

AMTSBLATT

der Evangelischen Kirche in Deutschland

Heft 1, Jahrgang 2010

Ausgegeben: Hannover, den 15. Januar 2010

1

Inhalt

(die mit einem * versehenen abgedruckten Stücke sind Originalabdrucke)

	Seite
A. Evangelische Kirche in Deutschland	
Nr. 1* Änderung der Bestimmungen zur Vergabe des Preises der Evangelischen Kirche in Deutschland für herausragende wissenschaftlich-theologische Arbeiten aus der Perspektive von Frauen (Hanna-Jursch-Preis). Vom 3./4. Juli 2009.	2
Nr. 2* Arbeitsrechtliche Kommission der EKD nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (ARRG.EKD) vom 10. November 1988 (ABl. EKD 1988 S. 366), geändert durch Kirchengesetz vom 6. November 2003 (ABl. EKD 2003 S. 414).	2
Nr. 3* Neunte Verordnung zur Änderung der Entsendungsbeihilfeverordnung. Vom 5. Dezember 2009.	3
Nr. 4* Bekanntmachung der Neufassung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD. Vom 15. Januar 2010. ...	3
B. Zusammenschlüsse von Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland	
Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland	
Nr. 5* Beschluss über das Zweite Kirchengesetz zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes. Vom 24. Oktober 2009.	20
Nr. 6* Beschluss über die Zustimmung über das Verwaltungsverfahren- und -zustellungsgesetz [VVZG] der EKD. Vom 24. Oktober 2009.	20
Nr. 7* Beschluss über die Zustimmung zum Kirchengesetz der EKD zum Schutz des Seelsorgegeheimnisses [Seelsorgegeheimnisgesetz – SeelGG]. Vom 24. Oktober 2009.	20
Nr. 8* Beschluss über das Verwaltungsverfahren- und -zustellungsgesetz [VVZG] der EKD. Vom 28. Oktober 2009.	21
Nr. 9* Beschluss über das Kirchengesetz der EKD zum Schutz des Seelsorgegeheimnisses [Seelsorgegeheimnisgesetz – SeelGG] der EKD. Vom 28. Oktober 2009.	21
C. Aus den Gliedkirchen	
Evangelische Landeskirche in Baden	
Nr. 10 Kirchliches Gesetz zur Änderung des Pfarrdienstgesetzes. Vom 21. Oktober 2009. (GVBl. S. 172)	21
Nr. 11 Kirchliches Gesetz zur Änderung des Lehrvikariatsgesetzes und des Kirchlichen Gesetzes über den Dienst des Pfarrvikars. Vom 21. Oktober 2009. (GVBl. S. 173)	22
Nordelbische Evangelisch-Lutherische Kirche	
Nr. 12 Rechtsverordnung über die Gewährung einer Sabbatzeit (Rechtsverordnung Sabbatzeit – SabbatzeitVO). Vom 6. Oktober 2009. (GVOBl. S. 318)	22
Nr. 13 30. Kirchengesetz zur Änderung der Verfassung der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche (30. Verfassungsänderungsgesetz – 30. VerfÄndG). Vom 21. November 2009. (GVOBl. S. 374)	23
Nr. 14 Drittes Kirchengesetz zur Änderung des Kirchenversorgungsgesetzes. Vom 21. November 2009. (GVOBl. S. 374)	23
D. Mitteilungen aus der Ökumene	
E. Staatliche Gesetze, Anordnungen und Entscheidungen	
F. Mitteilungen	
Stellenausschreibungen	24

Diesem Amtsblatt liegt das Jahresinhaltsverzeichnis 2009 sowie ein Bestellvordruck für den Haushaltsplan 2010 der Evangelischen Kirche in Deutschland bei.

A. Evangelische Kirche in Deutschland

Nr. 1* Änderung der Bestimmungen zur Vergabe des Preises der Evangelischen Kirche in Deutschland für herausragende wissenschaftlich-theologische Arbeiten aus der Perspektive von Frauen (Hanna-Jursch-Preis).

Vom 3./4. Juli 2009.

Der Rat setzt mit Wirkung zum 01.01.2010 folgende Änderungen der Bestimmungen zur Vergabe des Hanna-Jursch-Preises in Kraft:

a) § 6 (1) der Bestimmungen wird wie folgt neu gefasst:

»Die Jury besteht aus zehn Mitgliedern.

