der Landeskirche und des Diakonischen Werkes informieren vor der allgemeinen Regelung arbeits-, dienst- oder mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen, für die sie zuständig sind, den jeweils zuständigen Gesamtausschuss so rechtzeitig und umfassend, dass dieser vor der Beschlussfassung eine Stellungnahme abgeben kann, die Gegenstand der abschließenden Beratung sein muss. Auf Verlangen ist die Angelegenheit mit dem zuständigen Gesamtausschuss zu erörtern. Der Gesamtausschuss kann verlangen, dass, soweit seine Vorstellungen in die endgültigen Beschlussvorlagen nicht aufgenommen worden sind, diese dem zuständigen Beschlussorgan mit Begründung und einer Stellungnahme des Landeskirchenamtes oder des Vorstandes des Diakonischen Werkes mitgeteilt werden.

(5) Der Gesamtausschuss kann die Mitglieder der Mitarbeitervertretungen zum Erfahrungsaustausch und zu Fortbildungsveranstaltungen einladen.

§ 12

Gesamtausschuss der Landeskirche

(1) Der Gesamtausschuss der Landeskirche besteht aus bis zu 15 Mitgliedern. Die Mitarbeitervertretungen eines Propstsprengels wählen aus ihrer Mitte jeweils zwei Mitglieder und deren Stellvertretung in den Gesamtausschuss. Die Wahl erfolgt in einer Wahlversammlung, die von den bisherigen Vertreterinnen oder Vertretern des Propstsprengels im Gesamtausschuss einzuberufen ist. Mitarbeitervertretungen, die aus mehr als einer Person bestehen, werden von ihrer oder ihrem Vorsitzenden vertreten. Für das Wahlverfahren ist § 12 der Wahlordnung sinngemäß anzuwenden.

(2) Der Gesamtausschuss der Landeskirche kann nach seiner Konstituierung bis zu fünf weitere Mitglieder hinzuberufen, um zu gewährleisten, dass alle Dienstbereiche vertreten sind. Für die hinzuberufenen Mitglieder sind Stellvertreter zu benennen.

(3) Vertreter des Landeskirchenrates sollen den Gesamtausschuss

schuss der Landeskirche einmal im Jahr zur Erörterung arbeits-, dienst- und mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen einladen.

§ 13

Gesamtausschuss des Diakonischen Werkes;
Delegiertenversammlung; Regionalkonvente

- (1) Der Gesamtausschuss im Bereich des Diakonischen Werkes besteht aus bis zu 18 Mitgliedern.
- (2) Zehn Mitglieder werden von den Regionalkonventen und drei Mitglieder von der Delegiertenversammlung in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt. Stellvertretende Mitglieder sind die Vorgeschlagenen, auf welche die in der Reihenfolge nächst niedrigere Zahl der Stimmen entfällt oder die bei der Feststellung der gewählten Mitglieder durch Los ausgeschieden sind. Scheidet ein Mitglied aus dem Gesamtausschuss aus, wird vom jeweiligen Gremium ein neues Mitglied gewählt.
- (3) Der Gesamtausschuss des Diakonischen Werkes kann nach seiner Konstituierung bis zu fünf weitere Mitglieder hinzuberufen, um zu gewährleisten, dass alle diakonischen Arbeitsbereiche vertreten sind. Für die hinzuberufenen Mitglieder sind Stellvertreter zu benennen.
- (4) § 12 Absatz 3 gilt für den Gesamtausschuss des Diakonischen Werkes entsprechend.
- (5) Die Delegiertenversammlung ist die Versammlung der Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitervertretungen im Bereich des Diakonischen Werkes. Die Delegiertenversammlung wird von dem Gesamtausschuss mindestens einmal jährlich einberufen und von deren Vorsitzender oder deren Vorsitzenden geleitet. Die Delegiertenversammlung ist beschlussfähig, wenn nach ordnungsgemäßer Einladung, die schriftlich unter Angabe der Tagesordnung spätestens zwei Wochen vor dem geplanten Termin zugestellt werden muss, außer der oder dem Vorsitzenden beziehungsweise der oder dem stellvertretenden Vorsitzenden die Hälfte der Delegierten anwesend ist. Die Delegiertenversammlung fasst ihre Beschlüsse mit einfacher Stimmenmehrheit.
- (6) Die Delegiertenversammlung hat folgende Aufgaben:
 - a) Wahl von drei Mitgliedern des Gesamtausschusses,
 - b) Entgegennahme des Tätigkeitsberichtes der oder des Vorsitzenden des Gesamtausschusses,
 - c) Information und Erörterung von Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung, soweit nicht andere Mitarbeitervertretungsorgane nach diesem Kirchengesetz zuständig sind.
- (7) Im Bereich des Diakonischen Werkes werden fünf Regionalkonvente der Mitarbeitervertretungen gebildet, davon einer für den Bereich der Evangelischen Landeskirche Anhalts. Die Einteilung der anderen Regionen wird durch Verordnung des Landeskirchenrates im Einvernehmen mit der Evangelischen Landeskirche Anhalts und im Benehmen mit dem Gesamtausschuss des Diakonischen Werkes festgelegt.
- (8) Die Regionalkonvente können zweimal jährlich zusammentreten. Die Regionalkonvente wählen für die Dauer ihrer Amtszeit aus ihrer Mitte eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden sowie eine Stellvertretung. Die Regionalkonvente sind beschlussfähig, wenn außer der oder dem Vorsitzenden beziehungsweise der oder dem stellvertretenden Vorsitzenden die Hälfte der Mitglieder anwesend ist. Die Regionalkonvente fassen ihre Beschlüsse mit einfacher Stimmenmehrheit.
- (9) Die Regionalkonvente haben folgende Aufgaben:
 - a. Wahl von jeweils zwei Mitgliedern des Gesamtausschusses,
 - b. Informationsaustausch zwischen den Mitarbeitervertretungen.

- (10) In die Delegiertenversammlung und den Regionalkonvent entsenden Mitarbeitervertretungen mit
 - a) bis zu drei Mitgliedern jeweils eine Delegierte oder einen Delegierten,
 - b) bis zu fünf Mitgliedern jeweils zwei Delegierte,
 - c) sechs und mehr Mitgliedern jeweils drei Delegierte.
- (11) Bestehen in den Dienststellen oder Einrichtungen Vertretungen der Jugendlichen und der Auszubildenden oder sind Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewählt, kann je Dienststelle oder Einrichtung aus diesen Interessenvertretungen je eine Person an den Sitzungen der Regionalkonvente mit beratender Stimme teilnehmen.
- (12) Durch Kirchengesetz oder durch Verordnung des Landeskirchenrates können der Delegiertenversammlung und den Regionalkonventen weitere Aufgaben zugewiesen werden.

§ 14

Neubildung des Gesamtausschusses

Nehmen der Gesamtausschuss der Landeskirche oder des Diakonischen Werkes oder einzelne Mitglieder dieser Gesamtausschüsse die ihnen kirchengesetzlich übertragenen Aufgaben pflichtwidrig nicht wahr, so gilt § 17 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD mit der Maßgabe, dass das Antragsrecht zum Ausschluss eines Mitglieds oder zur Auflösung des Gesamtausschusses wegen grober Verletzung der Pflichten jedem Gremium, das Mitglieder in den Gesamtausschuss entsendet, zusteht.

§ 15

Kontaktausschuss der Gesamtausschüsse

Der Gesamtausschuss der Landeskirche und der Gesamtausschuss des Diakonischen Werkes entsenden jeweils drei Mitglieder in einen gemeinsamen Kontaktausschuss. Der Kontaktausschuss soll insbesondere die Wahrnehmung der Aufgaben gemäß § 55 Absatz 1 Buchstabe a) und b) Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD befördern. Der Kontaktausschuss soll mindestens zweimal im Jahr zusammentreten.

**Abschnitt 5:
Rechtsschutz**

(zu §§ 57, 58 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD)

§ 16

Zuständigkeit der Kirchengerichte

- (1) Zur Entscheidung von Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung mitarbeitervertretungsrechtlicher Bestimmungen ergeben, wird nach § 57 Absatz 1 Satz 3 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD für den Bereich der verfassten Kirche die Zuständigkeit des Kirchengerichts der EKD begründet.
- (2) Das Kirchengericht der EKD ist für die Prüfung der Wirksamkeit des Beschlusses der Einigungsstelle (§ 6) zuständig.
- (3) Für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten im Bereich des Diakonischen Werkes ist das Kirchengericht der EKD zuständig. Für die Führung der Geschäfte des Kirchengerichts wird eine Geschäftsstelle im Diakonischen Werk eingerichtet.
- (4) Das Kirchengericht der EKD besteht aus zwei Kammern. Die Zuständigkeit der ersten und zweiten Kammer für die Regionen im Bereich des Diakonischen Werkes wird durch Verordnung (§ 13 Absatz 7) geregelt.

- (5) Die erste und die zweite Kammer vertreten sich jeweils gegenseitig.
 (6) Das Kirchengengericht kann sich eine Geschäftsordnung geben.

§ 17

Zusammensetzung der Kammern

- (1) Jede Kammer besteht aus drei Mitgliedern, von denen eines den Vorsitz führt. Für jedes Mitglied sind zwei stellvertretende Mitglieder zu bestellen. Als beisitzende Mitglieder sind je eine Vertreterin oder ein Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Dienstgeberseite zu berufen. Das beisitzende Mitglied auf Dienstgeberseite muss einer Dienststellenleitung des jeweiligen Bereichs angehören. Mindestens eine von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern benannte Stellvertretung darf nicht Mitglied des jeweiligen Gesamtausschusses sein.
 (2) Zur oder zum Vorsitzenden und zur oder zum stellvertretenden Vorsitzenden ist nur wählbar, wer die Befähigung zum Richteramt oder zum höheren Verwaltungsdienst hat und nicht haupt- oder nebenberuflich im Dienst einer kirchlichen Körperschaft oder einer Einrichtung der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland steht.
 (3) Für beisitzende Mitglieder, die im Dienst einer kirchlichen Körperschaft oder Einrichtung der Diakonie im räumlichen Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes stehen, finden die Bestimmungen des § 59 Absatz 3 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD entsprechende Anwendung.

§ 18

Berufung der Mitglieder des Kirchengengerichts

- (1) Die Mitglieder der Kammern werden vom Landeskirchenrat berufen.
 (2) Die Vorsitzenden der Kammern des Kirchengengerichts und ihre Stellvertretung werden für die jeweilige Kammer auf einvernehmlichen Vorschlag gemäß § 58 Absatz 3 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD berufen. Kommt ein einvernehmlicher Vorschlag nicht spätestens bis zum Ende der auslaufenden Amtszeit zustande, erfolgt die Wahl durch die Landessynode nach Anhörung des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen des Diakonischen Werkes und des Dienstgeberverbandes.
 (3) Die Berufung der beisitzenden Mitglieder und ihrer Stellvertretung auf der Dienstgeberseite erfolgt auf Vorschlag des Dienstgeberverbandes des Diakonischen Werkes. Die Berufung der beisitzenden Mitglieder und ihrer Stellvertretung auf Dienstnehmerseite erfolgt auf Vorschlag des Gesamtausschusses des Diakonischen Werkes.

Abschnitt 6:**Übergangs- und Schlussbestimmungen**

§ 15

(weggefallen)

§ 16

Regelung für benachbarte Gliedkirchen der EKD

(weggefallen)

§ 17

Mitarbeitervertretungen; Wählbarkeit

(weggefallen)

§ 18

Gesamtausschüsse

(weggefallen)

§ 19

(Inkrafttreten, Außerkrafttreten)

**Bekanntmachung über das Inkrafttreten
 des Zweiten Kirchengesetzes
 über Mitarbeitervertretungen in der
 Evangelischen Kirche in Deutschland 2013
 (Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD –
 MVG.EKD)**

Vom 15. Februar 2015

Gemäß Artikel 4 Absatz 2 des Kirchengesetzes über die Zustimmung zum Zweiten Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 (Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD – MVG.EKD) und zur Änderung des MVG-Ausführungsgesetzes (MVG-AusfG) vom 22. November 2014 (ABl. S. 250) wird hiermit bekannt gemacht, dass der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung vom 13. Dezember 2014 (ABl. EKD 2015 S. 8) das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD für die Evangelische Kirche in Mitteldeutschland zum 1. Januar 2015 in Kraft gesetzt hat. Nachfolgend erfolgt die Bekanntgabe des Wortlautes.

Erfurt, den 15. Februar 2015
 (4720-01)

Das Landeskirchenamt der
 Evangelischen Kirche
 in Mitteldeutschland

i. A. Thomas Brucksch
 Kirchenrat

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

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

Inhaltsverzeichnis

Präambel

- I. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen
 § 1 Grundsatz
 § 2 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
 § 3 Dienststellen
 § 4 Dienststellenleitungen
 II. Abschnitt Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung
 § 5 Mitarbeitervertretungen
 § 6 Gesamtmitarbeitervertretungen
 § 6a Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverband

- § 7 Neubildung von Mitarbeitervertretungen
- § 8 Zusammensetzung
- III. Abschnitt Wahl der Mitarbeitervertretung
 - § 9 Wahlberechtigung
 - § 10 Wählbarkeit
 - § 11 Wahlverfahren
 - § 12 Wahlvorschläge
 - § 13 Wahlschutz, Wahlkosten
 - § 14 Anfechtung der Wahl
- IV. Abschnitt Amtszeit
 - § 15 Amtszeit
 - § 16 Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit
 - § 17 Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung
 - § 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft
- V. Abschnitt Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung
 - § 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung
 - § 20 Freistellung von der Arbeit
 - § 21 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz
 - § 22 Schweigepflicht
- VI. Abschnitt Geschäftsführung
 - § 23 Vorsitz
 - § 23a Ausschüsse
 - § 24 Sitzungen
 - § 25 Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung
 - § 26 Beschlussfassung
 - § 27 Sitzungsniederschrift
 - § 28 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz
 - § 29 Geschäftsordnung
 - § 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung
- VII. Abschnitt Mitarbeiterversammlung
 - § 31 Mitarbeiterversammlung
 - § 32 Aufgaben
- VIII. Abschnitt Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung
 - § 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit
 - § 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung
 - § 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung
 - § 36 Dienstvereinbarungen
 - § 36a Einigungsstelle
 - § 37 Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung
 - § 38 Mitbestimmung
 - § 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen persönlichen Angelegenheiten
 - § 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten
 - § 41 Eingeschränkte Mitbestimmung
 - § 42 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
 - § 43 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen
 - § 44 Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten
 - § 45 Mitberatung
 - § 46 Fälle der Mitberatung
 - § 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung
 - § 48 Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

- IX. Abschnitt Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen
 - § 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden
 - § 50 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
 - § 51 Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
 - § 52 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
 - § 52a Gesamtschwerbehindertenvertretung
 - § 53 Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen
- X. Abschnitt Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen
 - § 54 Bildung von Gesamtausschüssen
 - § 55 Aufgaben des Gesamtausschusses
 - § 55a Ständige Konferenz, Bundeskonferenz, Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland
 - § 55b Aufgaben der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz
 - § 55c Geschäftsführung
 - § 55d Weitere Regelungen
- XI. Abschnitt Kirchengerechtlicher Rechtsschutz
 - § 56 Kirchengerechtlicher Rechtsschutz
 - § 57 Bildung von Kirchengerichten
 - § 57a Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland
 - § 58 Bildung und Zusammensetzung der Kammern
 - § 59 Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengerichts
 - § 59a Berufung der Richter und Richterinnen des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland
 - § 60 Zuständigkeit der Kirchengerichte
 - § 61 Durchführung des kirchengerechtlichen Verfahrens in erster Instanz
 - § 62 Verfahrensordnung
 - § 63 Rechtsmittel
 - § 63a Einhaltung auferlegter Verpflichtungen, Ordnungsgeld
- XII. Abschnitt Schlussbestimmungen
 - § 64 Übernahmebestimmungen

Präambel

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

**I. Abschnitt
Allgemeine Bestimmungen**

**§ 1
Grundsatz**

(1) Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststellen kirchlicher Körperschaften, Anstalten und Stiftungen der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen sowie ihrer Zusammenschlüsse und der Einrichtungen der Diakonie

sind nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden.

(2) Einrichtungen der Diakonie nach Absatz 1 sind das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. sowie die gliedkirchlichen Diakonischen Werke und die ihnen angeschlossenen selbstständigen Werke, Einrichtungen und Geschäftsstellen.

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

§ 2

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

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

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

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

§ 3

Dienststellen

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

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

(3) Entscheidungen nach Absatz 2 über die Geltung von Dienststellenteilen sowie Einrichtungen der Diakonie als

Dienststellen können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. Für das Verfahren gilt Absatz 2 entsprechend.

§ 4

Dienststellenleitungen

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

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

II. Abschnitt

Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

§ 5

Mitarbeitervertretungen

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

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

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

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

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

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

§ 6

Gesamtmitarbeitervertretungen

(1) Bestehen bei einer kirchlichen Körperschaft, Anstalt, Stiftung oder einem Werk oder bei einer Einrichtung der

Diakonie mehrere Mitarbeitervertretungen, ist auf Antrag der Mehrheit dieser Mitarbeitervertretungen eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden; bei zwei Mitarbeitervertretungen genügt der Antrag einer Mitarbeitervertretung.

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

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

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

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

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

§ 6a

Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund

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

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

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

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

§ 7

Neubildung von Mitarbeitervertretungen

(1) Sofern keine Mitarbeitervertretung besteht, hat die Dienststellenleitung, im Falle des § 6 die Gesamtmitarbeitervertretung, unverzüglich eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstandes einzuberufen. Kommt die Bil-

dung einer Mitarbeitervertretung nicht zu Stande, so ist auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten und spätestens nach Ablauf einer Frist von jeweils längstens einem Jahr erneut eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen, um einen Wahlvorstand zu bilden.

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

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

§ 8

Zusammensetzung

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

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

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

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

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

III. Abschnitt

Wahl der Mitarbeitervertretung

§ 9

Wahlberechtigung

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

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

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

§ 10
Wählbarkeit

- (1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag
- a) der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören und
 - b) Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist; eine anderweitige Regelung bleibt den Gliedkirchen unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten vorbehalten.
- Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als drei Monate, so sind auch diejenigen wählbar, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle sind.
- (2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die
- a) infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen,
 - b) am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beurlaubt sind,
 - c) zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden,
 - d) als Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in das kirchengemeindliche Leitungsorgan gewählt worden sind.

§ 11
Wahlverfahren

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

§ 12
Wahlvorschläge

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

§ 13
Wahlschutz, Wahlkosten

- (1) Niemand darf die Wahl der Mitarbeitervertretung behindern oder in unlauterer Weise beeinflussen. Insbesondere dürfen Wahlberechtigte in der Ausübung des aktiven oder des passiven Wahlrechts nicht beschränkt werden.
- (2) Die Versetzung, Zuweisung oder Abordnung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes oder eines Wahlbewerbers oder einer Wahlbewerberin ist ohne seine oder ihre Zustimmung bis zur Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig.
- (3) Die Kündigung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines

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

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

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

§ 14
Anfechtung der Wahl

- (1) Die Wahl kann innerhalb von zwei Wochen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, von mindestens drei Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung bei dem Kirchengenicht schriftlich angefochten werden, wenn geltend gemacht wird, dass gegen wesentliche Bestimmungen über die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen und der Verstoß nicht behoben worden ist.
- (2) Wird kirchengerichtlich festgestellt, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis beeinflusst oder geändert werden konnte, so ist das Wahlergebnis für ungültig zu erklären und die Wiederholung der Wahl anzuordnen.

IV. Abschnitt
Amtszeit

§ 15
Amtszeit

- (1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.
- (2) Die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April statt; die Amtszeit der bisherigen Mitarbeitervertretung endet am 30. April.
- (3) Findet außerhalb der allgemeinen Wahlzeit eine Mitarbeitervertretungswahl statt, so ist unabhängig von der Amtszeit der Mitarbeitervertretung in der nächsten allgemeinen Wahlzeit erneut zu wählen. Ist eine Mitarbeitervertretung am 30. April des Jahres der regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahl noch nicht ein Jahr im Amt, so ist nicht neu zu wählen; die Amtszeit verlängert sich um die nächste regelmäßige Amtszeit.
- (4) Die bisherige Mitarbeitervertretung führt die Geschäfte bis zu deren Übernahme durch die neu gewählte Mitarbeitervertretung weiter, längstens jedoch sechs Monate über den Ablauf ihrer Amtszeit hinaus. Alsdann ist nach § 7 zu verfahren.

