

**Verordnung über die Personalentwicklung von  
Mitarbeitenden in der Evangelischen Kirche  
in Mitteldeutschland  
(Personalentwicklungsverordnung – PEV)**

Vom 11. Dezember 2020 (ABl. 2021 S. 3),  
berichtigt am 14. Januar 2021 (ABl. S. 48).

**Änderungen**

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle ABl. EKM	Geänderte Paragraphen	Art der Änderung
1	Verbindliche Empfehlung nach § 10 Personalentwicklungsverordnung zur angemessenen Höhe der Kosten bei Supervisionen	28.11.2023	2024 S. 32	§§ 10, 14	Fn angefügt

Der Landeskirchenrat der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland hat aufgrund von Artikel 82 Absatz 1 der Verfassung der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (Kirchenverfassung EKM – KVerfEKM) vom 5. Juli 2008 (ABl. S. 183), geändert durch Kirchengesetz vom 24. November 2018 (ABl. S. 206), die folgende Verordnung beschlossen:

## Inhaltsübersicht

	Präambel	§ 9	Beantragung und Genehmigung
		§ 10	Kostenerstattung
	<b>Abschnitt 1: Allgemeiner Teil</b>	§ 11	Auswertungsgespräch und Nachweispflicht
§ 1	Geltungsbereich		
§ 2	Begriffsbestimmungen		
§ 3	Angebote der Personalentwicklung		
§ 4	Beirat Personalentwicklung		
	<b>Abschnitt 2: Personalentwicklung: Grundlagen</b>		
§ 5	Anspruch auf Freistellung	§ 12	Mitarbeitendenjahresgespräch
§ 6	Verpflichtung zur Inanspruchnahme von Maßnahmen der Personalentwicklung	§ 13	Fort- und Weiterbildungen
§ 7	Haushaltsplanung	§ 14	Supervision und Coaching
§ 8	Personalentwicklung für außerhalb des aktiven Dienstesstehende Mitarbeitende	§ 15	Mediation
		§ 16	Kontaktsemester
		§ 17	Sabbatzeiten
	<b>Abschnitt 3: Beantragung, Genehmigung, Kostenerstattung, Transfer</b>		
			<b>Abschnitt 4: Instrumente der Personalentwicklung</b>
			§ 18
			§ 19
			<b>Abschnitt 5: Schlussbestimmungen</b>
			Übergangsbestimmungen
			Inkrafttreten, Außerkrafttreten

## Präambel

1Personalentwicklung dient dazu, dass die Evangelische Kirche in Mitteldeutschland ihren Auftrag gemäß Artikel 2 Kirchenverfassung EKM wahrnehmen kann. 2Dafür stellt die Kirche Instrumente der Personalentwicklung zur Verfügung. 3Diese verfolgen das Ziel, die Gaben sowie das Lern- und Leistungspotential der kirchlichen Mitarbeitenden zu erkennen, zu erhalten und entsprechend den dienstlichen Bedarfen zu fördern. 4Personalentwicklung ist stets auf die jeweilige Berufs- und Lebensphase der oder des Mitarbeitenden ausgerichtet. 5Die Kirche nimmt im Rahmen der Personalentwicklung auch ihre Mitverantwortung im Bereich der Gesundheitsfürsorge wahr.

## **Abschnitt 1: Allgemeiner Teil**

### **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) <sup>1</sup>Die Verordnung für die Personalentwicklung gilt für alle öffentlich-rechtlich und privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden im Haupt- und Nebenamt der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland, ihrer Kirchenkreise, ihrer Kirchengemeinden, ihrer rechtsfähigen Zusammenschlüsse und kirchlichen Zweckverbände sowie der rechtlich unselbständigen kirchlichen Werke, Einrichtungen und Stiftungen. <sup>2</sup>Weitere Regelungen für besondere Berufsgruppen bleiben von dieser Verordnung unberührt.
- (2) Konvente mit überwiegendem Fortbildungscharakter unterfallen dem Geltungsbereich dieser Verordnung.
- (3) Symposien und Fachtagungen unterfallen nicht dem Geltungsbereich dieser Verordnung.