Vertreten sind:

- Personen mit wissenschaftlicher Expertise in Bezug auf das Forschungsfeld und die Kriterien des Preises,
- Personen aus für das Themenfeld relevanten kirchlichen Institutionen,
- ein Mitglied der Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland,
- ein Mitglied des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland.«

b) § 7 (1), Satz 1 der Bestimmungen wird wie folgt neu gefasst:

»Die Jury beschließt mit mindestens sechs Ja-Stimmen, ob eine Arbeit preiswürdig ist.«

c) § 9 (1) wird wie folgt neu gefasst:

»Die Geschäftsführung hat das Referat für Chancengerechtigkeit im Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland inne.«

H a n n o v e r, den 9. Dezember 2009

Evangelische Kirche in Deutschland
– Kirchenamt –

Dr. B a r t h

Präsident

Nr. 2* Arbeitsrechtliche Kommission nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (ARRG.EKD) vom 10. November 1988 (ABl. EKD 1988 S. 366), geändert durch Kirchengesetz vom 6. November 2003 (ABl. EKD 2003 S. 414).

Gemäß § 9 Abs. 2 ARRG-EKD wurden in der Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission am 29. September 2009 Herr Olaf Rehren zum Vorsitzenden und Herr Heinz Bähre zum stellvertretenden Vorsitzenden gewählt.

Mitglieder und stellvertretende Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKD in der Amtsperiode vom 1. Juli 2009 bis 30. Juni 2013.

Mitglieder	Stellvertreter/innen
a) entsandt vom Rat der EKD	
Herr Detlev Fey Kirchenamt der EKD Herrenhäuser Straße 12 30419 Hannover	Frau Sigrid Unkel Kirchenamt der EKD Herrenhäuser Straße 12 30419 Hannover
Frau Elfriede Abram Kirchenamt der EKD Herrenhäuser Straße 12 30419 Hannover	Frau Brigitte Bruns Kirchenamt der EKD Herrenhäuser Straße 12 30419 Hannover
Herr Thomas Begrich Kirchenamt der EKD Herrenhäuser Straße 12 30419 Hannover	Frau Simone Röntgen Kirchenamt der EKD Herrenhäuser Straße 12 30419 Hannover
Herr Dr. Johann Weusmann Evangelisch-reformierte Kirche – Landeskirchenamt – Saarstr. 6 26789 Leer	Frau Andrea Radtke Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers Rote Reihe 6 30169 Hannover
b) entsandt vom Diakonischen Rat	
Herr Dr. Wolfgang Teske Diakonisches Werk der EKD Stafflenbergstraße 76 70184 Stuttgart	Frau Birgit Adamek Diakonisches Werk der EKD Stafflenbergstraße 76 70184 Stuttgart
Frau Christel Roth Diakonisches Werk der EKD Stafflenbergstraße 76 70184 Stuttgart	Herr Wilfried Seifert Diakonisches Werk der EKD Stafflenbergstraße 76 70184 Stuttgart
Herr Olaf Rehren Ev. Missionswerk Normannenweg 17–21 20537 Hamburg	Herr Günter Hentschel Evangelischer Entwicklungsdienst e. V. Ulrich-von-Hassell-Str. 76 53123 Bonn
Herr Tilman Henke Evangelischer Entwicklungsdienst e. V. Ulrich-von-Hassell-Str. 76 53123 Bonn	Herr Jörg Schwieger Evangelischer Entwicklungsdienst e. V. Ulrich-von-Hassell-Str. 76 53123 Bonn
c) entsandt von der Gesamtarbeiterversetzung der EKD	
Herr Dr. Harry Walter Jablonowski Sozialwissenschaftliches Institut der EKD Blumhardtstr. 2 a 30625 Hannover	Herr Andreas Griese Ev. Zentralarchiv Berlin Bethaniendamm 29 10997 Berlin
Herr Wolfgang Kahl Kirchenamt der EKD Herrenhäuser Straße 12 30419 Hannover	Herr Rechtsanwalt Bernhard Baumann-Czichon Am Hulsberg 8 28205 Bremen

Herr Heinz Bähre Oberrechnungsamt der EKD Herrenhäuser Straße 12 30419 Hannover	Herr Raimund Schneider Haushalt Ev. Seelsorge in der Bundeswehr Jebenstr. 3 10623 Berlin
d) bestellt von einer Wahlversammlung der Mitarbeitervertretungen von Einrichtungen und Werken der EKD	
Frau Alexandra Warschawski Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend in der Bundesrepublik Deutschland e. V. Otto-Brenner-Str. 9 30159 Hannover	Herr Martin Ertz-Schander Deutscher Verband Evan- gelischer Büchereien e. V. Bürgerstr. 2 37073 Göttingen
e) entsandt von der Gesamtmitarbeitervertretung des DW und der Mitarbeitervertretung des EED	
Herr Robert Kunz Diakonisches Werk der EKD Staffenbergstraße 76 70184 Stuttgart	Herr Matthias Herm Diakonisches Werk der EKD Staffenbergstraße 76 70184 Stuttgart
Herr Johannes Röhm Diakonisches Werk der EKD Reichensteiner Weg 24 14195 Berlin-Dahlem	Frau Doris Beneke Diakonisches Werk der EKD Reichensteiner Weg 24 14195 Berlin-Dahlem
Frau Elke Bosch Evangelischer Entwick- lungsdienst e. V. Ulrich-von-Hassell-Str. 76 53123 Bonn	Herr Torsten Schäfer Evangelischer Entwick- lungsdienst e. V. Ulrich-von-Hassell-Str. 76 53123 Bonn
Herr Dr. Hermann Lührs Evangelischer Entwick- lungsdienst e. V. Ulrich-von-Hassell-Str. 76 53123 Bonn	Herr Thomas Schmitz Evangelischer Entwick- lungsdienst e. V. Ulrich-von-Hassell-Str. 76 53123 Bonn