§ 16

Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung
vor Ablauf der Amtszeit

- (1) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit unverzüglich neu zu wählen, wenn
- a) (weggefallen)
 - b) die Mitarbeitervertretung mit den Stimmen der Mehrheit der Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat,
 - c) die Mitarbeitervertretung nach § 17 aufgelöst worden ist.
- (2) In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die Neuwahl einzuleiten. Bis zum Abschluss der Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die Aufgaben der Mitarbeitervertretung wahr, längstens aber für einen Zeitraum von sechs Monaten, soweit nicht die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt wird.
- (3) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit durch Nachwahl auf die nach § 8 Absatz 1 erforderliche Zahl der Mitglieder unverzüglich zu ergänzen, wenn die Zahl ihrer Mitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der in § 8 Absatz 1 vorgeschriebenen Zahl gesunken ist. Für die Nachwahl gelten die Vorschriften über das Wahlverfahren entsprechend. Hat die Amtszeit der Mitarbeitervertretung im Fall von Satz 1 bereits mehr als drei Jahre betragen, so findet anstelle einer Nachwahl eine Neuwahl statt.

§ 17

Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung
der Mitarbeitervertretung

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

§ 18

Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft

- (1) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch
- a) Ablauf der Amtszeit,
 - b) Niederlegung des Amtes,
 - c) Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
 - d) Ausscheiden aus der Dienststelle,
 - e) Verlust der Wählbarkeit,
 - f) Beschluss nach § 17.
- Abweichend von Buchstabe d erlischt die Mitgliedschaft nicht, wenn übergangslos ein neues Dienst- oder Arbeitsverhältnis zu einem anderen Dienstherrn oder Arbeitgeber begründet wird, der zum Zuständigkeitsbereich derselben Mitarbeitervertretung gehört.
- (2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht,
- a) solange einem Mitglied die Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben untersagt ist,
 - b) wenn ein Mitglied voraussichtlich länger als drei Monate an der Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben oder seines Amtes als Mitglied der Mitarbeitervertretung gehindert ist,
 - c) wenn ein Mitglied für länger als drei Monate beurlaubt oder aufgrund einer Arbeitsrechtsregelung oder von gesetzlichen Vorschriften freigestellt wird.
- (3) In den Fällen des Absatzes 1 und für die Dauer des

Ruhens der Mitgliedschaft nach Absatz 2 rückt die Person als Ersatzmitglied in die Mitarbeitervertretung nach, die bei der vorhergehenden Wahl die nächstniedrigere Stimmenzahl erreicht hat.

- (4) Das Ersatzmitglied nach Absatz 3 tritt auch dann in die Mitarbeitervertretung ein, wenn ein Mitglied verhindert ist, an einer Sitzung teilzunehmen, sofern dies zur Sicherstellung der Beschlussfähigkeit der Mitarbeitervertretung erforderlich ist.
- (5) Bei Beendigung der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen alle in ihrem Besitz befindlichen Unterlagen, die sie in ihrer Eigenschaft als Mitglied der Mitarbeitervertretung erhalten haben, der Mitarbeitervertretung auszuhändigen. Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Absatz 1 aus einer Person, sind die Unterlagen der neuen Mitarbeitervertretung auszuhändigen.

V. Abschnitt

Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

§ 19

Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot,
Arbeitsbefreiung

- (1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus. Sie dürfen weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden.
- (2) Die für die Tätigkeit notwendige Zeit ist den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ohne Minderung ihrer Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren, soweit die Aufgaben nicht in der Zeit der Freistellung nach § 20 erledigt werden können. Ist einem Mitglied der Mitarbeitervertretung die volle Ausübung seines Amtes in der Regel innerhalb seiner Arbeitszeit nicht möglich, so ist es auf Antrag von den ihm obliegenden Aufgaben in angemessenem Umfang zu entlasten. Dabei sind die besonderen Gegebenheiten des Dienstes und der Dienststelle zu berücksichtigen. Soweit erforderlich soll die Dienststellenleitung für eine Ersatzkraft sorgen. Können die Aufgaben der Mitarbeitervertretung aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden, so ist hierfür auf Antrag Freizeitausgleich zu gewähren.
- (3) Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die ihnen für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln, die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von insgesamt vier Wochen während einer Amtszeit zu gewähren. Berücksichtigt wird die tatsächliche zeitliche Inanspruchnahme, höchstens aber die bis zur täglichen Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin oder eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters. Über die Aufteilung des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen auf die einzelnen Mitglieder kann eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. Die Dienststellenleitung kann die Arbeitsbefreiung versagen, wenn dienstliche Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt worden sind.

§ 20

Freistellung von der Arbeit

- (1) Über die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung von der Arbeit soll eine Vereinbarung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung für die Dauer der Amtszeit der Mitarbeitervertretung getroffen werden.
- (2) Kommt eine Vereinbarung nach Absatz 1 nicht zu Stande,

sind zur Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung auf deren Antrag von ihrer übrigen dienstlichen Tätigkeit in Dienststellen mit in der Regel

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

mehr als insgesamt 1.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen je angefangene 500 ein weiteres Mitglied der Mitarbeitervertretung jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freizustellen. Maßgeblich ist die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 9. 3 Satz 1 gilt nicht für die Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung (§ 6) sowie des Gesamtausschusses (§ 54).

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

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

§ 21

Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

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

(2) Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung darf nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder der Zustimmung des Ersatzmitgliedes, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht. Die Sätze 1 und 2 gelten für einen Zeitraum von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit entsprechend, es sei denn, dass die Amtszeit durch Beschluss nach § 17 beendet wurde. § 38 Absätze 3 und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann.

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

(4) Für das Verfahren gilt § 38 entsprechend.

§ 22

Schweigepflicht

(1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Kirchengesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind verpflichtet, über die ihnen dabei bekannt gewordenen Ange-

legenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. Diese Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung oder aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis. In Personalangelegenheiten gilt dies gegenüber den Betroffenen, bis das formale Beteiligungsverfahren in den Fällen der Mitberatung oder Mitbestimmung begonnen hat, insbesondere bis der Mitarbeitervertretung ein Antrag auf Zustimmung zu einer Maßnahme vorliegt. Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf die Verhandlungsführung und das Verhalten der an der Sitzung Teilnehmenden.

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

VI. Abschnitt Geschäftsführung

§ 23

Vorsitz

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

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

§ 23a

Ausschüsse

(1) Die Mitarbeitervertretung kann die Bildung von Ausschüssen beschließen, denen jeweils mindestens drei Mitglieder der Mitarbeitervertretung angehören müssen, und den Ausschüssen Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen; dies gilt nicht für den Abschluss und die Kündigung von Dienstvereinbarungen. Die Übertragung und der Widerruf der Übertragung von Aufgaben zur selbstständigen Erledigung erfordern eine Dreiviertelmehrheit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Die Übertragung und der Widerruf sind der Dienststellenleitung schriftlich anzuzeigen.

(2) In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Mitarbeitervertretung die Bildung eines Ausschusses für Wirtschaftsfragen beschließen. Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen hat die Aufgabe, die Mitarbeitervertretung über wirtschaftliche Angelegenheiten zu unterrichten. Die Dienststellenleitung hat den Ausschuss für Wirtschaftsfragen rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrichtung unter Aushändigung der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Einrichtung gefährdet werden, sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten gehören insbesondere die Angelegenheiten nach § 34 Absatz 2. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf dieser

Grundlage mit dem Ausschuss für Wirtschaftsfragen mindestens einmal im Jahr, auf ein mit Gründen versehenes Verlangen der Mitarbeitervertretung einmal im Kalendervierteljahr, über die wirtschaftliche Lage der Einrichtung zu beraten. Sie kann eine Person nach § 4 Absatz 2 mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragen. Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen kann im erforderlichen Umfang Sachverständige aus der Dienststelle hinzuziehen. Für die am Ausschuss für Wirtschaftsfragen beteiligten Personen gilt § 22 entsprechend.

§ 24
Sitzungen

- (1) Nach Bestandskraft der Wahl hat der Wahlvorstand, im Fall der vereinfachten Wahl die Versammlungsleitung, innerhalb einer Woche die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur Vornahme der nach § 23 vorgesehenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten, bis die Mitarbeitervertretung über ihren Vorsitz entschieden hat.
- (2) Der oder die Vorsitzende beraumt die weiteren Sitzungen der Mitarbeitervertretung an, setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlungen. Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. Dies gilt auch für die Interessenvertretungen besonderer Mitarbeitergruppen (§§ 49 bis 53), soweit sie ein Recht auf Teilnahme an der Sitzung haben. Kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung an der Sitzung nicht teilnehmen, so hat es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich mitzuteilen.
- (3) Der oder die Vorsitzende hat eine Sitzung einzuberufen und einen Gegenstand auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies ein Viertel der Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung beantragt. Dies gilt auch bei Angelegenheiten, die Schwerbehinderte oder jugendliche Beschäftigte betreffen, wenn die Vertrauensperson der Schwerbehinderten oder die Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden dies beantragen und die Behandlung des Gegenstandes keinen Aufschub duldet.
- (4) Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Die Mitarbeitervertretung hat bei der Einberufung von Sitzungen die dienstlichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Die Dienststellenleitung soll von Zeitpunkt und Ort der Sitzungen vorher verständigt werden. Die Sitzungen sind nicht öffentlich.

§ 25
Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung

- (1) Mitglieder der Dienststellenleitung sind berechtigt, an den Sitzungen teilzunehmen, die auf ihr Verlangen anberaumt sind. Die Dienststellenleitung ist berechtigt, zu diesen Sitzungen Sachkundige hinzuzuziehen. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf Verlangen der Mitarbeitervertretung an Sitzungen teilzunehmen oder sich vertreten zu lassen.
- (2) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Punkten der Tagesordnung sachkundige Personen einladen.
- (3) Für Personen, die nach den Absätzen 1 und 2 an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilnehmen, gilt die Schweigepflicht nach § 22. Sie sind ausdrücklich darauf hinzuweisen.

§ 26
Beschlussfassung

- (1) Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist.
- (2) Die Mitarbeitervertretung fasst ihre Beschlüsse mit der

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

- (3) An der Beratung und der Beschlussfassung dürfen Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht teilnehmen, wenn der Beschluss
 - a) ihnen selbst oder ihren nächsten Angehörigen (Eltern, Ehegatten, eingetragenen Lebenspartnern oder Lebenspartnerinnen, Kindern und Geschwistern),
 - b) einer von ihnen kraft Gesetzes oder Vollmacht vertretenen natürlichen oder juristischen Person einen Vor- oder Nachteil bringen kann.
- (4) Die Mitarbeitervertretung beschließt in Abwesenheit der Personen, die nach § 25 Absätze 1 und 2 an der Sitzung teilgenommen haben.

§ 27
Sitzungsniederschrift

- (1) Über jede Sitzung der Mitarbeitervertretung und ihrer Ausschüsse nach § 23a Absatz 1 Satz 1 ist eine Niederschrift anzufertigen, die mindestens die Namen der An- oder Abwesenden, die Tagesordnung, die gefassten Beschlüsse, die Wahlergebnisse und die jeweiligen Stimmenverhältnisse enthalten muss. Die Niederschrift ist von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung oder des Ausschusses und einem weiteren Mitglied der Mitarbeitervertretung zu unterzeichnen.
- (2) Hat die Dienststellenleitung an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilgenommen, so ist ihr ein Auszug aus der Niederschrift über die Verhandlungspunkte zuzuleiten, die im Beisein der Dienststellenleitung verhandelt worden sind.

§ 28
Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz

- (1) Die Mitarbeitervertretung kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Ort und Zeit bestimmt sie im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung.
- (2) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben das Recht, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle an den Arbeitsplätzen aufzusuchen, sofern dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.
- (3) Versäumnis von Arbeitszeit, die für den Besuch von Sprechstunden oder durch sonstige Inanspruchnahme der Mitarbeitervertretung erforderlich ist, hat keine Minderung der Bezüge zur Folge.

§ 29
Geschäftsordnung

Einzelheiten der Geschäftsführung kann die Mitarbeitervertretung in einer Geschäftsordnung regeln.

§ 30
Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

- (1) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung hat die Dienststelle in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel,

dienststellenübliche technische Ausstattung und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.

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

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

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

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

VII. Abschnitt Mitarbeiterversammlung

§ 31 Mitarbeiterversammlung

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

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

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

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

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

(6) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemein-

same Versammlung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten. Für Teilversammlungen gelten die Absätze 1 bis 5 entsprechend. Die Mitarbeitervertretung kann darüber hinaus Teilversammlungen durchführen, wenn dies zur Erörterung der besonderen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eines Arbeitsbereichs oder bestimmter Personengruppen erforderlich ist.

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

§ 32 Aufgaben

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

(2) Die Mitarbeiterversammlung wählt den Wahlvorstand.

VIII. Abschnitt Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

§ 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit

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

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

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

§ 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Dienststellenleitung soll die Mitarbeitervertretung bereits während der Vorbereitung von Entscheidungen informieren und die Mitarbeitervertretung, insbesondere bei organisatorischen oder

sozialen Maßnahmen, frühzeitig an den Planungen beteiligen. In diesem Rahmen kann die Mitarbeitervertretung insbesondere an den Beratungen von Ausschüssen und Kommissionen beteiligt werden.

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

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

Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese zu informieren.

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

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

§ 35

Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

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

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

(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere

- a) Maßnahmen anregen, die der Arbeit in der Dienststelle und ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienen,
- b) dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden,
- c) Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entgegennehmen und, soweit diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinwirken,
- d) die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs-

und schutzbedürftiger Personen in die Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten,

- e) für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken,
- f) die Integration ausländischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fördern,
- g) Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern.

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

§ 36

Dienstvereinbarungen

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

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

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

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

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

§ 36a

Einigungsstelle

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

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

(3) Zum notwendigen Inhalt einer Dienstvereinbarung über die Bildung von Einigungsstellen gehören Regelungen über das Besetzungsverfahren, das Verfahren vor der Einigungsstelle und über den Umfang der Einigungs- und Regelungsbezugnis sowie deren Kosten. Die Dienstvereinbarung kann vorsehen, dass in Angelegenheiten, die durch Beschluss der Einigungsstelle bereits entschieden sind, die Kirchengerichte für

Mitarbeitervertretungssachen nur insoweit zur Überprüfung und Entscheidung angerufen werden dürfen, als gerügt wird, dass der Inhalt des Einigungsstellenbeschlusses mit diesem Kirchengesetz oder anderen Rechtsvorschriften und Dienstvereinbarungen rechtlich unvereinbar ist.

§ 37

Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung

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

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

§ 38

Mitbestimmung

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

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

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

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

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

§ 39

Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

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

§ 40

Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

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

§ 41

Eingeschränkte Mitbestimmung

- (1) Die Mitarbeitervertretung darf in den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung (§§ 42 und 43) mit Ausnahme des Falles gemäß § 42 Buchstabe b (ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit) ihre Zustimmung nur verweigern, wenn
- a) die Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift, eine Vertragsbestimmung, eine Dienstvereinbarung, eine Verwaltungsanordnung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt,
 - b) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der oder die durch die Maßnahme betroffene oder andere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist,
 - c) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass eine Einstellung zur Störung des Friedens in der Dienststelle führt.
- (2) Im Falle des § 42 Buchstabe b (ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit) darf die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung nur verweigern, wenn die Kündigung gegen eine Rechtsvorschrift, eine arbeitsrechtliche Regelung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt.
- (3) Für das Verfahren bei der eingeschränkten Mitbestimmung gilt § 38 entsprechend.

§ 42

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

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

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

§ 43

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

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffent-

lich-rechtlichen Dienstverhältnissen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht:

- a) Einstellung,
- b) (aufgehoben)
- c) Umwandlung des Kirchenbeamtenverhältnisses in ein solches anderer Art,
- d) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung in besonderen Fällen,
- e) Verlängerung der Probezeit,
- f) Beförderung,
- g) Übertragung eines anderen Amtes, das mit einer Zulage ausgestattet ist,
- h) Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung oder Übertragung eines anderen Amtes mit gleichem Endgrundgehalt mit Änderung der Amtsbezeichnung,
- i) Zulassung zum Aufstiegsverfahren, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe,
- j) dauernde Übertragung eines höher oder niedriger bewerteten Dienstpostens,
- k) Umsetzung innerhalb der Dienststelle bei gleichzeitigem Ortswechsel,
- l) Versetzung, Zuweisung oder Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer zu einer anderen Dienststelle oder einem anderen Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 46 Buchstabe d mitbestimmt,
- m) Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze,
- n) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
- o) Versagung sowie Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
- p) Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe oder auf Widerruf, wenn die Entlassung nicht beantragt worden ist,
- q) vorzeitige Versetzung in den Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten oder der Kirchenbeamtin,
- r) Versetzung in den Wartestand oder einstweiligen Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten oder der Kirchenbeamtin.

§ 44

Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten

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

§ 45

Mitberatung

(1) In den Fällen der Mitberatung ist der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig vor der Durchführung bekannt zu geben und auf Verlangen mit ihr zu erörtern. Die Mitarbeitervertretung kann die Erörterung nur innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der beabsichtigten

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

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

§ 46

Fälle der Mitberatung

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht:

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

§ 47

Initiativrecht der Mitarbeitervertretung

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

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

§ 48

Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

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

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

IX. Abschnitt

Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen

§ 49

Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden

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

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

Gewählt werden eine Person bei Dienststellen mit in der Regel 5 bis 15 Wahlberechtigten; drei Personen bei Dienststellen mit in der Regel mehr als insgesamt 15 Wahlberechtigten.

(2) Die Amtszeit beträgt zwei Jahre.

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

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

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

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

(6) Dienststellenleitung und Jugend- und Auszubildendenvertretung sollen mindestens einmal im Halbjahr zu gemeinsamen Besprechungen zusammentreten. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung mit einem Mitglied mit beratender Stimme teilzunehmen. Sie hat Stimmrecht bei Beschlüssen, die überwiegend die Belange Jugendlicher und Auszubildender berühren.

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

§ 50

Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

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

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

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

(4) Für die Wählbarkeit gilt § 10 entsprechend.

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

§ 51

Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

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

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

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

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

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

(6) Die Vertrauensperson hat das Recht, mindestens einmal

im Jahr eine Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Dienststelle durchzuführen. Die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften der §§ 31 und 32 gelten dabei entsprechend.

§ 52

Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

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

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

§ 52a

Gesamtschwerbehindertenvertretung

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

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

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

§ 53

Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen

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

X. Abschnitt

Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen

§ 54

Bildung von Gesamtausschüssen

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

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

§ 55

Aufgaben des Gesamtausschusses

Dem Gesamtausschuss sollen insbesondere folgende Aufgaben zugewiesen werden:

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

§ 55a

Ständige Konferenz, Bundeskonferenz, Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland

- (1) Die gliedkirchlichen Gesamtausschüsse und die Gesamtmitarbeitervertretung der Einrichtungen, Amts- und Dienststellen der Evangelischen Kirche in Deutschland bilden die Ständige Konferenz.
- (2) Die Gesamtausschüsse im diakonischen Bereich bilden die Bundeskonferenz.
- (3) Zusammen bilden die Vorstände der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz der Diakonie den Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland. Dieser tritt in der Regel einmal im Jahr zu einer Sitzung zusammen.
- (4) Die Gesamtausschüsse nach § 54 Absatz 1 entsenden aus ihrer Mitte jeweils zwei Mitglieder in die Ständige Konferenz oder in die Bundeskonferenz.

§ 55b

Aufgaben der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz

Die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz haben insbesondere folgende Aufgaben:

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

§ 55c

Geschäftsführung

- (1) Die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz wählen jeweils aus ihrer Mitte ein vorsitzendes und vier weitere Mitglieder des Vorstandes.
- (2) Der Vorstand führt die laufenden Geschäfte. Die Amtszeit beträgt vier Jahre.
- (3) Für die dem Vorstand übertragenen Aufgaben werden ein Mitglied zu 100 vom Hundert oder zwei Mitglieder zu jeweils 50 vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit Vollbeschäftigter unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt. Durch Vereinbarung kann eine abweichende Regelung über die Verteilung der Freistellung vereinbart werden.

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

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

§ 55d

Weitere Regelungen

- (1) Einzelheiten der Geschäftsführung kann die Ständige Konferenz oder die Bundeskonferenz in einer Geschäftsordnung regeln.
- (2) Erforderliche Reisen der Mitglieder des Vorstandes der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz gelten als Dienstreisen.
- (3) Im Übrigen gelten die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes sinngemäß.

