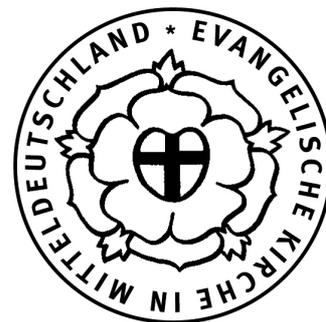


AMTSBLATT

DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN MITTELDEUTSCHLAND



Inhalt

A. GESETZE, BESCHLÜSSE, VERORDNUNGEN, VERFÜGUNGEN

Bekanntmachung der Neufassung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD vom 15. Januar 2010	110
Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD – MVG.EKD) vom 6. November 1992 (ABl. EKD 1992 S. 445) in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. Januar 2010 (ABl. EKD 2010 S. 3)	110
Neunte gesetzesvertretende Verordnung zur Änderung des Besoldungs-, Versorgungs- und Pfarrdienstrechts aufgrund des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes vom 2. Dezember 2009	125
Satzung für die Evangelische Hochschule für Kirchenmusik Halle/Saale vom 1. Januar 2010	141
Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 03/10 vom 20. Januar 2010	143
Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland Ost (KAVO EKD-Ost) vom 20. Januar 2010	als Einleger

B. PERSONALNACHRICHTEN

143

C. STELLENAUSSCHREIBUNGEN

143

D. BEKANNTMACHUNGEN UND MITTEILUNGEN

Vermietung einer Wohnung im Pfarrhaus Kloster Neuendorf	151
---	-----

Beilage: Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland Ost (KAVO EKD-Ost) vom 20. Januar 2010

Bekanntmachung der Neufassung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD

Vom 15. Januar 2010.

Nachstehend veröffentlichen wir den Wortlaut des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD unter seiner neuen Überschrift in der seit dem 1. Januar 2010 geltenden Fassung vom 15. Januar 2010, der aufgrund des Artikels 2 des Kirchengesetzes vom 29. Oktober 2009, veröffentlicht im Amtsblatt der EKD 2009 S. 349, bekannt zu machen ist.

Magdeburg, den 9. April 2010 i. A. Christian Vollbrecht
(0034) Referatsleiter

Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD – MVG.EKD)

Vom 6. November 1992

(ABl. EKD 1992 S. 445)

in der Fassung der Bekanntmachung
vom 15. Januar 2010 (ABl. EKD 2010, S. 3)

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

III. Abschnitt

Wahl der Mitarbeitervertretung

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

IV. Abschnitt

Amtszeit

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

V. Abschnitt

Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

- § 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung

§ 20 Freistellung von der Arbeit

§ 21 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

§ 22 Schweigepflicht

VI. Abschnitt

Geschäftsführung

- § 23 Vorsitz
- § 23 a 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
- § 37 Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung
- § 38 Mitbestimmung
- § 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten
- § 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten
- § 41 Eingeschränkte Mitbestimmung
- § 42 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- § 43 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen
- § 44 Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten
- § 45 Mitberatung
- § 46 Fälle der Mitberatung
- § 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung
- § 48 Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

IX. Abschnitt

Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen

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

X. Abschnitt

Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen

- § 54 Bildung von Gesamtausschüssen
- § 55 Aufgaben des Gesamtausschusses

XI. Abschnitt

Kirchengerichtlicher Rechtsschutz

- § 56 Kirchengerichtlicher Rechtsschutz
- § 57 Bildung von Kirchengerichten
- § 57 a Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland

- § 58 Bildung und Zusammensetzung der Kammern
- § 59 Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengerichts
- § 59a Besondere Vorschriften über die Berufung der Richter und Richterinnen des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland
- § 60 Zuständigkeit der Kirchengerichte
- § 61 Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz
- § 62 Verfahrensordnung
- § 63 Rechtsmittel

XII. Abschnitt

Inkrafttreten, Schlussbestimmungen

- § 64 Inkrafttreten
- § 65 Übernahmebestimmungen
- § 66 Übergangsbestimmungen
- § 67 – weggefallen –

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland 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) ¹Personen, die aufgrund von Gestellungsverträgen beschäftigt sind, gelten als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Kirchengesetzes; ihre rechtlichen Beziehungen zu der entsendenden Stelle bleiben unberührt. ²Angehörige 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) ¹Als 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. ²Ist 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. ³In 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. ⁴Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese Dienstvereinbarungspartner der Dienststellenleitung.
- (3) ¹Entscheidungen 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. ²Für das Verfahren gilt Absatz 2 entsprechend.

§ 4
Dienststellenleitungen

- (1) Dienststellenleitungen sind die nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden Organe oder Personen der Dienststellen.
- (2) ¹Zur Dienststellenleitung gehören auch die mit der Geschäftsführung beauftragten Personen und ihre ständigen Vertreter oder Vertreterinnen. ²Daneben 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. ³Die Personen, die zur Dienststellenleitung gehören, sind der Mitarbeitervertretung zu benennen.

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

§ 5
Mitarbeitervertretungen

- (1) ¹In 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. 2Das 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) 1Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung ist zuständig für alle von der Festlegung betroffenen Dienststellen. 2Partner der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung sind die beteiligten Dienststellenleitungen.

(6) 1Entscheidungen nach Absatz 2 über die Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. 2Der 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) 1Die Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen nach Absatz 1 betreffen. 2Darüber hinaus übernimmt die Gesamtmitarbeitervertretung die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, wenn vorübergehend in einer Dienststelle im Sinne des § 3 Absatz 2 eine Mitarbeitervertretung oder ein Wahlvorstand nicht vorhanden ist.

(3) 1Die Gesamtmitarbeitervertretung wird aus den Mitarbeitervertretungen nach Absatz 1 gebildet, die je ein Mitglied in die Gesamtmitarbeitervertretung entsenden. 2Die Zahl der Mitglieder der Gesamtmitarbeitervertretung kann abweichend von Satz 1 durch Dienstvereinbarung geregelt werden. 3In der Dienstvereinbarung können auch Regelungen über die Zusammensetzung und Arbeitsweise der Gesamtmitarbeitervertretung getroffen werden.

(4) 1Zur ersten Sitzung der Gesamtmitarbeitervertretung lädt die Mitarbeitervertretung der Dienststelle mit der größten Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein. 2Der Vorsitzende oder die Vorsitzende dieser Mitarbeitervertretung leitet die Sitzung, bis die Gesamtmitarbeitervertretung über den Vorsitz entschieden hat.

(5) 1Die nach den §§ 49 bis 53 Gewählten haben das Recht, an den Sitzungen der Gesamtmitarbeitervertretung teilzuneh-

men wie an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung. 2Bestehen mehrere Interessenvertretungen gleicher Mitarbeitergruppen, wählen sie aus ihrer Mitte eine Person für die Teilnahme und regeln die Vertretung.

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

§ 6a

Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund

(1) 1Ein Dienststellenverbund liegt vor, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung einer Mehrzahl rechtlich selbstständiger diakonischer Einrichtungen bei einer dieser Einrichtungen liegt. 2Eine 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) 1Sofern keine Mitarbeitervertretung besteht, hat die Dienststellenleitung, im Falle des § 6 die Gesamtmitarbeitervertretung, unverzüglich eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstandes einzuberufen. 2Kommt die Bildung einer Mitarbeitervertretung nicht zu Stande, so ist auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten und spätestens nach Ablauf einer Frist von jeweils längstens einem Jahr erneut eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen, um einen Wahlvorstand zu bilden.

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

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

§ 8

Zusammensetzung

(1) 1Die 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.

2Bei 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) 1Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung freigestellt oder seit mehr als drei Monaten beurlaubt sind.

2Nicht 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) 1Wählbar 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.

2Besteht 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) 1Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung werden in gleicher, freier, geheimer und unmittelbarer Wahl gemeinsam und

nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) gewählt. 2Die Wahlberechtigten haben das Recht, Wahlvorschläge zu machen. 3Für 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.

4Die 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der verschiedenen in der Dienststelle vertretenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche entsprechend ihren Anteilen in der Dienststelle angemessen zu berücksichtigen.

§ 13 Wahlschutz, Wahlkosten

(1) 1Niemand darf die Wahl der Mitarbeitervertretung behindern oder in unlauterer Weise beeinflussen. 2Insbesondere 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) 1Die 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. 2Satz 1 gilt für eine Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses entsprechend. 3Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. 4§ 38 Absätze 3 bis 5 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann. 5Der 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 Wahlvorstands 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) 1Findet außerhalb der allgemeinen Wahlzeit eine Mitarbeitervertretungswahl statt, so ist unabhängig von der Amtszeit der Mitarbeitervertretung in der nächsten allgemeinen Wahlzeit erneut zu wählen. 2Ist 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) 1Die 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. 2Als dann 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) 1In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die Neuwahl einzuleiten. 2Bis 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) 1Die 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. 2Für die Nachwahl gelten die Vorschriften über das Wahlverfahren entsprechend. 3Hat 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.

(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 nächstniedrige 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) 1Bei 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. 2Besteht 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) 1Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus. 2Sie dürfen weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden.

(2) 1Die 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. 2Ist 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. 3Dabei sind die besonderen Gegebenheiten des Dienstes und der Dienststelle zu berücksichtigen. 4Soweit erforderlich soll die Dienststellenleitung für eine Ersatzkraft sorgen.

5 Können die Aufgaben der Mitarbeitervertretung aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden, so ist hierfür auf Antrag Freizeitausgleich zu gewähren.

(3) 1 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. 2 Berücksichtigt wird die tatsächliche zeitliche Inanspruchnahme, höchstens aber die bis zur täglichen Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin oder eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters. 3 Über die Aufteilung des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen auf die einzelnen Mitglieder kann eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. 4 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) 1 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,
- 601–1000 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. 2 Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter/innen mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 10 Stunden werden bei der Ermittlung der Zahlenwerte nach Satz 1 nur mit ihrem Anteil an der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt. 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) 1 Die freizustellenden Mitglieder werden nach Erörterung mit der Dienststellenleitung unter Berücksichtigung der dienstlichen Notwendigkeit von der Mitarbeitervertretung bestimmt. 2 Die Aufgaben der Mitarbeitervertretung sind vorrangig in der Zeit der Freistellung zu erledigen.

§ 21

Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

(1) 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. 2 Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Absatz 1 aus einer Person, hat die Dienst-

stellenleitung die Zustimmung des Ersatzmitgliedes nach § 18 Absatz 3 einzuholen.

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

3 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.

4 § 38 Absätze 3 und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann.

(3) 1 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. 2 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) 1 Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Kirchengesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind verpflichtet, über die ihnen dabei bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. 2 Diese Schweigespflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. 3 Die Schweigespflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung oder aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis. 4 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. 5 Die Schweigespflicht erstreckt sich auch auf die Verhandlungsführung und das Verhalten der an der Sitzung Teilnehmenden.

(2) 1 Die Schweigespflicht besteht nicht gegenüber den anderen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung. 2 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) 1 Die Mitarbeitervertretung entscheidet in geheimer Wahl über den Vorsitz. 2 Der oder die Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte und vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von ihr gefassten Beschlüsse. 3 Zu Beginn der Amtszeit legt die Mitarbeitervertretung die Reihenfolge der Vertretung im Vorsitz fest. 4 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 nächstniedrigen Stimmenzahl, mit der alle Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung beraten werden können.

§ 23a
Ausschüsse

- (1) ¹Die Mitarbeitervertretung kann die Bildung von Ausschüssen beschließen, denen jeweils mindestens drei Mitglieder der Mitarbeitervertretung angehören müssen, und den Ausschüssen Aufgaben zu selbstständigen Erledigung übertragen; dies gilt nicht für den Abschluss und die Kündigung von Dienstvereinbarungen. ²Die Übertragung und der Widerruf der Übertragung von Aufgaben zur selbstständigen Erledigung erfordern eine Dreiviertelmehrheit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung. ³Die Übertragung und der Widerruf sind der Dienststellenleitung schriftlich anzuzeigen.
- (2) ¹In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Mitarbeitervertretung die Bildung eines Ausschusses für Wirtschaftsfragen beschließen. ²Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen hat die Aufgabe, die Mitarbeitervertretung über wirtschaftliche Angelegenheiten zu unterrichten. ³Die 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. ⁴Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten gehören insbesondere die Angelegenheiten nach § 34 Absatz 2. ⁵Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf dieser Grundlage mit dem Ausschuss für Wirtschaftsfragen mindestens einmal im Jahr über die wirtschaftliche Lage der Einrichtung zu beraten. ⁶Sie kann eine Person nach § 4 Absatz 2 mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragen. ⁷Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen kann im erforderlichen Umfang Sachverständige aus der Dienststelle hinzuziehen. ⁸Für 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) ¹Der oder die Vorsitzende beraumt die weiteren Sitzungen der Mitarbeitervertretung an, setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlungen. ²Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. ³Dies gilt auch für die Interessenvertretungen besonderer Mitarbeitergruppen (§§ 49 bis 53), soweit sie ein Recht auf Teilnahme an der Sitzung haben. ⁴Kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung an der Sitzung nicht teilnehmen, so hat es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich mitzuteilen.
- (3) ¹Der 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. ²Dies 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. ³Daneben ist eine Sitzung nach Satz 2 auf Antrag des Vertrauensmannes der Zivildienstleistenden einzuberufen.
- (4) ¹Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung finden in der

Regel während der Arbeitszeit statt. ²Die Mitarbeitervertretung hat bei der Einberufung von Sitzungen die dienstlichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. ³Die Dienststellenleitung soll von Zeitpunkt und Ort der Sitzungen vorher verständigt werden. ⁴Die Sitzungen sind nicht öffentlich.

§ 25
Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung

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

§ 26
Beschlussfassung

- (1) Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist.
- (2) ¹Die Mitarbeitervertretung fasst ihre Beschlüsse mit der Mehrheit der bei der Abstimmung anwesenden Mitglieder. ²Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt. ³Die Mitarbeitervertretung kann in ihrer Geschäftsordnung bestimmen, dass Beschlüsse im Umlaufverfahren oder durch fernmündliche Absprachen gefasst werden können, sofern dabei Einstimmigkeit erzielt wird. ⁴Beschlüsse nach Satz 3 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten.
- (3) An der Beratung der Beschlussfassung dürfen Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht teilnehmen, wenn der Beschluss
- ihnen selbst oder ihren nächsten Angehörigen (Eltern, Ehegatten, Kindern und Geschwistern),
 - 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) ¹Über 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. ²Die 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) ¹Die Mitarbeitervertretung kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. ²Ort 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) ¹Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Dienststelle, bei der die Mitarbeitervertretung gebildet ist. ²Kosten, die durch die Beiziehung sachkundiger Personen nach § 25 Absatz 2 und § 31 Absatz 3 entstehen, werden von der Dienststelle übernommen, wenn die Dienststellenleitung der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat.
- (3) ¹Bei Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen werden die Kosten von den beteiligten Dienststellen entsprechend dem Verhältnis der Zahl ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen getragen. ²Die Gliedkirchen können andere Regelungen vorsehen.
- (4) ¹Reisen der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die für ihre Tätigkeit notwendig sind, gelten als Dienstreisen. ²Die 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) ¹Die Mitarbeiterversammlung besteht aus allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle, soweit sie nicht zur Dienststellenleitung gehören. ²Sie wird von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung einberufen und geleitet; sie ist nicht öffentlich. ³Die Einladung hat unter Angabe der Tagesordnung mindestens eine Woche vor dem Termin zu erfolgen. ⁴Zeit und Ort der Mitarbeiterversammlung sind mit der Dienststellenleitung abzusprechen.
- (2) ¹Die Mitarbeitervertretung hat mindestens einmal in jedem Jahr ihrer Amtszeit eine ordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstat-

- ten. ²Die Mitarbeitervertretung kann bis zu zwei weitere ordentliche Mitarbeiterversammlungen in dem jeweiligen Jahr der Amtszeit einberufen. ³Weiterhin 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) ¹Die ordentlichen Mitarbeiterversammlungen finden in der Arbeitszeit statt, sofern nicht dienstliche Gründe eine andere Regelung erfordern. ²Die Zeit der Teilnahme an den ordentlichen Mitarbeiterversammlungen und die zusätzlichen Wegezeiten gelten als Arbeitszeit, auch wenn die jeweilige Mitarbeiterversammlung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. ³Die Sätze 1 und 2 gelten für außerordentliche Mitarbeiterversammlungen entsprechend, wenn dies im Einvernehmen zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung beschlossen worden ist.
- (5) ¹Die Dienststellenleitung ist zu der jeweiligen Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen; sie kann von der Beratung einzelner Tagesordnungspunkte ausgeschlossen werden. ²Sie erhält auf Antrag das Wort. ³Sie soll mindestens einmal im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung über die Entwicklung der Dienststelle informieren.
- (6) ¹Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten. ²Für Teilversammlungen gelten die Absätze 1 bis 5 entsprechend. ³Die 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) ¹Die Mitarbeiterversammlung nimmt den Tätigkeitsbericht der Mitarbeitervertretung entgegen und erörtert Angelegenheiten, die zum Aufgabenbereich der Mitarbeitervertretung gehören. ²Sie kann Anträge an die Mitarbeitervertretung stellen und zu Beschlüssen der Mitarbeitervertretung Stellung nehmen. ³Die 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) ¹Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sind verpflichtet, sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen und arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen. ²Sie informieren sich gegenseitig über Angelegenheiten, die die Dienstgemeinschaft betreffen. ³Sie achten darauf, dass alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach Recht und Billigkeit behandelt werden, die Vereinigungsfreiheit nicht beeinträchtigt wird und jede Betätigung in der Dienst-

stelle unterbleibt, die der Aufgabe der Dienststelle, der Dienstgemeinschaft oder dem Arbeitsfrieden abträglich ist.

(2) ¹Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sollen mindestens einmal im Halbjahr zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen und Anregungen zusammenkommen. ²In der Besprechung sollen auch Fragen der Gleichstellung und der Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle erörtert werden. ³Sofern eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 2 besteht, findet einmal im Jahr eine Besprechung im Sinne des Satzes 1 mit allen beteiligten Dienststellenleitungen statt.

(3) ¹In strittigen Fragen ist eine Einigung durch Aussprache anzustreben. ²Erst wenn die Bemühungen um eine Einigung in der Dienststelle gescheitert sind, dürfen andere Stellen im Rahmen der dafür geltenden Bestimmungen angerufen werden. ³Das Scheitern der Einigung muss von der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung schriftlich erklärt werden. ⁴Die Vorschriften über das Verfahren bei der Mitberatung und der Mitbestimmung bleiben unberührt.

§ 34

Informationsrechte der Mitarbeitervertretung

(1) ¹Die Mitarbeitervertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. ²Die 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. ³In diesem Rahmen kann die Mitarbeitervertretung insbesondere an den Beratungen von Ausschüssen und Kommissionen beteiligt werden.

(2) ¹Die Dienststellenleitung hat die Mitarbeitervertretung einmal im Jahr über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf, zu unterrichten. ²In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen besteht darüber hinaus einmal im Jahr 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.

³Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese zu informieren.

(3) ¹Der Mitarbeitervertretung sind die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. ²Bei Einstellungen werden der Mitarbeitervertretung auf Verlangen sämtliche Bewerbungen vorgelegt; Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können hierüber eine Dienstvereinbarung abschließen. ³Die 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) ¹Personalakten dürfen nur nach schriftlicher Zustimmung der betroffenen Person und nur durch ein von ihr zu bestimmendes Mitglied der Mitarbeitervertretung eingesehen werden. ²Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen der Beurteilten vor der Aufnahme in die Personalakte der Mitarbeitervertretung zur Kenntnis zu bringen.

§ 35

Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

(1) ¹Die Mitarbeitervertretung hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu fördern. ²Sie 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, insbesondere behinderter oder älterer 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) ¹Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können Dienstvereinbarungen abschließen. ²Dienstvereinbarungen 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. ³Arbeitsentgelte 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) ¹Wenn in der Dienstvereinbarung Rechte für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen begründet werden, ist darin in der Regel festzulegen, inwieweit diese Rechte bei Außerkrafttre-

ten der Dienstvereinbarung fortgelten sollen. ²Eine 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.

§ 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) ¹Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist. ²Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist. ³Abweichend 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) ¹Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt deren Zustimmung. ²Auf Verlangen der Mitarbeitervertretung ist die beabsichtigte Maßnahme mit ihr zu erörtern.

(3) ¹Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen die Zustimmung schriftlich verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. ²Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen bis auf drei Arbeitstage abkürzen. ³Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. ⁴Die Dienststellenleitung kann im Einzelfall die Frist auf Antrag der Mitarbeitervertretung verlängern. ⁵Die Mitarbeitervertretung hat eine Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen. ⁶Im Fall der Erörterung gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nicht innerhalb einer Woche nach dem Abschluss der Erörterung schriftlich verweigert. ⁷Die 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 oder nach Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengericht anrufen.