Ersatzmitglieder für Vertreter der Mitarbeitenden im Dienst von Einrichtungen und Werken:

1. Frau Birgit Behr (Gustav-Adolf-Werk Leipzig) für Frau Warschawski
2. Frau Jutta Bertram (CVJM-Gesamtverband Deutschland e.V.) für Herrn Ertz-Schander

– Evangelische Kirche in Deutschland –
Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission

Nr. 3* Neunte Verordnung zur Änderung der Entsendungsbeihilfeverordnung

Vom 5. Dezember 2009

Aufgrund des § 11 des Kirchengesetzes über die Mitarbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland in der Ökumene vom 6. November 1996 (ABl. EKD S. 525), geändert durch Artikel 3 des Kirchengesetzes vom 9. November 2000 (ABl. EKD S. 461), verordnet der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland:

§ 1

Änderung der Entsendungsbeihilfeverordnung

Die Entsendungsbeihilfeverordnung vom 8. Oktober 1999 (ABl. EKD S. 449), zuletzt geändert durch die Achte Verordnung des Rates der EKD vom 5. Juni 2009 (ABl. EKD 2009 S. 258), wird wie folgt geändert:

1. In § 6 Abs. 1 Satz 1 Ziffer 1 werden die Worte »zuzüglich einer Sonderzahlung« ersatzlos gestrichen.
2. In § 7 Abs. 1 werden die Sätze 3 bis 5 gestrichen.
3. In § 7 Abs. 2 Satz 1 wird die Angabe »9. Dienstaltersstufe« durch die Angabe »5. Stufe« ersetzt.
4. In § 16 Abs. 5 Satz 3 wird die Angabe »9. Dienstaltersstufe« durch die Angabe »5. Stufe« ersetzt.

§ 2

In-Kraft-Treten

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2010 in Kraft.

B e r l i n, den 5. Dezember 2009

Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland

Dr. Margot K ä ß m a n n

Landesbischöfin

Nr. 4* Bekanntmachung der Neufassung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD.

Vom 15. Januar 2010.

Aufgrund des Artikels 2 des Kirchengesetzes vom 29. Oktober 2009 (ABl. EKD 2009 S. 349) wird nachstehend der Wortlaut des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD unter seiner neuen Überschrift in der seit dem 1. Januar 2010 geltenden Fassung bekannt gemacht. Die Neufassung berücksichtigt:

1. die Fassung der Bekanntmachung des Kirchengesetzes vom 1. Januar 2004 (ABl. EKD 2004 S. 7),
2. die am 1. Januar 2007 in Kraft getretene gesetzesvertretende Verordnung vom 8./9. Dezember 2006 (ABl. EKD 2007 S. 97),
3. die am 1. Januar 2007 in Kraft getretene gesetzesvertretende Verordnung vom 25./26. Januar 2007 (ABl. EKD 2007 S. 97),
4. den am 1. Januar 2010 in Kraft getretenen Artikel 1 des eingangs genannten Kirchengesetzes.

H a n n o v e r, den 15. Januar 2010

Evangelische Kirche in Deutschland
– Kirchenamt –

D r. B a r t h

Präsident

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

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. Kirchengengerichtlicher Rechtsschutz

- § 56 Kirchengengerichtlicher Rechtsschutz
- § 57 Bildung von Kirchengengerichten
- § 57 a Zuständigkeitsbereich des Kirchengengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland
- § 58 Bildung und Zusammensetzung der Kammern
- § 59 Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengengerichts
- § 59 a Besondere Vorschriften über die Berufung der Richter und Richterinnen des Kirchengengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland
- § 60 Zuständigkeit der Kirchengengerichte
- § 61 Durchführung des kirchengengerichtlichen 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.