XI. Abschnitt Kirchengerichtlicher Rechtsschutz

§ 56

Kirchengerichtlicher Rechtsschutz

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

§ 57

Bildung von Kirchengenichten

- (1) Die Gliedkirchen und die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse errichten Kirchengenichte für den Bereich des gliedkirchlichen Zusammenschlusses, der Gliedkirche und ihres Diakonischen Werkes oder für mehrere Gliedkirchen und Diakonischen Werke gemeinsam. Die Kirchengenichte bestehen aus einer oder mehreren Kammern. Das Recht der Gliedkirchen und der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse kann abweichend von Satz 1 die Zuständigkeit des Kirchengenichts der Evangelischen Kirche in Deutschland begründen.
- (2) Durch Vereinbarungen mit Institutionen außerhalb des Geltungsbereichs dieses Kirchengesetzes kann bestimmt werden, dass ein Kirchengenicht für diese Institutionen zuständig ist, sofern die Institutionen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes oder Bestimmungen wesentlich gleichen Inhalts für ihren Bereich anwenden.

§ 57a

Zuständigkeitsbereich des Kirchengenichts der Evangelischen Kirche in Deutschland

Das Kirchengenicht der Evangelischen Kirche in Deutschland ist zuständig

- a) für den Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Amts- und Dienststellen und Einrichtungen;
- b) für das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. und seine Dienststellen und die ihm unmittelbar angeschlossenen rechtlich selbstständigen Einrichtungen;

- c) für die Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland, die gemäß § 57 sowie gemäß § 5 Absatz 2 Nummer 2 und § 6 Absatz 1 des Kirchengengerichtsgesetzes eine Zuständigkeit begründen;
- d) für die kirchlichen und freikirchlichen Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen, für die gemäß § 6 Absatz 2 des Kirchengengerichtsgesetzes die Zuständigkeit begründet wird, sowie
- e) für Mitgliedseinrichtungen der gliedkirchlichen Diakonischen Werke, die das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD aufgrund einer Befreiung von der Anwendung des gliedkirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts anwenden.

§ 58

Bildung und Zusammensetzung der Kammern

- (1) Eine Kammer besteht aus drei Mitgliedern. Die Gliedkirchen können andere Besetzungen vorsehen. Vorsitzende und beisitzende Mitglieder müssen zu kirchlichen Ämtern in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland wählbar sein. Sofern das Kirchengengericht auch für Freikirchen zuständig ist, können auch deren Mitglieder berufen werden. Für jedes Mitglied wird mindestens ein stellvertretendes Mitglied berufen.
- (2) Vorsitzende sowie deren Stellvertreter und Stellvertreterinnen müssen die Befähigung zum Richteramt haben. Sie dürfen nicht in öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen zu einer kirchlichen Körperschaft oder einer Einrichtung der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland stehen.
- (3) Für die Berufung von Vorsitzenden und deren Stellvertretern oder Stellvertreterinnen soll ein einvernehmlicher Vorschlag der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite vorgelegt werden.
- (4) Für jede Kammer werden als beisitzende Mitglieder mindestens je ein Vertreter oder eine Vertreterin der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und ein Vertreter oder eine Vertreterin der Dienstgeber berufen; das Gleiche gilt für die stellvertretenden Mitglieder.
- (5) Das Nähere regeln
 1. der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung,
 2. die Gliedkirchen für ihren Bereich.

§ 59

Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengengerichts

- (1) Die Mitglieder des Kirchengengerichts sind unabhängig und nur an das Gesetz und ihr Gewissen gebunden. Sie haben das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und auf eine gute Zusammenarbeit hinzuwirken. Sie unterliegen der richterlichen Schweigepflicht.
- (2) Mitglied des Kirchengengerichts kann nicht sein, wer einem kirchenleitenden Organ der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Gliedkirche sowie den leitenden Organen des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e. V. oder der gliedkirchlichen Diakonischen Werke angehört.
- (3) Die Amtszeit der Mitglieder des Kirchengengerichts beträgt sechs Jahre. Solange eine neue Besetzung nicht erfolgt ist, bleiben die bisherigen Mitglieder im Amt.
- (4) § 19 Absatz 1 bis 3, § 21 und § 22 Absatz 1 Satz 1 bis 3 und 5 sowie Absatz 2 gelten entsprechend.

§ 59a

Berufung der Richter und Richterinnen
des Kirchengengerichtshofes der Evangelischen Kirche
in Deutschland

- (1) Für die Berufung der Vorsitzenden Richter und Vorsitzenden Richterinnen soll ein einvernehmlicher Vorschlag der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite vorgelegt werden. Kommt ein einvernehmlicher Vorschlag nicht spätestens binnen einer Frist von sechs Monaten nach dem Ablauf der regelmäßigen Amtszeit zu Stande, kann eine Berufung auch ohne Vorliegen eines solchen Vorschlags erfolgen.
- (2) Die übrigen Richter und Richterinnen werden je als Vertreter oder Vertreterin der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vom Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie als Vertreter oder Vertreterin der Dienstgeber vom Kirchenamt benannt.
- (3) Das Nähere regelt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung.

§ 60

Zuständigkeit der Kirchengengerichte

- (1) Die Kirchengengerichte entscheiden auf Antrag unbeschadet der Rechte des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin über alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung dieses Kirchengesetzes zwischen den jeweils Beteiligten ergeben.
- (2) In den Fällen, in denen die Kirchengengerichte wegen der Frage der Geltung von Dienststellenteilen und Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen angerufen werden (§ 3), entscheiden sie über die Ersetzung des Einvernehmens.
- (3) In den Fällen, in denen die Kirchengengerichte wegen des Abschlusses von Dienstvereinbarungen angerufen werden (§ 36), wird von ihnen nur ein Vermittlungsvorschlag unterbreitet.
- (4) In den Fällen der Mitberatung (§ 46) stellen die Kirchengengerichte nur fest, ob die Beteiligung der Mitarbeitervertretung erfolgt ist. Ist die Beteiligung unterblieben, hat dies die Unwirksamkeit der Maßnahme zur Folge.
- (5) In den Fällen, die einem eingeschränkten Mitbestimmungsrecht unterliegen (§§ 42 und 43), haben die Kirchengengerichte lediglich zu prüfen und festzustellen, ob für die Mitarbeitervertretung ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 vorliegt. Wird festgestellt, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 vorliegt, gilt die Zustimmung der Mitarbeitervertretung als ersetzt.
- (6) In den Fällen der Mitbestimmung entscheiden die Kirchengengerichte über die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Die Entscheidung muss sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften und im Rahmen der Anträge von Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung halten.
- (7) In den Fällen der Nichteinigung über Initiativen der Mitarbeitervertretung (§ 47 Absatz 2) stellen die Kirchengengerichte fest, ob die Weigerung der Dienststellenleitung, die von der Mitarbeitervertretung beantragte Maßnahme zu vollziehen, rechtswidrig ist. Die Dienststellenleitung hat erneut unter Berücksichtigung des Beschlusses über den Antrag der Mitarbeitervertretung zu entscheiden.
- (8) Der kirchengengerichtliche Beschluss ist verbindlich. Die Gliedkirchen können bestimmen, dass ein Aufsichtsorgan einen rechtskräftigen Beschluss auch durch Ersatzvornahme durchsetzen kann, sofern die Dienststellenleitung die Umsetzung verweigert.

§ 61

Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens
in erster Instanz

- (1) Sofern keine besondere Frist für die Anrufung der Kirchengerichte festgelegt ist, beträgt die Frist zwei Monate nach Kenntnis einer Maßnahme oder eines Rechtsverstoßes im Sinne von § 60 Absatz 1.
- (2) Der oder die Vorsitzende der Kammer hat zunächst durch Verhandlungen mit den Beteiligten auf eine gütliche Einigung hinzuwirken (Einigungsgespräch). Gelingt diese nicht, so ist die Kammer einzuberufen. Im Einvernehmen der Beteiligten kann der oder die Vorsitzende der Kammer allein entscheiden.
- (3) Das Einigungsgespräch findet unter Ausschluss der Öffentlichkeit statt.
- (4) Die Beteiligten können zu ihrem Beistand jeweils eine Person hinzuziehen, die Mitglied einer Kirche sein muss, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen angehört. Für die Übernahme der Kosten findet § 30 Anwendung. Im Streitfall entscheidet der oder die Vorsitzende der Kammer.
- (5) Der oder die Vorsitzende der Kammer kann den Beteiligten aufgeben, ihr Vorbringen schriftlich vorzubereiten und Beweise anzutreten. Die Kammer entscheidet aufgrund einer von dem oder der Vorsitzenden anberaumten mündlichen Verhandlung, bei der alle Mitglieder der Kammer anwesend sein müssen. Die Kammer tagt öffentlich, sofern nicht nach Feststellung durch die Kammer besondere Gründe den Ausschluss der Öffentlichkeit erfordern. Der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung ist in der Verhandlung Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Die Kammer soll in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinwirken. Im Einvernehmen mit den Beteiligten kann von einer mündlichen Verhandlung abgesehen und ein Beschluss im schriftlichen Verfahren gefasst werden.
- (6) Die Kammer entscheidet durch Beschluss, der mit Stimmenmehrheit gefasst wird. Stimmenthaltung ist unzulässig. Den Anträgen der Beteiligten kann auch teilweise entsprochen werden.
- (7) Der Beschluss ist zu begründen und den Beteiligten zuzustellen. Er wird mit seiner Zustellung wirksam.
- (8) Der oder die Vorsitzende der Kammer kann einen offensichtlich unbegründeten Antrag ohne mündliche Verhandlung zurückweisen. Gleiches gilt, wenn das Kirchengericht für die Entscheidung über einen Antrag offenbar unzuständig ist oder eine Antragsfrist versäumt ist. Die Zurückweisung ist in einem Bescheid zu begründen. Der Bescheid ist zuzustellen. Der Antragsteller oder die Antragstellerin kann innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des Bescheides mündliche Verhandlung beantragen.
- (9) Für das Verfahren werden Gerichtskosten nicht erhoben. Für die Übernahme der außergerichtlichen Kosten, die zur Rechtsverfolgung und Rechtsverteidigung notwendig waren, findet § 30 Anwendung.
- (10) Kann in Eilfällen die Kammer nicht rechtzeitig zusammentreten, trifft der oder die Vorsitzende auf Antrag einstweilige Verfügungen.

§ 62

Verfahrensordnung

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

§ 63

Rechtsmittel

- (1) Gegen die verfahrensbeendenden Beschlüsse der Kirchengerichte findet die Beschwerde an den Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland statt. § 87 Arbeitsgerichtsgesetz findet entsprechende Anwendung. Für die Anfechtung der nicht verfahrensbeendenden Beschlüsse findet § 78 Arbeitsgerichtsgesetz entsprechende Anwendung.
- (2) Die Beschwerde bedarf der Annahme durch den Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland. Sie ist anzunehmen, wenn
1. ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses bestehen,
 2. die Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat,
 3. der Beschluss von einer Entscheidung des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Entscheidung eines obersten Landesgerichts oder eines Bundesgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder
 4. ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem der Beschluss beruhen kann.
- Für die Darlegung der Annahmegründe finden die für die Beschwerdebegründung geltenden Vorschriften Anwendung.
- (3) Die Entscheidung nach Absatz 2 trifft der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland ohne mündliche Verhandlung. Die Ablehnung der Annahme ist zu begründen.
- (4) Die Kirchengerichte in erster Instanz legen dem Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland die vollständigen Verfahrensakten vor.
- (5) Einstweilige Verfügungen kann der Vorsitzende Richter oder die Vorsitzende Richterin in dringenden Fällen allein treffen.
- (6) Die Entscheidungen des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland sind endgültig.
- (7) Im Übrigen finden, soweit kirchengesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist, die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über die Beschwerde im Beschlussverfahren in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.

§ 63a

Einhaltung auferlegter Verpflichtungen, Ordnungsgeld

- (1) Ist ein Beteiligter zu einer Leistung oder Unterlassung verpflichtet, kann das Kirchengericht angerufen werden, wenn die auferlegten Verpflichtungen nicht innerhalb eines Monats nach Eintritt der Rechtskraft des Beschlusses erfüllt sind.
- (2) Stellt das Kirchengericht auf Antrag eines Beteiligten fest, dass die Verpflichtungen nach Absatz 1 nicht erfüllt sind, kann es ein Ordnungsgeld von bis zu 5.000 Euro verhängen.

XII. Abschnitt

Schlussbestimmungen

§ 64

Übernahmebestimmungen

- (1) Die Gliedkirchen können in den Übernahmebestimmungen regeln, dass Maßnahmen abweichend von diesem Kirchengesetz weiterhin der Mitbestimmung unterliegen, soweit Regelungen der Gliedkirchen dies bisher vorsehen.
- (2) Darüber hinaus kann bestimmt werden, dass Maßnahmen, die bisher einem Beteiligungsrecht unterlagen, das in seiner Wirkung nicht über die eingeschränkte Mitbestimmung hinausgeht, der eingeschränkten Mitbestimmung unterworfen werden.

**Verordnung über Erholungsurlaub und Urlaub aus besonderen Anlässen für Kirchenbeamte –
Urlaubsverordnung Kirchenbeamte
(KBUrlVO)**

Vom 6. Februar 2015

Der Landeskirchenrat der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland hat aufgrund von § 38 Absatz 4 Kirchenbeamten-gesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland und Artikel 82 Absatz 1 der Verfassung der Evangelischen Kirche in Mit-teldeutschland (Kirchenverfassung EKM – KVerfEKM) vom 5. Juli 2008 (ABl. S. 183) folgende Verordnung beschlossen:

**Abschnitt 1:
Allgemeine Vorschriften**

**§ 1
Geltungsbereich**

Diese Verordnung regelt die Gewährung von Erholungsurlaub und Urlaub aus besonderen Anlässen für Kirchenbeamte der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland.

**§ 2
Gewährleistung des Dienstbetriebes**

Der beantragte Urlaub ist nach den folgenden Vorschriften zu erteilen, sofern die ordnungsmäßige Erledigung der Dienstge-schäfte gewährleistet und eine Vertretung gesichert ist.

**§ 3
Wartezeit**

Erholungsurlaub kann erst sechs Monate nach der Einstellung in den kirchlichen Dienst (Wartezeit) beansprucht werden. Er kann vor Ablauf der Wartezeit gewährt werden, wenn dienstli-che oder persönliche Gründe dies erfordern.

**§ 4
Urlaubsjahr und Urlaubsdauer**

- (1) Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- (2) Der Urlaub beträgt für Kirchenbeamte, deren regelmäßige Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche verteilt ist, für jedes Urlaubsjahr 30 Tage.
- (3) Schwerbehinderte Kirchenbeamte haben gemäß § 125 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) Anspruch auf zu-sätzlichen Urlaub von 5 Arbeitstagen im Urlaubsjahr.
- (4) Kirchenbeamten steht für jeden vollen Monat der Dienst-leistungspflicht ein Zwölftel des Jahresurlaubs nach Absatz 1 zu, wenn
 1. sie im Laufe des Urlaubsjahres in den Dienst eingetreten sind,
 2. ein Urlaub ohne Besoldung durch Aufnahme des Dienstes vorübergehend unterbrochen wird,
 3. das Kirchenbeamtenverhältnis im Laufe des Urlaubsjah-res endet oder
 4. der Kirchenbeamte im Laufe des Urlaubsjahres in den Ruhestand tritt.
- (5) Der Jahresurlaub nach Absatz 1 wird für jeden vollen Ka-lendermonat
 1. eines Urlaubs ohne Besoldung oder
 2. einer Freistellung vom Dienst um ein Zwölftel gekürzt.

(6) Ist die regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt des Ur-laubsjahres auf mehr oder weniger als fünf Tage in der Kalen-derwoche verteilt, ist der Urlaubsanspruch nach Absatz 2 ent-sprechend umzurechnen.

(7) In einem Urlaubsjahr zu viel gewährter Zusatz- oder Er-holungsurlaub ist so bald wie möglich durch Anrechnung auf einen neuen Urlaubsanspruch auszugleichen, es sei denn, der Kirchenbeamte stellt nachträglich einen Antrag auf Beurlau-bung ohne Fortzahlung der Besoldung. Soweit Kirchenbeamte den ihnen zustehenden Zusatz- oder Erholungsurlaub vor dem Beginn eines Urlaubs ohne Besoldung oder vor Beginn der mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote nicht erhalten haben, ist der Resturlaub nach dem Ende dieses Urlaubs ohne Besoldung oder dieser Schutzfristen dem Erholungsurlaub des laufenden Urlaubsjahres hinzuzufügen. Gleiches gilt für Zu-satz- oder Erholungsurlaub, den sie wegen einer vorüberge-henden Dienstunfähigkeit nicht erhalten haben, soweit dieser anderenfalls verfallen wäre oder verfallen wird. Nach den Sät-zen 2 und 3 übertragener Resturlaub kann in vollem Umfang nach Maßgabe des § 8 angespart werden.

**§ 5
Anrechnung von Urlaub**

Der Anspruch auf Erholungsurlaub besteht nicht, soweit dem Kirchenbeamten für das laufende Kalenderjahr bereits von ei-nem früheren Arbeit- oder Dienstgeber Urlaub gewährt wor-den ist.

**§ 6
Widerruf und Verlegung**

(1) Erholungsurlaub kann ausnahmsweise widerrufen wer-den, wenn bei Abwesenheit des Kirchenbeamten die ord-nungsmäßige Erledigung der Dienstgeschäfte nicht gewähr-leistet ist. Durch den Widerruf entstehende Mehraufwendun-gen werden nach den Bestimmungen des Reisekostenrechts ersetzt.

(2) Beantragt der Kirchenbeamte aus wichtigen Gründen den Urlaub hinauszuschieben oder abzurechnen, so ist dem Antrag zu entsprechen, wenn dies mit den Erfordernissen des Diens-tes vereinbar ist und die Arbeitskraft des Kirchenbeamten da-durch nicht gefährdet wird.

**§ 7
Urlaubsabwicklung, Übertragung auf das Folgejahr, Verfall des Urlaubs**

(1) Der Urlaub soll grundsätzlich im Urlaubsjahr in Anspruch genommen werden.

(2) Eine Übertragung des Erholungsurlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende dienstliche oder in der Person des Kirchenbeamten liegende Gründe dies rechtfertigen. Dringende in seiner Person liegende Gründe hat der Kirchenbeamte in einem Antrag zur Übertragung des Er-holungsurlaubs darzulegen. Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen einer vorübergehenden Dienstunfähigkeit oder aus dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten wer-den, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.

§ 8

Urlaubsansparung zur Kinderbetreuung

- (1) Kirchenbeamte können auf Antrag den Erholungsurlaub nach § 4 Absatz 2, der einen Zeitraum von vier Wochen übersteigt, ansparen, solange ihnen für mindestens ein Kind unter zwölf Jahren die Personensorge zusteht.
- (2) Der angesparte Erholungsurlaub wird dem Erholungsurlaub des zwölften Urlaubsjahres ab der Geburt des letzten Kindes hinzugefügt, soweit er noch nicht abgewickelt ist. Eine zusammenhängende Inanspruchnahme des angesparten Erholungsurlaubs von mehr als 30 Arbeitstagen soll mindestens drei Monate vorher beantragt werden. Bei der Urlaubsgewährung sind dienstliche Belange zu berücksichtigen.

§ 9

Erkrankung

- (1) Werden Kirchenbeamte während ihres Urlaubs durch Krankheit dienstunfähig und zeigen sie dies unverzüglich an, wird ihnen die Zeit der Dienstunfähigkeit nicht auf den Erholungsurlaub angerechnet. Die Dienstunfähigkeit ist durch ein ärztliches, auf Verlangen durch ein amts- oder vertrauensärztliches Zeugnis nachzuweisen.
- (2) Für die Inanspruchnahme von Urlaub wegen der Erkrankung über die bewilligte Zeit hinaus bedarf es einer neuen Bewilligung.