### **§ 2 Begriffsbestimmungen**

- (1) Als Maßnahmen der Personalentwicklung im Sinne dieser Verordnung stehen die in Abschnitt 4 geregelten Instrumente der Personalentwicklung zur Verfügung.
- (2) <sup>1</sup>Neben den in Absatz 1 genannten Maßnahmen besteht die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Personalberatung, Seelsorge und geistlicher Begleitung. <sup>2</sup>Die geistliche Begleitung ist eine spezifische und eigenständige Form der Seelsorge. <sup>3</sup>Im Mittelpunkt stehen der persönliche Glaubensweg der oder des Begleiteten und ihre oder seine geistliche Praxis.
- (3) Ein überwiegend dienstliches Interesse an einer Maßnahme der Personalentwicklung liegt in der Regel vor, wenn die Teilnahme der oder des Mitarbeitenden zur Erhöhung ihrer oder seiner Einsatzfähigkeit oder zur Erfüllung des bestehenden oder eines in Aussicht genommenen Dienstauftrages erforderlich ist.
- (4) <sup>1</sup>Führungskräfte sind Dienstvorgesetzte und sonstige Personen, die mit Aufgaben der Personalführung betraut sind. <sup>2</sup>Dienstvorgesetzte im Sinne der Verordnung sind Personen, die dienstliche Anordnungen erteilen dürfen. <sup>3</sup>Zu den Dienstvorgesetzten gehören auch Personen, denen kraft Gesetzes die Führung der Dienstaufsicht übertragen ist.

### **§ 3 Angebote der Personalentwicklung**

- (1) Die Evangelische Kirche in Mitteldeutschland bietet geeignete Maßnahmen der Personalentwicklung an.

- (2) Diese werden im Online-Personalentwicklungsportal veröffentlicht.
- (3) Angebote externer Anbieter müssen inhaltlich so gestaltet sein, dass ihre Inanspruchnahme die Anerkennung eines überwiegend dienstlichen Interesses (§ 2 Absatz 3) rechtfertigt.
- (4) Die Planung der Maßnahmen der Personalentwicklung sollen Gegenstand des Mitarbeitendenjahresgesprächs sein.
- (5) <sup>1</sup>Im Rahmen eines individuellen Personalentwicklungsplanes können mit der oder dem Mitarbeitenden Maßnahmen der Personalentwicklung als Voraussetzung für eine zukünftige Stellenbesetzung vereinbart werden. <sup>2</sup>Die Vereinbarung bedarf der Schriftform.

## § 4

### Beirat Personalentwicklung

<sup>1</sup>Zur Erfüllung seiner Aufgaben nach Artikel 63 Absatz 2 Nummer 10 Kirchenverfassung EKM (VerfEKM) wird das Landeskirchenamt vom Beirat Personalentwicklung beraten. <sup>2</sup>Näheres über die Zusammensetzung und die Aufgaben des Beirates Personalentwicklung regelt das Landeskirchenamt.

## Abschnitt 2:

### Personalentwicklung: Grundlagen

## § 5

### Anspruch auf Freistellung

- (1) <sup>1</sup>Für die Inanspruchnahme von Maßnahmen der Personalentwicklung haben alle Mitarbeitenden mit vollem Beschäftigungsumfang Anspruch auf zwei Wochen bezahlter Freistellung im Kalenderjahr. <sup>2</sup>Nach staatlichem Recht gewährter Bildungsurlaub wird auf den Freistellungsanspruch nach Satz 1 angerechnet. <sup>3</sup>Dies gilt nicht für Freistellungen zur Teilnahme an Konventen und Maßnahmen der Personalentwicklung gemäß der §§ 14 und 15.
- (2) Für Teilzeitbeschäftigte gilt Absatz 1 entsprechend im Verhältnis zu der Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit.
- (3) <sup>1</sup>In begründeten Einzelfällen kann auf Antrag eine längere Freistellung vom Dienstgeber oder Anstellungsträger gewährt werden. <sup>2</sup>Länger gewährte Freistellungen werden auf die Ansprüche der Folgejahre angerechnet.

## § 6

### **Verpflichtung zur Inanspruchnahme von Maßnahmen der Personalentwicklung**

- (1) Jeder Mitarbeitende ist zur Inanspruchnahme von regelmäßigen Maßnahmen der Personalentwicklung, wie sie im Hinblick auf die beruflichen Aufgaben und im Interesse der beruflichen Entwicklung erforderlich sind, verpflichtet.
- (2) Dienstvorgesetzte können in begründeten Fällen Personalentwicklungsmaßnahmen anordnen.
- (3) Maßnahmen der Personalentwicklung sind bei Stellenbeschreibungen, Dienstanweisungen und Dienstvereinbarungen angemessen zu berücksichtigen.
- (4) Das Kollegium des Landeskirchenamtes kann verpflichtende Personalentwicklungsmaßnahmen für einzelne Berufs- oder Personengruppen oder alle Mitarbeitenden bestimmen.
- (5) <sup>1</sup>Zur Inanspruchnahme von Personalentwicklung im landeskirchlichen Interesse gewährleistet der Dienstgeber oder Anstellungsträger die Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge. <sup>2</sup>In diesen Fällen erfolgt die Kostenübernahme der Maßnahme durch die Landeskirche.