(5) ¹Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. ²Vorläufige Regelungen dürfen die Durchführung einer anderen endgültigen Entscheidung nicht hindern. ³Die 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.

§ 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 Festslegung 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
- die Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift, eine Vertragsbestimmung, eine Dienstvereinbarung, eine Verwaltungsanordnung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt,
 - 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,
 - 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:

- Einstellung,
- ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit,
- Eingruppierung,
- Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit von mehr als drei Monaten Dauer,
- dauernde Übertragung einer Tätigkeit, die einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage auslöst, sowie Widerruf einer solchen Übertragung,
- Umsetzung innerhalb einer Dienststelle unter gleichzeitigem Ortswechsel,
- 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,
- Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,
- Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
- Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
- 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:

- Einstellung,
- Anstellung,
- Umwandlung des Kirchenbeamtenverhältnisses in ein solches anderer Art,
- Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung in besonderen Fällen,
- Verlängerung der Probezeit,
- Beförderung,
- Übertragung eines anderen Amtes, das mit einer Zulage ausgestattet ist,
- Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung oder Übertragung eines anderen Amtes mit gleichem Endgrundgehalt mit Änderung der Amtsbezeichnung,
- Zulassung zum Aufstiegsverfahren, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe,
- dauernde Übertragung eines höher oder niedriger bewerteten Dienstpostens,
- Umsetzung innerhalb der Dienststelle bei gleichzeitigem Ortswechsel,
- 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,
- Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze,
- Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
- Versagung sowie Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
- Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe oder auf Widerruf, wenn die Entlassung nicht beantragt worden ist,
- vorzeitige Versetzung in den Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten oder der Kirchenbeamtin,
- Versetzung in den Wartestand oder einstweiligen Ruhestand gegen den Willen der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten.

§ 44

Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten

¹Eine 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. ²Daneben 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. ³Die Gliedkirchen können Näheres bestimmen.

§ 45

Mitberatung

(1) ¹In den Fällen der Mitberatung ist der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig vor der Durchführung bekannt zu geben und auf Verlangen mit ihr zu erörtern. ²Die Mitarbeitervertretung kann die Erörterung nur innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der beabsich-

tigten Maßnahme verlangen. ³In den Fällen des § 46 Buchstabe b kann die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen. ⁴Äußert 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. ⁵Die Fristen beginnen mit Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. ⁶Im Einzelfall können die Fristen auf Antrag der Mitarbeitervertretung von der Dienststellenleitung verlängert werden. ⁷Im Falle einer Nichteinigung hat die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung die Erörterung für beendet zu erklären. ⁸Die Dienststellenleitung hat eine abweichende Entscheidung gegenüber der Mitarbeitervertretung schriftlich zu begründen.

(2) ¹Eine der Mitberatung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist. ²Die Mitarbeitervertretung kann innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis, spätestens sechs Monate nach Durchführung der Maßnahme das Kirchengeschicht 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) ¹Die Mitarbeitervertretung kann der Dienststellenleitung in den Fällen der §§ 39, 40, 42, 43 und 46 Maßnahmen schriftlich vorschlagen. ²Die Dienststellenleitung hat innerhalb eines Monats Stellung zu nehmen. ³Eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen.

(2) ¹Kommt 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 Kirchengeschicht anrufen. ²Die Mitarbeitervertretung kann das Kirchengeschicht 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) ¹Die 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. ²Wählbar sind alle Wahlberechtigte 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.

³Gewählt werden

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

(2) Die Amtszeit beträgt zwei Jahre.

(3) ¹Beantragt 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. ²Die 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. ³Verweigert die Mitarbeitervertretung die Zustimmung, so kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen das Kirchengeschicht 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 22 entsprechend.

§ 50

Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) ¹In 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. ²Für 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.

§ 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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) ¹Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. ²Erachtet 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. ³Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge.
 (6) ¹Die Vertrauensperson hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Dienststelle durchzuführen. ²Die 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

Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen

¹Die Mitwirkungsrechte behinderter Menschen in Werkstätten regelt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Rechtsverordnung. ²Er kann auch für weitere Gruppen von Beschäftigten, die nicht Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen

nach § 2 sind, Mitwirkungsrechte durch Rechtsverordnung regeln.

§ 53

Vertrauensmann der Zivildienstleistenden

In Dienststellen, in denen nach § 37 des Zivildienstgesetzes in Verbindung mit § 2 Absatz 1 des Zivildienstvertrauensmanngesetzes ein Vertrauensmann der Zivildienstleistenden zu wählen ist, hat dieser das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen, soweit sie Angelegenheiten der Zivildienstleistenden betreffen.

X. Abschnitt**Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen**

§ 54

Bildung von Gesamtausschüssen

- (1) ¹Die Gliedkirchen können in ihren Regelungen vorsehen, dass für den Bereich einer Gliedkirche, des jeweiligen Diakonischen Werks oder für beide Bereiche gemeinsam ein Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen im kirchlichen und diakonischen Bereich gebildet wird. ²Einzelheiten 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.

§ 55

Aufgaben des Gesamtausschusses

- (1) Dem Gesamtausschuss sollen insbesondere folgende Aufgaben zugewiesen werden:
- Beratung, Unterstützung und Information der Mitarbeitervertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten,
 - Förderung des Informations- und Erfahrungsaustauschs zwischen den Mitarbeitervertretungen sowie Förderung der Fortbildung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen,
 - Erörterung arbeits-, dienst- und mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen von grundsätzlicher Bedeutung, sofern hierfür nicht andere Stellen zuständig sind.
- (2) Sofern der Gesamtausschuss an der Bildung der Arbeitsrechtlichen Kommission beteiligt ist, kann er Stellungnahmen zu beabsichtigten Neuregelungen des kirchlichen Arbeitsrechts abgeben.

XI. Abschnitt**Kirchengerichtlicher Rechtsschutz**

§ 56

Kirchengerichtlicher Rechtsschutz

¹Zu kirchengerichtlichen Entscheidungen sind die Kirchengerichte in erster Instanz und in zweiter Instanz der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland berufen.
²Die Bezeichnung der Kirchengerichte erster Instanz können die Gliedkirchen abweichend regeln.

§ 57

Bildung von Kirchengengerichten

- (1) 1Die Gliedkirchen und die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse errichten Kirchengengerichte für den Bereich des gliedkirchlichen Zusammenschlusses, der Gliedkirche und ihres Diakonischen Werkes oder für mehrere Gliedkirchen und Diakonischen Werke gemeinsam. 2Die Kirchengengerichte bestehen aus einer oder mehreren Kammern. 3Das Recht der Gliedkirchen und der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse kann abweichend von Satz 1 die Zuständigkeit des Kirchengengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland begründen.
- (2) Durch Vereinbarungen mit Institutionen außerhalb des Geltungsbereichs dieses Kirchengesetzes kann bestimmt werden, dass ein Kirchengengericht für diese Institutionen zuständig ist, sofern die Institutionen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes oder Bestimmungen wesentlich gleichen Inhalts für ihren Bereich anwenden.

§ 57a

Zuständigkeitsbereich des Kirchengengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland

Das Kirchengengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland ist zuständig

1. für den Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Amts- und Dienststellen und Einrichtungen;
2. für das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland und seine Dienststellen und die ihm unmittelbar angeschlossenen rechtlich selbstständigen Einrichtungen;
3. für die Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihre gliedkirchlichen Zusammenschlüsse, die gemäß § 57 sowie gemäß § 5 Absatz 2 Nummer 2 und § 6 Absatz 1 des Kirchengengerichtsgesetzes eine Zuständigkeit begründen;
4. 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
5. 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) 1Eine Kammer besteht aus drei Mitgliedern. 2Die Gliedkirchen können andere Besetzungen vorsehen. 3Vorsitzende und beisitzende Mitglieder müssen zu kirchlichen Ämtern in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland wählbar sein. 4Sofern das Kirchengengericht auch für Freikirchen zuständig ist, können auch deren Mitglieder berufen werden. 5Für jedes Mitglied wird mindestens ein stellvertretendes Mitglied berufen.
- (2) 1Vorsitzende sowie deren Stellvertreter und Stellvertreterinnen müssen die Befähigung zum Richteramt haben. 2Sie 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) 1Die Mitglieder des Kirchengengerichts sind unabhängig und nur an das Gesetz und ihr Gewissen gebunden. 2Sie haben das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und auf eine gute Zusammenarbeit hinzuwirken. 3Sie unterliegen der richterlichen Schweigepflicht.
- (2) 1Die Amtszeit der Mitglieder des Kirchengengerichts beträgt sechs Jahre. 2Solange eine neue Besetzung nicht erfolgt ist, bleiben die bisherigen Mitglieder im Amt.
- (3) § 19 Absatz 1 bis 3, § 21 und § 22 Absatz 1 Satz 1 bis 3 und 5 sowie Absatz 2 gelten entsprechend.

§ 59a

Besondere Vorschriften über die Berufung der Richter und Richterinnen des Kirchengengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland

- (1) 1Für die Berufung der Vorsitzenden Richter und Vorsitzenden Richterinnen soll ein einvernehmlicher Vorschlag der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite vorgelegt werden. 2Kommt 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 und der Dienstgeber vom Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Gesamtmitarbeitervertretung der Amts-, Dienststellen und Einrichtungen der Evangelischen Kirche in Deutschland benannt.
- (3) Mitglied des Kirchengengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland kann nicht sein, wer einem kirchenleitenden Organ gliedkirchlicher Zusammenschlüsse oder einem leitenden Organ des Diakonischen Werkes angehört.
- (4) 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) 1In den Fällen der Mitberatung (§ 46) stellen die Kirchengengerichte nur fest, ob die Beteiligung der Mitarbeitervertretung

erfolgt ist. ²Ist die Beteiligung unterblieben, hat dies die Unwirksamkeit der Maßnahme zur Folge.

(5) ¹In den Fällen, die einem eingeschränkten Mitbestimmungsrecht unterliegen (§§ 42 und 43), haben die Kirchengenrichte lediglich zu prüfen und festzustellen, ob für die Mitarbeitervertretung ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 vorliegt. ²Wird festgestellt, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 vorliegt, gilt die Zustimmung der Mitarbeitervertretung als ersetzt.

(6) ¹In den Fällen der Mitbestimmung entscheiden die Kirchengenrichte über die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. ²Die Entscheidung muss sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften und im Rahmen der Anträge von Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung halten.

(7) ¹In den Fällen der Nichteinigung über Initiativen der Mitarbeitervertretung (§ 47 Absatz 2) stellen die Kirchengenrichte fest, ob die Weigerung der Dienststellenleitung, die von der Mitarbeitervertretung beantragte Maßnahme zu vollziehen, rechtswidrig ist. ²Die Dienststellenleitung hat erneut unter Berücksichtigung des Beschlusses über den Antrag der Mitarbeitervertretung zu entscheiden.

(8) ¹Der kirchengenrichtliche Beschluss ist verbindlich. ²Die Gliedkirchen können bestimmen, dass ein Aufsichtsorgan einen rechtskräftigen Beschluss auch durch Ersatzvornahme durchsetzen kann, sofern die Dienststellenleitung die Umsetzung verweigert.

§ 61

Durchführung des kirchengenrichtlichen Verfahrens in erster Instanz

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

(2) ¹Der oder die Vorsitzende der Kammer hat zunächst durch Verhandlungen mit den Beteiligten auf eine gütliche Einigung hinzuwirken (Einigungsgespräch). ²Gelingt diese nicht, so ist die Kammer einzuberufen. ³Im Einvernehmen der Beteiligten kann der oder die Vorsitzende der Kammer allein entscheiden.

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

(4) ¹Die Beteiligten können zu ihrem Beistand jeweils eine Person hinzuziehen, die Mitglied einer Kirche sein muss, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen angehört. ²Für die Übernahme der Kosten findet § 30 Anwendung. ³Im Streitfall entscheidet der oder die Vorsitzende der Kammer.

(5) ¹Der oder die Vorsitzende der Kammer kann den Beteiligten aufgeben, ihr Vorbringen schriftlich vorzubereiten und Beweise anzutreten. ²Die Kammer entscheidet aufgrund einer von dem oder der Vorsitzenden anberaumten, mündlichen Verhandlung, bei der alle Mitglieder der Kammer anwesend sein müssen. ³Die Kammer tagt öffentlich, sofern nicht nach Feststellung durch die Kammer besondere Gründe den Ausschluss der Öffentlichkeit erfordern. ⁴Der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung ist in der Verhandlung Gelegenheit zur Äußerung zu geben. ⁵Die Kammer soll in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinwirken. ⁶Im Einvernehmen mit den Beteiligten kann von einer mündlichen Verhandlung abgesehen und ein Beschluss im schriftlichen Verfahren gefasst werden.

(6) ¹Die Kammer entscheidet durch Beschluss, der mit Stimmenmehrheit gefasst wird. ²Stimmhaltung ist unzulässig. ³Den Anträgen der Beteiligten kann auch teilweise entsprochen werden.

(7) ¹Der Beschluss ist zu begründen und den Beteiligten zuzustellen. ²Er wird mit seiner Zustellung wirksam.

(8) ¹Der oder die Vorsitzende der Kammer kann einen offensichtlich unbegründeten Antrag ohne mündliche Verhandlung zurückweisen. ²Gleiches gilt, wenn das Kirchengenricht für die Entscheidung über einen Antrag offenbar unzuständig ist oder eine Antragsfrist versäumt ist. ³Die Zurückweisung ist in einem Bescheid zu begründen. ⁴Der Bescheid ist zuzustellen. ⁵Der Antragsteller oder die Antragstellerin kann innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des Bescheides mündliche Verhandlung beantragen.

(9) ¹Für das Verfahren werden Gerichtskosten nicht erhoben. ²Für 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

¹Im Übrigen finden, soweit kirchengesetzlich nicht etwas Anderes bestimmt ist, die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlussverfahren in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung. ²Die Vorschriften über Zwangsmaßnahmen sind nicht anwendbar.

§ 63

Rechtsmittel

(1) ¹Gegen die verfahrensbeendenden Beschlüsse der Kirchengenrichte findet die Beschwerde an den Kirchengenrichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland statt. ²§ 87 Arbeitsgerichtsgesetz findet entsprechende Anwendung. ³Für die Anfechtung der nicht verfahrensbeendenden Beschlüsse findet § 78 Arbeitsgerichtsgesetz entsprechende Anwendung.

(2) ¹Die Beschwerde bedarf der Annahme durch den Kirchengenrichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland.

²Sie 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 Kirchengenrichtshofes 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.

³Für die Darlegung der Annahmegründe finden die für die Beschwerdebegründung geltenden Vorschriften Anwendung.

(3) ¹Die Entscheidung nach Absatz 2 trifft der Kirchengenrichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland ohne mündliche Verhandlung. ²Die Ablehnung der Annahme ist zu begründen.

(4) Die Kirchengenrichte in erster Instanz legen dem Kirchengenrichtshof 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 Kirchengenrichtshofes 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.

**XII. Abschnitt
Inkrafttreten, Schlussbestimmungen**

**§ 64
Inkrafttreten**

- (1) Dieses Kirchengesetz tritt mit Wirkung für die Evangelische Kirche in Deutschland am 1. Januar 1993 in Kraft.
- (2) 1Gleichzeitig tritt das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen bei den Dienststellen der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 5. Oktober 1972 (ABl. EKD S. 670) in der Fassung des Änderungsgesetzes vom 8. November 1985 (ABl. EKD S. 426) außer Kraft. 2Soweit in weitergeltenden Bestimmungen auf nach Satz 1 aufgehobene Bestimmungen verwiesen ist, treten die Vorschriften dieses Kirchengesetzes an deren Stelle.
- (3) 1Dieses Kirchengesetz tritt mit Wirkung für die Gliedkirchen in Kraft, wenn alle Gliedkirchen ihr Einverständnis erklärt haben. 2Jede Gliedkirche kann es für ihren Bereich zu einem früheren Zeitpunkt in Geltung setzen.

**§ 65
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.
- (3) 1Für die Zeit vom 1. Januar 2007 bis zum Ende der laufenden Amtszeit der Mitarbeitervertretung werden die Aufgaben der Mitarbeitervertretung für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der VELKD von der Mitarbeitervertretung des Kirchenamtes der EKD wahrgenommen. 2Nach Ablauf der Amtszeit nach Satz 1 bilden das Kirchenamt der EKD und die VELKD eine gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 3.

**§ 66
Übergangsbestimmungen**

- (1) Die ersten allgemeinen Mitarbeitervertretungswahlen im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes nach § 15 finden im Zeitraum vom 1. Januar bis 30. April 1994 statt.
- (2) 1Bestehende Mitarbeitervertretungen bleiben bis zum Abschluss ihrer Wahlperiode im Amt, soweit sie bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes noch nicht länger als ein Jahr im Amt sind. 2In allen anderen Dienststellen sind in der ersten allgemeinen Wahlzeit Mitarbeitervertretungen zu wählen. 3Die Arbeitsgemeinschaften, Gesamtmitarbeitervertretungen und Schlichtungsstellen arbeiten auf den bisherigen Rechtsgrundlagen weiter, bis die erforderlichen gliedkirchlichen Regelungen getroffen worden sind.

**§ 67
– weggefallen –**

**Neunte gesetzesvertretende Verordnung
zur Änderung des Besoldungs-, Versorgungs-
und Pfarrdienstrechts aufgrund
des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes**

Nachstehend veröffentlichen wir die Neunte gesetzesvertretende Verordnung zur Änderung des Besoldungs-, Versorgungs- und Pfarrdienstrechts aufgrund des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes, die das Präsidium der Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland am 2. Dezember 2009 beschlossen hat.