Abschnitt 2:**Urlaub aus besonderen Anlässen**

§ 10

Urlaub zur Ausübung staatsbürgerlicher Rechte und zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten

- (1) Für die Dauer der notwendigen Abwesenheit vom Dienst ist Urlaub unter Fortzahlung der Besoldung zu gewähren
1. für Teilnahme an öffentlichen Wahlen und Abstimmungen,
 2. zur Wahrnehmung amtlicher, insbesondere gerichtlicher oder polizeilicher Termine, soweit sie nicht durch private Angelegenheiten des Kirchenbeamten veranlasst sind,
 3. zur Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit oder eines öffentlichen Ehrenamtes, wenn der Kirchenbeamte zur Übernahme gesetzlich verpflichtet ist, es sei denn, dass er sich für diese Tätigkeit oder dieses Ehrenamt beworben hat.
- (2) Beruht eine ehrenamtliche Tätigkeit oder ein öffentliches Ehrenamt auf gesetzlicher Vorschrift, besteht aber zur Übernahme keine Verpflichtung, kann der zur Ausübung erforderliche Urlaub unter Fortzahlung der Besoldung gewährt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

§ 11

Urlaub zur Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres

Zur Ableistung eines freiwilligen sozialen Jahres oder eines freiwilligen ökologischen Jahres im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes kann Kirchenbeamten Urlaub unter Wegfall der Besoldung bis zu 24 Monaten gewährt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

§ 12

Urlaub für fachliche und kirchliche Zwecke

- (1) In folgenden Fällen kann Urlaub unter Fortzahlung der Besoldung gewährt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen:
1. zur Ablegung von Prüfungen (Klausurarbeiten und mündliche Prüfung) nach einer Aus- oder Fortbildung im Sinne von § 13;
 2. für die Teilnahme an Sitzungen der Verfassungsorgane oder überörtlicher Verwaltungsgremien der Evangelische Kirche in Mitteldeutschland oder der Evangelischen Kirche in Deutschland, wenn der Kirchenbeamte dem Verfassungsorgan oder Gremium nicht von Amts wegen aufgrund seines Dienstes als Mitglied angehört, sowie an Veranstaltungen des Deutschen Evangelischen Kirchentages.
- (2) Urlaub nach Absatz 1 darf im Einzelfall drei Arbeitstage, in besonders begründeten Fällen oder bei mehreren Veranstaltungen fünf Arbeitstage im Urlaubsjahr nicht überschreiten.

§ 13

Fortbildungsurlaub

Kirchenbeamte haben nach Maßgabe der jeweils geltenden Regelungen über die Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitenden Anspruch auf Fortbildungsurlaub.

§ 14

Urlaub für Familienheimfahrten

Trennungsgeldberechtigten nach § 3 Absatz 3 Satz 2 Buchstabe a oder b der Verordnung über das Trennungsgeld bei Abordnungen und Versetzungen im Inland (Trennungsgeldverordnung – TGV), deren regelmäßige Arbeitszeit auf mindestens fünf Tage in der Woche verteilt ist, kann oder, wenn ihnen keine Reisebeihilfe für eine wöchentliche Heimfahrt zusteht, soll Urlaub unter Fortzahlung der Besoldung bis zu sechs Arbeitstagen im Urlaubsjahr für Familienheimfahrten gewährt werden. Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist mit den dienstlichen Bedürfnissen abzustimmen. Bei einer Entfernung von weniger als 150 Kilometern zwischen der Wohnung der Familie und der Dienststelle wird kein Urlaub für Familienheimfahrten gewährt.

§ 15

Urlaub aus persönlichen Anlässen

- (1) Aus wichtigen persönlichen Gründen kann, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, Urlaub unter Fortzahlung der Besoldung im notwendigen Umfang gewährt werden; in den nachstehenden Fällen wird Urlaub in dem angegebenen Umfang gewährt:
1. Niederkunft der Ehefrau oder bei eingetragener Lebenspartnerschaft der Lebenspartnerin 1 Arbeitstag,
 2. Tod des Ehepartners oder des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes, eines Elternteils oder einer Schwester, eines Bruders 2 Arbeitstage,
 3. Umzug an einen anderen Ort aus dienstlichem Anlass 1 Arbeitstag,
 4. 10-, 20-, 30 und 40-jähriges Dienstjubiläum 1 Arbeitstag,
 5. schwere Erkrankung einer oder eines im Haushalt des Kirchenbeamten lebenden Angehörigen 1 Arbeitstag im Urlaubsjahr,

6. schwere Erkrankung eines Kindes unter zwölf Jahren oder eines behinderten und auf Hilfe angewiesenen Kindes für jedes Kind bis zu vier Arbeitstage im Urlaubsjahr,
7. schwere Erkrankung der Betreuungsperson eines Kindes des Kirchenbeamten, dass das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, bis zu 4 Arbeitstagen im Urlaubsjahr.
8. kirchliche Trauung des Kirchenbeamten 1 Arbeitstag
9. Taufe, Einsegnung (Konfirmation), Erstkommunion oder Eheschließung eines Kindes des Kirchenbeamten 1 Arbeitstag.

In den Fällen des Satzes 1 Nummer 7 kann Kirchenbeamten, deren Dienstbezüge oder Anwärterbezüge die Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Absatz 6 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch nicht überschreiten, darüber hinaus Urlaub bis zum Umfang von insgesamt 75 Prozent der in § 45 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch für eine Freistellung von der Arbeitsleistung jeweils vorgesehenen Arbeitstage gewährt werden. In den Fällen des Satzes 1 Nummer 5 bis 7 wird Urlaub nur gewährt, soweit keine andere Person zur Pflege oder Betreuung zur Verfügung steht. In diesen Fällen können auch halbe Urlaubstage gewährt werden, deren Länge sich nach der Hälfte der für den jeweiligen Arbeitstag festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit richtet. In den Fällen des Satzes 1 Nummer 6 und 7 muss die Notwendigkeit der Anwesenheit des Kirchenbeamten zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege der erkrankten Person ärztlich bescheinigt werden.

(2) Für die Dauer der notwendigen Abwesenheit vom Dienst bei amts-, vertrauens- oder versorgungsärztlich angeordneter Untersuchung oder kurzfristiger Behandlung einschließlich der Anpassung, Wiederherstellung oder Erneuerung von Körperersatzstücken oder wegen einer sonstigen ärztlichen Behandlung des Kirchenbeamten, die während der Arbeitszeit erfolgen muss, ist Urlaub unter Fortzahlung der Besoldung zu gewähren, wenn dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

(3) Für eine Heilkur, eine Heilbehandlung in einem Sanatorium und für eine Maßnahme der medizinischen Rehabilitation für Mütter und Väter nach § 41 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch, deren Notwendigkeit durch ein amts- oder vertrauensärztliches Zeugnis nachgewiesen ist und dem Anerkennungsbescheid der Beihilfefestsetzungsstelle und den darin genannten Festlegungen zum Kurort entsprechend durchgeführt wird, wird Urlaub unter Fortzahlung der Besoldung gewährt; Dauer und Häufigkeit des Urlaubs bestimmen sich nach den Beihilfevorschriften. Soweit für eine in Satz 1 bezeichnete Kur kein Urlaub unter Fortzahlung der Besoldung gewährt wird, ist auf Antrag des Kirchenbeamten Urlaub unter Wegfall der Besoldung oder Erholungsurlaub zu gewähren.

§ 16

Urlaub in anderen Fällen

(1) Urlaub unter Wegfall der Besoldung kann gewährt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Urlaub für mehr als drei Monate kann nur in besonders begründeten Fällen durch das Landeskirchenamt bewilligt werden.

(2) Dient Urlaub, der für einen in den §§ 10 bis 15 nicht genannten Zwecke gewährt wird, auch dienstlichen Zwecken, kann die Besoldung durch den Dienstvorgesetzten bis zur Dauer von zwei Wochen, durch das Landeskirchenamt bis zur Dauer von sechs Monaten, für die sechs Wochen überschreitende Zeit jedoch nur bis zur halben Höhe, belassen werden.

(3) Genehmigt das Landeskirchenamt, dass der Kirchenbeamte während seines Erholungsurlaubs einen am Urlaubsort eingerichteten regelmäßigen Kurpredigerdienst in vollem Umfang übernimmt, so ist auf Antrag die Gesamtdauer des Erholungsurlaubs um die Hälfte der Dauer der Dienstleistung, höchstens jedoch um zwei Wochen zu verlängern.

Abschnitt 3:

Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 17

Übergangsvorschrift

(1) Für Kirchenbeamte, die nach der bis zum 31. März 2015 geltenden Rechtslage einen Urlaubsanspruch von mehr als 30 Tagen haben, bleibt dieser Urlaubsanspruch bestehen.

(2) Für aus dem Urlaubsjahr 2014 und 2015 auf das jeweilige Folgejahr übertragenen Erholungsurlaub, sind die bis zum 31. März 2015 geltenden Regelungen zur Übertragung des Erholungsurlaubs auf das Folgejahr und über den Verfall des Urlaubs anzuwenden.

§ 18

Gleichstellungsklausel

Die in dieser Verordnung verwendeten Personen-, Funktions- und Amtsbezeichnungen gelten für Männer und Frauen in gleicher Weise.

§ 19

Inkrafttreten

(1) Diese Verordnung tritt am 1. April 2015 in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt die Verordnung über den Urlaub der Kirchenbeamten (Urlaubsordnung Kirchenbeamte) vom 7. Oktober 1994 (ABl. EKKPS S. 124), zuletzt geändert durch Verordnung vom 22. September 1997 (ABl. EKKPS S. 41) außer Kraft.

Erfurt, den 6. Februar 2015

(4522-01)

Der Landeskirchenrat
der Evangelischen Kirche
in Mitteldeutschland

Ilse Junkermann
Landesbischofin

Arbeitsrechtsregelungen der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Kirche in Deutschland-Ost

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche in Deutschland-Ost hat gemäß § 2 Absatz 2 Arbeitsrechtsregelungsgesetz EKD-Ost (ARRG.EKD-Ost) vom 5. November 2008 (ABl. EKD S. 367) folgende Arbeitsrechtsregelungen beschlossen, die hiermit veröffentlicht werden.

Erfurt, den 12. Februar 2015

(4702-05)

Das Landeskirchenamt
der Evangelischen Kirche
in Mitteldeutschland

i. A. Christian Vollbrecht
Kirchenrat

**Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 23/14
(Ordnung über die Regelung
der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen
und Praktikanten – PraktO)**

Vom 4. Dezember 2014

Aufgrund § 2 Absatz 2 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes EKD-Ost (ARRG. EKD- Ost) vom 5. November 2008 (ABI. EKD S. 367), zuletzt geändert am 9. November 2011 (ABI. EKD S. 326), hat die Arbeitsrechtliche Kommission EKD-Ost am 4. Dezember 2014 die folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

§1
Änderungen der PraktO

Die Ordnung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen und Praktikanten (PraktO) vom 24. November 2008 (ABI. EKM 2009 S. 71) wird wie folgt geändert:

1. § 2 Absatz 1 wird wie folgt neu gefasst:

„Das Entgelt beträgt monatlich:

für die Praktikantin und den Praktikanten für folgenden Beruf	Entgelt in Euro
Sozialarbeiterin, Sozialarbeiter, Sozialpädagogin, Sozialpädagoge, Heilpädagogin, Heilpädagoge, Gemeindepädagoge (FH), Religionspädagoge (FH)	1.623,54
Erzieherin, Erzieher, Gemeindepädagoge (FS), Religionspädagoge (FS), Altenpflegerin, Altenpfleger	1.398,26
Kinderpflegerin, Kinderpfleger	1.341,31“

2. § 2 Absatz 2 wird aufgehoben.

§2
Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2015 in Kraft.

Berlin, den 4. Dezember 2014

Arbeitsrechtliche Kommission

Volker Eilenberger
(Vorsitzender)

**Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 24/14
(KAVO EKD-Ost)**

Vom 4. Dezember 2014

Aufgrund § 2 Absatz 2 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes EKD-Ost (ARRG. EKD-Ost) vom 5. November 2008 (ABI. EKD S. 367), zuletzt geändert am 9. November 2011

(ABI. EKD S. 326), hat die Arbeitsrechtliche Kommission EKD-Ost am 4. Dezember 2014 die folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

§1
Änderungen der KAVO EKD-Ost

Die Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland Ost vom 20. Januar 2010 (ABI. EKD S. 107), zuletzt geändert am 12. Mai 2014 (ABI. EKD S. 165), wird wie folgt geändert:

1. § 3 Absatz 1 wird wie folgt geändert:
Die Worte „des Diakonischen Werkes der EKD“ werden durch die Worte „der Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband“ ersetzt.

2. § 8 Absatz 1 wird wie folgt geändert:
Satz 2 Buchstabe a) erhält folgende Fassung:
„a) für Überstunden

in den Entgeltgruppen 1 bis 9a 30 v. H.
in den Entgeltgruppen 9b bis 15 15 v. H.

3. In § 12 werden die Wörter „des Beschäftigten“ und „Der Beschäftigte“ durch „der/des Beschäftigten“ und „Die/Der Beschäftigte“ geändert.

4. In § 13 werden die Wörter „dem Beschäftigten“, „ihm übertragene Tätigkeit“ und „der Beschäftigte“ durch „der/dem Beschäftigten“, „ihr/ihm übertragene Tätigkeit“ und „die/der Beschäftigte“ geändert.

5. In § 16 Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „Entgeltgruppe 9“ durch „Entgeltgruppe 9a“ ersetzt,

6. In § 17 Absatz 3 werden die Wörter „1 bis 8“ durch „1 bis 9a“ und die „9 bis 15“ durch „9b bis 15“ ersetzt.

7. Nach § 24 Absatz 2 wird folgende Anmerkung eingefügt:
„Anmerkung zu § 24 Absatz 2:
Funktionszulagen werden abweichend von der Regelung des Absatzes 2 nicht nur anteilig gezahlt.“

8. In § 25 Absatz 3 werden die Wörter „Der/ die Beschäftigte“ durch „Die/Der Beschäftigte“ ersetzt.

9. § 27 wird wie folgt geändert:
a) § 27 Absatz 1 Satz 3 wird aufgehoben.
b) Die Sätze 4 bis 6 werden die Sätze 3 bis 5.
c) Die Anmerkung zu § 27 Absatz 1 wird aufgehoben.
d) Die Anmerkung zu § 27 Absatz 1 Satz 6 wird zur „Anmerkung zu § 27 Absatz 1 Satz 5“.
e) § 27 Absatz 3 wird aufgehoben.

10. § 28 wird wie folgt geändert:
a) In § 28 Absatz 3 Satz 2 wird die Zahl „35“ durch die Zahl „36“ ersetzt.
b) § 28 Absatz 3 Satz 4 wird aufgehoben.

11. In § 30 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe g) und h) werden die Wörter „des/der Beschäftigten“ zu „der/des Beschäftigten“.

12. § 41 wird wie folgt geändert:
a) In Nr. 4 Absatz 2 werden die Wörter „des für die/den

Beschäftigten geltenden einschlägigen Vergütungsgruppenplans“ durch „der für die/den Beschäftigten geltenden einschlägigen Eingruppierungsordnung“ ersetzt.

- b) In Nr. 8 werden die Wörter „der/die Beschäftigte“ durch „die/der Beschäftigte“ ersetzt.

13. § 45 wird aufgehoben.

§ 2
Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2015 in Kraft.

Berlin, den 4. Dezember 2014

Arbeitsrechtliche Kommission Volker Eilenberger
(Vorsitzender)

**Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 25/14
(Sicherungsordnung)**

Vom 4. Dezember 2014

Aufgrund des § 2 Absatz 2 Arbeitsrechtsregelungsgesetz EKD-Ost (ARRG. EKD-Ost) vom 5. November 2008 (ABI. EKD S. 367), zuletzt geändert am 9. November 2011 (ABI. EKD S. 326), hat die Arbeitsrechtliche Kommission EKD-Ost am 4. Dezember 2014 die folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

Vorbemerkungen:

Die Vertreter der kirchlichen Körperschaften und der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (§§ 4 bis 6 Arbeitsrechtsregelungsgesetz EKD-Ost) sind sich darüber einig, dass bei erforderlichen personellen Einzelmaßnahmen die Sicherung von Beschäftigungsmöglichkeiten sowie eine beschäftigungssichernde Qualifizierung der Mitarbeiter Vorrang hat gegenüber Entlassungen und den damit verbundenen Maßnahmen zur sozialen Abfederung. Grundsätzlich sind Sozialpläne zu erstellen. Nur in den Fällen, in denen kein Sozialplan besteht, ist diese Sicherungsordnung anzuwenden. Soweit trotz der Zielsetzung die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses unvermeidlich ist, gilt folgendes:

§ 1
Geltungsbereich

Diese Ordnung gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - nachfolgend Beschäftigte genannt-, die dem jeweiligen Geltungsbereich der KAVO EKD-Ost unterliegen.

§ 2
Abfindung

(1) Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis gekündigt wird, weil

- a) sie wegen mangelndem Bedarf nicht mehr beschäftigt werden können oder
- b) die bisherige Beschäftigungsstelle ersatzlos aufgelöst wird oder bei Verschmelzung, Eingliederung oder

wesentlicher Änderung des Aufbaus der Beschäftigungsstelle die bisherige oder eine anderweitige Verwendung nicht mehr möglich ist, erhalten eine Abfindung.

Das gleiche gilt, wenn ein Beschäftigter bei Vorliegen der Voraussetzungen für eine Kündigung nach Satz 1 aufgrund eines Aufhebungsvertrages ausscheidet.

(2) Die Abfindung beträgt für jedes volle Jahr der Beschäftigungszeit (§ 35 Absatz 3 KAVO EKD-Ost) die Hälfte des letzten Monatsentgelts (§ 21 KAVO EKD-Ost), höchstens das Fünffache dieser Vergütung.

(3) Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Hat der Arbeitgeber gekündigt, wird die Abfindung fällig, sobald endgültig feststeht, dass das Arbeitsverhältnis beendet ist (z. B. bei Verzicht auf Klage gegen die Kündigung oder bei Vorliegen einer rechtskräftigen Entscheidung).

(4) Abfindungen nach vertraglichen Vorschriften und nach Sozialplänen sowie Abfindungen, die im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens vergleichsweise vereinbart oder nach Auflösungsantrag durch Urteil zugesprochen werden, sind auf die Abfindung nach dieser Ordnung anzurechnen.

(5) Eine Abfindung steht nicht zu, wenn

- a) die Kündigung aus einem von dem Beschäftigten zu vertretenden Grund (z. B. Ablehnung eines anderen angebotenen Arbeitsplatzes, es sei denn, dass ihm die Annahme nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann) erfolgt ist oder
- b) der Beschäftigte im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber ausgeschieden ist, weil er an einen anderen Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst von Bund, Ländern, Gemeinden oder anderen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts oder der Verbände von solchen übernommen wird. Dem öffentlichen Dienst steht die Tätigkeit im Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung gleich, an der der Bund oder eine der in Satz 1 bezeichneten Körperschaften oder einer der dort bezeichneten Verbände durch Zahlung von Beiträgen und Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist. Dem öffentlichen Dienst steht ferner gleich die Tätigkeit im Dienst eines sonstigen Arbeitgebers, der die für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge oder Tarifverträge wesentlich gleichen Inhalts oder die darin getroffenen Regelungen oder vergleichbare Regelungen anwendet, wenn der Bund oder eine der in Satz 1 bezeichneten Körperschaften oder Verbände zur Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise beteiligt ist.

§ 3
Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2015 in Kraft. Gleichzeitig treten die Ordnung zur sozialen Absicherung vom 12. Dezember 1995 (ABI. ELKTh S. 46), zuletzt geändert am 28. November 2007 (ABI. EKM 2008 S. 48), und die Ordnung zur sozialen Absicherung vom 27. April 1995 (ABI. EKD S. 293), zuletzt geändert am 26. August 2004 (ABI. EKD S. 575), außer Kraft.

Berlin, den 4. Dezember 2014

Arbeitsrechtliche Kommission Volker Eilenberger
(Vorsitzender)

Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 26/14 (Friedhofsdienst)

Vom 4. Dezember 2014

Aufgrund des § 2 Absatz 2 Arbeitsrechtsregelungsgesetz EKD-Ost (ARRG. EKD-Ost) vom 5. November 2008 (ABI. EKD 2008 S. 367), zuletzt geändert am 9. November 2011 (ABI. EKD S. 326), hat die Arbeitsrechtliche Kommission EKD-Ost am 4. Dezember 2014 die folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

Die Anlage Eingruppierungsordnung zur Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland Ost (KAVO EKD-Ost) vom 20. Januar 2010 (ABI. EKD S. 107) in der Fassung vom 23. Juni 2014 (ABI. EKD S. 267) wird wie folgt geändert:

§ 1

Änderungen der Anlage Eingruppierungsordnung
zur KAVO EKD-Ost

In Teil B. 3 Friedhofsdienst wird die Entgeltgruppe 9b wie folgt neu gefasst:

„E 9 b 1. Friedhofsverwalter von Friedhöfen mit abgeschlossener einschlägiger Hochschul-/Fachhochschulbildung, mit einer Fläche von mindestens 15 ha, mindestens 3000 Grabstätten oder mindestens 500 Bestattungen pro Kalenderjahr

§ 2

Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2015 in Kraft.

Berlin, den 4. Dezember 2014

Arbeitsrechtliche Kommission Volker Eilenberger
(Vorsitzender)

Urkunde

über die Erweiterung des Evangelischen Kirchengemeindeverbandes Kirchspiel Haynsburg Evangelischer Kirchenkreis Naumburg-Zeitz

Aufgrund von Artikel 21 Absatz 5 der Verfassung der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (Kirchenverfassung EKM – KVerfEKM) vom 5. Juli 2008 (ABI. S. 183) hat der Kreiskirchenrat des Evangelischen Kirchenkreises Naumburg-Zeitz am 16. September 2014 auf Antrag der Gemeindegemeinden der beteiligten Kirchengemeinden Folgendes beschlossen:

§ 1

Der Kirchengemeindeverband Kirchspiel Haynsburg, bisher bestehend aus den Kirchengemeinden Haynsburg, Salsitz, Schkauditz und Breitenbach, wird durch die Kirchengemeinde Ossig erweitert.