## § 7

### **Haushaltsplanung**

Die Dienstgeber und Anstellungsträger stellen für ihre Mitarbeitenden Finanzmittel zur Inanspruchnahme von Personalentwicklung bereit.

## § 8

### **Personalentwicklung für außerhalb des aktiven Dienstes stehende Mitarbeitende**

- (1) Außerhalb des aktiven Beschäftigungsverhältnisses oder des aktiven Dienstes stehende Mitarbeitende können durch das Landeskirchenamt mit dem Ziel beraten werden, ihren Wiedereinstieg in den aktiven Dienst zu fördern.
- (2) Sofern ein dienstliches Interesse an einer konkreten Personalentwicklungsmaßnahme zur Förderung des Wiedereinstiegs besteht, kann eine Kostenübernahmevereinbarung mit dem jeweiligen Anstellungsträger geschlossen werden.

### **Abschnitt 3: Beantragung, Genehmigung, Kostenerstattung, Transfer**

#### **§ 9**

##### **Beantragung und Genehmigung**

(1) <sup>1</sup>Die Gewährung einer Personalentwicklungsmaßnahme setzt einen Antrag der oder des Mitarbeitenden vor Beginn der Maßnahme voraus. <sup>2</sup>Der Antrag soll mindestens sechs Wochen vor Beginn der Maßnahme gestellt werden. <sup>3</sup>Die Ablehnung des Antrages kann allein mit der nicht fristgerechten Antragstellung begründet werden.

(2) <sup>1</sup>Die Maßnahme ist bei der oder dem Dienstvorgesetzten zu beantragen, soweit in der Dienststelle keine anderweitige Zuständigkeit festgelegt ist. <sup>2</sup>Pfarrerinnen und Pfarrer in allgemeinkirchlichen Stellen, Superintendentinnen und Superintendenden, Amtsleiterinnen und Amtsleiter sowie Leiterinnen und Leiter unselbständiger Einrichtungen, Werke und Dienste beantragen die Maßnahmen der Personalentwicklung über den Dienstvorgesetzten beim Landeskirchenamt; Regionalbischöfinnen und Regionalbischöfe bei der Landesbischöfin beziehungsweise dem Landesbischof.

(3) <sup>1</sup>Die Genehmigung erteilt die oder der Dienstvorgesetzte, soweit in der Dienststelle keine anderweitige Zuständigkeit festgelegt ist. <sup>2</sup>Voraussetzung ist, dass die Finanzierung der Maßnahme und die erforderliche Vertretung sichergestellt sind. <sup>3</sup>Die Mitarbeitenden unterstützen die Dienstvorgesetzten bei der Regelung der Vertretung. <sup>4</sup>Dienstvorgesetzte berücksichtigen bei einer Maßnahme der Personalentwicklung Angebote von Einrichtungen der EKM in angemessener Weise. <sup>5</sup>Mit der Genehmigung wird zugleich über die Freistellung vom Dienst und die Kostenübernahme entschieden.

#### **§ 10**

##### **Kostenerstattung**

(1) <sup>1</sup>Erstattungsfähig sind alle Kosten von Maßnahmen der Personalentwicklung, die angeordnet oder gemäß § 9 genehmigt wurden. <sup>2</sup>Bei Maßnahmen gemäß §§ 14 und 15 kann das Landeskirchenamt verbindliche Empfehlungen zur angemessenen Höhe der Kosten geben.<sup>1</sup>

(2) Verpflichtende oder angeordnete Maßnahmen der Personalentwicklung sind vollständig zu erstatten.

---

**I** Das Kollegium des Landeskirchenamtes empfiehlt mit Wirkung vom 1. Januar 2024 gemäß § 10 Absatz 1 Satz 2 Personalentwicklungsverordnung, Honorare

- für Einzelsupervision (90 min) bis zu höchstens 120 Euro und
- für Gruppensupervision (90 min) bis zu höchstens 150 Euro zu erstatten. (ABl. 2024 S. 32).