Eisenach, den 25. März 2010
(4211, 4300; 3511-1, 3540-1, 3540-2, 3602-1)

Ruth Kallenbach
Oberkirchenrätin

**Neunte gesetzesvertretende Verordnung
zur Änderung des Besoldungs-, Versorgungs-
und Pfarrdienstrechts aufgrund
des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes**

Vom 2. Dezember 2009

Das Präsidium der Union Evangelischer Kirchen in der EKD hat gemäß Artikel 9 Absatz 3 der Grundordnung die folgende Verordnung beschlossen:

**Artikel 1
Änderung der Pfarrbesoldungsordnung**

Die Pfarrbesoldungsordnung vom 31. März 1993 (ABl. EKD S. 285), die zuletzt durch die 8. Verordnung zur Änderung des Besoldungs- und Versorgungsrechts vom 4. September 2008 (ABl. S. 334) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Überschrift werden die Wörter „Evangelischen Kirche der Union“ durch die Wörter „Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland“ ersetzt.
2. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
 - a) Nach der Angabe zu § 6 wird folgende Angabe eingefügt:
„§ 6a Berücksichtigungsfähige Zeiten“
 - b) Die Angabe zu Abschnitt 2 Unterabschnitt „3. Besoldungsdienstalter“ wird gestrichen.
 - c) Die Angaben zu den §§ 8 und 9 werden wie folgt gefasst:
„§ 8 (weggefallen)
§ 9 (weggefallen)“
 - d) Die Angabe zu Abschnitt 2 Unterabschnitt „4. Familienzuschlag“ wird wie folgt gefasst:
„3. Familienzuschlag“
 - e) Die Angabe zu Abschnitt 2 Unterabschnitt „5. Dienstwohnung“ wird wie folgt gefasst:
„4. Dienstwohnung“

- f) Die Angabe zu Abschnitt 2 Unterabschnitt „6. Mutterschutz und Elternzeit“ wird wie folgt gefasst:
„5. Mutterschutz und Elternzeit“
- g) Die Angabe zu Abschnitt 2 Unterabschnitt „7. Urlaubsgeld und vermögenswirksame Leistungen“ wird wie folgt gefasst:
„6. Vermögenswirksame Leistungen“
- h) Die Angabe zu § 15 wird wie folgt gefasst:
„§ 15 (weggefallen)“
- i) Die Angabe zu Abschnitt 2 Unterabschnitt „8. Rentenversicherungszuschlag“ wird gestrichen.
- j) Die Angabe zu § 17 wird wie folgt gefasst:
„§ 17 (weggefallen)“
- k) Die Angabe zu § 23 wird wie folgt gefasst:
„§ 23 Pfarrer im unmittelbaren Dienst der Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland“
3. § 1 Absatz 1 wird wie folgt geändert:
- a) In Satz 1 werden die Wörter „Evangelischen Kirche der Union oder einer ihrer Gliedkirchen“ durch die Wörter „Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer ihrer Gliedkirchen, die diese Besoldungsordnung für anwendbar erklärt hat,“ ersetzt.
- b) In Satz 2 werden nach dem Wort „Vikarin“ die Wörter „im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis“ eingefügt.
4. In § 2 Absatz 1 Satz 1 werden nach dem Wort „Anstellungskörperschaft“ die Wörter „– unbeschadet des Anspruchs gegen die Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland oder die Gliedkirche –“ eingefügt.
5. § 3 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 werden die Wörter „Evangelischen Kirche der Union“ durch die Wörter „Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland“ ersetzt.
- b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
- aa) In Nummer 1 wird der Buchstabe „d) Rentenversicherungszuschlag“ aufgehoben.
- bb) In Nummer 1 wird der Buchstabe „e) Altersteildienstzuschlag.“ durch den Buchstaben „d) Altersteildienstzuschlag.“ ersetzt.
- cc) Nummer 2 wird wie folgt gefasst:
„2. vermögenswirksame Leistungen, sofern das gliedkirchliche Recht nichts anderes bestimmt,“
6. § 4 wird wie folgt gefasst:
„§ 4
Besoldung bei eingeschränktem Dienst
Bei Beschäftigung eines Pfarrers im eingeschränkten Dienst werden seine Dienstbezüge im gleichen Verhältnis wie der Dienstumfang gekürzt.“
7. In § 5a Absatz 1 Satz 2 werden die Wörter „des Sozialgesetzbuches“ durch das Wort „Sozialgesetzbuch“ ersetzt.
8. § 6 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 1 werden die Wörter „der Besoldungsordnung A auf der Grundlage des Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2008/2009 (BGBl. 2008 I S. 1582)“ durch die Wörter „der Bundesbesoldungsordnung A“ ersetzt.
- bb) Satz 2 wird wie folgt gefasst:
„Das Präsidium kann den Bemessungssatz nach Anhörung der Gliedkirchen, die diese Besoldungsordnung für anwendbar erklärt haben, durch Beschluss ändern und das Amt der Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland beauftragen, die sich daraus ergebende Fassung der Anlage im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland bekannt zu machen.“
- b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
- aa) In Buchstabe a) werden die Wörter „von der neunten Stufe an“ gestrichen.
- bb) In den Buchstaben b) und c) werden die Wörter „Satz 1“ durch die Wörter „Absatz 1“ ersetzt.
- c) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:
„(3) Das Grundgehalt wird, soweit nicht gesetzlich etwas anderes bestimmt ist, nach Stufen bemessen. Dabei erfolgt der Aufstieg in eine nächsthöhere Stufe nach bestimmten Dienstzeiten (Erfahrungszeiten).“
- d) Nach Absatz 3 werden folgende Absätze 4 und 5 eingefügt:
„(4) Mit der Berufung in den Probendienst und bei Wiederaufnahme des Dienstes nach einer Freistellung wird ein Grundgehalt der Stufe 1 festgesetzt, soweit nicht Erfahrungszeiten entsprechend § 6a Absatz 1 anerkannt werden. Dem Pfarrer sind die Berechnung und Festsetzung schriftlich mitzuteilen.
(5) Das Grundgehalt steigt nach Erfahrungszeiten von zwei Jahren in der Stufe 1, von jeweils drei Jahren in den Stufen 2 bis 4 und von jeweils vier Jahren in den Stufen 5 bis 7. Zeiten ohne Anspruch auf Dienstbezüge verzögern den Aufstieg um diese Zeiten, soweit in § 6a Absatz 2 nichts anderes bestimmt ist; die Zeiten sind auf volle Monate abzurunden.“
- e) Der bisherige Absatz 4 wird Absatz 6.
9. Nach § 6 wird folgender § 6a eingefügt:
„§ 6a
Berücksichtigungsfähige Zeiten
(1) Bei der ersten Stufenfestsetzung werden als Erfahrungszeiten im Sinne von § 6 Absatz 5 anerkannt:
1. Zeiten einer gleichwertigen hauptberuflichen Tätigkeit im kirchlichen Dienst oder außerkirchlichen öffentlichen Dienst, die nicht Voraussetzung für die Zulassung zum Pfarrer im Probendienst (Entsendungsdienst) sind,

2. Zeiten, die nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz wegen wehrdienst- oder zivildienstbedingter Verzögerung des Beginns eines Dienstverhältnisses auszugleichen sind, und
 3. Verfolgungszeiten nach dem beruflichen Rehabilitierungsgesetz, soweit eine Erwerbstätigkeit, die einem Dienst bei einem Dienstherrn des kirchlichen oder sonstigen öffentlichen Dienstes entspricht, nicht ausgeübt werden konnte.
- Weitere hauptberufliche Zeiten, die nicht Voraussetzung für die Zulassung zum Pfarrer im Probendienst (Entsendungsdienst) sind, können ganz oder teilweise anerkannt werden, soweit diese für den Dienst förderlich sind. Zeiten nach den Sätzen 1 und 2 werden nicht durch Unterbrechungszeiten nach Absatz 2 vermindert. Zusätzliche Qualifikationen, die nicht im Rahmen von hauptberuflichen Zeiten erworben wurden, können in besonderen Einzelfällen als Erfahrungszeiten im Sinne von § 6 Absatz 5 anerkannt werden. Die Zeiten nach den Sätzen 1 und 2 werden auf volle Monate aufgerundet.
- (2) Abweichend von § 6 Absatz 5 Satz 2 wird der Aufstieg in den Stufen durch folgende Zeiten nicht verzögert:
1. Zeiten einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind,
 2. Zeiten der tatsächlichen Pflege von nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen nahen Angehörigen (Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Geschwistern oder Kindern) bis zu drei Jahren für jeden nahen Angehörigen,
 3. Zeiten einer Freistellung ohne Dienstbezüge oder eines Wartestandes mit oder ohne Wartegeld, wenn die zuständige Stelle schriftlich anerkannt hat, dass die Freistellung dienstlichen Interessen oder kirchlichen Belangen dient oder im Wartestand ein Auftrag erteilt ist,
 4. Zeiten, die nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz nicht zu dienstlichen Nachteilen führen dürfen, und
 5. Zeiten einer Eignungsübung nach dem Eignungsübungsgesetz.
- (3) Zeiten, die nach § 8 Absatz 4 Nr. 1 und 2 der Pfarrbesoldungsordnung in der bis zum 30. Juni 2010 geltenden Fassung berücksichtigt wurden, werden auf die Zeiten nach Absatz 2 Nr. 1 und 2 angerechnet.“
10. § 7 wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 wird aufgehoben.
 - b) Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 1.
 - c) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 2 und in Satz 2 werden die Wörter „Absatz 2“ durch die Wörter „Absatz 1“ ersetzt.
 - d) Absatz 4 wird aufgehoben.
 - e) Der bisherige Absatz 5 wird Absatz 3.
 11. Im Abschnitt 2 wird der Unterabschnitt „3. Besoldungsdienstalter“ aufgehoben.
 12. Im Abschnitt 2 wird die Zwischenüberschrift „4. Familienzuschlag“ durch die Zwischenüberschrift „3. Familienzuschlag“ ersetzt.
 13. § 11 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 4 Satz 2 werden die Wörter „mit jeweils mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt sind.“ durch die Wörter „in Teilzeit beschäftigt sind und dabei zusammen mindestens die regelmäßige Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung erreichen.“ ersetzt.
 - b) In Absatz 5 Satz 3 werden die Wörter „mit jeweils mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt sind.“ durch die Wörter „in Teilzeit beschäftigt sind und dabei zusammen mindestens die regelmäßige Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung erreichen.“ ersetzt.
 14. Im Abschnitt 2 wird die Zwischenüberschrift „5. Dienstwohnung“ durch die Zwischenüberschrift „4. Dienstwohnung“ ersetzt.
 15. In § 13 Absatz 2 werden die Worte „des Erziehungsurlaubs“ durch die Worte „der Elternzeit“ ersetzt.
 16. In § 13 Absatz 3 werden die Wörter „der Rat“ durch die Wörter „das Präsidium“ ersetzt.
 17. Im Abschnitt 2 wird die Zwischenüberschrift 2 „6. Mutterschutz und Elternzeit“ durch die Zwischenüberschrift „5. Mutterschutz und Elternzeit“ ersetzt.
 18. § 14 wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 1 wird das Wort „Kirchenbeamtinnen“ durch das Wort „Kirchenbeamten“ ersetzt. Die Wörter „oder der Evangelischen Kirche der Union“ werden gestrichen.
 - b) In Satz 3 werden die Worte „des Erziehungsurlaubs“ durch die Worte „der Elternzeit“ ersetzt.
 19. Im Abschnitt 2 wird die Zwischenüberschrift „7. Urlaubsgeld und vermögenswirksame Leistungen“ durch die Zwischenüberschrift „6. Vermögenswirksame Leistungen“ ersetzt.
 20. § 15 wird aufgehoben.
 21. Im Abschnitt 2 wird der Unterabschnitt „8. Rentenversicherungszuschlag“ aufgehoben.
 22. § 18 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 werden vor dem Wort „Dienstverhältnis“ die Worte „öffentlich-rechtlich“ eingefügt.
 - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 wird die Nummer „4. Rentenversicherungszuschlag“ aufgehoben.
 - bb) In Satz 1 wird am Ende von Nummer 3. das Komma durch einen Punkt ersetzt.
 - cc) Satz 2 wird wie folgt gefasst:
„Zu den Vikarsbezügen gehören außerdem vermögenswirksame Leistungen, soweit das gliedkirchliche Recht diese Zahlungen vorsieht.“
 - c) In Absatz 3 Satz 1 werden die Wörter „die auf der Grundlage des Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2008/2009 (BGBl. 2008 I S. 1582) geltenden Bestimmungen des Bundesbesoldungsgesetzes“ durch die Wörter „die Bestimmungen des Bundesbesoldungsgesetzes“ ersetzt.“
 - d) Die Absätze 4 bis 6 werden aufgehoben.

e) Absatz 7 wird zu Absatz 4 und wie folgt gefasst:
„Auf die Bezüge während der Mutterschutzfristen und der Elternzeit und auf die vermögenswirksamen Leistungen finden die für Pfarrer geltenden Regelungen entsprechende Anwendung.“

f) Absatz 8 wird zu Absatz 5.

g) Absatz 9 wird zu Absatz 6.

23. In § 19 werden die Wörter „Der Rat“ werden durch die Wörter „Das Präsidium“ ersetzt.

24. § 20 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Wörter „am 31. Dezember 2007“ gestrichen.

bb) In Satz 2 werden die Wörter „der Rat“ durch die Wörter „das Präsidium“ ersetzt.

b) In Absatz 2 wird nach dem Wort „ist“ das Wort „auch“ eingefügt.

c) In Absatz 3 wird Satz 2 aufgehoben.

d) Dem Absatz 3 werden folgende Absätze 4 und 5 angefügt:
„(4) § 1 bis § 3 des Besoldungsüberleitungsgesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I 2009 S. 221) finden mit den Maßgaben entsprechende Anwendung, dass statt des 30. Juni 2009 der 30. Juni 2010 einzusetzen ist und dass statt der für Juni 2009 zustehenden Dienstbezüge die für Juni 2010 zustehenden Dienstbezüge einzusetzen sind.
(5) Die Überleitung der Besoldung der Pfarrer erfolgt entsprechend der in der Anlage beigefügten Überleitungstabelle.“

25. § 23 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:
„§ 23
Pfarrer im unmittelbaren Dienst
der Union Evangelischer Kirchen in der
Evangelischen Kirche in Deutschland“

b) Im Text werden die Wörter „Evangelischen Kirche der Union“ durch die Wörter „Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland“ ersetzt.

c) Im Text werden die Wörter „Evangelische Kirche der Union“ durch die Wörter „Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland“ ersetzt.

26. In § 24 werden die Wörter „der Rat“ durch die Wörter „das Präsidium“ ersetzt.

27. § 25 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 wird die Absatzangabe „(1)“ gestrichen.

b) Absatz 2 wird aufgehoben.

Artikel 2

Änderung der Kirchenbeamtenbesoldungsordnung

Die Kirchenbeamtenbesoldungsordnung vom 31. März 1993 (ABl. EKD S. 281), die durch Verordnung vom 4. September 2008 (ABl. EKD S. 334) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Überschrift werden die Wörter „Evangelische Kirche der Union“ durch die Wörter „Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland“ ersetzt.

2. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

a) Die Angabe zu § 4 wird wie folgt gefasst:

„§ 4 Besoldung bei Teilbeschäftigung oder während einer Freistellung aus familiären Gründen“

b) Nach der Angabe zu §7a wird folgende Angabe eingefügt:

„§ 7b Berücksichtigungsfähige Zeiten“

c) Die Angabe zu Abschnitt 2 Unterabschnitt „3. Besoldungsdienstalter“ wird gestrichen.

d) Die Angaben zu den §§ 8 und 9 werden wie folgt gefasst:

„§ 8 (weggefallen)
§ 9 (weggefallen)“

e) Die Angabe zu Abschnitt 2 Unterabschnitt „4. Zulagen“ wird wie folgt gefasst:

„3. Zulagen“

f) Die Angabe zu § 12 wird wie folgt gefasst:

„§ 12 Ausgleichszulage für den Wegfall von Stellenzulagen“

g) Die Angabe zu Abschnitt 2 Unterabschnitt „5. Familienzuschlag“ wird wie folgt gefasst:

„4. Familienzuschlag“

h) Die Angabe zu Abschnitt 2 Unterabschnitt „6. Mutterschutz und Elternzeit“ wird wie folgt gefasst:

„5. Mutterschutz und Elternzeit“

i) Die Angabe zu Abschnitt 2 Unterabschnitt „7. Urlaubsgeld und vermögenswirksame Leistungen“ wird wie folgt gefasst:

„6. Vermögenswirksame Leistungen“

j) Die Angabe zu § 17 wird wie folgt gefasst:

„§ 17 (weggefallen)“

k) Die Angabe zu Abschnitt 2 Unterabschnitt „8. Rentenversicherungszuschlag“ wird gestrichen.

l) Die Angabe zu § 19 wird wie folgt gefasst:

„§ 19 (weggefallen)“

m) Die Angabe zu Abschnitt 2 Unterabschnitt „9. Anwärterbezüge“ wird wie folgt gefasst:

„7. Anwärterbezüge“

n) Die Angabe zu § 26 wird wie folgt gefasst:

„§ 26 (weggefallen)“

3. § 1 wird wie folgt gefasst:

„§ 1
Geltungsbereich

Diese Verordnung regelt – sofern nicht etwas anderes bestimmt ist – die Besoldung der Frauen und Männer, die

von einer Gliedkirche der Union evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland, die diese Besoldungsordnung für anwendbar erklärt hat, zur Kirchenbeamtin oder zum Kirchenbeamten berufen sind.“

4. § 3 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) Die Nummer „4. Rentenversicherungszuschlag“ wird aufgehoben.
 - bb) Die Nummer „5. Altersteildienstzuschlag“ wird durch die Nummer „4. Altersteildienstzuschlag“ ersetzt.
 - b) Absatz 2 wird wie folgt neu gefasst:

„(2) Zur Besoldung gehören ferner Anwärterbezüge und, sofern das gliedkirchliche Recht nichts anderes bestimmt, vermögenswirksame Leistungen.“
5. Die Überschrift von § 4 wird wie folgt gefasst:

„§ 4
Besoldung bei Teilbeschäftigung oder
während einer Freistellung aus familiären Gründen“
6. In § 4a Absatz 1 wird die Angabe „(§ 46a KBG)“ gestrichen.
7. In § 5a Absatz 1 Satz 2 werden die Wörter „des Sozialgesetzbuches“ durch das Wort „Sozialgesetzbuch“ ersetzt.
8. § 6 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 2 wird aufgehoben.
 - b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 2 werden die Wörter „auf der Grundlage des Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2008/2009 (BGBl. 2008 I S. 1582)“ gestrichen.
 - bb) Satz 4 wird wie folgt neu gefasst:

„Das Präsidium kann den Bemessungssatz nach Anhörung der Gliedkirchen, die diese Besoldungsordnung für anwendbar erklärt haben, durch Beschluss ändern und das Amt der Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland beauftragen, die sich daraus ergebende Fassung der Anlage im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland bekannt zu machen.“
9. § 7 wird wie folgt geändert:
 - a) Die Absätze 1 und 2 werden durch die folgenden Absätze 1 bis 4 ersetzt:
 - „(1) Das Grundgehalt wird, soweit die Anlage nicht feste Gehälter vorsieht, nach Stufen bemessen.
 - (2) Der Aufstieg in eine nächsthöhere Stufe erfolgt nach bestimmten Dienstzeiten (Erfahrungszeiten). Das gliedkirchliche Recht kann vorschreiben, dass sich das Aufsteigen in den Stufen auch nach der Leistung bestimmt.
 - (3) Mit der ersten Ernennung mit Anspruch auf Dienstbezüge im Anwendungsbereich dieses Gesetzes und bei Wiederaufnahme des Dienstes nach einer Freistellung wird ein Grundgehalt der Stufe 1 festgesetzt, sofern nicht Erfahrungszeiten entsprechend § 7b Absatz 1 anerkannt werden. Dem Kirchenbeamten sind die Berechnung und Feststellung schriftlich mitzuteilen.

(4) Das Grundgehalt steigt nach Erfahrungszeiten von zwei Jahren in der Stufe 1, von jeweils drei Jahren in den Stufen 2 bis 4 und von jeweils vier Jahren in den Stufen 5 bis 7. Abweichend von Satz 1 beträgt die Erfahrungszeit in den Laufbahnen des einfachen Dienstes in den Stufen 5 bis 7 jeweils drei Jahre. Zeiten ohne Anspruch auf Dienstbezüge verzögern den Aufstieg um diese Zeiten, soweit in § 7b Absatz 2 nichts anderes bestimmt ist; die Zeiten sind auf volle Monate abzurunden.“

- b) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 5 und wie folgt geändert:

In Satz 1 wird das Wort „förmlichen“ gestrichen.
10. § 7a wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Das Grundgehalt der Lehrenden an kirchlichen Hochschulen richtet sich nach der Bundesbesoldungsordnung W oder C; das Grundgehalt nach der Besoldungsordnung C wird nach Stufen bemessen und steigt von zwei zu zwei Jahren bis zum Endgrundgehalt. Der Tag, von dem für das Aufsteigen in den Stufen auszugehen ist, bestimmt sich nach dem Besoldungsdienstalter nach § 8 der Kirchenbeamtenbesoldungsordnung in der bis zum 30. Juni 2010 geltenden Fassung.
 - b) In Absatz 2 Satz 2 wird die Angabe „§ 7 Absatz 3 Satz 2 Halbsatz 1“ durch die Angabe „§ 7 Absatz 5 Satz 2 Halbsatz 1“ ersetzt.
11. Nach § 7a wird folgender § 7b eingefügt:

„§ 7b
Berücksichtigungsfähige Zeiten

 - (1) Bei der ersten Stufenfestsetzung werden als Erfahrungszeiten im Sinne von § 7 Absatz 4 anerkannt:
 1. Zeiten einer gleichwertigen hauptberuflichen Tätigkeit im kirchlichen Dienst oder außerkirchlichen öffentlichen Dienst, die nicht Voraussetzung für die Zulassung zu der Laufbahn sind,
 2. Zeiten, die nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz wegen wehrdienst- oder zivildienstbedingter Verzögerung des Beginns eines Dienstverhältnisses auszugleichen sind,
 3. bei einem ehemaligen Berufssoldaten oder bei einem ehemaligen Soldaten auf Zeit Dienstzeiten nach der Soldatenlaufbahnverordnung, soweit sie nicht nach Nr. 2 zu berücksichtigen sind, zu zwei Dritteln, und
 4. Verfolgungszeiten nach dem beruflichen Rehabilitationsgesetz, soweit eine Erwerbstätigkeit, die einem Dienst bei einem Dienstherrn des kirchlichen oder sonstigen öffentlichen Dienstes entspricht, nicht ausgeübt werden konnte.