§ 2

Der Erweiterung erfolgt mit Wirkung zum 1. Januar 2015.

Das Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland hat den Beschluss des Kreiskirchenrates durch Bescheid vom 4. Dezember 2014 genehmigt.

Erfurt, den 14. Januar 2015
(1433)

L. S.

Das Landeskirchenamt
der Evangelischen Kirche
in Mitteldeutschland

Brigitte Andrae
Präsidentin

B. PERSONALNACHRICHTEN

C. STELLENAUSSCHREIBUNGEN

Bewerbungsberechtigung:

Bewerbungsberechtigt sind Pfarrer, die bereits im Dienst der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland stehen (Pfarrstellengesetz § 8 Absatz 1).

Bewerbungsfrist:

Wir bitten, die Bewerbungsfrist zu beachten. Sie läuft, soweit der Ausschreibungstext selbst keine abweichenden Angaben enthält, von der Veröffentlichung an bis zum Ende des Folgemonats. Maßgeblich für die Einhaltung der Bewerbungsfrist ist der Eingang der Bewerbung im Landeskirchenamt (nicht der Poststempel).

Bewerbungsweg:

Alle Bewerbungen sind an das Landeskirchenamt der EKM (Referat Personaleinsatz, P3) einzureichen.

Bewerbungsunterlagen:

Die Bewerbungen sind formlos unter Beifügung eines Lebenslaufes und mit einer Begründung (unter eventueller Ausführung zu bisherigen oder geplanten Schwerpunkten in der Arbeit) einzureichen. Bewerbungen von Pfarrerinnen und Pfarrern, die noch nicht fünf Jahre Inhaber einer Pfarrstelle sind, können in begründeten Fällen vom Landeskirchenamt auf Antrag zugelassen werden.

Im Übrigen verweisen wir auf Ausschreibungen für Mitarbeiter im Verkündigungsdienst in EKM-intern und in der Stellenbörse der EKM.

Ausgeschrieben bzw. nochmals ausgeschrieben werden folgende Pfarrstellen:

1. **Referentenstelle im Arbeitsbereich Evangelische Schulen und Religionsunterricht**
2. **Kreispfarrstelle für Klinikseelsorge im Kirchenkreis Erfurt**
3. **Kreisshulpfarrstelle im Kirchenkreis Bad Salzungen-Dermbach**
4. **Pfarrstelle Arendsee**

- 5. Pfarrstelle Arneburg
- 6. Regionalgemeinde Artern-Heldringen, Pfarrbereich Artern
- 7. Pfarrstelle Neustadt am Rennsteig

**Zu 1.:
Referentenstelle im Arbeitsbereich Evangelische Schulen und Religionsunterricht**

Im Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland ist zum 1. August 2015 für die Dauer von drei Jahren im Dezernat Bildung/Referat B 2 – Bildung in Schulen die Stelle einer Referentin/eines Referenten mit 100 Prozent Dienstauftrag für drei Jahre im Arbeitsbereich Evangelische Schulen und Religionsunterricht zu besetzen. Dienstsitz ist Erfurt. Das Stellenprofil erfordert regelmäßige Präsenzzeiten im Diakonischen Werk Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland in Halle.

Aufgaben:

- Bearbeitung von Grundsatzfragen des evangelischen Schulwesens in Mitteldeutschland
- Koordination des Zusammenwirkens der evangelischen Schulträger im Rahmen des Evangelischen Schulwerks der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland insbesondere in Fragen des evangelischen Profils, der Qualitätsentwicklung sowie zur Gestaltung von Übergängen zwischen den unterschiedlichen Bildungseinrichtungen und Bildungsorten
- Unterstützung der Implementierung der Arbeit evangelischer Schulen sowie der Anliegen evangelischer Schulträger in die Gemeinde- bzw. Bildungsarbeit der Kirchenkreise
- Vertretung der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland und des Diakonischen Werkes Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland in Gremien bei Wahrung gemeinsamer Interessen
- Mitwirkung im Aufgabenbereich Evangelischer Religionsunterricht, insbesondere Begleitung von Lehramtsstudierenden sowie Mitwirkung bei Lehramtsprüfung
- Vertretung des Referatsleiters

Wir erwarten:

- Bereitschaft, sich engagiert für die Belange evangelischer Schulen und für den Evangelischen Religionsunterricht einzusetzen
- Kenntnis über das evangelische Schulwesen in der EKM
- mehrjährige Unterrichtstätigkeit im Religionsunterricht und Kenntnis der aktuellen – religionspädagogischen und didaktischen Herausforderungen des Faches
- theologische und religionspädagogische Reflexions- und Gestaltungsfähigkeit
- hohe kommunikative Kompetenz, insbesondere in Gremien
- Kooperationsbereitschaft, insbesondere mit den kirchlichen und diakonischen Schulträgern
- Fähigkeit zur Moderation von Prozessen und fundierte Erfahrungen in der Beratungstätigkeit
- Leitungserfahrung
- Bereitschaft zu regelmäßigen Dienstreisen, auch mit PKW
- Aufgrund des Tätigkeitsprofils und der Terminbindungen an zwei Dienstorten ist eine zusätzliche Beauftragung mit regelmäßigen Diensten in dieser Stelle nicht möglich.

Wir bieten:

- einen anspruchsvollen, vielfältigen und abwechslungsreichen Aufgabenbereich

- Arbeit im Team mit aufgeschlossenen Kolleginnen und Kollegen
- ein hohes Maß an Eigenverantwortlichkeit
- Möglichkeiten zur eigenen Fort- und Weiterbildung
- Besoldung entsprechend den Regelungen für Pfarrerinnen und Pfarrer der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland

Einstellungsvoraussetzungen:

- 2. Theologisches oder 2. Gemeindepädagogisches Examen, Ordination und
- Anstellungsfähigkeit oder 2. Staatsexamen für das Lehramt an Gymnasien mit Lehrbefähigung für das Fach Evangelische Religionslehre
- praktische Erfahrungen im Evangelischen Religionsunterricht, idealer Weise auch im Bereich des evangelischen Schulwesens
- Die Bereitschaft der Stelleninhaberin/des Stellenhabers zum Mitvollzug struktureller Veränderungen wird vorausgesetzt.

Auskünfte erteilen:

- Kirchenrat Dr. Klaus Ziller, Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland, Michaelisstraße 39, 99084 Erfurt, Tel.: 0361 51800231
- Pfarrer Christoph Victor, Diakonisches Werk Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland, Merseburger Straße 44, 06110 Halle/Saale, Tel.: 0345 12299 250

Ihre Bewerbung mit den üblichen Unterlagen und – sofern dem Landeskirchenamt nicht bereits vorgelegt – mit im verschlossenen Umschlag beigefügtem erweiterten polizeilichen Führungszeugnis richten Sie bitte bis zum 30. April 2015 an: Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland, Personaldezernat – Kirchenrätin Dr. Kerstin Voigt, Michaelisstraße 39, 99084 Erfurt.

**Zu 2.:
Kreispfarrstelle für Klinikseelsorge im Kirchenkreis Erfurt**

Kirchenkreis: Erfurt
Propstsprengel: Eisenach-Erfurt
Stellenumfang: 50 Prozent
Dienstbeginn: 1. Oktober 2015
Dienstwohnung: nicht vorhanden
Dienstorte: Heliosklinikum Erfurt und Katholisches Krankenhaus St. Nepomuk Erfurt
Befristung: 6 Jahre
Besetzungsrecht: durch den Kreiskirchenrat

In der Landeshauptstadt Erfurt befinden sich eine Reihe von Institutionen und Einrichtungen, in denen die Evangelische Kirche im Rahmen von Pfarrstellen für Sonderseelsorge und Seelsorgeberatung tätig ist (Klinikseelsorge, Seelsorge an Menschen in Altenheimen, Hospizarbeit, Telefonsseelsorge, Notfallbegleitung, Lebens- und Konfliktberatung, Ausländerberatung, Behindertenarbeit). Der Kirchenkreis setzt hier seit vielen Jahren konzeptionell, personell und finanziell einen deutlichen Schwerpunkt seiner diakonischen und verkündigenden Arbeit.

Der bzw. die Klinikseelsorgerin arbeitet mit zwei weiteren Klinikseelsorgerinnen in Trägerschaft des Kirchenkreises (je mit 50 Prozent Anstellungsumfang) und zwei katholischen Mitarbeitenden im Helios-Klinikum (derzeit jeweils 50 Prozent Anstellungsumfang) im Team, das um enge ökumenische Zusammenarbeit bemüht ist.

Das Helios-Klinikum Erfurt ist ein Krankenhaus der Maximalversorgung und Akademisches Lehrkrankenhaus des Universitätsklinikums Jena mit 1200 Betten. Es gibt 30 Fachbereiche und mehrere Intensivstationen.

Das Katholische Krankenhaus St. Nepomuk am östlichen Rand von Erfurt verfügt über 420 Betten. Eine konstruktive Zusammenarbeit mit den beiden katholischen Seelsorgern vor Ort ist erwünscht.

Die wichtigsten Aufgaben:

- Seelsorge an Patientinnen und Patienten, Angehörigen und Mitarbeitenden
- feste Präsenzzeiten
- Teilnahme an den Dienstberatungen des Seelsorgeteams
- Beteiligung an der Rufbereitschaft (im Katholischen Krankenhaus auch nachts)
- ein- bis zweimal pro Monat Gestaltung des sonntäglichen Gottesdienstes im Heliosklinikum
- Beteiligung an der Gestaltung der „Abendgedanken“ (Andachten) im Katholischen Krankenhaus
- Teilnahme an den Konventen der Klinikseelsorge

Voraussetzungen:

Gesucht wird eine Pfarrerin/ein Pfarrer mit langjähriger Gemeindeführung, Teamfähigkeit und belastbarer Persönlichkeit, die/der geistliche und seelsorgerliche Kompetenz mitbringt.

Weitere Voraussetzungen:

- Abgeschlossener Grundkurs KSA oder eine vergleichbare Fortbildung
- Bereitschaft zu regelmäßiger Teilnahme an Supervision

Weitere Auskünfte erteilen:

- Senior Dr. Matthias Rein, Tel.: 0361 5507611, E-Mail: matthias.rein@evangelischer-kirchenkreis-erfurt.de
- Klinikseelsorgerin Tabea Schwarzkopf, Tel.: 0361 6027560, E-Mail: pfarrer.in.schwarzkopf@web.de

Zu 3.:

Kreisschulpfarrstelle im Kirchenkreis Bad Salzungen-Dermbach

Kirchenkreis: Bad Salzungen-Dermbach

Propstsprengel: Meiningen-Suhl

Stellenumfang: 75 Prozent

Dienstwohnung: nicht vorhanden

Dienstbeginn: 1. August 2015

Besetzungsrecht: durch den Kreiskirchenrat

Zum 1. August 2015 ist im Kirchenkreis Bad Salzungen-Dermbach eine Schulpfarrstelle mit 75 Prozent Dienstauftrag zu besetzen. Es besteht ggf. die Erweiterung des Dienstumfangs auf 100 Prozent. Die Stelle ist auf sechs Jahre befristet. Eine Verlängerung der Beauftragung ist möglich.

Zu den Aufgaben gehören:

- Erteilung von Religionsunterricht im Bereich der Sekundarstufe einschließlich der Thüringer Oberstufe, Schwerpunkt am Rhöngymnasium Kaltensundheim
- Schulseelsorge
- Gestaltung von Schulgottesdiensten und -andachten
- Einbindung des Religionsunterrichtes in das Gesamtgeschehen der Schule
- Kontaktpflege zu Eltern, Lehrern, Kirchengemeinden und Pfarrkonvent
- Mitarbeit im Konvent der RU-Lehrkräfte der Region und bei regionalen Veranstaltungen

- Unterstützung von Kontakten zwischen Kirchenkreis und Schule
- Predigtbeauftragter im Kirchenkreis Bad Salzungen-Dermbach nach Absprache

Erwartungen:

- theologische Qualifikation, Ordination, Bewerbungsfähigkeit im Bereich der EKM
- religionspädagogische und schulseelsorgerliche Qualifikation (ggf. entsprechende Fortbildung möglich)
- Praxiserfahrungen im Religionsunterricht an Sekundarschulen
- Fähigkeiten im seelsorgerlichen Umgang mit Schülerinnen und Schülern

Der Kirchenkreis ist bei der Suche nach einer angemessenen Wohnung behilflich.

Weitere Auskünfte erteilen:

- Superintendent Dr. Ulrich Lieberknecht, Entleich 4, 36433 Bad Salzungen, Tel.: 03695 623680, E-Mail: suptur.basa@t-online.de
- Pfarrer Andreas Koch, Schulbeauftragter für die Propstei Meiningen-Suhl, Neu-Ulmer Str. 25b, 98617 Meiningen, Tel.: 03693 88252-0 oder -12, E-Mail: andreas.koch@ekmd.de

Zu 4.:

Pfarrstelle Arendsee

Kirchenkreis: Stendal

Propstsprengel: Stendal-Magdeburg

Stellenumfang: 100 Prozent

Dienstszitz: Arendsee

Dienstwohnung: vorhanden

Predigtstätten: 10

Gemeindeglieder: ca. 1 000

Dienstbeginn: baldmöglichst

Besetzungsrecht: durch das Landeskirchenamt

Die Pfarrstelle Arendsee liegt in der nördlichen Altmark zwischen Salzwedel und Seehausen im nördlichen Teil des Kirchenkreises Stendal.

Die Kleinstadt Arendsee mit ihren umliegenden Gemeinden befindet sich in landschaftlich reizvoller Lage und ist deshalb ein beliebtes Urlaubsgebiet. Die bekannte Klosterkirche an der Straße der Romanik mit dem Klosterareal bilden zusammen mit verschiedenen Gästeeinrichtungen ein kirchliches und kulturelles Zentrum.

Die Stadt Arendsee bietet eine gute medizinische Versorgung, Kita, Grund- und Sekundarschule, Altenpflegeheim, Mutter-Kind-Kurheim und gute Einkaufs- und Versorgungsmöglichkeiten.

In zentraler Lage in Arendsee befindet sich das Gemeindezentrum „Unterm Regenbogen“. Das Untergeschoss mit zwei Gemeinderäumen und Sanitäreinrichtungen sowie das vorhandene Gartenhaus werden für die gemeindliche Arbeit genutzt. Im Obergeschoss des Gemeindezentrums befindet sich die großzügige Dienstwohnung mit großem Balkon. Die Pfarrwohnung kann in ihrem Zuschnitt den neuen Bedingungen und Wünschen angepasst werden. Sie umfasst z. Zt. Wohnzimmer, Schlafzimmer, Küche, Toilette, Toilette mit Bad, drei Gäste- oder Kinderzimmer, großer Balkon und Abstellraum auf dem Boden. Durch Lage und Zuschnitt der Wohnung sind der Wohn- und Arbeitsbereich gut voneinander trennbar.

Der Pfarrbereich Arendsee besteht aus ländlich geprägten Gemeinden in zwei Kirchspielen mit den Dörfern Genzien,

Kläden, Kraatz, Schrampe, Ziemendorf, Zießau, Zühlen, Harpe, Höwisch, Leppin, Zehren und Neulingen. In den beiden Kirchspielen erwartet Sie ein offener und engagierter Gemeindekirchenrat, der Sie bei der Organisation des Gemeindelebens und der Pflege der Kirchengebäude unterstützen wird. Die kirchenmusikalische Arbeit wird regional organisiert (75 Prozent angestellte Kirchenmusikerin/angestellter Kirchenmusiker). Die Arbeit mit Kindern und Familien wird im Pfarrbereich Arendsee durch eine Gemeindepädagogin (50 Prozent) unterstützt.

Für die Mitarbeit von Ehrenamtlichen in den einzelnen Orten (z. B. Lektorendienst, Besuchsdienst, Kirchenführer/innen) wird eine Begleitung erwartet. Eine Pfarramtssekretärin erledigt stundenweise Verwaltungsaufgaben. Sehr angenehm und bereichernd ist die kollegiale Zusammenarbeit der Mitarbeitenden in der Region.

In allen Kirchen finden Gottesdienste in unterschiedlichen Formen und im abgestimmten Turnus statt. Hinzu kommen Regionalgottesdienste zu besonderen Anlässen.

Der Gemeindekirchenrat des Pfarrbereiches Arendsee wünscht sich eine gute Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden, Begleitung der Ehrenamtlichen, Konfirmandenunterricht innerhalb der Region und Jugendarbeit sowie die ökumenische Zusammenarbeit mit der katholischen Gemeinde in Arendsee. Die Vernetzung der gemeindlichen Arbeit mit den Kommunen, Vereinen und Einrichtungen sollten weitergeführt und ggf. vertieft werden.

Wir, die Gemeindekirchenräte des Pfarrbereiches Arendsee, suchen keine Verwaltungsfachkraft, sondern jemanden, der mit uns gemeinsam Glaubens Themen bewegt. Wir freuen uns auf Neues.

Amtshandlungen:

	2012	2013	2014
Taufen:	6	7	6
Trauungen:	4	1	4
Konfirmationen:	9	14	13
Bestattungen:	25	26	13

Die Pfarrstelle Arendsee bietet auch eine gute Möglichkeit für ein Pfarrehepaar in Verbindung mit der neu zu besetzenden Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker Stelle (75 Prozent) im nördlichen Bereich des Kirchenkreises oder einer neu zu besetzenden gemeindepädagogischen Stelle (50 Prozent). Für weitere Informationen und Abklärung von Möglichkeiten steht der Superintendent gern auch beratend zu Verfügung.

Weitere Auskünfte erteilt:

- Kirchenkreis Stendal, Superintendent Michael Kleemann, Tel.: 03931 216364

Zu 5.:

Pfarrstelle Arneburg

Kirchenkreis: Stendal
 Propstsprengel: Stendal-Magdeburg
 Stellenumfang: 100 Prozent
 Gemeindeglieder: ca. 940
 Predigtstätten: 10
 Dienstsitz: Arneburg
 Dienstwohnung: vorhanden
 Dienstbeginn: baldmöglichst
 Besetzung: durch das Landeskirchenamt

Die Pfarrstelle Arneburg ist ab sofort neu zu besetzen.

Zur Pfarrstelle gehören ca. 940 Gemeindeglieder und zehn Predigtstätten.

Der Pfarrbereich Arneburg liegt in der Altmark am Westufer der Elbe, ca. 10 km nördlich von Stendal, im Kirchenkreis Stendal.

Die Kleinstadt Arneburg mit den umliegenden Gemeinden befindet sich in einer landschaftlich reizvollen Lage, direkt an der Elbe. Sie gilt mit ihren 1500 Einwohnern als eine der ältesten Städte der Altmark. Die Stadtkirche St. Georg wurde ca. 1200 im romanischen Stil erbaut und liegt direkt am touristisch erschlossenen Elberadweg. Arneburg gehört zur Verbandsgemeinde Arneburg- Goldbeck.

Eine Fähre stellt im Sommer die Verbindung zum anderen Elbufer sicher; Buslinien nach Goldbeck und Stendal ermöglichen in diese Richtungen eine gute Verkehrsanbindung.

Arneburg selbst bietet alles, was eine Kleinstadt haben muss: ein vielfältiges kulturelles Angebot, Kita, Grundschule, Arztpraxis, Apotheke, Sparkasse, diverse Einkaufsmöglichkeiten und kleinere gastronomische Einrichtungen.

Direkt an der Elbe befinden sich die Stadtkirche St. Georg und das nebenstehende Pfarrhaus mit einem beeindruckenden Blick über die Elbe, den kleinen Sporthafen und die Elbwiesen.

Das Pfarrhaus in Arneburg beherbergt im Untergeschoss die Räumlichkeiten für die Gemeinde mit Gemeinderaum, Küche, WC, Archiv und Amtszimmer. Die separate Dienstwohnung liegt im Obergeschoss mit Wohnzimmer, Küche, zwei Bädern (Dusche und Wanne), zwei Kinderzimmer und Schlafzimmer. In den kommenden Monaten sollen die Renovierung der Gemeinderäume und der Pfarrwohnung, sowie die energetische Sanierung des Dachbodens und des Daches erfolgen. Zur Pfarrwohnung gehören eine Garage, ein übersichtlicher Garten und diverse Unterstellmöglichkeiten.