Abschnitt 1

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

§ 3

Dienststellen

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

(2) Als Dienststellen im Sinne von Absatz 1 gelten Dienststellenteile, die durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind und bei denen die Voraussetzungen des § 5 Absatz 1 vorliegen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies in geheimer Abstimmung beschließt und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herbeigeführt wird. Ist die Eigenständigkeit solcher Dienststellenteile dahingehend eingeschränkt, dass bestimmte Entscheidungen, die nach diesem Kirchengesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unter-

liegen, bei einem anderen Dienststellenteil verbleiben, ist in diesen Fällen dessen Dienststellenleitung Partner der Mitarbeitervertretung. In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit mehr als 2.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen können Teildienststellen abweichend vom Verfahren nach Satz 1 durch Dienstvereinbarung gebildet werden. Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese Dienstvereinbarungspartner der Dienststellenleitung.

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

§ 4

Dienststellenleitungen

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

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

Abschnitt 2

Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

§ 5

Mitarbeitervertretungen

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

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

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

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

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

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

§ 6

Gesamtmitarbeitervertretungen

(1) Bestehen bei einer kirchlichen Körperschaft, Anstalt, Stiftung oder einem Werk oder bei einer Einrichtung der Diakonie mehrere Mitarbeitervertretungen, ist auf Antrag der Mehrheit dieser Mitarbeitervertretungen eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden; bei zwei Mitarbeitervertretungen genügt der Antrag einer Mitarbeitervertretung.

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

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

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

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

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

§ 6 a

Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund

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

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

(3) Die Gesamtmitarbeitervertretung des Dienststellenverbundes ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeiter-

vertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen des Dienststellenverbundes betreffen.

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

§ 7

Neubildung von Mitarbeitervertretungen

(1) Sofern keine Mitarbeitervertretung besteht, hat die Dienststellenleitung, im Falle des § 6 die Gesamtmitarbeitervertretung, unverzüglich eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstandes einzuberufen. Kommt die Bildung einer Mitarbeitervertretung nicht zu Stande, so ist auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten und spätestens nach Ablauf einer Frist von jeweils längstens einem Jahr erneut eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen, um einen Wahlvorstand zu bilden.

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

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

§ 8

Zusammensetzung

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

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

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

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

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

Abschnitt 3

Wahl der Mitarbeitervertretung

§ 9

Wahlberechtigung

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

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

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

§ 10

Wählbarkeit

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

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

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

(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die

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

§ 11

Wahlverfahren

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

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

§ 12

Wahlvorschläge

Bei den Wahlvorschlägen soll angestrebt werden, Frauen und Männer sowie 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) Niemand darf die Wahl der Mitarbeitervertretung behindern oder in unlauterer Weise beeinflussen. Insbesondere dürfen Wahlberechtigte in der Ausübung des aktiven oder des passiven Wahlrechts nicht beschränkt werden.

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

(3) Die Kündigung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlbewerbers oder einer Wahlbewerberin vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages an nur zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Satz 1 gilt für eine Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses entsprechend. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. § 38 Absätze 3 bis 5 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann. Der besondere Kündigungsschutz nach Satz 1 gilt nicht für Mitglieder eines Wahlvorstandes, die durch kirchengerichtlichen Beschluss abberufen worden sind.

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

(5) Mitglieder des 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 Kirchengericht 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.

Abschnitt 4

Amtszeit

§ 15

Amtszeit

(1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.

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

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

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

§ 16

Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit

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

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

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

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

§ 17

Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung

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

§ 18

Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch

- a) Ablauf der Amtszeit,
- b) Niederlegung des Amtes,
- c) Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
- d) Ausscheiden aus der Dienststelle,

- e) Verlust der Wählbarkeit,
- f) Beschluss nach § 17.

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

Abschnitt 5

Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

§ 19

Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung

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

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

(3) Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die ihnen für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln, die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von insgesamt vier Wochen während einer Amtszeit zu gewähren. Berücksichtigt wird die tatsächliche zeit-

liche Inanspruchnahme, höchstens aber die bis zur täglichen Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin oder eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters. Über die Aufteilung des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen auf die einzelnen Mitglieder kann eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. Die Dienststellenleitung kann die Arbeitsbefreiung versagen, wenn dienstliche Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt worden sind.

§ 20

Freistellung von der Arbeit

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

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

151–300 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ein Mitglied der Mitarbeitervertretung,

301–600 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung,

601–1.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vier Mitglieder der Mitarbeitervertretung,

mehr als insgesamt 1.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen je angefangene 500 ein weiteres Mitglied der Mitarbeitervertretung

jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freizustellen. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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. Satz 1 gilt nicht für die Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung (§ 6) sowie des Gesamtausschusses (§ 54).