(3) <sup>1</sup>Die Kosten für Maßnahmen der Personalentwicklung im überwiegend dienstlichen Interesse sind in voller Höhe vom Dienstgeber oder Anstellungsträger zu übernehmen. <sup>2</sup>In begründeten Einzelfällen kann von dieser Regelung abgewichen werden. <sup>3</sup>Eine Kostenerstattung von mindestens zwei Drittel darf nicht unterschritten werden.

(4) Für Maßnahmen der Personalentwicklung, bei denen das persönliche Interesse der oder des Mitarbeitenden überwiegt, kann auf Antrag eine Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge ohne Kostenerstattung gewährt werden.

(5) <sup>1</sup>Reisekosten werden nach dem jeweils geltenden Reisekostenrecht erstattet. <sup>2</sup>Über die Erstattung von Reisekosten dem Grunde und der Höhe nach entscheidet bei Maßnahmen gemäß §§ 14 und 15 die oder der Dienstvorgesetzte. <sup>3</sup>Hierbei darf die Kostenerstattung nicht über die Höhe der für Dienstreisen zustehenden Reisekostenvergütung hinausgehen.

## § 11

### **Auswertungsgespräch und Nachweispflicht**

(1) <sup>1</sup>Nach Beendigung der Personalentwicklungsmaßnahme soll die oder der Dienstvorgesetzte ein Gespräch mit der oder dem Mitarbeitenden zur Auswertung und zum Transfer der gewonnenen Erkenntnisse in den Arbeitsalltag führen. <sup>2</sup>Anstelle des Gesprächs kann ein schriftlicher Bericht angefordert werden.

(2) <sup>1</sup>Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, nach Abschluss der Gesamtmaßnahme dem Dienstgeber oder Anstellungsträger die Teilnahme an Maßnahmen durch geeignete Unterlagen nachzuweisen. <sup>2</sup>Der Nachweis wird zur Personalakte genommen.

## **Abschnitt 4:**

### **Instrumente der Personalentwicklung**

## § 12

### **Mitarbeitendenjahresgespräch**

(1) Das Mitarbeitendenjahresgespräch ist wesentlicher Bestandteil einer systematischen und regelmäßigen Personalentwicklung.

(2) Es dient dazu,

- die Mitarbeitenden in ihrem Arbeitsumfeld wahrzunehmen,
- ihre Arbeitssituation, die Arbeitszufriedenheit, die Zusammenarbeit, die Motivation und das Ergebnis der Arbeit zu besprechen, zu reflektieren und weiterzuentwickeln,
- Möglichkeiten der Gesundheitsfürsorge zu beraten,
- arbeitsbezogene, berufsbiographische Ziele und Personalentwicklungsmaßnahmen sowie die konkrete Unterstützung bei der Umsetzung zu vereinbaren.

- (3) Das Mitarbeitendenjahresgespräch ist Bestandteil der Leitungs- und Führungsaufgaben aller Führungskräfte und dient der Reflexion des eigenen Führungsverhaltens.
- (4) <sup>1</sup>Das Mitarbeitendenjahresgespräch ist vertraulich. <sup>2</sup>Beide Gesprächsbeteiligte müssen sich über die Weitergabe von Informationen aus dem Gespräch einigen und schriftlich vereinbaren, was an wen weitergegeben werden soll. <sup>3</sup>Die verbindlichen Verabredungen des Mitarbeitendenjahresgesprächs werden nicht Bestandteil der Personalakte. <sup>4</sup>Sie sind von den Gesprächsbeteiligten so zu verwahren, dass die Kenntnisnahme durch Dritte ausgeschlossen ist. <sup>5</sup>Die verbindlichen Verabredungen sind jeweils mit dem Abschluss einer neuen Verabredung zu vernichten. <sup>6</sup>Sie sind ferner zu vernichten, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Stelle wechselt oder in der Person der oder des unmittelbaren Dienstvorgesetzten eine Änderung eintritt. <sup>7</sup>Die Bestimmungen des Absatzes 4 gelten für alle weiteren im Rahmen der Vorbereitung und Durchführung des Mitarbeitendenjahresgesprächs erstellten Unterlagen (z. B. Vorbereitungsbögen) entsprechend.
- (5) <sup>1</sup>Unbeschadet der Gesamtverantwortung der Dienstvorgesetzten kann die Durchführung der Mitarbeitendenjahresgespräche an hierfür qualifizierte Personen übertragen werden. <sup>2</sup>Auf Antrag der oder des Mitarbeitenden, welcher gegenüber der oder dem Dienstvorgesetzten zu begründen ist, oder auf Antrag der oder des Dienstvorgesetzten kann die oder der nächsthöhere Vorgesetzte eine andere qualifizierte Person mit der Durchführung des Mitarbeitendenjahresgesprächs beauftragen.
- (6) Nähere Angaben zu den Inhalten und der Durchführung der Mitarbeitendenjahresgespräche sind in einer vom Landeskirchenamt herausgegebenen Handreichung enthalten.