Der Pfarrbereich Arneburg besteht neben Arneburg aus ländlich geprägten Gemeinden mit dem Kirchspiel Arneburg (Arneburg, Dalchau, Sanne), Kirchspiel Lindtorf-Rindtorf und den Gemeinden Baumgarten, Beelitz, Hassel, Jarchau, Baben und Groß Schwechten.

In den beiden Kirchspielen und den Gemeinden erwartet Sie jeweils ein offener und engagierter Gemeindekirchenrat, der Sie bei der Organisation des Gemeindelebens und der Pflege der Kirchengebäude unterstützen wird. Die kirchenmusikalische Arbeit wird zurzeit ehrenamtlich und auf Honorarbasis abgesichert. Die Arbeit mit Kindern und Familien wird im Pfarrbereich Arneburg durch eine Gemeindepädagogin (0,40 VE) unterstützt. Die Schaffung einer Stelle für eine Gemeindegliederssekretärin/einen Gemeindegliederssekretär ist in Planung. Sehr angenehm und bereichernd ist die kollegiale Zusammenarbeit der Mitarbeitenden in der Region.

In allen grundsanierten Kirchen finden Gottesdienste in unterschiedlichen Formen und im abgestimmten Turnus statt. Insgesamt gibt es zehn Predigtstätten, die sich alle zwei Wochen (Arneburg) bzw. monatlich einen Gottesdienst wünschen.

Hinzu kommt monatlich ein Gottesdienst im Pflegeheim in Arneburg.

Amtshandlungen:

	2012	2013	2014
Taufen:	6	13	6
Trauungen:	1	–	1
Bestattungen:	13	18	10

Die Gemeindekirchenräte des Pfarrbereiches Arneburg erwarten eine gute Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden und eine zugewandte Begleitung der Ehrenamtlichen. Sie wün-

schen sich eine Pfarrerin/einen Pfarrer mit Humor, die/der Freude an der Verkündigung des Evangeliums hat, zuverlässig, kontaktfreudig, aufgeschlossen und weltoffen ist. Die Kontakte zu den Kommunen und den Vereinen sollen weiterhin gepflegt werden. Die Förderung der Arbeit mit jungen Menschen (Konfirmanden/Jugendliche) gehört ebenso zu den Wünschen der Gemeindegremien, wie die Fortführung bestehender Gemeindegruppen und Kreise. Es sollen sich die unterschiedlichen Generationen in der Gemeindegremienarbeit wieder finden können. Gegenüber Neuem sind alle Gemeinden aufgeschlossen.

Weitere Auskünfte erteilt:

- Superintendent Michael Kleemann, Tel.: 03931 216364, E-Mail: kleemann@kirchenkreis-stendal.de

Zu 6.:
Regionalgemeinde Artern-Heldringen, Pfarrbereich Artern

Kirchenkreis: Eisleben-Sömmerda

Propstsprengel: Halle-Wittenberg

Stellenumfang: 100 Prozent

Predigtstellen: 5

Dienstwohnung: vorhanden

Dienstort: Artern

Dienstbeginn: baldmöglichst

Besetzungsrecht: durch das Landeskirchenamt

Allgemeines:

Die Pfarrstelle Artern gehört mit ihren fünf Gemeinden Artern, Bretleben, Reinsdorf, Ritteburg und Voigtstedt zur Regionalgemeinde Artern-Heldringen, die mit ca. 2000 Gemeindegliedern zwei Pfarrstellen zu je 100 Prozent umfasst (die zweite in Heldringen wurde gerade mit einem Pfarrer in Entsendung neu besetzt). Landschaftlich liegt sie in schöner und kulturhistorisch bedeutender Gegend in Nordthüringen, im Kyffhäuserkreis, der an ein gutes Radwegenetz angebunden ist.

Vor Ort gibt es drei Kindertagesstätten in Trägerschaft der Diakonie, des Weiteren sind alle Schulformen in freier und/oder staatlicher Trägerschaft im Einzugsbereich vorhanden.

Es besteht eine sehr gute allgemeinmedizinische und fachärztliche Versorgung. Einkaufsmöglichkeiten sind zu Fuß zu erreichen, insbesondere gibt es mehrere gute, in Familienhand geführte Handwerksbetriebe (Bäcker, Fleischer, etc.) und zweimal Wochenmarkt. Artern liegt an der Bahnstrecke Erfurt-Sangerhausen-Magdeburg, sowie an den Autobahnen A 71 und A 38.

Die Dienstwohnung liegt abgeschlossen im 1. Obergeschoß des Pfarrhauses. Sie besteht aus 4 Zimmern, Küche und Bad und ist saniert. Im Erdgeschoß befinden sich ein Gemeindebüro, das Amtszimmer sowie ein Archivraum. Direkt am Haus befindet sich ein schöner abgeschlossener Garten.

Da in absehbarer Zeit die in Artern vorhandene B-Kirchenmusikerstelle mit einem Umfang von 100 Prozent zur Besetzung ansteht, ist auch eine Besetzung für den Ehepartner mit entsprechender Qualifikation möglich.

Arbeitsfelder:

Das Profil des Pfarrbereiches Artern ist schwerpunktmäßig auf die Arbeit mit Erwachsenen und Seniorinnen/Senioren ausgerichtet. Es gibt auch noch weitere Bereiche (Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien, kirchenmusikalische Arbeit), die von der Pfarrstelleninhaberin/dem Pfarrstelleninhaber und den haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden abgedeckt werden.

In Artern gibt es drei Altenheime bzw. betreute Wohnformen für Seniorinnen/Senioren in denen regelmäßig Gottesdienste gefeiert werden. Einmal monatlich finden in vier Ortsgemeinden Senioren- bzw. Gemeindegremien nachmittags statt. Ein weiterer wichtiger Informationsaustausch findet unter anderem in den fünf Gemeindebeiräten statt und ermöglicht eine verlässliche Kommunikationsstruktur. Von den Gemeindebeiräten, wichtiges Bindeglied zwischen Gemeindegremienrat und Gemeinde, wird vieles vor Ort unkompliziert und selbstständig geregelt.

Die Gottesdienste finden in Artern wöchentlich, in Reinsdorf und Voigtstedt alle zwei Wochen sowie in Bretleben und Ritteburg monatlich statt.

In unseren Gemeinden gibt es sechs aktive Lektorinnen/Lektoren, die die Gottesdienstarbeit unterstützen. Die Gemeinden streben an, der Pfarrstelleninhaberin/dem Pfarrstelleninhaber alle zwei Monate ein predigtfreies Wochenende zu ermöglichen.

Die Regionalgemeinde, zu der die Pfarrstelle gehört, besteht in ihrer Struktur bereits seit Anfang der 90er Jahre. Dazu gehören neben den Gemeinden des Pfarrbereiches Artern noch die Gemeinden Harras, Hauteroda, Heldringen und Oberheldringen. Die Regionalgemeinde ist kirchenrechtlich ein Kirchengemeindeverband mit einem gemeinsamen Gemeindegremienrat, der ehrenamtlich geleitet wird. Für die gute Zusammenarbeit in der Regionalgemeinde Artern-Heldringen haben sich die monatlichen Dienstberatungen mit dem Heldringer Pfarrer, dem Kantor, dem Gemeindepädagogen und der Gemeindegremienratsvorsitzenden bewährt.

In der Regionalgemeinde gibt es pro Jahr in der Regel vier gemeinsame Regionalgottesdienste, z. B. zum Reformationstag.

Die Gemeinde Bretleben wünscht sich von der zukünftigen Stelleninhaberin/dem zukünftigen Stelleninhaber die weitere bauliche Begleitung der Innensanierung der Kirche.

Die Zusammenarbeit in der Region „Mittleres Unstruttal“, zu der die Regionalgemeinden Artern-Heldringen, Kindelbrück und die Kirchspiele Roßleben-Nikolausrieth und Wiehe gehören, wird durch den Regionalbeirat koordiniert.

Einmal im Vierteljahr treffen sich die hauptamtlich Mitarbeitenden mit gewählten Ehrenamtlichen aus der Region, um die regionale Zusammenarbeit zu fördern, aber auch um über finanzielle Mittel zu beraten, die der Kirchenkreis den Regionen für ihre Arbeit zur Verfügung stellt.

Die Konfirmandenarbeit in der Region, die einmal im Monat an unterschiedlichen Orten stattfindet, wird durch ein Team der Mitarbeitenden aus der Region gestaltet.

Eine weitere regional verantwortete Gemeindeveranstaltung, die von der Dienstgemeinschaft in der Region mitgetragen wird, ist die Bibelwoche.

Ehrenamtlich werden der Weltgebetstag, die Friedensdekade, ein Hauskreis, das Krabbelfrühstück, der Familienkreis „Flöhchen“ und auch das soziale Netzwerk „Trampelpfad“ organisiert.

Der Familienkreis „Flöhchen“ trifft sich wöchentlich und gestaltet den Freitagnachmittag für Kinder und Familien. Außerdem wird montags das Krabbelfrühstück für die Kleinsten angeboten sowie die jährliche Familienfreizeit organisiert. Das Netzwerk „Trampelpfad“ verantwortet einmal pro Woche ein kostenloses Schulfrühstück in allen Schulen in Artern, einmal im Jahr das „Restaurant der Herzen“ und ein Kinderschwimmbadfest.

Amtshandlungen:

	2012	2013
Taufen:	5	4
Hochzeiten:	1	2
Beerdigungen:	19	16
Konfirmanden:	2	7

Was ihnen die Pfarrstelle Artern zu bieten hat:

- eine für die nächsten Jahre in diesem Umfang gesicherte 100 Prozent Pfarrstelle
- aktive Gemeinden, in denen sich die ehrenamtlich Mitarbeitenden engagieren, die offen für neue Impulse sind
- einen aktiven Gemeindekirchenrat, bei dem große Teile der Geschäftsführung bei der ehrenamtlichen Vorsitzenden liegen
- kirchenmusikalische Arbeit (Kantorei; Musik im Gottesdienst, Oratorien und Konzerte; Posaunenchor), die durch einen hauptamtlich in der Region angestellten Kantor und ehrenamtliche Organistinnen/Organisten abgesichert wird
- Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien, die durch einen hauptamtlich, in der Region angestellten Gemeindepädagogen und ehrenamtlich Mitarbeitende verantwortet wird.
- das Gemeindebüro der Regionalgemeinde befindet sich in Artern und ist an zwei Tagen in der Woche mit einer Sekretärin besetzt
- das Gemeindeblatt, das alle zwei Monate erscheint und von einem Mitarbeiter der örtlichen Druckerei gestaltet wird
- gute Kontakte zu Kommunen und Landkreis sowie die Möglichkeit, an bestehende Netzwerke anzuknüpfen

Gut angenommen und besucht werden:

- die vier Regionalgottesdienste im Jahr
- die Senioren- und Gemeindenachmittage
- die kirchenmusikalischen Veranstaltungen
- die Gemeindefahrt der Regionalgemeinde
- Bibelwoche/Weltgebetstag/Friedensdekade
- der Konfirmandenunterricht
- die jährliche Familienfreizeit

Wir wünschen uns eine Pfarrerin/einen Pfarrer:

- die/der mit dem ehrenamtlich geführten Gemeindekirchenräten auf Augenhöhe zusammen arbeitet
- mit der/dem wir gemeinsam das Gemeindeleben gestalten können
- die/der sich in die Regionalgemeinde einbringt, indem sie/er Angebote, die bestehen, aufnimmt und Freiräume nutzt um Neues auszuprobieren
- die/der kontaktfreudig auf Menschen zugeht
- die/der auf die Erwartungen der einzelnen Gemeinden eingehen kann

Weitere Auskünfte erteilen:

- Superintendent Andreas Berger, Tel.: 03475 648631, E-Mail: superintendent@kirchenkreis-eisleben-soemmer-da.de
- Vorsitzende des Gemeindekirchenrates Angelika Braune, Tel.: 03466 320160, E-Mail: braune-a@web.de

Zu 7.:

Pfarrstelle Neustadt am Rennsteig

Kirchenkreis: Arnstadt-Ilmenau,
 Propstsprengel: Meiningen-Suhl
 Stellenumfang: 75 Prozent
 Gemeindeglieder: 718
 Dienstsitz: Neustadt am Rennsteig

Dienstwohnung: vorhanden

Predigtstätten: 2

Dienstbeginn: baldmöglichst

Besetzungsrecht: durch das Landeskirchenamt

Es besteht die Möglichkeit, den o. g. Dienstauftrag mit einem Viertel Dienstauftrag Religionsunterricht aufzustocken.

Die Orte:

Die Pfarrstelle umfasst die Orte Neustadt am Rennsteig und Altenfeld. Beide sind staatlich anerkannte Erholungsorte am landschaftlich sehr reizvollen mittleren Rennsteig, zwischen 650 m und 800 m hoch gelegen. Altenfeld grenzt an den Rennsteig, durch Neustadt geht er mitten hindurch – direkt am Pfarrhaus und der Michaeliskirche vorbei. Beide Orte haben jeweils ca. 1000 Einwohner.

In beiden Gemeinden gibt es ein reges Vereinsleben, in welches die Kirchengemeinden gut integriert sind. In Neustadt ist die Kirchengemeinde Mitglied in der „Interessengemeinschaft“, einem Zusammenschluss von fast allen Vereinen und Organisationen des Ortes. In Altenfeld ist der in der Kirchengemeinde entstandene „Verein Freunde der Kirche Altenfeld“ fester Bestandteil des kulturellen Lebens der Gemeinde. Er organisiert in der Kirche Konzerte und Theateraufführungen.

Infrastruktur:

Jeder Ort hat einen Kindergarten. Die Grund- und Gemeinschaftsschule befindet sich in Großbreitenbach. Gymnasien gibt es in den Nachbarstädten Ilmenau und Königsee; in Ilmenau auch eine private reformpädagogische Schule (bis zum Abitur). Alle Schulen sind in das Schulbusnetz eingebunden.

Neustadt hat einen Supermarkt direkt gegenüber vom Pfarrhaus.

Arztpraxen gibt es in Altenfeld, Großbreitenbach, Masserberg und Ilmenau.

Entfernungen: Altenfeld 5 km, Großbreitenbach 6 km, Ilmenau 16 km, Arnstadt 43 km, Erfurt 65 km, Coburg 50 km. Autobahnanschluss in alle Richtungen: 20 Minuten.

Gemeindesituation:

Beide Kirchengemeinden haben sich Anfang 2014 zu einem Kirchengemeindeverband zusammengeschlossen. Sie gehören innerhalb des Kirchenkreises Arnstadt-Ilmenau zur Region Großbreitenbach. Gottesdienste finden derzeit wöchentlich im Wechsel statt. Die Gottesdienste in Neustadt werden häufig von Urlaubern oder Freizeitgruppen des „Bibelheimes“ – ein Freizeitheim des Thüringer Gemeinschaftsbundes - besucht. In Neustadt stehen drei Organisten für die musikalische Begleitung im Gottesdienst zur Verfügung.

Die Christenlehre gehört zum Aufgabengebiet des Stelleninhabers. Der Konfirmandenunterricht findet derzeit für beide Gemeinden in Großbreitenbach statt. In Neustadt gibt es eine offene Jugendarbeit, betreut von drei Übungsleitern, für die Altersstufen 4-16 Jahre. Ein „Krabbelkreis“ für Kleinkinder wird von Eltern/Großeltern abgehalten. Einmal im Monat treffen sich die Senioren der beiden Gemeinden zu einem Seniorennachmittag. In Altenfeld trifft sich ein Frauenkreis 14-tägig.

Im Pfarramt ist eine Verwaltungskraft für derzeit wöchentlich 9,5 Stunden angestellt.

Besonderheiten:

Das Pfarrhaus in Neustadt ist eingetragene Pilgerherberge mit fünf Schlafplätzen am Via Porta-Weg zwischen Volkenroda und Waldsassen. Die Michaeliskirche, die einzige Kirche direkt am Rennsteig-Wanderweg, ist eingetragene verlässlich

geöffnete Kirche, sowie eingetragene Radfahrerkerche. Der Stelleninhaber ist vom Bibelheim eingeladen, einmal im Monat eine Bibelstunde zu leiten.

Gebäude Neustadt:

Das Pfarrhaus bildet, zusammen mit der benachbarten Michaeliskirche, die am häufigsten abgebildete örtliche Ansicht. Im Erdgeschoss befindet sich das Pfarramt und das gemeinsame Kirchenarchiv; ebenso der Gemeindesaal für ca. 80 Personen (auch Winterkirche) mit Toilette und Küche. Die Pfarrwohnung im 1. Obergeschoss wurde 2014 aufwändig saniert und der Zuschnitt verändert:

Vier Zimmer mit Küche und Bad (130 qm) stehen als Pfarrwohnung zur Verfügung. Auf der gleichen Etage befindet sich eine 75 m² große Mietwohnung. Die Mieterin kümmert sich um Sauberkeit und Ordnung im Pfarrhaus und in der Kirche. Im 2. Obergeschoss gibt es eine Gästewohnung und einen weiteren Gemeinderaum.

Der Innenraum der 1859 geweihten neoromanischen Michaeliskirche wurde in den letzten Jahren, mit großer Unterstützung durch die Gemeindeglieder, saniert.

Die Kirchengemeinde ist Träger des Friedhofes Neustadt „Meininger Seite“.

Gebäude Altenfeld:

Im ehemaligen Pfarrhaus stehen der Kirchengemeinde im Erdgeschoss Gemeindesaal (auch Winterkirche) und Versammlungsräume zur Verfügung. Das Obergeschoss ist vermietet. Die Altenfelder Kirche, geweiht 1741, ist ein Kleinod Thüringischer Holzkirchen. Der Verein „Freunde der Kirche Altenfeld“ unterstützt die Kirchengemeinde bei der Erhaltung. Im vergangenen Jahr wurde der 1. Abschnitt der Sanierung der Außenhaut abgeschlossen.

Erwartungen:

Die Kirchengemeinden freuen sich auf eine Pfarrerin oder einen Pfarrer, die/der an die bisherige Arbeit anknüpft, eigene Impulse einbringt und die seelsorgerische Arbeit als wichtigen Teil seiner Tätigkeit sieht. Die Bereitschaft zur Teamarbeit ist wichtig und wird von den Kirchengemeinden unterstützt. Führerschein und Auto sind erforderlich.

Amtshandlungen gesamt:

	2013	2014
Taufen:	2	4
Konfirmationen:	4	0
Trauungen:	1	2
Trauerfeiern:	15	15

Auskünfte erteilen:

- Superintendentin Greim-Harland, Tel.: 03628 740965, E-Mail: Superintendentur-Arnstadt@gmx.de
- Stellvertretende Gemeindegemeinderatsvorsitzende Fr. Dr. Herma Lindenlaub, Tel.: 036781 29192

Sonstige Stellen

Stelle der Oberin zur Besetzung durch eine Pfarrerin/Pastorin der Evangelisch-Lutherischen Diakonissenhaus-Stiftung in Eisenach

Die Evangelisch-Lutherische Diakonissenhaus-Stiftung in Eisenach schreibt die Stelle der Oberin zur Besetzung durch eine Pfarrerin/Pastorin zum 1. Februar 2016 aus. Die derzeitige Stelleninhaberin wechselt zu diesem Zeitpunkt in den Ruhestand.

Der Stellenumfang beträgt 75 Prozent und kann gegebenenfalls durch Religionsunterricht auf einen vollen Stellenumfang aufgestockt werden.

Die 1872 gegründete Evangelisch-Lutherische Diakonissenhaus-Stiftung ist Mitglied im Kaiserswerther Verband deutscher Diakonissenmutterhäuser e. V. und Alleingesellschafter der Unternehmensgruppe Diako Westthüringen gem. GmbH.

Die Evangelisch-Lutherische Diakonissenhaus-Stiftung in Eisenach steht im Auftrag Jesu Christi, Gottes Barmherzigkeit den Menschen in der Nähe und Ferne durch Wort und Tat weiterzugeben. Sie will in ihrem Zeugnis und in ihrem Handeln Lebens- und Wesensäußerung der Kirche Jesu Christi sein.