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

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

§ 21

Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

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

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

besteht. Die Sätze 1 und 2 gelten für einen Zeitraum von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit entsprechend, es sei denn, dass die Amtszeit durch Beschluss nach § 17 beendet wurde. § 38 Absätze 3 und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann.

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

(4) Für das Verfahren gilt § 38 entsprechend.

§ 22

Schweigepflicht

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

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

Abschnitt 6

Geschäftsführung

§ 23

Vorsitz

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

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

§ 23 a

Ausschüsse

(1) Die 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. Die Übertragung und der Widerruf der Übertragung von Aufgaben zur selbstständigen Erledigung erfordern eine Dreiviertelmehrheit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Die Übertragung und der Widerruf sind der Dienststellenleitung schriftlich anzuzeigen.

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

§ 24

Sitzungen

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

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

(3) Der oder die Vorsitzende hat eine Sitzung einzuberufen und einen Gegenstand auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies ein Viertel der Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung beantragt. Dies gilt auch bei Angelegenheiten, die Schwerbehinderte oder jugendliche Beschäftigte betreffen, wenn die Vertrauensperson der Schwerbehinderten oder die Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden dies beantragen und die Behandlung des Gegenstandes keinen Aufschub duldet. Daneben ist eine Sitzung nach Satz 2 auf Antrag des Vertrauensmannes der Zivildienstleistenden einzuberufen.

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

§ 25

Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung

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

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

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

§ 26

Beschlussfassung

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

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

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

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

einen Vor- oder Nachteil bringen kann.

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

§ 27

Sitzungsniederschrift

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

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

§ 28

Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz

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

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

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

§ 29

Geschäftsordnung

Einzelheiten der Geschäftsführung kann die Mitarbeitervertretung in einer Geschäftsordnung regeln.

§ 30

Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

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

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

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

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

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

Abschnitt 7

Mitarbeiterversammlung

§ 31

Mitarbeiterversammlung

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 32

Aufgaben

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

(2) Die Mitarbeiterversammlung wählt den Wahlvorstand.

Abschnitt 8

Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

§ 33

Grundsätze für die Zusammenarbeit

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

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

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

§ 34

Informationsrechte der Mitarbeitervertretung

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

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

Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese zu informieren.

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

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

§ 35

Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

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

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

(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere

- a) Maßnahmen anregen, die der Arbeit in der Dienststelle und ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienen,
- b) dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden,
- c) Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entgegennehmen und, soweit diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinwirken,
- d) die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger, 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) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können Dienstvereinbarungen abschließen. Dienstvereinbarungen dürfen Regelungen weder erweitern, einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften, insbesondere Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission, Tarifverträgen und Entscheidungen des Schlichtungsausschusses nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz oder allgemeinverbindlichen Richtlinien der Kirche beruhen. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch die in Satz 2 genannten Regelungen vereinbart worden sind oder üblicherweise vereinbart werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein, es sei denn, die Regelung nach Satz 2 lässt eine Dienstvereinbarung ausdrücklich zu.

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

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

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

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

§ 37

Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung

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

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

§ 38

Mitbestimmung

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

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

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

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

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

beitervertretung 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 Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen,
- e) Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan,
- f) Aufstellung von Sozialplänen (insbesondere bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen) einschließlich Plänen für Umschulung zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen und für die Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen, wobei Sozialpläne Regelungen weder einschränken noch ausschließen dürfen, die auf Rechtsvorschriften oder allgemein verbindlichen Richtlinien beruhen,
- g) Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung,
- h) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,
- i) Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,
- j) Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu überwachen,
- k) Regelung der Ordnung in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnungen) und des Verhaltens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Dienst,
- l) Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterschaft,

- m) Grundsätze für die Gewährung von Unterstützungen oder sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht,
- n) Zuweisung von Mietwohnungen oder Pachtland an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, wenn die Dienststelle darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen und die Kündigung des Nutzungsverhältnisses,
- o) Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen.
- h) Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,
- i) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
- j) Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
- k) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung.

§ 43

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

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

- § 41
Eingeschränkte Mitbestimmung
- (1) Die Mitarbeitervertretung darf in den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung (§§ 42 und 43) mit Ausnahme des Falles gemäß § 42 Buchstabe b (ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit) ihre Zustimmung nur verweigern, wenn
- a) die Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift, eine Vertragsbestimmung, eine Dienstvereinbarung, eine Verwaltungsanordnung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt,
 - b) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der oder die durch die Maßnahme betroffene oder andere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist,
 - c) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass eine Einstellung zur Störung des Friedens in der Dienststelle führt.
- (2) Im Falle des § 42 Buchstabe b (ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit) darf die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung nur verweigern, wenn die Kündigung gegen eine Rechtsvorschrift, eine arbeitsrechtliche Regelung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt.
- (3) Für das Verfahren bei der eingeschränkten Mitbestimmung gilt § 38 entsprechend.