Weitere hauptberufliche Zeiten, die nicht Voraussetzung für den Erwerb der Laufbahnbefähigung sind, können ganz oder teilweise anerkannt werden, soweit diese für den Dienst förderlich sind. Zeiten nach den Sätzen 1 und 2 werden nicht durch Unterbrechungen nach Absatz 2 vermindert. Zusätzliche Qualifikationen, die nicht im Rahmen von hauptberuflichen Zeiten erworben wurden, können in besonderen Einzelfällen als Erfahrungszeiten im Sinne von § 7 Absatz 4 anerkannt werden. Die Zeiten nach den Sätzen 1 und 2 werden auf volle Monate aufgerundet.
 - (2) Abweichend von § 7 Absatz 4 Satz 3 wird der Aufstieg in den Stufen durch folgende Zeiten nicht verzögert:
 1. Zeiten einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind,
 2. Zeiten der tatsächlichen Pflege von nach ärztlichem

Gutachten pflegebedürftigen nahen Angehörigen (Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Geschwistern oder Kindern) bis zu drei Jahren für jeden nahen Angehörigen,

3. Zeiten einer Freistellung ohne Dienstbezüge oder eines Wartestandes mit oder ohne Wartegeld, wenn die zuständige Stelle schriftlich anerkannt hat, dass die Freistellung dienstlichen Interessen oder kirchlichen Belangen dient oder im Wartestand ein Auftrag erteilt ist,
 4. Zeiten, die nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz nicht zu dienstlichen Nachteilen führen dürfen, und
 5. Zeiten einer Eignungsübung nach dem Eignungsübungsgesetz.
- (3) Zeiten, die nach § 8 Absatz 4 Nr. 1 und 2 der Kirchenbeamtenbesoldungsordnung in der bis zum 30. Juni 2010 geltenden Fassung berücksichtigt wurden, werden auf die Zeiten nach Absatz 2 Nr. 1 und 2 angerechnet.“
12. Im Abschnitt 2 wird der Unterabschnitt „3. Besoldungsdienstalter“ aufgehoben.
 13. Im Abschnitt 2 wird die Zwischenüberschrift „4. Zulagen“ durch die Zwischenüberschrift „3. Zulagen“ ersetzt.
 14. § 12 wird wie folgt gefasst:

„§ 12
Ausgleichszulagen

- (1) Der Wegfall einer Stellenzulage aus dienstlichen Gründen, die nicht vom Kirchenbeamten zu vertreten sind, wird ausgeglichen, wenn die Stellenzulage zuvor in einem Zeitraum von sieben Jahren insgesamt mindestens fünf Jahre zugestanden hat. Die Ausgleichszulage wird auf den Betrag festgesetzt, der am Tag vor dem Wegfall zugestanden hat. Jeweils nach Ablauf eines Jahres vermindert sich die Ausgleichszulage ab Beginn des Folgejahres um 20 vom Hundert des nach Satz 2 maßgebenden Betrages. Erhöhen sich die Dienstbezüge wegen Anspruchs auf eine Stellenzulage wird diese auf die Ausgleichszulage angerechnet. Bezugszeiten von Stellenzulagen, die bereits zu einem Anspruch auf eine Ausgleichszulage geführt haben, bleiben für weitere Ausgleichsansprüche unberücksichtigt.
- (2) Bestand innerhalb des Zeitraumes nach Absatz 1 Satz 1 ein Anspruch auf mehrere Stellenzulagen für einen Gesamtzeitraum von mindestens fünf Jahren, ohne dass eine der Stellenzulagen allein für fünf Jahre zugestanden hat, gilt Absatz 1 mit der Maßgabe, dass die Stellenzulage mit dem jeweils niedrigsten Betrag ausgeglichen wird.
- (3) Erfolgte der Wegfall einer Stellenzulage infolge einer Versetzung nach § 58 Absatz 2 des Kirchenbeamtengesetzes gilt Absatz 1 mit der Maßgabe, dass sich der Bezugszeitraum der Stellenzulage nach Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 auf zwei Jahre verkürzt.
- (4) Die Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend, wenn ein Ruhegehaltsempfänger erneut in den Dienst berufen wird oder wenn ihm im unmittelbaren Zusammenhang mit einem Verwendungswechsel eine zuvor gewährte Stellenzulage nur noch mit einem geringeren Betrag zusteht und die jeweilige Zulagenvorschrift keinen anderen Ausgleich vorsieht.
- (5) Verringert sich während eines Dienstverhältnisses das Grundgehalt durch Verleihung eines anderen Amtes aus Gründen, die nicht vom Kirchenbeamten, zu vertreten sind, ist abweichend von § 6 das Grundgehalt zu zahlen, das bei einem Verbleiben in dem bisherigen Amt zugestanden hätte. Veränderungen in der Bewertung des bisherigen Amtes bleiben unberücksichtigt. Satz 1 gilt entspre-

chend für Amtszulagen, auch bei Übertragung einer anderen Funktion. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn ein Amt mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Probe nicht auf Dauer oder ein Amt in einem Dienstverhältnis auf Zeit übertragen wurde.“

15. Im Abschnitt 2 wird die Zwischenüberschrift „5. Familienzuschlag“ durch die Zwischenüberschrift „4. Familienzuschlag“ ersetzt.
16. § 14 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 4 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„§ 4 Absatz 1 findet auf den nach Satz 1 zu zahlenden Betrag keine Anwendung, wenn einer der Ehegatten vollbeschäftigt ist oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist oder beide Ehegatten in Teilzeit beschäftigt sind und dabei zusammen mindestens die regelmäßige Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung erreichen.“
 - b) Absatz 5 Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„§ 4 Absatz 1 findet auf den nach Satz 1 zu zahlenden Betrag keine Anwendung, wenn einer der Anspruchsberechtigten nach Absatz 1 vollbeschäftigt ist oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist oder mehrere Anspruchsberechtigte in Teilzeit beschäftigt sind und dabei zusammen mindestens die regelmäßige Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung erreichen.“
17. Im Abschnitt 2 wird die Zwischenüberschrift „6. Mutterschutz und Elternzeit“ durch die Zwischenüberschrift „5. Mutterschutz und Elternzeit“ ersetzt.
18. Im Abschnitt 2 wird die Zwischenüberschrift „7. Urlaubsgeld und vermögenswirksame Leistungen“ durch die Zwischenüberschrift „6. Vermögenswirksame Leistungen“ ersetzt.
19. § 17 wird aufgehoben.
20. Im Abschnitt 2 wird der Unterabschnitt „8. Rentenversicherungszuschlag“ aufgehoben.
21. Im Abschnitt 2 wird die Zwischenüberschrift „9. Anwärterbezüge“ durch die Zwischenüberschrift „7. Anwärterbezüge“ ersetzt.
22. § 20 Absatz 1 wird wie folgt neu gefasst:

„§ 20
Anwärterbezüge

- (1) Kirchenbeamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst erhalten Anwärterbezüge.
- (2) Zu den Anwärterbezügen gehören:
 1. Grundbetrag
 2. Familienzuschlag
 3. Kinderbetrag.

Zu den Anwärterbezügen gehören außerdem vermögenswirksame Leistungen, soweit das gliedkirchliche Recht diese Zahlungen vorsieht.
- (3) Auf den Grundbetrag finden, soweit in dieser Verordnung oder durch das Präsidium nichts anderes bestimmt ist, die Bestimmungen des Bundesbesoldungsgesetzes über die Anwärterbezüge Anwendung. Für den Familienzuschlag gelten die §§ 13 bis 15 entsprechend.
- (4) Auf die Bezüge während der Mutterschutzfristen und während der Elternzeit finden die für Kirchenbeamte geltenden Regelungen entsprechende Anwendung.“

23. In § 21 Satz 1 werden die Wörter „Der Rat“ durch die Wörter „Das Präsidium“ ersetzt.
24. § 22 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 werden die Wörter „am 31. Dezember 2007“ gestrichen.
 - bb) In Satz 2 werden die Wörter „der Rat“ durch die Wörter „das Präsidium“ ersetzt.
 - b) In Absatz 2 wird nach dem Wort „ist“ das Wort „auch“ eingefügt.
 - c) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:
 „§ 42a des Bundesbesoldungsgesetzes findet keine Anwendung.“
 - d) Dem Absatz 3 werden folgende Absätze 4 und 5 angefügt:
 „(4) § 1 bis § 3 des Besoldungsüberleitungsgesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I 2009 S. 221) finden mit den Maßgaben entsprechende Anwendung, dass statt des 30. Juni 2009 der 30. Juni 2010 einzusetzen ist und dass statt der für Juni 2009 zustehenden Dienstbezüge die für Juni 2010 zustehenden Dienstbezüge einzusetzen sind.
 (5) Die Überleitung der Besoldung der Kirchenbeamten erfolgt entsprechend der in der Anlage beigefügten Überleitungstabelle.“
25. § 26 wird aufgehoben.
26. In § 27 Satz 1 werden die Wörter „Der Rat“ durch die Wörter „Das Präsidium“ ersetzt.
27. § 28 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 wird die Absatzangabe „(1)“ gestrichen.
 - b) Absatz 2 wird aufgehoben.

**Artikel 3
Änderung des Versorgungsgesetzes**

Das Versorgungsgesetz in Fassung der Bekanntmachung vom 1. Juli 2005 (ABl. EKD S. 415), das zuletzt durch Verordnung vom 4. September 2008 (ABl. EKD S. 334) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Überschrift werden die Worte „Evangelische Kirchen der Union“ ersetzt durch die Worte „Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland“.
2. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
 - a) Die Angabe zu § 4 wird wie folgt gefasst:
 „Ruhegehaltfähige Dienstzeit und Ruhegehalt“
 - b) Nach der Angabe zu § 5 wird folgende Angabe eingefügt:
 „§ 6 Vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes“
 - c) Die bisherige Angabe in Abschnitt II „§ 6 (aufgehoben)“ wird gestrichen.
 - d) Nach der Angabe zu § 26a werden folgende Angaben eingefügt:

„§ 26b Versorgungsüberleitungsregelungen aus Anlass des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes
 § 26c Übergangsvorschrift zur Anhebung des Ruhestandseintrittsalters“

3. § 1 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 wird wie folgt neu gefasst:
 „(1) Dieses Kirchengesetz regelt – sofern nicht etwas anderes bestimmt ist – die Versorgung der Pfarrer, Pfarrerrinnen, Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen der Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer ihrer Gliedkirchen, die dieses Versorgungsgesetz für anwendbar erklärt haben, sowie ihrer Hinterbliebenen (Versorgungsberechtigte).“
 - b) In Absatz 2 Satz 3 werden die Wörter „der Rat“ durch die Wörter „das Präsidium“ ersetzt.
4. § 2 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 wird die Absatzangabe „(1)“ gestrichen.
 - b) Der Text wird wie folgt gefasst:
 „Versorgungsbezüge sind die in § 2 Absatz 1 des Beamtenversorgungsgesetzes genannten Arten der Versorgung, soweit nicht im Folgenden etwas anderes geregelt ist, sowie das Wartegeld.“
 - c) Absatz 2 wird aufgehoben.
5. § 3 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 In Satz 1 werden die Wörter „auf der Grundlage des Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2008/2009 (BGBl. 2008 I S. 1582)“ durch die Wörter „Bundesbeamten und Bundesbeamtinnen jeweils“ ersetzt.
 - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 werden die Wörter „der Rat“ durch die Wörter „das Präsidium“ ersetzt.
 - bb) In Satz 2 werden die Wörter „der Ordnung der Evangelischen Kirche der Union“ durch die Wörter „der Grundordnung der Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland“ ersetzt.
 - c) In Absatz 3 wird nach dem Wort „ist“ das Wort „auch“ eingefügt.
 - d) Dem Absatz 3 werden folgender Absätze 4 und 5 angefügt:
 „(4) § 53 Absatz 8 des Beamtenversorgungsgesetzes findet mit der Maßgabe Anwendung, dass auf kirchliche Versorgungsbezüge sowohl im kirchlichen als auch im staatlichen Bereich erzielte Verwendungseinkommen anzurechnen sind.
 (5) Wird in dem für die Bundesbeamten und Bundesbeamtinnen geltenden Recht auf die Regelungen der Altersgrenzen bei Ruhestand verwiesen, gelten die entsprechenden Regelungen im Pfarrdienst- und Kirchenbeamtenrecht.“
6. § 4 wird wie folgt geändert:

- a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:
 „§ 4
 Ruhegehaltfähige Dienstzeit und Ruhegehalt“
- b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 1 wird am Ende von Nummer 3. der Punkt durch ein Komma ersetzt.
- bb) Der Nummer 3 wird die folgende Nummer 4 angefügt:
 „4. die Zeit einer Kindererziehung für ein vor dem 1. Januar 1992, während des Bestehens eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses geborenen Kindes bis zu dem Tag, an dem das Kind sechs Monate alt wird.“
- cc) Dem Satz 2 wird folgender Satz 3 angefügt:
 „Satz 1 Nr. 4 ist auch anzuwenden, wenn die Zeit einer Kindererziehung von der Geburt des Kindes bis zu dem Tag, an dem das Kind sechs Monate alt wird, in die Zeit eines Wartestandes ohne Wartegeld oder in eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge fällt.“
- c) Absatz 3 Nummer 4 wird wie folgt gefasst:
 „4. Ausbildungszeiten im Rahmen des § 12 Beamtenversorgungsgesetzes, bei Pfarrern und Pfarrerninnen ferner die Zeiten einer nichttheologischen abgeschlossenen beruflichen Ausbildung, wenn diese Ausbildung vor dem 1. Juli 1999 für die besondere dienstliche Verwendung im Pfarramt vorgeschrieben war.“
- d) In Absatz 5 wird Satz 3 aufgehoben.
- e) In Absatz 6 werden nach den Wörtern „§ 13 Absatz 1“ die Wörter „Satz 1 und 2“ eingefügt.
- f) Absatz 7 Satz 1 wird wie folgt geändert:
- aa) Die Wörter „des Sozialgesetzbuches“ werden durch das Wort „Sozialgesetzbuch“ ersetzt.
- bb) Die Wörter „abweichend von Absatz 3 Nr. 4“ werden gestrichen.
- g) Dem Satz 3 in Absatz 7 wird folgender Satz 4 angefügt:
 „Absatz 3 Nr. 4 findet auch nach Vollendung des 27. Lebensjahres keine Anwendung.“
- h) Dem Absatz 7 wird folgender Absatz 8 angefügt:
 „(8) § 14 Absatz 3 Satz 5 und 6 des Beamtenversorgungsgesetzes findet mit der Maßgabe Anwendung, dass anstatt auf die §§ 6, 8 und 10 des Beamtenversorgungsgesetzes auf die Absätze 1, 2 und 3 Nr. 1 bis 3 dieses Paragraphen Bezug genommen wird. Absatz 7 findet keine Anwendung.“
7. Dem Abschnitt I wird folgender § 6 angefügt:
 „§ 6
 Vorübergehende Erhöhung des Ruhegehaltssatzes
- (1) § 14a Absatz 1 Nummer 1 des Beamtenversorgungsgesetzes findet keine Anwendung, wenn es sich um eine Rente nach § 4 Absatz 7 handelt.
- (2) Ansonsten findet er mit der Maßgabe Anwendung, dass anstatt auf § 85 Absatz 4 des Beamtenversorgungsgesetzes auf § 26 Absatz 3 dieses Gesetzes Bezug genommen wird.“
8. § 7 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
- aa) Nach Satz 2 wird folgender Satz eingefügt:
 „Für die Berechnung des Wartegeldes finden der Einbaufaktor gemäß § 5 Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 2 sowie der § 50f des Beamtenversorgungsgesetzes keine Anwendung.“
- bb) Die Sätze 3 in Absatz 2 werden zu Satz 4. Satz 4 wird zu Satz 5.
- cc) Nach dem Satz 5 werden folgende Sätze 5 bis 7 angefügt:
 „Zu den Dienstbezügen nach Satz 5 zählen das Grundgehalt und die Zulagen. § 69e Absatz 3 und 4 des Beamtenversorgungsgesetzes findet sinngemäß Anwendung; der Mindestsatz von 50 vom Hundert ist dabei zu belassen. Wartegeldempfänger erhalten Leistungen entsprechend den §§ 50a, 50b und 50d des Beamtenversorgungsgesetzes.“
- dd) Der bisherige Satz 5 wird Absatz 3.
- b) Nach Absatz 3 wird folgender Absatz 4 eingefügt:
 „(4) Bei Versetzung aus dem Wartestand in den Ruhestand findet § 14 Absatz 3 des Beamtenversorgungsgesetzes Anwendung.“
- c) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 5.
- d) Der bisherige Absatz 4 wird Absatz 6 und wie folgt geändert:
 Der Punkt am Ende wird durch die Wörter „sofern die volle Verwendung mindestens 18 Monate angedauert hat.“ ersetzt.
9. In § 9 Absatz 2 wird die Zahl „75“ durch die Zahl „71,75“ ersetzt.
10. § 13 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 wird die Angabe „§ 53 Absätze 1 bis 4 und 6 bis 8“ durch die Angabe „§ 53 Absätze 1 bis 2, 6 und 7“ ersetzt.
- b) Dem Absatz 1 wird folgender Satz 2 angefügt:
 „§ 53 Absatz 8 des Beamtenversorgungsgesetzes findet nach Maßgabe des § 3 Absatz 4 Anwendung.“
11. § 15 wird wie folgt gefasst:
 „§ 15
 Zusammentreffen von Versorgungsbezügen aus früherem kirchlichem oder sonstigem öffentlichem Dienst mit kirchlichen Versorgungsbezügen
- Wendet der frühere Dienstherr die Vorschriften über das Zusammentreffen von mehreren Versorgungsbezügen nicht an, wird § 54 des Beamtenversorgungsgesetzes entsprechend angewendet.“
12. § 16 wird wie folgt geändert:
- a) In § 16 Absatz 1 Satz 2 werden die Worte „SGB VI“ durch die Worte „dem Sechsten Buch Sozialgesetzbuch“ ersetzt.

- b) § 16 Absatz 3 wird wie folgt geändert:
- aa) Das Wort „Waisenrentenzuschuss“ wird durch das Wort „Waisenrentenzuschlag“ ersetzt.
 - bb) Die Worte „SGB VI“ werden jeweils durch die Worte „Sechstes Buch Sozialgesetzbuch“ ersetzt.
13. § 20 wird wie folgt geändert:
- a) Satz 2 wird wie folgt gefasst:
„Renten wegen Alters sind so rechtzeitig zu beantragen, dass die Rentenzahlung mit Beginn des Anspruches nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch oder ab einem von der Gliedkirche bestimmten Zeitpunkt erfolgen kann.“
 - b) Satz 4 wird wie folgt gefasst:
„Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend für Wartegeldempfänger, die Sätze 1 und 3 für Hinterbliebene von Versorgungsberechtigten bezüglich der Witwen-, Witwer- und Waisenrente.“
14. § 23 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:
„(1) § 2 Absatz 1 Nr. 6, 11 und 12; § 6 Absatz 1 Satz 4 und 5, § 12 Absatz 1a, § 12b, § 13 Absatz 1 Satz 3, § 15, § 15a, § 26, § 48, § 50 Absatz 4, § 59, § 70, § 85 Absatz 1 bis 6, 9 und 10 des Beamtenversorgungsgesetzes finden keine Anwendung.“
 - b) In Absatz 3 werden nach dem Wort „Versorgungsrechtigte,“ die Wörter „die eine Rente nach § 4 Absatz 7 erhalten und“ eingefügt.
 - c) Dem Absatz 3 wird folgender Absatz 4 angefügt:
„(4) § 50e Absatz 1 Nr. 1 des Beamtenversorgungsgesetzes findet keine Anwendung, soweit es sich um eine Rente nach § 4 Absatz 7 handelt.“
15. § 26 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:
„(1) Hat das Dienstverhältnis, aus dem der oder die Versorgungsberechtigte in den Ruhestand tritt, oder ein unmittelbar vorangehendes anderes öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis bereits am 31. Dezember 1991 bestanden, bleibt der zu diesem Zeitpunkt erreichte Ruhegehaltssatz gewahrt. Dabei richtet sich die Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit und des Ruhegehaltssatzes nach dem bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Recht; § 14 Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 2 und 3 des Beamtenversorgungsgesetzes findet keine Anwendung. Für Zeiten einer Teilbeschäftigung gilt § 4 Absatz 5. Der sich nach den Sätzen 1 bis 3 ergebende Ruhegehaltssatz steigt mit jedem Jahr, das vom 1. Januar 1992 an nach dem von diesem Zeitpunkt an geltenden Recht als ruhegehaltfähige Dienstzeit zurückgelegt wird, um eins vom Hundert der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bis zum Höchstsatz vom 75 vom Hundert; insoweit gilt § 14 Absatz 1 Satz 2 und 3 des Beamtenversorgungsgesetzes entsprechend. Bei der Anwendung von Satz 4 bleiben Zeiten bis zur Vollendung einer zehnjährigen ruhegehaltfähigen Dienstzeit außer Betracht. § 13 Absatz 1 des Beamtenversorgungsgesetzes findet in der für das bisherige Bundesgebiet bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Fassung Anwendung. § 14 Absatz 3 des Beamtenversorgungsgesetzes findet Anwendung.“
- b) Dem Absatz 3 werden folgende Sätze 3 und 4 angefügt:
„Für Zeiten einer Teilbeschäftigung gilt § 4 Absatz 5. § 14 Absatz 3 des Beamtenversorgungsgesetzes findet Anwendung.“
- c) In Absatz 4 Satz 2 wird die Angabe „§ 61 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 des Kirchenbeamtengesetzes“ durch die Angabe „§ 67 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 des Kirchenbeamtengesetzes der EKD“ ersetzt
- d) Dem Absatz 5 wird folgender Satz 2 angefügt:
„§ 14 Absatz 1 Satz 2 bis 4 des Beamtenversorgungsgesetzes gilt entsprechend.“
- e) Dem Absatz 5 wird folgender Absatz 6 angefügt:
„(6) Für nach dem 31. Dezember 1991 innerhalb des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses geborene Kinder ist hinsichtlich der Kindererziehungszeit § 50a Absatz 1 bis 7 des Beamtenversorgungsgesetzes beziehungsweise eine in diesem Gesetz bestimmte abweichende Regelung auch dann anzuwenden, wenn die Berechnung des Ruhegehaltssatzes nach dem bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Recht vorzunehmen ist.“
16. § 26a wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 Nummer 2 werden nach dem Wort „Kirchenbeamtengesetzes“ die Worte „der EKU“ eingefügt.
 - bb) In Satz 1 Nummer 4 Buchstabe b) und c) werden jeweils die Wörter „des Teils 2 SGB IX“ durch die Wörter „von Teil 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch“ ersetzt.
 - cc) In Satz 1 Nummer 4 Buchstabe b und c werden jeweils nach dem Wort „Kirchenbeamtengesetzes“ die Worte „der EKU“ eingefügt.
 - dd) In Satz 1 Nummer 4 Buchstabe c werden die Worte „Absatz 2 Satz 1 Nr. 2“ durch die Worte „Absatz 2a“ ersetzt.
 - ee) In Satz 2 werden nach dem Wort „Kirchenbeamtengesetz“ die Worte „der EKU“ eingefügt.
 - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) Die Sätze 1 und 2 werden aufgehoben.
 - bb) In dem neuen Satz 1 wird die Angabe „Satz 1 und 2“ durch die Angabe „§ 7 Absatz 4“ ersetzt.
 - c) Absatz 6 wird aufgehoben.
 - d) Der bisherige Absatz 7 wird Absatz 6 und wie folgt geändert:
Die Angabe „1 bis 6“ wird durch die Angabe „1 bis 5“ ersetzt.
17. Nach § 26a werden folgende §§ 26b und 26c eingefügt:
- „§ 26b
Versorgungsüberleitungsregelungen aus Anlass
des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes
- (1) Für Versorgungsfälle, die vor dem 1. Juli 2010 eingetreten sind, ist § 5 Absatz 1 des Beamtenversorgungsgesetzes mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