### § 13

#### **Fort- und Weiterbildungen**

- (1) <sup>1</sup>Fortbildung im Sinne dieser Verordnung ist jede Maßnahme, die dem Erwerb neuer Fertigkeiten, Kenntnisse, der Vertiefung des vorhandenen Basiswissens oder der Stärkung des geistlichen Lebens dient. <sup>2</sup>Hierzu zählen auch Hospitationen in anderen Arbeitsbereichen, Dienststellen und bei anderen Arbeitgebern.
- (2) <sup>1</sup>Weiterbildung im Sinne dieser Verordnung ist eine längerfristige Fortbildungsmaßnahme, welche zu einem zusätzlichen berufsqualifizierenden Abschluss führt. <sup>2</sup>Über die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme wird zwischen dem Dienstgeber oder Anstellungsträger und der oder dem Mitarbeitenden eine schriftliche Vereinbarung geschlossen, in der auch die Dienstbefreiung, die Vertretung, die Finanzierung, die Kostenerstattung und eine etwaige Rückzahlungsklausel zu regeln sind.

## § 14

### Supervision und Coaching

(1) <sup>1</sup>Supervision und Coaching sind Instrumente einer praxisbezogenen Beratung für berufliche Zusammenhänge. <sup>2</sup>Sie dienen der Entwicklung und Qualifizierung der Arbeit.

(2) <sup>1</sup>Supervision dient der Qualitätssicherung des professionellen beruflichen Handelns. <sup>2</sup>Sie reflektiert die beruflichen Rollen, die Aufgaben und die Beziehung zu anderen und zur Organisation und kann als Einzel-, Gruppen- oder Teamsupervision erfolgen. <sup>3</sup>Supervision kann in Anspruch genommen werden zur regelmäßigen Qualitätssicherung der Arbeit, bei beruflicher Veränderung, in konflikthaften Situationen, bei Rollenunklarheiten und beruflichen Belastungssituationen. <sup>4</sup>In besonderen Arbeitsfeldern der Seelsorge und Beratungstätigkeit ist nach Maßgabe besonderer Festlegungen die Inanspruchnahme von Supervision verbindlich.<sup>1</sup>

(3) <sup>1</sup>Coaching richtet sich an Mitarbeitende in Leitungsfunktionen. <sup>2</sup>Es will Lern- und Leitungsprozesse im beruflichen Umfeld voranbringen und Steuerungsprozesse optimieren helfen. <sup>3</sup>Es arbeitet stärker mit methodischen Arbeitsschritten und Trainingsformaten. <sup>4</sup>Coaching kann in Anspruch genommen werden bei der Übernahme einer neuen beruflichen Herausforderung, bei beruflichen Konstellationen, die eine kurzfristige Bearbeitung oder Lösung erfordern und bei Fragen zu Führungsstil und angemessener Personalführung.

(4) Das Landeskirchenamt kann Empfehlungen zur Auswahl von Supervisorinnen, Supervisoren und Coaches geben.

## § 15

### Mediation

(1) <sup>1</sup>Mediation ist als Form der Vermittlung in Konfliktsituationen ein klar strukturiertes Verfahren, welches freiwillig und ergebnisoffen ist. <sup>2</sup>Das Ziel der Vermittlung ist es eine Lösung zu finden, die in der Regel für alle einen Gewinn bedeutet. <sup>3</sup>Die Mediation im Rahmen der Personalentwicklung unterstützt damit die Weiterentwicklung der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden und dient der Entwicklung und Qualifizierung der Arbeit.

(2) <sup>1</sup>Mediation kann in Anspruch genommen werden, wo ein Konflikt zwischen zwei oder mehreren Parteien erkennbar ist und die Parteien (ggfs. nach Verhandlungen im Vorfeld) bereit sind, eine gemeinsame Lösung zu finden. <sup>2</sup>Parteien können auch Arbeits- und Leitungsgremien auf gleicher oder unterschiedlicher Ebene sein.