§ 42

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

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

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

§ 44

Ausnahmen von der Beteiligung
in Personalangelegenheiten

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

§ 45

Mitberatung

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

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

§ 46

Fälle der Mitberatung

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht:

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

- h) dauerhafte Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte, die bisher von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle wahrgenommen werden.

§ 47

Initiativrecht der Mitarbeitervertretung

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

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

§ 48

Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

(1) Verstößt die Dienststellenleitung gegen sich aus dem 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.

Abschnitt 9

Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen

§ 49

Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden

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

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

Gewählt werden

eine Person bei Dienststellen mit in der Regel 5–15 Wahlberechtigten;

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

(2) Die Amtszeit beträgt zwei Jahre.

(3) Beantragt ein Mitglied der Vertretung spätestens einen Monat vor Beendigung seines Ausbildungsverhältnisses für den Fall des erfolgreichen Abschlusses seiner Aus-

bildung schriftlich die Weiterbeschäftigung, so bedarf die Ablehnung des Antrages durch die Dienststellenleitung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, wenn die Dienststelle gleichzeitig weitere Auszubildende weiterbeschäftigt. Die Zustimmung kann nur verweigert werden, wenn der durch Tatsachen begründete Verdacht besteht, dass die Ablehnung der Weiterbeschäftigung wegen der Tätigkeit als Mitglied der Vertretung erfolgt. Verweigert die Mitarbeitervertretung die Zustimmung, so kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen das Kirchengericht anrufen.

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

§ 50

Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

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

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

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

(4) Für die Wählbarkeit gilt § 10 entsprechend.

§ 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) Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. Erachtet sie einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge.

(6) Die Vertrauensperson hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Dienststelle durchzuführen. Die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften der §§ 31 und 32 gelten dabei entsprechend.

§ 52

Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

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

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

§ 52 a

Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen

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

§ 53

Vertrauensmann der Zivildienstleistenden

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

Abschnitt 10

Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen

§ 54

Bildung von Gesamtausschüssen

(1) Die 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. Einzelheiten über Aufgaben, Bildung und Zusammensetzung des Gesamtausschusses regeln die Gliedkirchen.

(2) Für die Gesamtausschüsse gelten im Übrigen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes mit Ausnahme des § 20 sinngemäß.

§ 55

Aufgaben des Gesamtausschusses

(1) Dem Gesamtausschuss sollen insbesondere folgende Aufgaben zugewiesen werden:

- a) Beratung, Unterstützung und Information der Mitarbeitervertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten,

- b) Förderung des Informations- und Erfahrungsaustauschs zwischen den Mitarbeitervertretungen sowie Förderung der Fortbildung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen,
- c) Erörterung arbeits-, dienst- und mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen von grundsätzlicher Bedeutung, sofern hierfür nicht andere Stellen zuständig sind.

(2) Sofern der Gesamtausschuss an der Bildung der Arbeitsrechtlichen Kommission beteiligt ist, kann er Stellungnahmen zu beabsichtigten Neuregelungen des kirchlichen Arbeitsrechts abgeben.

Abschnitt 11

Kirchengerichtlicher Rechtsschutz

§ 56

Kirchengerichtlicher Rechtsschutz

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

§ 57

Bildung von Kirchengerichten

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

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

§ 57 a

Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland

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

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

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

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

(5) Das Nähere regeln

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

§ 59

Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengerichts

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

(2) Die Amtszeit der Mitglieder des Kirchengerichts beträgt sechs Jahre. Solange 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.

§ 59 a

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

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

(2) Die übrigen Richter und Richterinnen werden je als Vertreter oder Vertreterin der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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) In den Fällen der Mitberatung (§ 46) stellen die Kirchengengerichte nur fest, ob die Beteiligung der Mitarbeitervertretung erfolgt ist. Ist die Beteiligung unterblieben, hat dies die Unwirksamkeit der Maßnahme zur Folge.

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

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

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

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

§ 61

Durchführung des kirchengengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 62

Verfahrensordnung

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

§ 63

Rechtsmittel

(1) Gegen die verfahrensbeendenden Beschlüsse der Kirchengengerichte findet die Beschwerde an den Kirchengengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland statt. § 87 Ar-

beitsgerichtsgesetz findet entsprechende Anwendung. Für die Anfechtung der nicht verfahrensbeendenden Beschlüsse findet § 78 Arbeitsgerichtsgesetz entsprechende Anwendung.

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

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

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

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

(4) Die Kirchengengerichte in erster Instanz legen dem Kirchengengerichtshof 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 Kirchengengerichtshofes 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.