1. § 2 Absatz 1 Satz 1 sowie Absatz 2 des Besoldungsüberleitungsgesetzes gelten entsprechend. Die Zuordnung im Sinne des § 2 Absatz 3 des Besoldungsüberleitungsgesetzes erfolgt innerhalb der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, zu dem Betrag der Stufe, der dem Betrag nach § 2 Absatz 2 des Besoldungsüberleitungsgesetzes entspricht oder unmittelbar darunter liegt, nach Maßgabe der der Pfarr- und Kirchenbeamtenbesoldungsordnung jeweils anliegenden Überleitungstabellen. Liegt der zugeordnete Betrag nach Satz 2 unter dem Betrag nach § 2 Absatz 2 des Besoldungsüberleitungsgesetzes, wird in Höhe der Differenz ein Überleitungsbetrag als ruhegehaltfähiger Dienstbezug gewährt. Der Überleitungsbetrag ist bei allgemeiner Erhöhung oder Verminderung der Versorgungsbezüge entsprechend anzupassen.
2. Für Versorgungsbezüge, deren Berechnung ruhegehaltfähige Dienstbezüge nach der Bundesbesoldungsordnung B zugrunde liegen, gelten die Beträge nach der Tabelle, die der Kirchenbeamtenbesoldungsordnung anliegt.
- (2) Für Versorgungsfälle, die ab dem 1. Juli 2010 eintreten, ist § 5 Absatz 1 Halbsatz 1 des Beamtenversorgungsgesetzes für Pfarrer und Beamte, die aus einer zugeordneten Überleitungsstufe nach § 2 Absatz 3 des Besoldungsüberleitungsgesetzes in den Ruhestand treten oder versetzt werden mit folgenden Maßgaben anzuwenden: Ruhegehaltfähig ist das Grundgehalt der Stufe, die unmittelbar unter der nach § 2 Absatz 3 des Besoldungsüberleitungsgesetzes zugeordneten Überleitungsstufe liegt. In Höhe der Differenz zu dem Betrag der Überleitungsstufe nach Satz 1 wird ein Überleitungsbetrag als ruhegehaltfähiger Dienstbezug gewährt. Der Überleitungsbetrag ist bei allgemeiner Erhöhung oder Verminderung der Versorgungsbezüge entsprechend anzupassen.
- (3) Soweit die Einführung des Einbaufaktors gemäß § 5 des Beamtenversorgungsgesetzes und des Abzugs gemäß § 50f Beamtenversorgungsgesetzes zu Minderzahlungen der Versorgungsbezüge führt, wird eine Ausgleichszulage gezahlt, die bei den nächsten Versorgungserhöhungen abgeschmolzen wird.
- (4) § 69f BeamtVG findet mit der Maßgabe Anwendung, dass statt des 12. Februars 2009 der 1. Juli 2010, statt des 11. Februars 2009 der 30. Juni 2010 und statt des 31. Dezembers 2012 der 31. Mai 2014 einzusetzen sind.“

§ 26c

Übergangsvorschrift zur Anhebung
des Ruhestandseintrittsalters

§ 69h des Beamtenversorgungsgesetz gilt mit der Maßgabe, dass das Datum „11. Februar 2009“ durch das Datum „30. Juni 2010“ und das Datum „12. Februar 2009“ durch das Datum „1. Juli 2010“ ersetzt wird.“

18. In § 27 werden die Wörter „Der Rat“ durch die Wörter „Das Präsidium“ ersetzt.

Artikel 4 Änderung des Pfarrdienstgesetzes

Das Pfarrdienstgesetz vom 15. Juni 1996 (ABl. EKD S. 470), das zuletzt durch Verordnung vom 30. November 2005 (ABl. EKD S. 574) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

§ 92 wird wie folgt gefasst:

„§ 92

Grundbestimmung

- (1) Pfarrerinnen und Pfarrer treten mit dem Ablauf des Monats, in dem sie das 67. Lebensjahr vollenden, in den Ruhestand (Regelaltersgrenze). Ist ihnen eine Schulpfarrstelle übertragen, erreichen sie die Regelaltersgrenze, soweit das gliedkirchliche Recht nichts anderes bestimmt, mit Ablauf des Schuljahres oder Semesters, in dem sie das 67. Lebensjahr vollenden.
- (1a) Pfarrerinnen und Pfarrer, die vor dem 1. Januar 1947 geboren sind, erreichen die Regelaltersgrenze mit Vollendung des 65. Lebensjahres. Für Pfarrerinnen und Pfarrer, die nach dem 31. Dezember 1946 geboren sind, wird diese Regelaltersgrenze wie folgt angehoben:

Geburtsjahr	Anhebung um Monate	Altersgrenze Jahr	Monat
1947	1	65	1
1948	2	65	2
1949	3	65	3
1950	4	65	4
1951	5	65	5
1952	6	65	6
1953	7	65	7
1954	8	65	8
1955	9	65	9
1956	10	65	10
1957	11	65	11
1958	12	66	0
1959	14	66	2
1960	16	66	4
1961	18	66	6
1962	20	66	8
1963	22	66	10

- (2) Sie können auch ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie
- das 63. Lebensjahr vollendet haben oder
 - schwerbehindert im Sinne des § 1 des Schwerbehindertengesetzes sind und das 62. Lebensjahr vollendet haben. Das gliedkirchliche Recht kann bestimmen, dass einem Antrag nach Satz 1 Nr. 2 nur entsprochen werden darf, wenn sich die Betroffenen unwiderruflich verpflichten, nicht mehr als einen festzulegenden Höchstbetrag aus Beschäftigungen oder Erwerbstätigkeiten hinzuverdienen.
- (2a) Pfarrerinnen und Pfarrer, die schwerbehindert im Sinne des staatlichen Schwerbehindertenrechts sind und vor dem 1. Januar 1952 geboren sind, können auf eigenen Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben. Für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte auf Lebenszeit, die schwerbehindert im Sinne des staatlichen Schwerbehindertenrechts sind und nach dem 31. Dezember 1951 geboren sind, wird diese Altersgrenze wie folgt angehoben:

Geburtsjahr Geburtsmonat	Anhebung um Monate	Altersgrenze Jahr	Monat
1952			
Januar	1	60	1
Februar	2	60	2
März	3	60	3
April	4	60	4
Mai	5	60	5
Juni - Dezember	6	60	6
1953	7	60	7
1954	8	60	8
1955	9	60	9
1956	10	60	10
1957	11	60	11
1958	12	61	0
1959	14	61	2
1960	16	61	4
1961	18	61	6
1962	20	61	8
1963	22	61	10

(3) Wenn dienstliche Gründe es erfordern, kann mit Zustimmung der Betroffenen der Eintritt in den Ruhestand für eine bestimmte Frist, längstens bis zum Ablauf des Monats, in dem das 70. Lebensjahr vollendet wird, hinausgeschoben werden.

(4) Die Gliedkirchen können für ihren Bereich durch Kirchengesetz Altersgrenzen festsetzen, die von den in den Absätzen 1 bis 4 genannten Altersgrenzen abweichen.

**Artikel 5
Bekanntmachungserlaubnis**

Das Amt der Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland kann den Wortlaut der Pfarrbesoldungsordnung, der Kirchenbeamtenbesoldungsverordnung, des Versorgungsgesetzes und des Pfardienstgesetzes in der vom 1. Juli 2010 an geltenden Fassung im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland bekannt machen.

**Artikel 6
Inkrafttreten**

Diese Verordnung tritt am 1. Juli 2010 in Kraft.

Hannover, den 2. Dezember 2009

Das Präsidium
der Union Evangelischer Kirchen
in der Evangelischen Kirche
in Deutschland

Dr. Fischer

Anlage 1 zu Artikel 1 (§ 6 Absatz 1 PfBesO)

Gültig ab 1. Juli 2010

1. Pfarrbesoldung (88 % der Bundesbesoldungsordnung A)

Besoldungs- gruppe	Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)							
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
A 13	3 006	3 156	3 304	3 454	3 557	3 661	3 764	3 865
A 14	3 091	3 284	3 478	3 670	3 803	3 937	4 070	4 204

II. Familienzuschlag (§§ 3, 11 PfBesO)

- | | |
|--|----------|
| 1. Der Familienzuschlag beträgt in der Stufe 1 | 100,65 € |
| 2. Der Familienzuschlag erhöht sich | |
| a) für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind (Stufen 2 und 3) um je | 86,09 € |
| b) für jedes weitere zu berücksichtigende Kind (Stufe 4 und folgende um je | 268,23 € |

III. Allgemeine Zulagen (§§ 3, 7 Abs. 1 PfBesO)

- | | |
|--------------------------------------|--------|
| ist eingearbeitet in das Grundgehalt | 0,00 € |
|--------------------------------------|--------|

IV. Ephoralzulage (§§ 3, 7 Abs. 2 PfBesO)

- | | |
|---------------------------|----------|
| Die Ephoralzulage beträgt | 543,00 € |
|---------------------------|----------|

B. Vikarsbesoldung**I. Grundbetrag (§ 18 Abs. 2 und 3 PfBesO)**

- | | |
|-------------------------|------------|
| Der Grundbetrag beträgt | 1.092,98 € |
|-------------------------|------------|

II. Familienzuschlag (§ 18 Abs. 2 und 3 PfBesO)

- | | |
|--|--|
| Der Familienzuschlag richtet sich nach Abschnitt A. Teil II. | |
|--|--|

Anlage 2 zu Artikel 1 (§ 20 Absatz 5 PfBesO)

Gültig ab 1. Juli 2010

Überleitungstabelle für die Pfarrer entsprechend (88 %) der Besoldungsgruppen Bundesbesoldungsordnung A

Besoldungs- gruppe	Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)															
	Stufe 1	Überleitungs- stufe zu Stufe 2	Stufe 2	Überleitungs- stufe zu Stufe 3	Stufe 3	Überleitungs- stufe zu Stufe 4	Stufe 4	Überleitungs- stufe zu Stufe 5	Stufe 5	Überleitungs- stufe zu Stufe 6	Stufe 6	Überleitungs- stufe zu Stufe 7	Stufe 7	Überleitungs- stufe zu Stufe 8	Stufe 8	
A 13	3006	3142	3156	3277	3304	3413	3454	3502	3557	3593	3661	3684	3764	3774	3865	
A 14	3091	3267	3284	3442	3478	3618	3670	3736	3803	3852	3937	3970	4070	4087	4204	

Anlage 3 zu Artikel 1 (zu § 10 Absatz 1 PfBesO)

Gültig ab 1. Juli 2010

Familienzuschlag
(Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 14 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 14 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 2 bis A 8	95,85	181,94
übrige Besoldungsgruppen	100,65	186,74

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 97,83 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 304,81 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 2 bis A 5

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 5 um je 4,61 Euro, ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind

in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 3 um je 23,06 Euro,

in der Besoldungsgruppe A 4 um je 18,44 Euro und

in der Besoldungsgruppe A 5 um je 13,38 Euro.

Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.

Anrechnungsbetrag nach § 39 Abs. 2 Satz 1

- in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 8: 86,91 €
- in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12: 92,27 €

Anlage 1 zu Artikel 2 (§ 6 Absatz 3 KBBesO)

Gültig ab 1. Juli 2010

1. Kirchenbeamtenbesoldung der Besoldungsgruppen A (88 % der Bundesbesoldungsordnung A)

Besoldungsgruppe	Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)							
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
A 2	1 468	1 502	1 537	1 564	1 591	1 618	1 646	1 673
A 3	1 527	1 563	1 599	1 628	1 657	1 686	1 715	1 744
A 4	1 560	1 603	1 646	1 681	1 715	1 749	1 784	1 815
A 5	1 573	1 626	1 669	1 712	1 754	1 797	1 839	1 881
A 6	1 608	1 670	1 734	1 782	1 832	1 881	1 934	1 981
A 7	1 691	1 747	1 820	1 895	1 968	2 042	2 097	2 152
A 8	1 793	1 860	1 954	2 050	2 145	2 211	2 277	2 343
A 9	1 941	2 007	2 111	2 217	2 321	2 391	2 462	2 532
A 10	2 083	2 174	2 305	2 435	2 565	2 656	2 746	2 837
A 11	2 391	2 526	2 659	2 794	2 886	2 979	3 071	3 164
A 12	2 563	2 723	2 883	3 042	3 153	3 262	3 372	3 484
A 13	3 006	3 156	3 304	3 454	3 557	3 661	3 764	3 865
A 14	3 091	3 284	3 478	3 670	3 803	3 937	4 070	4 204
A 15	3 779	3 953	4 086	4 219	4 352	4 484	4 616	4 747
A 16	4 169	4 371	4 524	4 677	4 829	4 983	5 137	5 288

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 5, A 6, A 9 und A 10

Das Grundgehalt erhöht sich in den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 für Beamte des mittleren Dienstes um 15,66 Euro; es erhöht sich in den Besoldungsgruppen A 9 und A 10 für Beamte des gehobenen Dienstes um 6,83 Euro.

2. Kirchenbeamtenbesoldung der Besoldungsgruppen B (88 % der Bundesbesoldungsordnung B)

Besoldungsgruppe	Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)
B 1	4 747
B 2	5 514
B 3	5 839
B 4	6 178
B 5	6 568
B 6	6 939
B 7	7 296
B 8	7 670
B 9	8 134
B 10	9 574
B 11	9 947

3. Kirchenbeamtenbesoldung der Besoldungsgruppen W (88 % der Bundesbesoldungsordnung W)

Besoldungsgruppe	Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)
W 1	3 304
W 2	3 767
W 3	4 565

Anlage 2 zu Artikel 2 (§ 22 Absatz 5 KBBesO)

Gültig ab 1. Juli 2010

Überleitungstabelle für die Kirchenbeamten entsprechend (88 %) der Besoldungsgruppen Bundesbesoldungsordnung A

Besoldungsgruppe	Grundgehalt (Monatsbeträge in Euro)																
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8	Überleitungsstufe zu Stufe 1	Überleitungsstufe zu Stufe 2	Überleitungsstufe zu Stufe 3	Überleitungsstufe zu Stufe 4	Überleitungsstufe zu Stufe 5	Überleitungsstufe zu Stufe 6	Überleitungsstufe zu Stufe 7	Überleitungsstufe zu Stufe 8	
A 2	1468	0	1502	0	1537	0	1564	1570	1591	1604	1618	1638	1646	1673	1638	1646	1673
A 3	1527	0	1563	0	1599	0	1628	1635	1657	1671	1686	1708	1715	1744	1708	1715	1744
A 4	1560	0	1603	0	1646	0	1681	1688	1715	1731	1749	1773	1784	1815	1773	1784	1815
A 5	1573	0	1626	0	1669	0	1712	1726	1754	1778	1797	1829	1839	1881	1829	1839	1881
A 6	1608	1654	1670	1701	1734	1748	1782	1794	1832	1841	1881	1888	1934	1981	1888	1934	1981
A 7	1691	1734	1747	1793	1820	1851	1895	1909	1968	2027	2042	2069	2097	2152	2069	2097	2152
A 8	1793	1843	1860	1918	1954	1993	2050	2069	2145	2194	2211	2244	2277	2343	2244	2277	2343
A 9	1941	1991	2007	2072	2111	2152	2217	2232	2321	2367	2391	2422	2462	2532	2422	2462	2532
A 10	2083	2152	2174	2255	2305	2358	2435	2460	2565	2631	2656	2701	2746	2837	2701	2746	2837
A 11	2391	2497	2526	2601	2659	2708	2794	2812	2886	2952	2979	3024	3071	3164	3024	3071	3164
A 12	2563	2688	2723	2814	2883	2940	3042	3066	3153	3232	3262	3317	3372	3484	3317	3372	3484
A 13	3006	3142	3156	3277	3304	3413	3454	3502	3557	3593	3661	3684	3764	3865	3684	3764	3865
A 14	3091	3267	3284	3442	3478	3618	3670	3736	3803	3852	3937	3970	4070	4204	3970	4070	4204
A 15	3779	3780	3953	4128	4086	4128	4219	4282	4352	4437	4484	4593	4616	4747	4593	4616	4747
A 16	4169	4170	4371	4572	4524	4572	4677	4751	4829	4931	4983	5109	5137	5288	5109	5137	5288

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 5, A 6, A 9 und A 10

Das Grundgehalt erhöht sich in den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 für Beamte des mittleren Dienstes um 15,66 Euro; es erhöht sich in den Besoldungsgruppen A 9 und A 10 für Beamte des gehobenen Dienstes um 6,83 Euro.

Anlage 3 zu Artikel 2 (§ 13 Absatz 1 KBBesO)

Gültig ab 1. Juli 2010

Familienzuschlag
(Monatsbeträge in Euro)

	Stufe 1 (§ 14 Abs. 1)	Stufe 2 (§ 14 Abs. 2)
Besoldungsgruppen A 2 bis A 8	95,85	181,94
übrige Besoldungsgruppen	100,65	186,74

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 86,09 Euro, für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 268,23 Euro.

Erhöhungsbeträge für Besoldungsgruppen A 2 bis A 5

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich für das erste zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 5 um je 4,61 Euro, ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 3 um je 23,06 Euro, in der Besoldungsgruppe A 4 um je 18,44 Euro und in der Besoldungsgruppe A 5 um je 13,38 Euro.

Soweit dadurch im Einzelfall die Besoldung hinter derjenigen aus einer niedrigeren Besoldungsgruppe zurückbleibt, wird der Unterschiedsbetrag zusätzlich gewährt.

Anrechnungsbetrag nach § 39 Abs. 2 Satz 1

- in den Besoldungsgruppen A 2 bis A 8: 86,91 €
- in den Besoldungsgruppen A 9 bis A 12: 92,27 €

Anlage 4 zu Artikel 2 (§ 20 Absatz 3 KBBesO)

Gültig ab 1. Juli 2010

Anwärtergrundbetrag
(Monatsbeträge in Euro)

Eingangsam, in das der Anwärter nach Abschluß des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	Grundbetrag
A 2 bis A 4	699
A 5 bis A 8	803
A 9 bis A 11	848
A 12	969
A 13	1 026

Bekanntmachung der Satzung für die Evangelische Hochschule für Kirchenmusik Halle/Saale

Nachstehend wird die Satzung für die Evangelische Hochschule für Kirchenmusik Halle/Saale vom 1. Januar 2010 bekannt gemacht, die das Kollegium des Landeskirchenamtes der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland am 18. August 2009 genehmigt hat.