Der Dienstbereich der Oberin umfasst folgende Aufgabenschwerpunkte:

- geistliche Leitung der Evangelisch-Lutherischen Diakonissenhaus-Stiftung und Vorsitzende des Vorstandes
- Vertretung der Evangelisch-Lutherischen Diakonissenhaus-Stiftung nach innen und außen gemeinsam mit dem Verwaltungsdirektor
- Leitung und seelsorgerliche Begleitung der Schwesternschaft der Diakonissen und der Diakonischen Schwestern- und Bruderschaft
- Pflege der Mutterhausstraditionen, verbunden mit Innovationsimpulsen
- Einbringen theologisch-diakonische Impulse
- Mitverantwortlichkeit für die kontinuierliche Konzeptions- und Organisations-Entwicklung der Gemeinschaften und Aufbau oder Entwicklung eines geistlichen Zentrums
- Gremienarbeit in verschiedenen Bezugsfeldern
- Weiterentwicklung von Angeboten für die Mitarbeitenden in der Unternehmensgruppe der Diako Westthüringen gGmbH mit dem Ziel der Stärkung der Gemeinschaften und des diakonischen Profils (diakonische Identitätsentwicklung)
- Verantwortung für die Gestaltung und Durchführung von Andachten und Gottesdiensten in der Evangelisch-Lutherischen Diakonissenhaus-Stiftung und in den Einrichtungen der Unternehmensgruppe der Diako Westthüringen gem. GmbH.

Ihr Profil:

- Sie verfügen über eine fundierte theologische Bildung und spirituelle Kompetenz und sind in der Lage, diese praxisnah einzusetzen.
- Sie schätzen die schwesternschaftliche Tradition und die geistliche Prägung unseres Hauses und erkennen darin Stärken für die Fortentwicklung unserer Stiftung.
- Sie besitzen Erfahrungen in Leitungsfunktionen.
- Sie zeichnet Teamfähigkeit, Kompromissbereitschaft und Durchsetzungsvermögen aus.
- Sie gehen offen, kreativ und lösungsorientiert mit Konflikten um.
- Sie sind in der Lage, theologisch-diakonische und ökonomische Aspekte der Arbeit konstruktiv aufeinander zu beziehen.
- Kommunikative und soziale Kompetenzen zeichnen Sie aus.

Die Anstellung kann sowohl als privat-rechtliches Dienstverhältnis als auch im Beamtenverhältnis erfolgen, die Vergütung orientiert sich an der Pfarrerbesoldungsordnung der Ev. Kirche in Mitteldeutschland.

Wenn Sie dieses verantwortungsvolle und interessante Aufgabengebiet mit hohen Erwartungen anspricht, dann richten Sie Ihre Bewerbung bis zum 15. April 2015 an den Vorsitzenden des Verwaltungsrates der Evangelisch-Lutherischen Diakonissenhaus-Stiftung, Herrn Propst Reinhard Werneburg, Karlsplatz 27-31 in 99817 Eisenach.

Weitere Auskünfte zur Stellenausschreibung erteilen die Vorstandsmitglieder der Evangelisch-Lutherischen Diakonissenhaus-Stiftung (Tel.: 03691 260-300 oder 260-230).

Ausschreibung Äbtissin für das Amt der Äbtissin des Klosters Stift zum Heiligengrabe

Achtung! Verkürzte Ausschreibungsfrist!

Im Kloster Stift zu Heiligengrabe ist das Amt der Äbtissin zum 1. Januar 2016 neu zu besetzen.

Das 1287 gegründete Zisterzienserinnenkloster und 1548 zur Reformation übergetretene Kloster Stift zum Heiligengrabe ist eine Einrichtung der Evangelischen Kirche und seit alter Zeit eine mildtätige Stiftung öffentlichen Rechts mit Sitz in Heiligengrabe. Es liegt im Nordwesten der Mark Brandenburg, 120 km von Berlin entfernt, nahe der Autobahn Berlin-Hannover.

Als geistliches, diakonisches und kulturelles Zentrum mit überregionaler Ausstrahlung wird es von Menschen unterschiedlicher Herkunft, Konfession und Weltanschauung besucht. Es ist Zentrum der Nagelkreuzgemeinschaft in Deutschland. Das Klosterensemble mit seinen vielen historischen Gebäuden steht auf der Liste der Denkmale von nationaler Bedeutung. Die Arbeit des Kloster Stift wird von einem Kuratorium beaufsichtigt und begleitet.

Nähere Informationen finden Sie unter:
www.klosterstift-heiligengrabe.de

Zu den Aufgaben der Äbtissin gehören:

- Leitung des Konvents der Stiftsfrauen und des Kapitels
- Weiterführung und Entwicklung des geistlichen Lebens
- Koordination der vielfältigen geistlichen und kulturellen Aufgaben
- seelsorgliche Begleitung von Gruppen und Einzelnen
- Verantwortung für die Tagzeitengebete und Stiftsgottesdienste
- Vorsitz des Vorstandes, dem die Geschäftsführung des Klosters obliegt
- Dienstvorgesetzte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Zusammenarbeit mit der Kirchengemeinde und dem Kirchenkreis
- Vertretung des Kloster Stift nach außen

Die Äbtissin wird in ihrer Arbeit von engagierten Stiftsfrauen und beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterstützt.

Gesucht wird eine alleinlebende Pfarrerin aus einer der Gliedkirchen der UEK mit:

- umfassenden theologischen, geistlichen und seelsorgerlichen Kompetenzen,
- hoher Kommunikationsfähigkeit im Umgang mit Mitarbeitenden, Gästen, kirchlichen und politischen Dienststellen,
- der Bereitschaft, sich in eine jahrhundertealte Tradition zu stellen verbunden mit großer Offenheit für neue Wege und zukünftige Aufgaben,

- dem Wissen um die Herausforderungen, die sich für den christlichen Glauben in einer zunehmend entkirchlichten Umwelt ergeben,
- historischem und kunsthistorischem Interesse.

All dies möge verbunden sein mit Freude und Neugier an einer ungewöhnlichen Leitungsaufgabe.

Die Besoldung richtet sich nach den Bestimmungen der jeweiligen Landeskirche. Eine Dienstwohnung auf dem Gelände ist vorhanden.

Nähere Auskünfte erteilen:

- Frau Äbtissin Dr. Rupprecht, Stiftgelände 1, 16909 Heiligengrabe, Tel.: 033962 80826; E-Mail: aebtissin.heiligengrabe@web.de
- Frau Oberkirchenrätin Dr. Teichmanis als Vorsitzende des Kuratoriums, Blumenstr. 1-7, 76133 Karlsruhe, Tel.: 0721 9175 600; E-Mail: susanne.teichmanis@ekiba.de

Bewerbungen sind bis zum 15. April 2015 zu richten an:

Amt der UEK,
Herrenhäuser Str. 12,
30419 Hannover,
Tel.: 0511 2796 529; E-Mail: postfach@uek-online.de

Auslandsdienst in Jerusalem/Israel

Für den Auslandspfarrdienst mit Dienstsitz in Jerusalem sucht die Kaiserin Auguste Victoria-Stiftung insbesondere für die Leitung des Studienprogramms „Studium in Israel“ zum 1. Februar 2016 für die Dauer von zunächst sechs Jahren

**eine Studienleiterin/einen Studienleiter/
ein Studienleiterehepaar.**

Der Schwerpunkt der Aufgaben liegt auf der wissenschaftlichen und pastoralen Arbeit mit Studierenden der Theologie sowie mit jungen Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern und Pfarrerinnen/Pfarrern in Fortbildung. Dabei steht die interreligiöse Begegnung, speziell das christlich-jüdische Gespräch im Zentrum; hinzu kommen biblische Archäologie und Landeskunde.

Der Stelleninhaber/dem Stelleninhaber obliegt

- die Leitung des Studienprogramms von „Studium in Israel“ an der Hebräischen Universität (inkl. Begleitprogramm) sowie der dazugehörigen Fortbildungsarbeit,
- die Mitwirkung an Seminaren des Deutschen Evangelischen Instituts für Altertumswissenschaften des Heiligen Landes (DEI) (15 Prozent Stellenanteil),
- die Kontaktpflege zu christlichen, jüdischen und muslimischen Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern und einschlägigen Institutionen,
- die Mitwirkung an der pastoralen Arbeit im Rahmen von „Evangelisch in Jerusalem“.

Gesucht wird ein Pfarrer/eine Pfarrerin/ein Pfarrehepaar mit öffentlich-rechtlicher Anstellung in einer der Gliedkirchen der EKD und ausgewiesener akademischer Qualifikation (in der Regel Promotion oder auch Habilitation). Unerlässlich sind sehr gute Kenntnisse des Neuhebräischen (Ivrit) sowie gute Englischkenntnisse und Vertrautheit mit dem christlich-jüdischen Gespräch. Wünschenswert sind darüber hinaus Lehrerfahrungen an einer Hochschule und Kontakte zu einer der Theologischen Fakultäten in Deutschland.

Die Dienstaufsicht liegt beim Propst in Jerusalem; die fachliche Begleitung nimmt „Studium in Israel“ wahr.

Die Besoldung richtet sich nach den Bestimmungen der EKD. Die Ausschreibungsunterlagen und ausführliche Informationen finden Sie unter www.ekd.de/international/auslandsdienst/stellenausschreibungen.php; bitte geben Sie dazu die Kennziffer 2071 an. Über das Studienprogramm informiert www.studium-in-israel.de.

Für weitere Informationen stehen Ihnen OKR Martin Pühn (Tel.: 0511 2796-234; martin.puehn@ekd.de) sowie Frau Schimmel (Tel.: 0511 2796-105; susanne.schimmel@ekd.de) zur Verfügung; speziell zum Studienprogramm auch der Vorsitzende des Arbeitskreises, Prof. Dr. Bernd Schröder (Tel.: 0551 39-7119; bernd.schroeder@studium-in-israel.de).

Ihre Bewerbung richten Sie bitte bis zum 15. April 2015 an:
Kaiserin Auguste Victoria-Stiftung
Geschäftsführung
c./o. Kirchenamt der EKD
Postfach 21 02 20
30402 Hannover

Urlauberseelsorge

Das Kirchenamt der EKD, Referat Urlaubsseelsorge, sucht für die unten genannten Stellen Interessierte, die dort einen befristeten Dienst (Urlaubsseelsorge) übernehmen wollen.

Bei Interesse setzen sich bitte zuerst mit dem Referat der Urlaubsseelsorge im Kirchenamt der EKD, Tel.: 0511 2796-133 und 138 oder per E-Mail an urlaubseelsorge@ekd.de in Verbindung.

Bei diesem Dienst handelt es sich um eine nebenamtliche Tätigkeit, durch die ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis zur EKD begründet wird.

Die Urlaubsseelsorgerinnen/Urlaubsseelsorger erhalten auf Antrag von ihrer Landeskirche die Hälfte der Einsatzzeit als Sonderurlaub. Sie suchen sich ihr Quartier selbst und tragen die Kosten für Hin- und Rückfahrt, Unterkunft und Verpflegung.

Ein pauschales Entgelt in Höhe von 20,00 Euro/Tag wird an allen Einsatzorten gewährt. Das Entgelt ist grundsätzlich lohnsteuerpflichtig und ist auch einer sozialversicherungsrechtlichen Prüfung zu unterziehen. Bei Vorliegen der Voraussetzungen kann jedoch eine Steuerbefreiungsnorm (§ 3 Nr. 26a EStG) zur Anwendung kommen. Die Auszahlung des Entgelts erfolgt nach Eingang des Erfahrungsberichtes.

Für Pfarrerinnen/Pfarrer, die einen kirchlichen Dienst in der Urlaubsseelsorge übernehmen, ist die Teilnahme an einer einjährigen Vorbereitungstagung der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) vorgesehen. Die nächste Tagung findet im Michaeliskloster in Hildesheim in der Zeit vom 20. bis 24. April 2015 statt.

D Ä N E M A R K

Blåvand und Henne Strand/Westjütland 25. Juli bis 21. August und Oktober
Hune/Nordjütland 16. Juli bis 31. August
Hvide Sande/Nordjütland 1. bis 25. Juli und 15. bis 31. August sowie Oktober
Marielyst/Falster Juli und August
Nordby/Fano Juli bis Mitte September

Kongsmark/Rømø Juli bis 7. August
Poulsker/Bornholm 25. Juli und 31. August

G R I E C H E N L A N D

Insel Kreta August

I T A L I E N

Bibione-Pineda und Lido del Sole/Adria, Juli bis Mitte September
Brixen und Bruneck 1. bis 15. Juli
Gardone/Gardasee 4. Juni bis 5. August
Lazise und Bardolino/Gardasee 23. bis 31. Juli
Ischia 22. April bis 21. Mai

L E T T L A N D

Liepaja Juli und August

N I E D E R L A N D E

Insel Ameland/Westfriesland 1. Juli bis 3. August
Callantsoog und Den Helder, Julianadorp/Nordholland 30. Juli 13. August
Groet, Gemeinde Schoorl/Nordholland Juli
Insel Texel/Westfriesland Juli
Zoutelande und Oostkapelle/Zeeland 12. bis 26. August

Ö S T E R R E I C H

Bad Aussee und Bad Mitterndorf/Steiermark 1. Juli bis 3. August
Bad Gastein und Bad Hofgastein/Salzburg Juli und August
Bad Kleinkirchheim/Kärnten Juli und August
Bad Tatzmannsdorf/Burgenland Juli und August
Bregenz/Vorarlberg 18. bis 29. Juli
Gmünd und Fischertratten/Kärnten 6. bis 19. August
Gmunden/Oberösterreich 1. Juli bis 3. August
Jenbach/Tirol 1. bis 14. Juli
Kitzbühel/Tirol 1. bis 20. Juli
Lienz/Tirol 1. Juli bis 10. August
Lofer/Salzburg Juli oder August
Maria Wörth/Kärnten Juli oder August
Medraz und Neustift 6. bis 31. August
Millstatt und Unterhaus/Kärnten 1. bis 14. Juli
Mittersill/Salzburg 1. bis 14. Juli und 13. bis 31. August
Mondsee und Unterach/Oberösterreich 20. bis 31. August
Neussiedl am See und Gols/Burgenland 13. bis 31. August
Nickelsdorf, Dt. Jahndorf, Zurndorf/Burgenland 23. Juli bis 17. August
Obervellach/Kärnten 22. August bis 1. September
Ossiach und Tschöran/Kärnten 1. bis 20. Juli und 6. bis 31. August
Pörtschach und Moosburg/Kärnten Juli oder August
Ramsau am Dachstein/Steiermark Mitte Juli bis Anfang September
Rust und Mörbisch/Burgenland Juli
Scharnstein/Oberösterreich Juli oder August
Seefeld und Telfs/Tirol Juli und August
Velden und Wernberg/Kärnten Juli und August
Wildschönau und Wörgl/Tirol Juli und 20. bis 31. August

Zell am See/Salzburg 30. Juli bis 10. August

P O L E N
Gizycko/Masuren 8. Juli bis 17. August

Zur Vorbereitung auf die Urlaubsseelsorge lädt das Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) die mit der Urlaubsseelsorge beauftragten Pfarrern und Pfarrerinnen zu einer eintägigen Veranstaltung ins Michaeliskloster nach Hildesheim ein. Aufgeteilt nach Urlaubsregionen findet die Tagung in der Zeit vom 20. bis 24. April 2015 statt.

Mehrmonatige Beauftragungen in der Langzeitseelsorge (auch unter www.ekd/jobs.de)

Algarve	01.09.2015 bis 30.06.2016
Amman	01.09.2015 bis 30.06.2016
Arco	Palmsonntag bis Ende Oktober 2015
Belgrad	01.09.2015 bis 30.06.2016
Bilbao	01.09.2015 bis 30.06.2016
Costa Blanca	01.09.2015 bis 30.06.2016
Fuerteventura	01.09.2015 bis 30.06.2016
Gran Canaria	01.09.2015 bis 30.06.2016
Hévíz	01.02.2015 bis 31.12.2015
Kreta	01.09.2015 bis 30.06.2016
Lanzarote	01.09.2015 bis 30.06.2016
Mallorca	01.09.2015 bis 30.06.2016
Malta	01.09.2015 bis 30.06.2016
Pattaya	01.09.2015 bis 30.06.2016
Porto	01.09.2015 bis 30.06.2016
Rhodos	01.09.2015 bis 30.06.2016
Seoul	01.09.2015 bis 30.06.2016
Teneriffa-Nord	01.09.2015 bis 30.06.2016
Türkische Riviera	01.09.2015 bis 30.06.2016
Zypern	01.09.2015 bis 30.06.2016

Erfurt, anerkannt und genehmigt von der Kirchlichen Stiftungsaufsicht durch Bescheid vom 12. Januar 2015 und anerkannt vom Thüringer Ministerium für Inneres und Kommunales durch Bescheid vom 28. Januar 2015, bekannt.

Erfurt, den 18. Februar 2015
(7732-09/02)

Das Landeskirchenamt i. A. Thomas Brucksch
der Evangelischen Kirche Kirchenrat
in Mitteldeutschland

**Satzung
der Stiftung Evangelische Predigerkirche
Erfurt**

Inhalt

- Präambel
- § 1 Name, Rechtsform, Sitz
- § 2 Stiftungszweck
- § 3 Gemeinnützigkeit
- § 4 Stiftungsvermögen
- § 5 Geschäftsjahr
- § 6 Vorstand
- § 7 Aufgaben des Vorstandes
- § 8 Vorstandssitzungen
- § 9 Ausschüsse und Sachverständige
- § 10 Änderungen des Stiftungszwecks, Auflösung
- § 11 Änderung der Satzung
- § 12 Erlöschen der Stiftung
- § 13 Stiftungsbehörde
- § 14 Stellung des Finanzamtes
- § 15 Inkrafttreten

Präambel

Die Predigerkirche St. Johannes Ev. in Erfurt ist eine der bedeutendsten erhaltenen Bettelordenkirchen und ein herausragendes Exemplar gotischer Sakralarchitektur mit zahlreichen Einzelkunstwerken und -denkmälern aus verschiedenen Jahrhunderten, etwa dem Chorgestühl von 1280, dem Flügelaltar mit Passionsszenen aus dem 15. Jahrhundert, einer Madonnenandarsstellung von 1352, einer Verkündigungsgruppe am Lettner um 1360, Teppichmusterfenster aus dem 13. Jahrhundert, Trümmerfenstern von 1950–1953 oder einer Orgel mit barockem Prospekt und neuem Werk der Firma Schuke. Darüber hinaus sind die Predigerkirche und das Predigerkloster die einzigen erhaltenen Orte des Wirkens von Meister Eckhart, einem Theologen und Mystiker des 13./14. Jahrhunderts. Diese Gebäude als Gotteshaus der Evangelischen Predigergemeinde und als architektonische wie historische Kostbarkeit für die Öffentlichkeit zu erhalten, ist Ziel der Stiftung Predigerkirche Erfurt.

§ 1

Name, Rechtsform, Sitz

- (1) Die Stiftung führt den Namen „Stiftung Evangelische Predigerkirche Erfurt“.
- (2) Sie ist eine rechtsfähige kirchliche Stiftung des bürgerlichen Rechts.
- (3) Die Stiftung hat ihren Sitz in Erfurt.

D. BEKANNTMACHUNGEN UND MITTEILUNGEN

Bekanntgabe der Satzung der „Stiftung Evangelische Predigerkirche Erfurt“

Nachstehend geben wir die Errichtung der rechtsfähigen Stiftung „Stiftung Evangelische Predigerkirche Erfurt“ mit Sitz in

§ 2 Stiftungszweck

Die Stiftung verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige und kirchliche Zwecke im Sinne des Abschnitts „Steuerbegünstigte Zwecke“ der Abgabenordnung. Zweck der Stiftung ist die Förderung des Denkmalschutzes und der Denkmalpflege in der Evangelischen Predigerkirche und im Predigerkloster. Die Stiftung dient der Erhaltung und Unterhaltung der Evangelischen Predigerkirche und des Predigerklosters in Erfurt.

(2) Der Satzungszweck wird verwirklicht insbesondere durch:

1. Finanzierung von Sanierungsmaßnahmen an der Evangelischen Predigerkirche Erfurt und dem Predigerkloster Erfurt (Kirchen- und Klostergebäude)
2. Finanzierung von Erhaltungsmaßnahmen an den im Kirchen- und Klostergebäude befindlichen bildenden Kunstgegenständen
3. Finanzierung der Erforschung und Umsetzung denkmalpflegerischer Aufgaben am Kirchen- oder Klostergebäude
4. Zuschüsse zu den Unterhaltungskosten der Kirche
5. Finanzierung von Erhaltungsmaßnahmen an der Schuke-Orgel

(3) Der Zwecke des Absatz 2 Nummer 1 ist vorrangig zu erfüllen. Der Zweck des Absatz 2 Nummer 5 darf nur aus den Erträgen der eigens dafür gestifteten Zustiftungen erfüllt werden (Stiftungsfonds gemäß § 4 Absatz 4 dieser Satzung).

(4) Die Stiftung wirkt als Mittelbeschaffungskörperschaft im Sinne von § 58 Nummer 1 AO. Die beschafften Mittel werden von der Evangelischen Predigergemeinde zu Erfurt für die Verwirklichung der vorgenannten Satzungszwecke verwendet.