Abschnitt 12

Inkrafttreten, Schlussbestimmungen

§ 64

Inkrafttreten

(1) Dieses Kirchengesetz tritt mit Wirkung für die Evangelische Kirche in Deutschland am 1. Januar 1993 in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen bei den Dienststellen der Evangelischen Kir-

che 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. Soweit in weitergeltenden Bestimmungen auf nach Satz 1 aufgehobene Bestimmungen verwiesen ist, treten die Vorschriften dieses Kirchengesetzes an deren Stelle.

(3) Dieses Kirchengesetz tritt mit Wirkung für die Gliedkirchen in Kraft, wenn alle Gliedkirchen ihr Einverständnis erklärt haben. Jede 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) Für 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. Nach 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) Bestehende Mitarbeitervertretungen bleiben bis zum Abschluss ihrer Wahlperiode im Amt, soweit sie bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes noch nicht länger als ein Jahr im Amt sind. In allen anderen Dienststellen sind in der ersten allgemeinen Wahlzeit Mitarbeitervertretungen zu wählen. Die Arbeitsgemeinschaften, Gesamtmitarbeitervertretungen und Schlichtungsstellen arbeiten auf den bisherigen Rechtsgrundlagen weiter, bis die erforderlichen gliedkirchlichen Regelungen getroffen worden sind.

§ 67

(weggefallen)

B. Zusammenschlüsse von Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland

Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland

Nr. 5* **Beschluss über das Zweite Kirchengesetz zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes.**

Vom 24. Oktober 2009.

Die Vollkonferenz der UEK beschließt das anliegende Kirchengesetz zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MAVG).

U l m, den 24. Oktober 2009

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

Dr. F i s c h e r

Zweites Kirchengesetz zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes

Vom 24. Oktober 2009

Die Vollkonferenz der Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung der Mitarbeitervertretungsgesetzes

Das Mitarbeitervertretungsgesetz vom 5. Juni 1993 (ABl. EKD S. 447), geändert durch Kirchengesetz vom 16. Juni 1996 (ABl. S. 406), 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. In § 1 werden die Wörter »Evangelischen Kirche der Union« durch die Wörter »Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland« ersetzt.
3. In § 3 wird das Wort »gemeinsame« durch das Wort »Gemeinsame« ersetzt.
4. In § 4 werden die Wörter »der Rat« durch die Wörter »das Präsidium« ersetzt.
5. § 5 wird wie folgt gefasst:

»§ 5

(zu §§ 57, 57a MVG)

Zuständiges Kirchengericht ist das Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland, soweit nicht die Gliedkirchen eigene Kirchengerichte bilden.«

6. § 6 wird aufgehoben.
7. In § 7 werden die Wörter »Der Rat« durch die Wörter »Das Präsidium« ersetzt.
8. § 8 Absatz 3 wird aufgehoben.

Artikel 2

Bekanntmachungserlaubnis

Das Amt der Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland kann den Wortlaut des

Mitarbeitervertretungsgesetzes in der vom 1. Januar 2010 an geltenden Fassung im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland bekannt machen.

Artikel 3

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2010 in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt der Beschluss des Rates der Evangelischen Kirche der Union zur Einrichtung einer Schlichtungsstelle vom 7. Juli 1993, geändert durch Beschluss vom 1. Dezember 2004 außer Kraft.

Nr. 6* **Beschluss über die Zustimmung zum Ver- waltungsverfahren- und -zustellungsgesetz [VVZG] der EKD.**

Vom 24. Oktober 2009.

1. Die Vollkonferenz der UEK stimmt dem Verwaltungsverfahren- und -zustellungsgesetz (VVZG) der EKD in der beiliegenden Entwurfsfassung zu.
2. Die Vollkonferenz der UEK ermächtigt das Präsidium für den Fall von Abweichungen nach Art. 6 Abs. 3 Satz 1 GO.UEK, über die Zustimmung als Einzelmaßnahme zu entscheiden.

U l m, den 24. Oktober 2009

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

Dr. F i s c h e r

Nr. 7* **Beschluss über die Zustimmung zum Kir- chengesetz der EKD zum Schutz des Seelsor- geheimnisses [Seelsorgeheimnisgesetz – SeelGG]).**

Vom 24. Oktober 2009.

1. Die Vollkonferenz der UEK stimmt dem Kirchengesetz zum Schutz des Seelsorgeheimnisses (SeelGG) der EKD in der beiliegenden Entwurfsfassung zu.
2. Die Vollkonferenz der UEK ermächtigt das Präsidium für den Fall von Abweichungen nach Art. 6 Abs. 3 Satz 1 GO.UEK, über die Zustimmung als Einzelmaßnahme zu entscheiden.