Magdeburg, den 12. April 2010
(3243)

Das Landeskirchenamt
der Evangelischen Kirche
in Mitteldeutschland

Brigitte Andrae
Präsidentin

Satzung für die Evangelische Hochschule für Kirchenmusik Halle/Saale

Vom 1. Januar 2010

Gemäß §§ 1, 5 und 6 des Kirchengesetzes über die Einrichtung der Evangelischen Hochschule für Kirchenmusik Halle/Saale vom 1. Januar 1995 (ABI. EKKPS 1994 S. 165) erlässt die Evangelische Hochschule für Kirchenmusik Halle/Saale die folgende Satzung:

§ 1 Rechtsstatus

Die Evangelische Hochschule für Kirchenmusik Halle/Saale ist eine nach dem Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt anerkannte Hochschule in freier Trägerschaft. Träger ist die Evangelische Kirche in Mitteldeutschland. Die Hochschule ist kirchliche Körperschaft des öffentlichen Rechts. Der Sitz der Hochschule ist Halle/Saale. Die Hochschule führt die Tradition der Evangelischen Kirchenmusikschule der Evangelischen Kirche der Kirchenprovinz Sachsen weiter.

§ 2 Aufgaben und Ziele der Ausbildung

Die Ausbildung an der Evangelischen Hochschule für Kirchenmusik Halle/Saale geschieht auf der Grundlage des Verkündigungsauftrages der Kirche. Die Hochschule vermittelt durch Theorie und Praxis die Fähigkeiten, die zum Beruf des Kirchenmusikers nötig sind. Die Ausbildung erfolgt auf der Grundlage einer Studien- und Prüfungsordnung basierend auf der durch die Kultusministerkonferenz im Jahre 1991 bestätigten „Rahmenordnung für die Ausbildung von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern“.

§ 3 Mitglieder der Hochschule

(1) Mitglieder der Hochschule sind der Rektor, die Hochschuldozenten, die Lehrbeauftragten, die Mitarbeiter und die Studierenden.

- (2) Die Mitglieder der Hochschule sind verpflichtet:
- die ihnen übertragenen fachlichen Aufgaben wahrzunehmen,
 - sich so zu verhalten, dass die Hochschule und ihre Organe ihre Aufgaben erfüllen können und niemand gehindert wird, seine Pflichten und Rechte an der Hochschule wahrzunehmen,
 - an der Selbstverwaltung mitzuwirken und in der Hochschule Funktionen zu übernehmen.

§ 4 Hochschuldozenten und Lehrbeauftragte

- (1) Die Gruppe der Hochschullehrer (künstlerisches und wissenschaftliches Personal) setzt sich zusammen aus den Hochschuldozenten und Lehrbeauftragten. Aus der Gruppe der Hochschuldozenten werden die Fachgruppensprecher gewählt. Sie werden durch den Senat und mit Abstimmung der Fachgruppe eingesetzt.
- (2) Zum wissenschaftlichen Personal gehören die Hochschullehrer im Bereich Musikwissenschaft und Theologie. Die theologischen Hochschullehrer sollten die Studierenden seelsorgerlich begleiten und ihnen Anregungen für die Gestaltung des geistlichen Lebens der Schule geben.
- (3) Auf das künstlerische und wissenschaftliche Personal finden die Einstellungsbedingungen für das nach dem Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt vergleichbare Personal entsprechende Anwendung.
- (4) Das künstlerische und wissenschaftliche Personal versieht seine Lehrtätigkeit nach Maßgabe des jeweiligen Dienstauftrages in eigener künstlerischer, wissenschaftlicher und pädagogischer Verantwortung. Es ist dem Auftrag und den Ordnungen der Kirche verpflichtet.
- (5) Die Hochschuldozenten werden auf Vorschlag des Senats, nach Anhörung des Dozentenkollegiums und des Kuratoriums vom Landeskirchenrat berufen. Die Lehrbeauftragten im künstlerischen und wissenschaftlichen Bereich werden vom Senat im Rahmen des Haushaltsplanes bestellt. Im Übrigen gelten die Regelungen gemäß § 106 des Hochschulgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt.

§ 5 Die Studierenden

- (1) Zum Studium an der Hochschule kann zugelassen werden, wer die Zulassungsvoraussetzungen nach den jeweils geltenden Gesetzen des Landes Sachsen-Anhalt und nach den Bedingungen der Studien- und Prüfungsordnung erfüllt.
- (2) Zur Wahrung schulpolitischer, sozialer und kultureller Belange der Studierenden sowie zur Pflege der überregionalen und internationalen Studentenbeziehungen können die Studenten einer Studentenschaft angehören.

§ 6 Organe der Hochschule

Organe der Hochschule sind

1. der Senat,
2. das Rektorat,
3. das Kuratorium.

§ 7

Der Senat

- (1) Dem Senat gehören an:
1. die Mitglieder des Rektorats mit dem Rektor als Vorsitzenden,
 2. vier Mitglieder der Hochschule aus dem Bereich der Hochschuldozenten,
 3. zwei Lehrbeauftragte,
 4. zwei Vertreter der Studierenden,
 5. ein Mitarbeiter der Hochschule.
- (2) Der Senat entscheidet über alle Angelegenheiten der Hochschule entsprechend dem Hochschulgesetz.
- (3) Die Wahl des Senates erfolgt nach Maßgabe des § 5 der Hochschulwahlordnung für die unter den Nummern 2 bis 4 genannten Gruppen. Die Amtszeit der studentischen Vertreter beträgt ein Jahr, die der Lehrbeauftragten zwei Jahre, die der Dozenten und Mitarbeiter vier Jahre gemäß § 67 Absatz 5 des Hochschulgesetzes des Landes Sachsen Anhalt.

§ 8

Das Rektorat

- (1) Das Rektorat leitet die Hochschule. Es wird gebildet aus dem Rektor und dem Prorektor.
- (2) Der Prorektor wird vom Senat auf Vorschlag der Hochschullehrer auf die Dauer von vier Jahren aus der Reihe der Hochschuldozenten gewählt, wobei Wiederwahl möglich ist.
- (3) Auf Vorschlag des Rektors legt das Rektorat für seine Mitglieder bestimmte Geschäftsbereiche fest, in denen sie die Geschäfte der laufenden Verwaltung in eigener Zuständigkeit erledigen. Das Rektorat legt fest, wie sich der Rektor und der Prorektor in ihrem Geschäftsbereich und als Mitglieder kraft Amtes in den Organen gegenseitig vertreten.

§ 9

Der Rektor

- (1) Der Rektor vertritt die Hochschule. Er sorgt für die Vorbereitung und Durchführung der Beschlüsse des Rektorats und des Senats. Er übt das Hausrecht aus und ist für die Wahrnehmung der Ordnung an der Hochschule verantwortlich. Der Rektor übt die Dienstaufsicht über die Mitarbeiter mit Ausnahme der Hochschuldozenten aus.
- (2) Der Rektor wird auf Vorschlag des Senats, nach Anhörung des Dozentenkollegiums und des Kuratoriums, durch den Landeskirchenrat für vier Jahre berufen. Er soll Kirchenmusiker sein. Eine erneute Berufung ist möglich.

§ 10

Der Prorektor

Der Prorektor wird aus dem Kreise der Hochschuldozenten gewählt. Für die Wahl des Prorektors hat der Rektor das Vorschlagsrecht gegenüber dem Senat. Die Amtszeit des Prorektors endet in der Regel mit dem Amt des Rektors. Der Prorektor kann während seiner Amtszeit kein anderes Wahlamt in Organen der Fachbereiche wahrnehmen. (§ 69 Absatz 8 Hochschulgesetz des Landes Sachsen Anhalt)

§ 11

Das Kuratorium

- (1) Als beratendes Organ für die Hochschule wird gemäß Kirchengesetz über die Errichtung der Evangelischen Hoch-

- schule für Kirchenmusik Halle/Saale ein Kuratorium gebildet.
- (2) Das Kuratorium berät die Hochschule in Fragen der Gestaltung des künstlerischen Profils, der Ausbildung, der Öffentlichkeitsarbeit und des Lebens der Hochschule. Es wirkt daran mit, dass die Hochschule ihren Auftrag erfüllt und die Zielsetzung der Hochschule gewahrt wird.
- (3) Im Kuratorium arbeiten Vertreter des Trägers, des Kultusministeriums des Landes Sachsen-Anhalt, des Institutes für Musik und der Theologischen Fakultät an der MLU und des Landesmusikrates zusammen. Die genannten Institutionen schlagen ihre Vertreter zur Berufung vor. Das Kuratorium besteht aus zwölf Mitgliedern, die vom Landeskirchenrat berufen werden.
- (4) Ein Drittel der Mitglieder wird auf Vorschlag des Senats der Hochschule berufen, darunter befindet sich der Sprecher der Studentenschaft. Zusätzlich zu diesem Drittel gehören der Rektor der Hochschule und der Landeskirchenmusikdirektor der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland dem Kuratorium qua Amt an. Letzterer führt den Vorsitz im Kuratorium.
- (5) Die Mitglieder des Kuratoriums müssen einer der Mitgliedskirchen in der Arbeitsgemeinschaft der christlichen Kirchen (ACK) angehören.

§ 12

Der Studentenrat

- (1) Zu ihrer Vertretung wählen die Mitglieder der Studentenschaft der Hochschule den Studentenrat. Er besteht aus fünf Mitgliedern, die für die Dauer von zwei Semestern gewählt werden. Diese fünf Mitglieder wählen einen Sprecher, der auch dem Kuratorium angehört. Die studentischen Vertreter für den Senat werden von der gesamten Studentenschaft gewählt.
- (2) Der Studentenrat beruft die Studentenversammlung ein, der alle Studierenden angehören. Die Studentenversammlung berät über allgemeine Angelegenheiten der Hochschule.

§ 13

Die Mitarbeiter

Zu den Mitarbeitern zählen alle in den Dienstleistungsbereichen Verwaltung, Finanzen, Bibliothek, Wirtschaft und Gebäude/Anlagen tätigen Angestellten und Hilfskräfte.

§ 14

Der Gleichstellungsbeauftragte

- (1) Der Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule wirkt auf die Herstellung der Chancengleichheit für Frauen und Männer und auf die Vermeidung von Nachteilen für weibliche Angehörige der Hochschule hin.
- (2) Der Gleichstellungsbeauftragte ist ehrenamtlich tätig. Der Gleichstellungsbeauftragte wird aus dem Kreise der Hochschullehrer und Mitarbeiter für vier Jahre gewählt, Wiederwahl ist möglich.

§ 15

Der Behindertenbeauftragte

Entsprechend § 73 des Hochschulgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt ist vom Senat ein Behindertenbeauftragter zu bestellen.

§ 16
Gleichstellungsklausel

Personen- und Funktionsbezeichnungen gelten jeweils in der weiblichen und männlichen Form.

§ 17
Satzungsänderungen

Änderungen dieser Satzung werden vom Senat der Hochschule beschlossen und vom Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland genehmigt.

§ 18
Inkrafttreten

Die Satzung tritt am 1. Januar 2010 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Satzung für die Evangelische Hochschule für Kirchenmusik Halle/Saale vom 30. April 2004 (ABl. EKM 2005 S. 260) außer Kraft.

**Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 03/10
Vom 20. Januar 2010**

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche in Deutschland-Ost hat gemäß § 2 Absatz 2 Arbeitsrechtsregelungsgesetzes EKD-Ost vom (ARRG.EKD-Ost) vom 5. November 2008 (ABl. EKD 2008 S. 367) nachfolgende Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland Ost (KAVO EKD-Ost) beschlossen.

Magdeburg, den 9. April 2010 i. A. Christian Vollbrecht
(3702) Referatsleiter

siehe Einleger

B. PERSONALNACHRICHTEN

Ordiniert wurde

am 24. Januar 2010 in der St. Marien Kirche in Klostermansfeld durch den Regionalbischof der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland, Martin Herche,

in das Amt der ordinierten Gemeindepädagogin
Cornelia Georg reformatorische Bekenntnisschriften.

Ordiniert wurden gemeinsam

am 28. März 2010 im Dom zu Magdeburg durch die Landesbischöfin der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland, Ilse Junkermann

in das Amt einer Pfarrerin/einem Pfarrer
Fabian Groh reformatorische Bekenntnisschriften,
Christoph Herbst evangelisch-lutherische Bekenntnisschriften,
Dr. Kristin Jahn reformatorische Bekenntnisschriften,
Arnulf Kaus lutherische Bekenntnisschriften,
Dorothea Knetsch reformatorische Bekenntnisschriften,

Michael Riedel lutherische Bekenntnisschriften,
Ulrike Scheller reformatorische Bekenntnisschriften,
Thomas Vesterling reformatorische Bekenntnisschriften,
Olaf Wisch evangelisch-lutherischen Bekenntnisschriften,

in das Amt eines Gemeindepädagogen
Robert Neumann reformatorische Bekenntnisschriften und der Barmer theologischen Erklärung.

(Korrektur zu den im Amtsblatt April 2010 S. 96 veröffentlichten Personalnachrichten, siehe vorangestellter Personenkreis zur Ordination am 28. März 2010)

C. STELLENAUSSCHREIBUNGEN

Bewerbungsfrist:

Wir bitten, die Bewerbungsfrist zu beachten. Sie läuft von der Veröffentlichung an bis zum Ende des Folgemonats.

Bewerbungsweg:

Alle Bewerbungen sind an das Landeskirchenamt der EKM (Referat Personaleinsatz Eisenach bzw. Referat Personaleinsatz Magdeburg) 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.

Ausgeschrieben bzw. nochmals ausgeschrieben werden folgende Stellen:

1. Kreispfarrstelle für Jugendarbeit in Verbindung mit einer Beauftragung in der Gemeindepfarrstelle Schafstädt
2. Pfarrstelle Dingelstädt
3. Pfarrstelle Greiz-Pohlitz-Aubachtal
4. Pfarrstelle Pferdsdorf
5. Pfarrstelle Rudolstadt-Volkstedt
6. Projektstelle für die letzten Dienstjahre in Magdala/ Kirchenkreis Jena

Zu 1.:

Kreispfarrstelle für Jugendarbeit

in Verbindung mit einer Beauftragung in der Gemeindepfarrstelle Schafstädt

Kirchenkreis Merseburg

Propstsprengel Halle-Naumburg

Stellenumfang: je 50 Prozent

Die Kreispfarrstelle wird befristet für sechs Jahre besetzt.

Die Stelle ist auch für die Besetzung mit einem Ehepaar geeignet.

Dienstbeginn: 1. August 2010

Im Evangelischen Kirchenkreis Merseburg leben ca. 24.000 Christen. Der Kirchenkreis ist in fünf Bereiche (Regionen) aufgeteilt. Derzeit gibt es eine Kreispfarrstelle für die Arbeit mit Jugendlichen.

Im November 2009 hat die Kreissynode des Kirchenkreises Merseburg beschlossen, eine zweite Kreispfarrstelle für

Jugendarbeit zu errichten (50 Prozent), die an die Pfarrstelle Schafstätt angebunden ist.

Die **Kreisjugendpfarrstelle** ist verbunden mit einer 50-Prozent-Stelle im Gemeindepfarrdienst (siehe unten); der Dienstort wird Schafstätt sein.

Für den Kirchenkreis ist die Kooperation mit dem bereits im Kirchenkreis arbeitenden Jugendpfarrer unabdingbar.

Die Arbeit des Kreisjugendpfarrers umfasst:

- die Organisation und Durchführung kreiskirchlicher Angebote und Projekte in der Jugendarbeit. Dazu zählen auch Jugendgottesdienste und Freizeiten.
- die Begleitung und Schulung von haupt- und ehrenamtlichen Leitern bestehender Jugendgruppen
- die Schaffung von Bedingungen für die Entstehung neuer Jugendgruppen in den Gemeinden des Kirchenkreises
- die Vernetzung der Jugendarbeit im Kirchenkreis
- die Pflegen von Kontakten zu den Schulen und die Erarbeitung von Angeboten und Projekten in Zusammenarbeit mit den Schulen

Wir erwarten:

- gute Impulse und Ideen für neue Formen der Jugendarbeit
- Wahrnehmung der Planungsverantwortung für die unterschiedlichen Projekte und deren Kommunikation in der Öffentlichkeit
- Teamfähigkeit und Bereitschaft für enge Zusammenarbeit mit den jeweiligen regionalen MitarbeiterInnen
- Mobilität (Pkw, Führerschein)

Für die **Pfarrstelle Schafstätt** wird ein Pfarrer/eine Pfarrerin im Umfang von 50 Prozent eines vergleichbaren vollbeschäftigten Mitarbeiters gesucht. Die Pfarrstelle ist gekoppelt an die vom Kirchenkreis ausgeschriebene Kreispfarrstelle für Jugendarbeit.

Zur Region, in der sich die Pfarrstelle Schafstätt befindet, gehört auch die Pfarrstelle Bad Lauchstädt, die einen Dienstumfang von 100 Prozent hat. Die Geschäftsführung liegt bei der Pfarrstelle mit Dienstort in Bad Lauchstädt. Die Gemeinden beider Pfarrstellen sind auf dem Weg zur Bildung eines Kirchengemeindeverbandes. Im Bereich der Pfarrstellen wird es klar bezeichnete Seelsorgebezirke geben. Es wird aber immer der ganze Bereich beider Pfarrstellen im Blick sein.

Die Zusammenarbeit im Team mit Kollegen in der Region, mit Kirchenmusiker und Gemeindepädagogen/innen sowie den Ehrenamtlichen wird voraus gesetzt.

Neben der Bereitschaft, sich auf traditionelle Arbeitsformen einzulassen, wünschen wir uns Aufgeschlossenheit für neue Arbeitsformen.

Ein aktiver Kreis von Lektoren ist an der Gestaltung von Gottesdiensten zu beteiligen und zu selbständiger Leitung von Gottesdiensten heranzuziehen.

Ein besonderer Akzent soll auf der Arbeit mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen liegen.

Die Mitarbeit im Redaktionskreis des Gemeindebriefes wird erwartet.

Die bisher gute Zusammenarbeit mit Schule, Vereinen und Kommune und anderen Trägern des öffentlichen Lebens soll fortgeführt werden.

Im Pflegeheim des Ortes finden monatlich Andachten statt.

Schafstätt ist eine landwirtschaftlich geprägte Kleinstadt, die seit 2008 zur Goethestadt Bad Lauchstädt gehört. Am Ort gibt es eine Kindertagesstätte und eine Grundschule; weiterfüh-

rende Schulen befinden sich in Bad Lauchstädt und Merseburg. Am Ort gibt es einen praktischen Arzt und einen Zahnarzt. Gute Einkaufsmöglichkeiten und eine Apotheke sind vorhanden. Über eine eigene Abfahrt (A38) ist Schafstätt günstig an das Autobahnnetz angeschlossen.

Die Schafstädter Kirche befindet sich in einem guten Zustand. Die 2006 restaurierte Ladegastorgel wird neben dem gottesdienstlichen Spiel regelmäßig für Konzerte genutzt. Ein Kirchenchor, der Sängerinnen und Sänger aus Schafstätt und Bad Lauchstädt vereinigt, sowie einen Kinderchor bereichern das gottesdienstliche Leben. Die Gottesdienste sind gut besucht.

Eine zweite Predigtstelle liegt im Nachbarort Großgräfendorf.

Im aufwändig renovierten, ruhig gelegenen Pfarrhaus in Schafstätt mit großzügigem Garten befindet sich im 1. Stock die Pfarrwohnung. Ein Gemeindeforum und weitere Diensträume, sowie eine als Jugendraum nutzbare Veranda liegen im Erdgeschoss.

Weitere Auskünfte erhalten Sie von:

- Superintendentin Christiane Kellner/Merseburg, Tel.: 03461 33220
- für die Kreisjugendpfarrstelle: Andreas Trelenberg (Referent für die Jugendarbeit) Tel.: 03462 510105
- für die Gemeindepfarrstelle: Hartmut Schaks, Vorsitzender des Gemeindeforumrates Schafstätt Tel.: 034636 60589 / tagsüber Tel.: 034636 74826

Zu 2.: Pfarrstelle Dingelstädt

Kirchenkreis Mühlhausen

Propstsprengel Erfurt-Nordhausen

drei Predigtstätten, 643 Gemeindeglieder

Dienstwohnung: vorhanden

Stellenumfang: 50 Prozent

Dienstbeginn: schnellstmöglich

Besetzung durch die Kirchengemeinden

Dingelstädt liegt in Thüringen, 20 Kilometer von Mühlhausen entfernt, landschaftlich schön gelegen, im katholisch geprägten Eichsfeld. Das katholische Familienzentrum Kloster Kerbscher Berg liegt ganz in der Nähe. Durch Dingelstädt führt der ökumenische Pilgerweg Volkenroda-Loccum.