(5) Die Evangelische Predigergemeinde Erfurt trägt als Eigentümerin die Letztverantwortung für den baulichen Zustand und die Nutzung des Kirchen- und Klostergebäudes.

(6) Über die Erfüllung des Stiftungszwecks entscheidet der Vorstand nach billigem Ermessen.

§ 3 Gemeinnützigkeit

(1) Die Stiftung ist selbstlos tätig; sie verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke.

(2) Mittel der Stiftung dürfen nur für die satzungsmäßigen Zwecke verwendet werden. Die Stifter und ihre Rechtsnachfolger erhalten keine Zuwendungen aus Mitteln der Stiftung.

(3) Es darf keine Person durch Ausgaben, die dem Zweck der Stiftung fremd sind, oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigt werden.

§ 4 Stiftungsvermögen

(1) Das Stiftungsvermögen ergibt sich aus dem Stiftungsgeschäft.

(2) Das Stiftungsvermögen ist in seinem Bestand ungeschmälert zu erhalten. Dem Stiftungsvermögen wachsen diejenigen Zuwendungen Dritter zu, die dazu bestimmt sind (Zustiftungen). Zuwendungen ohne Zweckbestimmung aufgrund einer Verfügung von Todes wegen können ebenfalls dem Stiftungsvermögen zugeführt werden. Bei Annahme von Sachwerten ist sicherzustellen, dass entweder die Stiftung selbst in der Lage ist, die Kosten der Betreuung dieser Werte zu tragen, oder dass diese Betreuung aufgrund eines Vertrages mit einem Dritten in angemessener Weise sichergestellt ist.

(3) Die Stiftung erfüllt ihre Zwecke – nach Abzug der Verwaltungskosten – aus den Erträgen des Stiftungsvermögens und den dazu bestimmten Zuwendungen Dritter (Spenden).

(4) Zum Erhalt der Schuke-Orgel kann auf Beschluss des Vorstandes ein Stiftungsfonds eingerichtet werden, der eigens und ausschließlich für die Orgelinstandhaltung bestimmte Zustiftungen zusammenfasst.

(5) Die Stiftung darf im Rahmen der Steuergesetze Rücklagen bilden. Mit dem Ziel einer weitgehenden realen Kapitalerhaltung hat die Stiftung jährlich freie Rücklagen im Rahmen des steuerlich Zulässigen zu bilden. Ausnahmen davon sind nur wegen des notwendigen Mitteleinsatzes zur Umsetzung dringender Erhaltungsmaßnahmen oder zur Sicherstellung erforderlicher Eigenmittelanteile bei der Fremdfinanzierung von Erhaltungsmaßnahmen im Sinne des Stiftungszwecks zulässig.

(6) Das Stiftungsvermögen ist mit der Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmannes zu verwalten und zu erhalten.

(7) Umschichtungen des Stiftungsvermögens sind zulässig. Die im Zuge der Umschichtungen anfallenden Gewinne wachsen dem Stiftungsvermögen zu.

(8) Die Stiftung darf unselbständige Stiftungen treuhänderisch verwalten, sofern diese ebenfalls Erhaltungsmaßnahmen an Kirche- und Klostergebäude oder der Schuke-Orgel zum Zweck haben. Weiterhin dürfen unselbständige Stiftungen angenommen werden, deren Zweck darauf gerichtet ist, die Zugänglichkeit der Kirche für die Öffentlichkeit oder die Information der Öffentlichkeit über Kirche und Klostergebäude mit Informationsmaterial (Faltblätter, Broschüren, Tafeln etc.) oder Informationstätigkeiten (etwa Führungen) finanziell zu unterstützen.

§ 5 Geschäftsjahr

(1) Das Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) Das erste Geschäftsjahr ist ein Rumpfgeschäftsjahr. Es beginnt mit der Anerkennung der Stiftung.

§ 6 Vorstand

(1) Einziges Organ der Stiftung ist der Vorstand. Dieser besteht aus den Mitgliedern des Gemeindegemeinderates der Evangelischen Predigergemeinde zu Erfurt in seiner jeweiligen Besetzung.

(2) Vorsitzender des Vorstandes ist der Vorsitzende des Gemeindegemeinderates, stellvertretender Vorstandsvorsitzender ist der Stellvertreter des Vorsitzenden des Gemeindegemeinderates.

(3) Die Mitglieder des Vorstandes üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus.

(4) Bei Bedarf kann der Vorstand eine Geschäftsführung einsetzen. Die Geschäftsführung übt ihre Tätigkeit grundsätzlich ehrenamtlich aus. Über eine dem Arbeitsaufwand angemessene Vergütung ebenso wie über den Ersatz der dem Geschäftsführer entstehenden angemessenen Auslagen entscheidet der Vorstand unter Berücksichtigung der Ertragslage der Stiftung.

§ 7 Aufgaben des Vorstandes

(1) Der Vorstand führt die Geschäfte der laufenden Verwaltung. Nur der Vorsitzende des Vorstandes und sein Stellvertreter vertreten die Stiftung gerichtlich und außergerichtlich. Sie

haben jeweils Alleinvertretungsmacht. Intern gilt als vereinbart, dass der Vorsitzende des Vorstandes die Vertretung und Geschäftsführung wahrnimmt und dieses Recht von dem stellvertretenden Vorstandsmitglied nur bei Verhinderung des Vorsitzenden wahrgenommen werden darf. Ist auch der stellvertretende Vorsitzende verhindert, können der Vorsitzende und der Stellvertreter gemeinsam ein Mitglied des Gemeindegemeinderates benennen.

(2) Der Vorstand ist von den Beschränkungen des § 181 BGB befreit.

(3) Dem Vorstand obliegt insbesondere:

1. die gewissenhafte und sparsame Verwaltung des Stiftungsvermögens und der sonstigen Mittel,
2. die Geschäfte der Stiftung zu besorgen,
3. den Haushaltsplan für jedes Kalenderjahr (Geschäftsjahr) aufzustellen,
4. die Jahresrechnung zu legen,
5. die Beschlussfassung über die Verwendung der Erträge des Stiftungsvermögens und der ihm nicht zuwachsenden Zuwendungen,
6. die jährliche Aufstellung eines Berichts über die Erfüllung des Stiftungszweckes
7. die Öffentlichkeitsarbeit der Stiftung.

§ 8

Vorstandssitzungen

(1) Der Vorsitzende des Vorstandes beruft die Vorstandssitzungen nach Bedarf, mindestens jedoch halbjährlich, vor oder nach einer Sitzung des Gemeindegemeinderates ein. Die Ladung erfolgt schriftlich mit der Einladung zur Gemeindegemeinderatssitzung mit einer Frist von mindestens einer Woche unter Angabe der Tagesordnung. Jedes Vorstandsmitglied kann unter Angabe der gewünschten Tagesordnung die Einberufung einer Vorstandssitzung verlangen.

(2) Der Vorsitzende leitet die Sitzung, bei seiner Verhinderung der stellvertretende Vorsitzende.

(3) Der Vorstand ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder, darunter der Vorsitzende oder der stellvertretende Vorsitzende anwesend sind. Ist dies nicht der Fall, so hat der Vorsitzende unverzüglich eine neue Sitzung des Vorstandes mit derselben Tagesordnung zu einem Zeitpunkt, der längstens vier Wochen später liegen darf, einzuberufen. Die Ladungsfrist hierfür beträgt eine Woche.

(4) Der Vorstand trifft seine Entscheidungen mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen, sofern die Satzung nicht Abweichendes bestimmt. Bei Stimmgleichheit gibt die Stimme des Vorsitzenden, ersatzweise die seines Stellvertreters, den Ausschlag.

(5) Über jede Vorstandssitzung ist eine Niederschrift zu fertigen, die zumindest Anträge und Beschlüsse wiedergeben muss. Der Protokollführer ist in der Regel, wer das Protokoll der Gemeindegemeinderatssitzung führt, oder eine vom Vorsitzenden beizuziehende Person.

(6) Die Niederschrift ist vom Sitzungsleiter und dem Protokollführer zu unterschreiben. Jeweils eine Abschrift der Niederschrift ist den Mitgliedern des Vorstandes zuzuleiten. Nach Ablauf von drei Monaten seit Absendung des Protokolls ist die Anfechtung eines Beschlusses unzulässig.

(7) Beschlüsse können auch im Umlauf telefonisch, schriftlich, per Fax, telegraphisch oder per e-mail gefasst werden, wenn alle Mitglieder des Vorstandes mit einem solchen Verfahren einverstanden sind. Vorstehende Absätze 5 und 6 finden entsprechende Anwendung.

§ 9

Ausschüsse und Sachverständige

(1) Der Vorstand kann Fachausschüsse zur inhaltlichen Beratung einsetzen. Einsetzung und Besetzung erfolgen mit einfacher Mehrheit des Gemeindegemeinderates. Die Ausschussmitglieder müssen besondere Fachkompetenz und Erfahrung im Hinblick auf die Aufgabenerfüllung der Stiftung aufweisen. Eine Mitgliedschaft im Gemeindegemeinderat ist nicht erforderlich. In einem Ausschuss sollte – als Bindeglied zum Gemeindegemeinderat – ein Mitglied des Gemeindegemeinderates vertreten sein. Die Ausschussmitglieder üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus.

(2) Ebenso kann der Vorstand für seine Arbeit bei hinreichenden Mitteln die Hilfe von Sachverständigen in Anspruch nehmen.

§ 10

Änderungen des Stiftungszweckes, Auflösung

(1) Wird die Erfüllung des Stiftungszweckes unmöglich oder ändern sich die Verhältnisse derart, dass die Erfüllung des Stiftungszweckes nicht mehr sinnvoll erscheint, hat der Vorstand über eine Änderung des Stiftungszweckes oder die Auflösung der Stiftung zu beschließen und den Beschluss umgehend bei der zuständigen Stiftungsbehörde einzureichen. Ein solcher Beschluss bedarf der Zustimmung aller Mitglieder des Vorstandes.

(2) Vor dem Beschluss ist die Auskunft des Finanzamtes einzuholen.

(3) Der Beschluss wird durch Genehmigung der zuständigen Stiftungsbehörde wirksam.

§ 11

Änderungen der Satzung

(1) Der Vorstand kann – abgesehen von den durch § 10 Absatz 1 erfassten Fällen der Zweckänderung – Änderungen der übrigen Satzungsbestimmungen beschließen, wenn sie den Stiftungszweck nicht berühren und die ursprüngliche Gestaltung der Stiftung nicht wesentlich verändern. Dieser Beschluss bedarf der Zustimmung von 3/4 der Mitglieder des Vorstandes.

(2) Der Beschluss wird durch Genehmigung der zuständigen Stiftungsbehörde wirksam.

§ 12

Erlöschen der Stiftung

(1) Bei Auflösung oder Aufhebung der Stiftung oder bei Wegfall steuerbegünstigter Zwecke fällt das Vermögen der Stiftung, das nach der im Rahmen der Liquidation vorzunehmenden Erfüllung aller Verbindlichkeiten verbleibt, an die Evangelische Predigergemeinde zu Erfurt, die es unmittelbar und ausschließlich für gemeinnützige oder kirchliche Zwecke entsprechend §§ 2 und 3 dieser Satzung zu verwenden hat.

(2) Zustiftungen des Bundes oder des Landes bzw. Stiftungen von bundeseigenen oder landeseigenen Gesellschaften fallen bei Auflösung oder Aufhebung der Stiftung der Gebietskörperschaft zu, der der Zustifter zugeordnet war. Für solche Zustiftungen kann vom Zustifter nicht die Spendenvergünstigung nach § 10b EStG (§ 9 Absatz 1 Nummer 2 KStG) in Anspruch genommen werden.

§ 13
Stiftungsbehörde

- (1) Die Stiftung untersteht der kirchlichen Stiftungsaufsicht der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland.
 (2) Der Stiftungsbehörde ist regelmäßig über die Arbeit der Stiftung Bericht zu erstatten.
 (3) Mitteilungen über Änderungen in der Zusammensetzung der Stiftungsorgane sowie der Jahresabschluss einschließlich der Vermögensübersicht und der Bericht über die Verwendung der Stiftungsmittel sind unaufgefordert vorzulegen.

§ 14
Stellung des Finanzamtes

Beschlüsse über Satzungsänderungen und der Beschluss über die Auflösung der Stiftung sind dem zuständigen Finanzamt anzuzeigen. Vor Beschlüssen über Satzungsänderungen, die die Gemeinnützigkeit der Stiftung betreffen, ist die Auskunft des Finanzamtes einzuholen.

§ 15
Inkrafttreten

Die Satzung tritt mit dem Tag der Zustellung der Anerkennung durch die Aufsichtsbehörde in Kraft.

Umlage von Versicherungsprämien – Umlageprämien 2015

Soweit Kosten der Gebäude-, Haus- und Grundbesitzerversicherung auf Dritte umgelegt werden können, zum Beispiel im Rahmen von Betriebskostenabrechnungen, sind diese gemäß § 20 der Ausführungsbestimmungen zum Finanzgesetz EKM (AFG) an die Landeskirche zurück zu erstatten. Die Umlageprämien für 2015 entnehmen Sie bitte der nachstehenden Übersicht:

Vermieteter Wohnraum	Prämie inkl. Vers.-Steuer
Gebäude-Versicherung	je m ² Grundfläche 0,69 €
Haus- und Grundbesitzer-Haftpflicht-Versicherung	je m ² Grundfläche 0,11 €
Kindergarten/ Kindertagesstätten	Prämie inkl. Vers.-Steuer
Gebäude-Versicherung	je m ² Grundfläche 0,69 €
Inventar-Versicherung	je Gruppe 45,66 €
Haftpflicht-Versicherung	je Platz 1,43 €
Unfall-Versicherung	je Platz 1,07 €
Friedhöfe	Prämie inkl. Vers.-Steuer
Gebäude-Versicherung	je m ² Grundfläche 0,67 €
Inventar-Versicherung	pauschal je Friedhof 45,66 €
Haftpflicht-Versicherung	je Mitarbeiter 8,57 €

Die ausgewiesenen Prämien wurden von der Ecclesia Versicherungsdienst GmbH festgelegt. Sie berücksichtigen die Prämienrichtzahl für 2015 von 16,9 sowie die aktuellen Versicherungssteuersätze von 13,2 Prozent für die Feuer-Versicherung und 19 Prozent für die sonstigen Versicherungssparten.

Erfurt, den 15. Februar 2015
(7632-01:0001)

Das Landeskirchenamt
der Evangelischen Kirche
in Mitteldeutschland

i. A. Torsten Bolduan
Kirchenrat

Veränderungen, Aufhebungen und Errichtungen von Stellen für Pfarrerrinnen, Pfarrer und ordinierte Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen im Rahmen der landeskirchlichen Festlegungen

Folgender Beschluss der Kreissynode des Kirchenkreises Magdeburg vom 15. November 2014 wurde vom Landeskirchenamt wie folgt genehmigt:

**Kirchenkreis
Magdeburg**

Errichtung einer Kreispfarrstelle mit einem Dienstumfang von 50 Prozent eines uneingeschränkten Dienstes zum Reformationsjubiläum 2017 in Magdeburg befristet vom 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2017.

Folgende Beschlüsse der Kreissynode des Kirchenkreises Mühlhausen vom 15. November 2014 wurden vom Landeskirchenamt wie folgt genehmigt:

**Kirchenkreis
Mühlhausen**

1. Die Pfarrstelle Bad Langensalza St. Stephani wird mit Wirkung vom 31. Dezember 2014 aufgehoben.
2. Die Pfarrstelle Bad Langensalza St. Bonifacii wird mit Wirkung vom 31. Dezember 2014 aufgehoben.
3. Errichtung der Pfarrstelle Bad Langensalza mit Wirkung vom 1. Januar 2015 mit vollem Dienstauftrag.
4. Die II. Kreisschulpfarrstelle wird mit Wirkung vom 1. Januar 2015 in eine ordinierte Schulgemeindepädagogenstelle mit vollem Dienstauftrag umgewandelt und um die Kirchengemeinden Flarchheim, Heroldshausen und Opershausen erweitert.

Folgender Beschluss der Kreissynode des Kirchenkreises Südharz vom 8. November 2014 wurde vom Landeskirchenamt wie folgt genehmigt:

**Kirchenkreis
Südharz**

Die Pfarrstelle Trebra wird mit Wirkung vom 1. Februar 2015 in eine Gemeindepädagogenstelle umgewandelt.

Erfurt, den 10. Februar 2015
(4442-50)

Das Landeskirchenamt
der Evangelischen Kirche
in Mitteldeutschland

Brigitte Andrae
Präsidentin

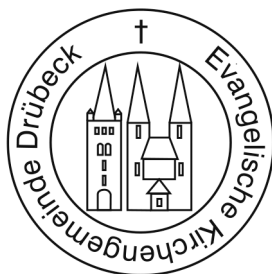
Bekanntgabe von Kirchensiegeln
und Außergeltungsetzung von Kirchensiegeln

Bekanntgabe des Siegels der Evangelischen
Kirchengemeinde Drübeck

– Gültigkeitserklärung –

Das Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland gibt bekannt, dass die Evangelische Kirchengemeinde Drübeck seit dem 12. Januar 2015 ein Kirchensiegel führt, das in der Siegelliste des Landeskirchenamtes der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland unter der Nummer 3.173 aufgeführt ist.

Siegelbild: stilisierte Abbildung der Kirchtürme Drübecks: links der Turm der Bartholomäuskirche und rechts die beiden Kirchtürme der Klosterkirche St. Vitus



Legende: „Evangelische Kirchengemeinde Drübeck“
(einfach umrandet mit Beizeichen „Kreuz“)

Maße: 35 mm, rund

Gleichzeitig werden die bisherigen Siegel der Evangelischen Kirchengemeinde Drübeck außer Geltung gesetzt.

Erfurt, den 29. Januar 2015
(6262-01)

Das Landeskirchenamt
der Evangelischen Kirche
in Mitteldeutschland

i. A. Thomas Brucksch
Kirchenrat

Postvertriebsstück – Entgelt bezahlt

HKD Handelsgesellschaft für Kirche und Diakonie mbH
www.hkd.de | www.kirchenshop.de



Vertrauenssache



Festnetz und DSL: Rahmenvertrag für kirchliche Einrichtungen

All-IP kommt: In der **Telekommunikation der Zukunft** werden Telefonie, Mobilfunk-Anwendungen, Internet, WLAN und Online-Medien künftig über eine gemeinsame Datenleitung übertragen.

Mit der T-Systems verfügt die HKD über einen erfahrenen und kompetenten Partner, der beim Umstieg auf die IP-gestützte Kommunikation für **hohe Qualität, Innovation und Sicherheit** steht. Wir begleiten Sie auf dem Weg zu den zukünftigen Standards der Telekommunikation.

Bei der HKD profitiert Ihre Einrichtung von **attraktiven und individuellen Tarifen** für Telefonie und DSL. Damit verfügen Sie jetzt über technisch ausgereifte Lösungen und sind gleichzeitig optimal vorbereitet für einen lückenlosen Umstieg auf die moderne ALL-IP.

Die HKD-Tarife im Überblick:

HKD-Tarifautomatik: ab € 22,-
höchste Flexibilität

HKD-Select: ab € 30,-
bestes Preis-Leistungsverhältnis

HKD-Flat: ab € 41,50
größte Sicherheit

HKD-Kompakt: ab € 16,95
das Einsteigermodell

Alle Tarifinformationen erhalten Sie im **www.kirchenshop.de** oder beim HKD-Kundenservice.

Stand: Februar 2015. Alle Preise zzgl. MwSt. Irrtum / Änderungen vorbehalten.

Ihr HKD-Team berät Sie gern: Tel. 0431 6632 - 4701 oder E-Mail an festnetz@hkd.de
HKD Handelsgesellschaft für Kirche und Diakonie mbH
Herzog-Friedrich-Straße 45 | 24103 Kiel

www.kirchenshop.de



Impressum:

Herausgegeben vom Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (EKM) – Verantwortlich: Referat Allgemeines Recht und Verfassungsrecht, Kirchenrat Thomas Brucksch, Michaelisstr. 39, 99084 Erfurt – Schriftleitung: Karola Ruddies, Am Dom 2, 39104 Magdeburg – Verlag, Vertrieb und Adressverwaltung: Wartburg Verlag, Gerlint Buchwald, Lisztstr. 2a, 99423 Weimar, Tel. 03643 246114, Fax 03643 246118, abo@wartburgverlag.de – Druck und buchbinderische Weiterverarbeitung: Gutenberg Druckerei GmbH, 99423 Weimar – Erscheint monatlich – Preis pro Heft 2,20 Euro, Jahresabonnement 19 Euro.