(3) Das Landeskirchenamt kann Empfehlungen zur Auswahl von Mediatorinnen und Mediatoren geben.

---

<sup>1</sup> Die Kosten für eine verpflichtende Supervision gemäß § 14 Absatz 2 Satz 4 PEV oder eine angeordnete Supervision sind gemäß § 10 Absatz 2 Personalentwicklungsverordnung in voller Höhe zu erstatten. (ABl. 2024 S. 32)

## § 16

### Kontaktsemester

(1) 1Ein Kontaktsemester ist eine Personalentwicklungsmaßnahme für Mitarbeitende im Verkündigungsdienst und Führungskräfte im Verkündigungs- und Verwaltungsdienst. 2Es dient

1. der Stärkung der beruflichen Qualifikation oder
2. der Prävention, Gesunderhaltung und Pflege der eigenen Spiritualität.

(2) 1Die Inanspruchnahme kann frühestens nach zehnjähriger Dienstzeit im Bereich der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland für einen Zeitraum von in der Regel drei Monaten unter Fortzahlung der Bezüge erfolgen. 2Jede weitere Inanspruchnahme ist im Abstand von zehn Jahren möglich. 3Bei der Ermittlung der Dienstzeit werden die Beschäftigungszeiten unterschiedlicher Anstellungsträger im verfasst kirchlichen Bereich der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland zusammengerechnet.

(3) 1Während der Freistellung absolviert die oder der Mitarbeitende ein von ihr oder ihm selbst geplantes und konzipiertes Programm. 2Für die Planung und Konzeption eines Programms im Sinne von Absatz 1 Nummer 1 ist die Beratung der Fachaufsicht oder der zuständigen Superintendentin beziehungsweise des zuständigen Superintendenten, im Sinne von Absatz 1 Nummer 2 die Beratung durch das Landeskirchenamt in Anspruch zu nehmen.

(4) 1Das Kontaktsemesters ist bei der oder dem Dienstvorgesetzten zu beantragen. 2Eine Ablehnung darf nur aus wichtigem Grund erfolgen. 3Die fehlende Vertretung ist in der Regel ein wichtiger Grund.

(5) Reisekosten, Unterbringungs- oder Kurskosten werden nicht erstattet.

(6) 1Nach Durchführung des Kontaktsemesters findet ein Auswertungsgespräch anhand eines qualifizierten Abschlussberichtes mit der oder dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten statt. 2Der Abschlussbericht wird zur Personalakte genommen.

## § 17

### Sabbatzeiten

(1) Sabbatzeiten sind Zeiten, in denen nach einer Arbeits- und Anspannphase Zeiten der Freistellung zur individuellen Gestaltung der oder dem Mitarbeitenden gewährt werden.

(2) Zur Inanspruchnahme von Sabbatzeiten werden auf der Grundlage einer schriftlichen Vereinbarung für Mitarbeitende im privatrechtlichen Anstellungsverhältnis Zeitguthaben über einen längeren Zeitraum angespart, um das angesparte Guthaben zu einem späteren Zeitpunkt zusammenhängend in Anspruch zu nehmen.

(3) Mitarbeitende im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis können beantragen, dass ihre Dienstbezüge für eine bestimmte Dauer bei Versehung des Dienstes im bisherigen Umfang abgesenkt und für die Dauer einer Freistellungsphase fortgezahlt werden.

## **Abschnitt 5: Schlussbestimmungen**

### **§ 18 Übergangsbestimmungen**

§ 6 und der Anhang der Verordnung für die Inanspruchnahme von Supervision in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (Supervisionsverordnung) vom 22. Januar 2011 (ABl. S. 74), zuletzt geändert am 7. Juli 2015 (ABl. S. 219), bestehen als Empfehlung des Landeskirchenamtes zu § 14 Absatz 4 beziehungsweise zu § 10 Absatz 1 und Absatz 5 bis zu einer Neufassung fort.

### **§ 19 Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

- (1) Diese Verordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2021 in Kraft.
- (2) Gleichzeitig treten
  1. die Verordnung über die Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitenden im Verkündigungsdienst in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (FortbildungsVO) vom 20. August 2010;
  2. die Verordnung für die Inanspruchnahme von Supervision in der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (Supervisionsverordnung) vom 22. Januar 2011 (ABl. S. 74), zuletzt geändert am 7. Juli 2015 (ABl. S. 219);
  3. die Verordnung über die Durchführung der Mitarbeitendenjahresgespräche in der Föderation Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland vom 12. März 2005 außer Kraft.