Es gibt in Dingelstädt alle Schularten. Zur Kirchengemeinde gehören außerdem noch die Ortschaften Küllstedt, Silberhausen und Helmsdorf. Schwerpunkte im Leben der Gemeinde sind die Gottesdienste, die Arbeit mit Kindern und der Frauenkreis. Die Arbeit wird durch engagierte Ehrenamtliche und einem aktiven Gemeindeforum mitgetragen.

Wir wünschen uns eine Pfarrerin oder einen Pfarrer, die/der die bestehende Gemeindeforumarbeit fortführt und begleitet und neue Impulse setzt.

Die Pfarrdienstwohnung befindet sich im Obergeschoss des Evangelischen Gemeindehauses in Dingelstädt.

Weitere Informationen erhalten Sie von:

- Superintendent Piontek, Bei der Marienkirche 9, 99974 Mühlhausen, Tel.: 03601 812901; Fax: 03606 816944; E-Mail: info@kirchenkreis-muehlhausen.de

Zu 3.: Pfarrstelle Greiz Pohlitz-Aubachtal

Kirchenkreis Greiz

Stellenumfang: 100 Prozent

Dienstort: Greiz-Pohlitz

Gemeindeglieder: 1 208
 Einwohner: 22 500
 Dienstbeginn: baldmöglichst
 Wahlrecht der Kirchengemeinde

Die Pfarrstelle umfasst die Gemeindebereiche Pohlitz und Aubachtal mit Raasdorf. Sie gehört mit zwei weiteren Bereichen zur Kirchengemeinde Greiz. In der Kirchengemeinde arbeiten der Superintendent, zwei weitere Pfarrer, ein Kirchenmusiker, eine Gemeindepädagogin und ein Jugendwart mit dem/der Stelleninhaber/in zusammen. Die Pfarrstelle wird voraussichtlich im Juni 2012 auf eine 75 Prozent-Stelle abgesenkt. Es wird versucht, entweder die refinanzierte Klinikseelsorgerstelle am Kreiskrankenhaus Greiz nach vorheriger Qualifikation zu übertragen oder eine 25 Prozent Schulpfarrstelle am Gymnasium Greiz anzubinden.

Mitarbeiter im Bereich:

Eine ehrenamtliche Organistin unterstützt die Kirchengemeinden. Kirchen- und Altdienst, Lektoren- und Lesedienst, Musikteam, Hauskreisleitung, Jugendleitung werden von vier engagierten Kirchenälteste ausgeführt.

Gemeindeleben:

- zwei Mitarbeiterkreise, in denen die ehrenamtlichen Mitarbeiter und der Pfarrer das Leben der Gemeinde besprechen und planen
- Frauen-, Haus- und Gebetskreis in ehrenamtlicher Leitung
- zwei Seniorenkreise unter Leitung des Pfarrers
- Glaubenskurse, Gottesdienst mit Lobpreisliedern und Mitwirkung von Gemeindegliedern
- Gottesdienst im Pflegeheim
- Jugendkreis mit übergemeindlicher Beteiligung unter Leitung eines Jugendteams in Zusammenarbeit mit dem Jugendwart und dem Pfarrer
- Konfirmandenunterricht in Zusammenarbeit mit den anderen Pfarrern in Greiz
- Christenlehre in Pohlitz durch die Gemeindepädagogin
- Verwaltung durch Verwaltungsmitarbeiterinnen der Kirchengemeinde Greiz
- Zusammenarbeit mit den Gemeinden der Evangelischen Allianz Greiz

Amtshandlungen 2005–2009:

Amtshandlung	2005	2006	2007	2008	2009
Taufen	7	8	8	4	4
Trauungen	1	2	5	3	0
Konfirmationen	6	6	3	4	2
Bestattungen	26	18	23	17	22

Gebäude:

Zwei große teilsanierte Kirchen in Pohlitz und Aubachtal (um 1900), Kirche in Pohlitz mit moderner Raumheizung und Tonanlage.

Aubachtal: gemietete Gemeinde-Etage mit sanierten Gemeinderäumen und Küche

Pohlitz: Saniertes Pfarrhaus: Gemeindefrage im Erdgeschoss mit Büro, Gesprächszimmer zwei Gemeinderäumen und Küche; Pfarrwohnung in der 1. Etage: 130 m², fünf Zimmer, Küche und Bad, bei Bedarf um weitere drei Räume erweiterbar auf 190 m², zwei kleinere vermietete Wohnungen im Dachgeschoss, Garten hinterm Haus.

Infrastruktur:

Alle Schularten sind vorhanden, einschließlich Musikschule, Ärzte, Krankenhaus und Einkaufsmöglichkeiten sind am Ort

und zu Fuß erreichbar. Vielfältige kulturelle Angebote in der einstigen Residenzstadt Greiz, der „Perle des Vogtlands“ (Philharmonie, Kirchenmusik, Theater, Kino). Reizvolle Umgebung mit viel Wald, Wandermöglichkeiten und Radwegen im Werdauer Wald

Erwartungen:

Wir wünschen uns eine/n Pfarrerin/Pfarrer, die/der

- offen ist für geistliche Erneuerung der Gemeinde,
- gern mit ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen zusammenarbeitet, sie ermutigt und bildet
- ein Herz hat für Mission und Gebet und gute Gemeinschaft und gern das Evangelium weitersagt.

Weitere Informationen erhalten Sie von:

- Superintendent Andreas Görbert, Tel.: 03661 689952,
- Cornelia Gebhardt, Tel.: 03661 454893,
- Jörgen Larsen, Tel.: 03661 670350 und
- Pfarrer Hermann Rose, Tel.: 03661 631315.

Zu 4.: Pfarrstelle Pferdsdorf

Kirchenkreis Bad Salzungen-Dermbach

Stellenumfang: 100 Prozent

Dienstort: Pferdsdorf

Dienstwohnung: vorhanden

Gemeindeglieder: 1 000

Dienstbeginn: baldmöglichst

Wahlrecht der Kirchengemeinde

Zur Pfarrstelle gehören die Kirchengemeinden Pferdsdorf (289 Gemeindeglieder) und Unterbreizbach mit Räsa (711 Gemeindeglieder) und zwei Predigtstellen. In beiden Kirchengemeinden finden regelmäßig Gottesdienste an Sonn- und Feiertagen statt.

Pferdsdorf ist ein idyllisch gelegenes Dorf in reizvoller Landschaft am Rande des Biosphärenreservates Rhön an der Ländergrenze zu Hessen. Entfernungen: zur Autobahn 18 km; nach Bad Hersfeld 25 km; nach Eisenach 40 km; nach Fulda 40 km; nach Bad Salzungen 24 km.

Alle drei Orte der Pfarrstelle gehören politisch zur Einheitsgemeinde Unterbreizbach. Unterbreizbach ist sehr durch den Kalibergbau geprägt, der hier aktiv betrieben wird.

In der Einheitsgemeinde gibt es Kindertagesstätten in Pferdsdorf und Unterbreizbach, eine Grundschule im Ortsteil Sünna und eine Regelschule im Ortsteil Räsa. Das nächstgelegene Gymnasium befindet sich in der Stadt Vacha (7 km) und ist mit dem Schulbus gut zu erreichen. Gute Einkaufsmöglichkeiten gibt es in Unterbreizbach und Vacha. Die medizinische Versorgung wird durch verschiedene Arztpraxen in diesen Orten gewährleistet.

Gemeindeleben:

Die Gemeinden sind volksgemeinschaftlich geprägt. In Pferdsdorf gehören 56 Prozent der Einwohner der Evangelischen Kirche an, in Unterbreizbach 41 Prozent und in Räsa 22 Prozent.

In beiden Kirchengemeinden gibt es einen Gemeindegemeinderat. Viele ehrenamtliche Helfer arbeiten in den Gemeinden mit.

Die Kinder-, Vorschul- und Mütterarbeit wird von einer Gemeindepädagogin und einem Helferkreis getragen, die Verwaltungsarbeit durch eine Pfarramtssekretärin unterstützt.

Beide sind hauptamtlich stundenweise in der Kirchengemeinde beschäftigt.

Verschiedene Gruppen und Kreise treffen sich regelmäßig, unter anderem zwei Gruppen von Seniorinnen, ein Frauenkreis, zwei Hauskreise, ein Mutter-Kind-Kreis, eine Männergruppe. Die Jugend kommt regional zu verschiedenen Aktivitäten zusammen.

Kirchenmusik: Es gibt einen Gospelchor, der von einem hauptamtlichen Musiker geleitet wird und einen Posaunenchor, in dem auch Bläser aus der Nachbargemeinde mitspielen. Der Organistendienst wird hauptsächlich von ehrenamtlichen Musikern geleistet.

Kasualien:

	Taufen	Trauungen/ Gd. zur Ehe- schließung	Bestattungen	Konfirmationen	
Unterbreizbach					
2006	2		1	5	5
2007	7		1	6	4
2008	4		0	3	4
Pferdsdorf					
2006	2		0	3	2
2007	4		1	0	0
2008	4		1	3	1

Kirchen und Gebäude:

Zur Pfarrstelle gehören zwei Kirchen und der Pfarrhof mit Pfarrhaus und Nebengebäuden in Pferdsdorf. Die Kirchen und das Pfarrhaus sind in gutem Zustand. In Pferdsdorf wird im Winter die neu sanierte Winterkirche, die in der Pfarscheune eingebaut ist, für die Gottesdienste genutzt. Zu allen Veranstaltungen und Kreisen treffen sich dort die Gemeindeglieder. In Unterbreizbach wird dafür ein kommunales Gebäude, das momentan grundlegend neu aufgebaut wird und sich direkt neben der Kirche befindet. Dieses Gebäude steht der Kirchengemeinde mietfrei zur Verfügung.

Das Pfarrhaus hat eine Gesamtwohnfläche von 115 m².

Im Erdgeschoss befinden sich das Amtszimmer, das Archiv, die Gemeindegküche und ein Gästezimmer. Im 1. Stock befindet sich die Pfarrwohnung, die bei Bedarf verkleinert oder erweitert werden kann, da das Haus über einen sehr geräumigen Dachboden verfügt.

Das Pfarrhaus und der Gemeinderaum (Winterkirche) werden mit Erdöl beheizt. Die Kirche in Unterbreizbach verfügt über eine Warmluftheizung (Erdgas), die Pferdsdorfer Kirche über eine moderne Elektrobankheizung.

Wünsche und Erwartungen:

Die Gemeinden freuen sich auf eine kontaktfreudige Person für das Pfarramt, die die gewachsenen Strukturen aufgreift und stärkt, das Begonnene weiterführt, neue Ideen mitbringt und eigene Akzente setzt.

Als Mensch im Pfarrberuf soll sie

- Freude an der Gottesdienstgestaltung haben,
- seelsorgerliche Begleitung und das Heranführen junger Menschen und Familien an den Glauben sollen Schwerpunkte der Arbeit sein,
- Ehrenamtliche fördern und begleiten sowie Freude an regionaler Zusammenarbeit haben,
- sich dem evangelisch-lutherischen Bekenntnis gemäß dem Leitbild des Kirchenkreises Bad Salzungen-Dermbach verpflichtet wissen.

(www: <http://salzungen.elkth-online.de>)

Weitere Informationen erhalten Interessenten bei:

- Superintendent Dr. Ulrich Lieberknecht, Bad Salzungen, Entleich 4, Tel.: 03695 85817-0,
- Herrn Gerhard Führer, Gemeindegliederrat Unterbreizbach und Vorsitzender des Kreiskirchenrates, Tel.: 036962 21392 und
- Herrn Donald Schnitter, Stellvertretender Vorsitzender des Gemeindegliederrates Pferdsdorf, Tel.: 036962 20048.

Zu 5.: Pfarrstelle Rudolstadt-Volkstedt

Kirchenkreis Rudolstadt-Saalfeld

Stellenumfang: 100 Prozent

Dienstort: Rudolstadt-Volkstedt

Dienstwohnung: vorhanden

Gemeindeglieder: circa 1 140

Dienstbeginn: sofort

Wahlrecht der Kirchengemeinde

Rudolstadt-Volkstedt ist eine selbständige Stadtteilkirchengemeinde (Dienstauftrag 100 Prozent) mit circa 1 140 Gemeindegliedern. Zum Pfarrbereich gehören die Kirchengemeinde Oberpreilipp mit dem Dorf Unterpreilipp.

Der Stadtteil Rudolstadt-Volkstedt umfasst den südwestlichen Teil der circa 23 000 Einwohner zählenden ehemaligen Residenzstadt Rudolstadt. Alle Schularten, eine Musikschule, ein Theater, Bäder und eine gute Infrastruktur für Sport, Einkauf und Naherholung sind in der Stadt vorhanden. In der Nähe liegen Erfurt, Jena und Weimar.

Prägend für den Stadtteil sind die Erinnerung an den Aufenthalt Friedrich Schillers im Sommer 1788 im heutigen Pfarrhaus und die Porzellanmanufakturen. Gegen Ende des zweiten Weltkrieges wurde der Stadtteil durch Fliegerbomben der alliierten Verbände stark zerstört. In der Nachkriegszeit wurde Kirche und Pfarrhaus liebevoll im Stil der fünfziger Jahre wieder aufgebaut. Erhalten geblieben ist der gotische Staffelturm aus dem 15. Jahrhundert. Zentrum des Gemeindelebens ist der wöchentliche Gottesdienst. In Oberpreilipp findet darüber hinaus alle zwei Wochen ein Gottesdienst statt. Seelsorgerlich betreut werden zwei Altenheime.

Im Pfarrhaus stehen eine abgeschlossene, circa 127 m² große, renovierte und sonnige Wohnung mit vier Zimmern, Küche, Bad und Abstellkammer zur Verfügung. Zudem verfügt das Pfarrhaus über ein Gemeindebüro mit separatem Archiv, Gemeindegküche, Gemeindegarten, Garten und neu gebautes Jugendhaus.

Mitarbeitende und Gemeindeleben:

In der Kirchengemeinde arbeitet eine hauptamtliche Gemeindepädagogin mit einem Viertel Dienstauftrag mit. Zwei ehrenamtliche Organisten spielen die Orgeln in Volkstedt und Oberpreilipp.

Viele Gemeindeglieder sind in folgenden gemeindlichen Gruppen engagiert:

- Gemeindegliederrat, Bauausschuss,
- Kirchenchor, Kirchenkaffee,
- Konfirmanden und Familiengottesdienst,
- Gemeindegarten, Gemeindebriefzusteller,
- Gesprächskreis.

Erwartungen der Kirchengemeinde an die/den künftige/n Pfarrerin/Pfarrer:

- anspruchsvolle Predigten, die am Evangelium ausgerichtet sind,
- liturgische Präsenz,
- gute seelsorgerliche Betreuung und Begleitung der Gemeindeglieder,
- partnerschaftliche Zusammenarbeit mit dem Gemeindegliederrat und den ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitern (z. B. Lektorenteam),
- Zusammenarbeit in Projekten mit den Kirchengemeinden der Stadt,
- Offenheit in der Zusammenarbeit mit der Kommune, den örtlichen Vereinen und Verbänden der freien Wohlfahrtspflege,

von der ehemaligen Komturei begrenzt wird. Der spätromantische Westturm und das spätgotische Hallenlanghaus bestimmen das heutige Erscheinungsbild der Kirche. Reste der aus dem 12. Jahrhundert stammenden Glasmalereien sind in den 12 Chorfenstern und zwei nördlichen Langhausfenstern zusammengestellt.)

Sie präsentiert in ihrer Architektur eindrucksvoll einen besonderen Abschnitt altmärkischer Bautradition.

Als Dienstwohnung im Werbener Pfarrhaus (zwischen 1998 und 2004 umfassend saniert) stehen circa 170 m² Wohnfläche zur Verfügung.

Im unteren Geschoss befinden sich außerdem ein Gemeindefestsaal, Gottesdienstraum, Jugendraum, Gemeindefestsaal, eine Gemeindefestküche sowie ein Amtszimmer. Auf dem weitläufigen Gelände gibt es eine Garage, eine Sauna und Nebengelände. Der Pfarrgarten wird auch für Gemeindezwecke genutzt.

Ein aktiver Förderverein für kirchliche Baudenkmäler kümmert sich intensiv um die weitere Restaurierung unserer Kirchen.

Die Gemeinden wünschen sich von der Bewerberin/Bewerber, dass

- sie/er lebendig und lebensbezogen, aber auch bibelnah das Evangelium verkündet und den eigenen Glauben selbst spürbar lebt,
- sie/er der Jugend zeitgemäß und offen begegnet,
- in der Seelsorge einen Schwerpunkt ihrer/seiner Arbeit sieht,
- sie/er bemüht ist, die Fähigkeiten und das ehrenamtliche Engagement der Gemeindeglieder in ihre/seine Arbeit zu integrieren,
- er/sie die Freude an Musik und eigene Musikalität mitbringt.

Bewerbungen und weitere Auskunftswünsche richten Sie bitte bis zum 30. Juni 2010:

- an das Büro des Evangelischen Kirchenkreises Stendal; Herrn Superintendenten Michael Kleemann; Am Dom 18, 39576 Stendal, Tel.: 03931 216364

oder

- den Vorsitzenden des Gemeindegliederrates Werben, Herr René Rabe, Tel.: 0152 024433194

Zu 2. Stellenausschreibung für eine Gemeindepädagogin – nicht ordiniert – im Kirchenkreis Burg St. Nicolai und Unser Lieben Frauen Burg mit den Gemeinden Detershagen, Gütter, und dem Kirchspiel Parchau-Ihleburg

Dienstumfang: 100 Prozent

Dienstbeginn: 1. August 2010

Gegebenheiten:

- regelmäßige Christenlehre in vorhandenen Gruppen
- Vorschularbeit
- Jugendkreis und Arbeit mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund
- regionale und ökumenische Projekte in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (Martinsfest, Jugendkreuzweg, Nikolausfest, Church – Night ...)
- Gemeindefest und Familiengottesdienste
- Kinder- und Jugendfreizeiten gemeinsam mit anderen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden
- Partnerschaften mit anderen Jugendgruppen

Wir wünschen uns eine/n engagierte/n und fröhliche/n Mitarbeiterin/Mitarbeiter,

- die/der mit Freude das Evangelium Kindern und Jugendlichen nahebringt, Glauben lebt und weitergibt

- die/der gerne mit den anderen Mitarbeitenden der Kirchengemeinde, Region und des Kirchenkreises zusammenarbeitet; Projekte entwickelt und neue Ideen einbringt
- die/der die vorhandene Arbeit mit Kindern und Jugendlichen weiterführt, aber auch den Mut hat, neue Wege zu gehen
- die/der Eltern anspricht und in die Arbeit miteinbezieht

Wir bieten:

- ein komplett saniertes, freundliches Gemeindehaus mit separatem Kinder- und Jugendbereich
- gute Erreichbarkeit von Kirchen und Gemeindehaus
- viele Kinder und Jugendliche, die sich über eine Begleitung freuen
- einen engagierten Gemeindegliederkreis und engagierte ehrenamtliche Mitarbeitende, die sich auf eine Zusammenarbeit freuen.
- Burg ist eine Stadt mit ca. 24.000 Einwohnern, ein Mittelzentrum in der Nähe zu Magdeburg; alle drei Schulformen gibt es in Burg, eine evangelische Grundschule befindet sich in der Gründung. Durch die A 2 und gute Bahnverbindungen sind die Großstädte Magdeburg und Berlin gut erreichbar.
Eine Wohnung steht zur Verfügung.

www.ev-kirchenkreis-elbe-flaeming.de

www.ev.kirche.elbe-flaeming@t-online.de

www.Kirche-in-Burg.de

Nähere Auskünfte erteilen:

- Gotthard Anger (GKR-Vorsitzender) 03921 983905
- Lars Böttcher (Gemeindepädagoge) 03921 419787
- Superintendentin Ute Mertens 03921 942374

Bewerbungen an:

Ev. Kirchenkreis Elbe-Fläming, Superintendentin Ute Mertens, Oberstr. 72, 39288 Burg

Zu 3. Stellenausschreibung für eine B-Kirchenmusikerstelle in Gardelegen, Kirchenkreis Salzwedel

Im Kirchenkreis Salzwedel, Evangelische Kirche in Mitteldeutschland ist eine 100 Prozent B-Kirchenmusikerstelle in Gardelegen zum baldmöglichsten Zeitpunkt neu zu besetzen, da die Stelleninhaberin aus familiären Gründen nach kurzer Dienstzeit eine andere Stelle angenommen hat.

Gardelegen liegt im Süden der Altmark am Rand der Colbitz-Letzlinger Heide mit guten Radwandermöglichkeiten, ehemalige Kreisstadt mit guter Infrastruktur, am Kreuz der Bundesstraßen 71 und 188, Bahnstrecke Stendal-Wolfsburg, alle Schulen am Ort (ab Schuljahr 2010/11 eine Evangelische Grundschule), Musikschule, Ärzte, Altmarkklinikum, Kindergärten (auch eine kirchliche integrative Kindertagesstätte). Lebendige, fröhliche Kirchengemeinde mit regem Gottesdienstbesuch, Pfarrer, Gemeindepädagoge, Küster, viele ehrenamtliche Mitarbeiter, sangesfreudige Gemeinde. Gute ökumenische Beziehungen.

- Kantorei (30 Mitglieder) Gottesdienstmitgestaltung, ein Oratorium im Jahr,
- Kinderchor (20 Kinder) Mitgestaltung bei Familiengottesdiensten und ein Musicalprojekt im Jahr
- musikalische Projekte im Kindergarten der Kirchengemeinde
- sonntäglicher Organistendienst, Andachten (Amtshandlungen werden extra vergütet)
- Organisation für 10–12 Kirchenkonzerte im Jahr

- Dienst im Kirchspiel Mieste: Kirchenchor, Posaunenchor mit Nachwuchsförderung

St. Marienkirche in Gardelegen: Treutmannorgel (28 Register),

Gemeindezentrum: Orgelpositiv, Hoffsrichterorgel, E-Piano, Headset-Anlage mit 8 Mikros, Kantorenhaus mit 135 m² Wohnung, Hof, Garten, Nebengelass, Garage in grüner Innenstadtlage.

Für den Dienst sind PKW und Führerschein erforderlich. Vergütung nach KAVO.

Für Rückfragen stehen zur Verfügung:

- Pfarrer Horst Dietmann, Holzmarkt 17, 39638 Gardelegen, Tel.: 03907 3548
- Propsteikantor Friedemann Lessing, Burgstr. 19, 39606 Osterburg, Tel.: 03937 82688
- auch die bisherige Stelleninhaberin Kantorin Laura Schildmann, Holzmarkt 14, 39638 Gardelegen, Tel.: 03907 809194

Bewerbungen bis zum 13. Juli 2010 an:

Kirchenkreis Salzwedel
Superintendent Matthias Heinrich, Neuperverstr. 2,
Tel: 03901-305251

Sonstige Stellen

1. Stellenausschreibung Pfarrerin und Pädagogin/Pfarrer und Pädagoge in Bernburg (Saale)

Die Schloßkirche St. Aegidien ist eine von drei evangelischen Stadtkirchen in der alten anhaltischen Residenzstadt Bernburg an der Saale.

Zum 1. August 2010 suchen wir für die zweite Pfarrstelle (50 Prozent) eine(n) Pfarrer(in)

Neben einem begrenzten Seelsorgebereich und Predigtauftrag an der Schloßkirche gehören zum Arbeitsbereich die Dorfgemeinden in Gröna sowie Baalberge-Poley.

Im Bereich der Schloßkirche sind Kirchenmusik, Liturgie und Kunst Schwerpunkte des Gemeindelebens. Es besteht eine enge Beziehung zu den diakonischen Einrichtungen der Stadt. In allen Gemeinden gibt es ein reges Gemeindeleben und die Hoffnung, die bestehende Vielfalt fortzusetzen und zu erweitern.

Zur Stelle gehört im Umfang von ebenfalls 50 Prozent ein religionspädagogisches Arbeitsfeld. Zunächst wird dies der Religionsunterricht am Gymnasium „Carolinum“ sein. In den kommenden Jahren wird dann rings um die Schloßkirche ein großes Sekundar-Schulprojekt realisiert werden (offene Ganztagschule „Campus Technicus“). Schon jetzt gibt es einen regen Austausch zwischen Schule und Kirchengemeinde in verschiedenen Unterrichtsprojekten. Angestrebt wird hier die Entwicklung einer neuen Form religionspädagogischen Arbeitens, die einen kirchenpädagogischen und einen sozial-diakonischen Schwerpunkt miteinander verbinden soll.

Wir wünschen uns einen Menschen, der gern auch gemeinsam glaubt, denkt und arbeitet (engagierte Kirchenälteste, Gemeindepädagogin, Kirchfrau, Rendant, Kirchenmusiker, 1. Pfarrer), der Freude an offenen Entwicklungen und an der Gestaltung neuer Arbeitsfelder hat.

Eine Dienstwohnung steht nicht zur Verfügung.

Bewerbungen richten Sie bitte bis zum 30. Mai 2010 an den Landeskirchenrat der Evangelischen Landeskirche Anhalts, z. Hd. Kirchenpräsident Joachim Liebig, Friedrichstraße 22/24, 06844 Dessau-Roßlau.

Auskünfte erteilt:

- Pfarrer S. Baier (Bernburg), Tel.:03471-624925.

2. Auslandsdienst auf Teneriffa (Spanien)

Für den Auslandspfarrdienst mit Dienstsitz in Chayofa - Arona (Teneriffa) sucht die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) möglichst zum 1. Oktober 2010 für die Dauer von zunächst sechs Jahren für die Deutschsprachige Evangelische Gemeinde in der Provinz Santa Cruz de Tenerife (Pfarrstelle Teneriffa-Süd)

eine Pfarrerin/einen Pfarrer/ein Pfarrehepaar

für die vielfältigen Aufgaben in der Gemeinde und der Tourismusseelsorge.

Die kanarischen Inseln ziehen jedes Jahr viele Urlauber und Urlauberinnen an, die sich dort z. T. auch längerfristig niederlassen oder resident werden. Sie finden die Gemeinde unter www.ev-kirche-teneriffa.de.

Im Sinne der Kirchengemeinde und ihrer Gastgeberrolle im Tourismus erwarten wir:

- situationsgemäße Gottesdienste und Veranstaltungen in dieser vom Tourismus geprägten Region mit den Inseln Teneriffa, La Gomera und El Hierro
- seelsorgliche Begleitung älterer Menschen, die ihren Lebensabend im Süden Europas verbringen, Amtshandlungen, Konfirmandenunterricht, Öffentlichkeitsarbeit
- kreative (wenn möglich musikalische) und organisatorische Fähigkeiten, Eigenständigkeit in Verwaltung und Buchführung
- Fähigkeit zur Kooperation mit KollegenInnen i. R., die eine 10-Monatsbeauftragung im Nordteil der Insel wahrnehmen und Geschwistern der internationalen Ökumene
- englische Sprachkenntnisse. Spanische Sprachkenntnisse, die vor Dienstbeginn in einem von der EKD finanzierten Intensivsprachkurs erworben werden können

Die Kirchengemeinde bietet Ihnen:

- eine abwechslungsreiche Tätigkeit auf einer der schönsten Kanareninsel
- ein multifunktionales Gemeindezentrum
- Dienstwohnung mit Pfarrbüro, Dienstwagen
- einen motivierten und offenen Kirchenvorstand

Gesucht wird eine Pfarrerin/ein Pfarrer/ein Pfarrehepaar mit öffentlich-rechtlicher Anstellung in einer der Gliedkirchen der EKD und mehrjähriger Erfahrung in der Führung eines Gemeindepfarramtes. Die Besoldung richtet sich nach den Bestimmungen der EKD. Leben Sie in einer Familie, möchten wir Ihre/n Ehepartner/in ebenfalls kennenlernen, weil ein mehrjähriger Auslandsaufenthalt von allen Familienmitgliedern mitgetragen werden muss. Aufgrund der problematischen Infrastruktur in Bezug auf Schule ist die Stelle für eine Familie mit Kindern nicht geeignet.

Für weitere Informationen stehen Ihnen gern Frau Stümel-Rabe (0511-27 96 126) oder Herr Riedel-Schneider (0511-27 96 127) zur Verfügung.

Ihre aussagefähige Bewerbung richten Sie bitte bis zum 22. Juni 2010 an die nachstehende Anschrift. Sie erhalten weitere Informationen und Unterlagen auf Ihre schriftliche Nachfrage, möglichst per E-Mail:

Evangelische Kirche in Deutschland
Kirchenamt
Postfach 21 02 20
D-30402 Hannover
E-Mail: suedeuropa@ekd.de

3. Auslandsdienst auf Gran Canaria (Spanien)

Für das Evangelische Tourismuspfarrramt mit Dienstsitz in Maspalomas sucht die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) möglichst zum 1. Oktober 2010 für die Dauer von zunächst sechs Jahren

eine Pfarrerin/einen Pfarrer/ein Pfarrehepaar

für die vielfältigen Aufgaben auf einer Ferieninsel, die jedes Jahr viele Urlauber anzieht und die für Viele, die dort auch längere Zeit leben, zur Heimat wird. Sie finden das Tourismuspfarrramt unter www.kirche-gran-canaria.de. Zu Ihrem Zuständigkeitsbereich gehört auch die Koordination der Arbeit auf Fuerteventura und Lanzarote, für die Ruheständler von der EKD beauftragt werden.

Wir erwarten:

- Kreativität und Engagement für die Arbeit in einer vom Tourismus geprägten Region
- hohes Maß an Flexibilität und Organisationstalent
- ausgeprägte kommunikative Kompetenzen
- eine auf ökumenische Offenheit ausgerichtete Zusammenarbeit
- situationsgerechte Gottesdienste und Veranstaltungen
- sportliche Ambitionen und Freude am Wandern
- betriebswirtschaftliches Denken verbunden mit der Fähigkeit zum Führen eines Funktionspfarramtes ohne Kirchenvorstand
- Einfühlungsvermögen und soziales Engagement bei der Seelsorge
- Bereitschaft zum Erlernen der spanischen Sprache (ein von der EKD finanzierter Intensivkurs wird vor Dienstbeginn angeboten)

Wir bieten Ihnen:

- eine interessante und abwechslungsreiche Tätigkeit
- ein geräumiges, gerade eingeweihtes Gemeindehaus
- eine ruhige Pfarrwohnung mit einem modern ausgestatteten Büro
- einen Dienstwagen

Aufgrund der örtlichen Gegebenheiten ist die Stelle für Familien mit Kleinkindern bzw. schulpflichtigen Kindern nicht geeignet. Gesucht wird ein Pfarrer/eine Pfarrerin/ein Pfarrehepaar mit öffentlich-rechtlicher Anstellung in einer der Gliedkirchen der EKD und mehrjähriger Erfahrung in der Führung eines Gemeindepfarramtes. Die Besoldung richtet sich nach den Bestimmungen der EKD. Leben Sie in einer Familie möchten wir Ihren Ehepartner/Ihre Ehepartnerin ebenfalls kennen lernen, weil ein mehrjähriger Auslandsaufenthalt vom Ehepartner bzw. von der Ehepartnerin mitgetragen werden muss.

Für weitere Informationen stehen Ihnen gern Frau Stünkel-Rabe (0511 27 96 126) oder Herr Oberkirchenrat Riedel-Schneider (0511 27 96 127) zur Verfügung.

Ihre aussagefähige Bewerbung richten Sie bitte bis zum 22. Juni 2010 an die nachstehende Anschrift. Sie erhalten weitere Informationen und Unterlagen auf Ihre schriftliche Nachfrage, möglichst per Email:

Evangelische Kirche in Deutschland
Kirchenamt der EKD
Postfach 21 02 20
D-30402 Hannover
Email: suedeuropa@ekd.de

4. Auslandsdienst in Ottawa (Kanada)

Für die deutschsprachige Martin-Luther-Gemeinde in der kanadischen Hauptstadt Ottawa, eine Gemeinde der Evangelical Lutheran Church in Canada (ELCIC), sucht die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) zum 1. Juli 2011 für die Dauer von zunächst sechs Jahren

eine Pfarrerin/einen Pfarrer/ein Pfarrehepaar

für die im Umbruch befindliche, 1965 von deutschsprachigen Auswandererfamilien gegründete Gemeinde, die sich mit familiengerechten Angeboten bewusst für jüngere Familien geöffnet hat. Sie finden die Gemeinde unter www.ekd.de/ausland_oeckumene/5058.html

Im Sinne der Kirchengemeinde erwarten wir:

- liturgische Kompetenz, Freude an der sonntäglichen Gottesdienstgestaltung in der Martin-Luther-Kirche und Experimentierfreude beim familienorientierten Gemeindeaufbau
- sehr gute Fähigkeiten im selbständigen Arbeiten und Improvisieren sowie ein hohes Maß an Selbstmotivation
- Engagement für die Entwicklung des vor vier Jahren gegründeten Kindergartens
- Interesse an guter Öffentlichkeitsarbeit und Gestaltung des Gemeindebriefs
- Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit den deutschsprachigen Institutionen vor Ort (katholische Gemeinde, Goethe-Institut, deutsche Botschaft, deutsche Sprachschule usw.) und zur Mitarbeit innerhalb der ELCIC
- Sicherheit im gesellschaftlichen und repräsentativen Auftreten
- sehr gute Englischkenntnisse

Die Kirchengemeinde bietet Ihnen:

- eine bunte Altersstruktur der Gemeinde mit Schwerpunkten im Bereich der Senioren und bei jungen Familien
- eine interessante und abwechslungsreiche Tätigkeit, die Ihnen sehr viel eigenen Gestaltungsraum lässt,
- einen engagierten und entschlossenen Gemeinderat, der sich zusammen mit der ganzen Gemeinde auf Sie freut,
- ein geräumiges Pfarrhaus mit Büro und Garten in einer ruhigen Wohngegend am Stadtrand mit guter Verkehrs- und Schulanbindung (englisch und französisch, keine deutsche Schule).

Gesucht wird eine Pfarrerin/ein Pfarrer/ein Pfarrehepaar mit öffentlich-rechtlicher Anstellung in einer Gliedkirche der EKD und mehrjähriger Erfahrung in der Führung eines Gemeindepfarramtes. Die Besoldung richtet sich nach den Bestimmungen der ELCIC. Leben Sie in einer Familie, möchten wir Ihren Ehepartner/Ihre Ehepartnerin ebenfalls kennen lernen, weil ein mehrjähriger Auslandsaufenthalt vom Ehepartner bzw. der Ehepartnerin mitgetragen werden muss. Die Pfarrstelle wird durch Gemeindevahl besetzt.

Für weitere Informationen stehen Ihnen gern Herr OKR Oppenheim (0511 2796 230) oder Frau Buchholz (0511 2796 225) zur Verfügung.

Ihre aussagefähige Bewerbung richten Sie bitte bis zum 15. Juni 2010 an die nachstehende Anschrift. Sie erhalten die Ausschreibungsunterlagen und weitere Informationen auf Ihre schriftliche oder telefonische Nachfrage:

Evangelische Kirche in Deutschland
Kirchenamt der EKD
Postfach 21 02 20
30402 Hannover
Tel.: 0511 2796 231 / E-Mail: amerika@ekd.de

5. Auslandsdienst in Hongkong (China)

Für die Evangelische Gemeinde Deutscher Sprache in Hongkong sucht die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) zum 1. August 2011 für die Dauer von zunächst sechs Jahren

eine Pfarrerin/einen Pfarrer

Sie finden die Gemeinde unter www.ekd.de/ausland_oeukumene/1034.html

Im Sinne der Kirchengemeinde erwarten wir:

- liturgische Kompetenz und Freude an der sonntäglichen Gottesdienstgestaltung (der Gottesdienst ist zentrales Ereignis des Gemeindelebens, die Gemeinde ist ein wichtiger Treffpunkt der deutschsprachigen Bevölkerung)
- Kontaktfreudigkeit und große Kommunikationskompetenz
- Erfahrungen im kirchlichen und schulischen Unterricht, pädagogisches Geschick
- Erfahrung in der Arbeit mit Kindern und Erwachsenen sowie Gemeindefinanzierung (Fund Raising)
- ökumenisches Engagement und Aufgeschlossenheit für die Pflege der vielfältigen Kirchenbeziehungen
- regelmäßige Pastoralreisen nach Taipei/Taiwan im Auftrag der EKD
- Interesse an guter Öffentlichkeitsarbeit und Fragen der Gemeindefinanzierung (Fund Raising)
- Vertretung der Gemeinde bei gesellschaftlichen Anlässen
- Organisationstalent
- gute Englischkenntnisse

Die Kirchengemeinde bietet Ihnen:

- eine interessante und abwechslungsreiche Tätigkeit, die Ihnen viel eigenen Gestaltungsraum lässt,
- einen engagierten Gemeinderat
- eine möblierte Pfarrwohnung (Es gibt eine deutschsprachige Schule bis zum Abitur)

Gesucht wird eine Pfarrerin/ein Pfarrer mit öffentlich-rechtlicher Anstellung in einer Gliedkirche der EKD und mehrjähriger Erfahrung in der Führung eines Gemeindepfarramts. Die Besoldung erfolgt nach den Richtlinien der EKD. Leben Sie in einer Familie, möchten wir Ihren Ehepartner/Ihre Ehepartnerin ebenfalls kennen lernen, weil ein mehrjähriger Auslandsaufenthalt vom Ehepartner bzw. der Ehepartnerin mitgetragen werden muss. Die Pfarrstelle wird durch Gemeindevahl besetzt.

Für weitere Informationen stehen Ihnen gern Herr OKR Oppenheim (0511 2796 230) oder Frau Schimmel (0511 2796 236) zur Verfügung.

Ihre aussagefähige Bewerbung richten Sie bitte bis zum 15. Juni 2010 an die nachstehende Anschrift. Sie erhalten die Ausschreibungsunterlagen und weitere Informationen auf Ihre schriftliche oder telefonische Nachfrage:

Evangelische Kirche in Deutschland
Kirchenamt der EKD
Postfach 21 02 20
30402 Hannover
Tel.: 0511 2796 231 / E-Mail: eastasia@ekd.de

D. BEKANNTMACHUNGEN UND MITTEILUNGEN

Vermietung einer Wohnung im Pfarrhaus Kloster Neuendorf

Im Pfarrhaus in Kloster Neuendorf wird ab sofort eine schön sanierte Wohnung frei. (OG 155 m², fünf Zimmer, Küche, Flur, Bad, Abstellraum, Kaltmieter: 3,40 Euro/m²) Zur Wohnung gehören eine Garage sowie die Nutzung der Klosteranlage bzw. Gartens. Im Erdgeschoss befinden sich Gemeinderäume.

Kloster Neuendorf liegt im Kirchenkreis Salzwedel, in unmittelbarer Nähe der ehemaligen Kreisstadt Gardelegen (5 km) in schöner landwirtschaftlicher Umgebung. Die Städte Stendal (33 km), Magdeburg (64 km) und Salzwedel (46 km) sind über die Bundesstraßen leicht zu erreichen. Am Ort befindet sich eine Kindertagesstätte, die Grundschule liegt im Nachbarort Jävenitz.

Die Kirchengemeinde möchte die ehemalige Pfarrwohnung an freundliche Menschen vermieten, die sich kirchlich gebunden fühlen und an gemeindlicher Arbeit auf dem Land teilhaben.

Für Rückfragen stehen zur Verfügung:

Christian Matthies, Vorsitzender des Gemeindegemeinderates
Tel. 0162 2583186 sowie Pfarrer Brillling Tel. 039084 227



HKD-Bezugsscheine: Rabatte beim Fahrzeugkauf

**Der HKD-Rahmenvertrag mit Citroën:
stets hohe Preisnachlässe für
Einrichtungen und Mitarbeiter**



zum Beispiel:

- **Citroën C1:** 20 - 26 %
- **Citroën C3 (neu):** 18 - 22 %
- **Citroën Berlingo PKW III:** 27 %

Stand: April 2010. Irrtum und Änderungen vorbehalten

Weitere PKW-Rahmenverträge:

Alfa Romeo • Chevrolet • Fiat • Ford • Lancia • Lexus •
Mitsubishi • Nissan • Opel • Peugeot • Renault • Toyota • Volvo

**Dienstwagen
und zeitweise
dienstlich
genutzte
Privat-PKW!**

**Sie brauchen nur
den kostenlosen
Bezugsschein
der HKD!**

Informationen und Bezugsschein-Anforderung immer aktuell im www.kirchenshop.de
oder beim HKD-Kundenservice: pkw@hkd.de, Tel. 0431 6632-4701

Mobilität • Telefonie • Energie • EDV | Drucktechnik • Bürobedarf • Möbel

HKD Handelsgesellschaft für
Kirche und Diakonie mbH
Postfach 2320
24022 Kiel

Tel. 04 31 66 32-47 01
Fax 04 31 66 32-47 47
info@hkd.de
www.hkd.de


www.kirchenshop.de