U l m, den 24. Oktober 2009

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

Dr. F i s c h e r

Nr. 8* Beschluss über das Verwaltungsverfahren- und -zustellungsgesetz [VVZG] der EKD.**Vom 28. Oktober 2009.**

Das Präsidium der UEK stimmt dem Verwaltungsverfahren- und -zustellungsgesetz der EKD [VVZG] vom 28. Oktober 2009 zu.

U l m, den 28. Oktober 2009

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

Dr. F i s c h e r

Nr. 9* Beschluss über das Kirchengesetz der EKD zum Schutz des Seelsorgegeheimnisses [Seelsorgegeheimnisgesetz – SeelGG].**Vom 28. Oktober 2009.**

Das Präsidium der UEK stimmt dem Kirchengesetz zum Schutz des Seelsorgegeheimnisses (SeelGG) der EKD vom 28. Oktober 2009 zu.

U l m, den 28. Oktober 2009

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

Dr. F i s c h e r

C. Aus den Gliedkirchen

Evangelische Landeskirche in Baden

Nr. 10 Kirchliches Gesetz zur Änderung des Pfarrdienstgesetzes.**Vom 21. Oktober 2009.** (GVBl. S. 172)

Die Landessynode hat das folgende kirchliche Gesetz beschlossen:

§ 1**Änderung des Pfarrdienstgesetzes**

Das Kirchliche Gesetz über den Pfarrdienst vom 22. Oktober 1998 (GVBl. S. 169), zuletzt geändert am 24. April 2009 (GVBl. S. 66), wird wie folgt geändert:

1. § 91 erhält folgende Fassung:

»§ 91

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer treten mit dem Ende des Monats in den Ruhestand, in dem sie die für sie jeweils geltende Altersgrenze erreichen. Die Altersgrenze wird in der Regel mit Vollendung des 67. Lebensjahres erreicht (Regelaltersgrenze), soweit nicht gesetzlich eine andere Altersgrenze (besondere Altersgrenze) bestimmt ist.

(2) Pfarrerinnen und Pfarrer, die vor dem 1. Januar 1948 geboren sind, erreichen die Regelaltersgrenze mit Vollendung des 65. Lebensjahres. Für Pfarrerinnen und Pfarrer, die nach dem 31. Dezember 1947 geboren sind, wird die Regelaltersgrenze wie folgt angehoben:

Geburts-jahr	um Monate	Lebens-jahr	voraus. Ruhestandsjahr
1948	6	65 Jahre + 6 Monate	2013/14
1949	12	66 Jahre	2015
1950	18	66 Jahre + 6 Monate	2016/17

(3) Pfarrerinnen und Pfarrer, die ausschließlich im Religionsunterricht tätig sind und deren Geburtstag im ersten Schulhalbjahr liegt, treten abweichend von Absatz 1 bereits zum Ende des Schuljahres in den Ruhe-

stand, in dem sie das 66. Lebensjahr vollenden. Der Evangelische Oberkirchenrat kann mit ihrer Zustimmung das Dienstverhältnis bis zum Ende des Schuljahres verlängern, in dem sie das 67. Lebensjahr vollenden. Für diejenigen, die nach dem 31. Dezember 1947 und vor dem 1. Januar 1951 geboren sind, gilt als Stichtag der Geburtstag zuzüglich der Anzahl der Monate, die sich aus der Tabelle in Absatz 2 ergibt.

(4) Pfarrerinnen und Pfarrer, die das 65. Lebensjahr vollendet haben, sind auf ihren Antrag in den Ruhestand zu versetzen. Pfarrerinnen und Pfarrer, die vor dem 1. Januar 1948 geboren sind, sind auf ihren Antrag in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie das 63. Lebensjahr vollendet haben. Für Pfarrerinnen und Pfarrer, die nach dem 31. Dezember 1947 und vor dem 1. Januar 1951 geboren sind, wird die Altersgrenze für den vorzeitigen Ruhestand entsprechend der Tabelle in Absatz 2 angehoben. Für Pfarrerinnen und Pfarrer, die ausschließlich im Religionsunterricht tätig sind, gilt der Zeitpunkt des Ruhestandes entsprechend Absatz 3.

(5) Nach Vollendung des 60. Lebensjahres können Pfarrerinnen und Pfarrer auf ihren Antrag aus triftigen Gründen durch den Evangelischen Oberkirchenrat in den Ruhestand versetzt werden.«

2. Folgender § 114 wird angefügt:

»§ 114

(1) Ab dem 1. Januar 2010 kann der Evangelische Oberkirchenrat auf Antrag der betroffenen Pfarrerinnen und Pfarrer beschließen, dass diese abweichend von den Bestimmungen in § 91 längstens bis zur Vollendung des 67. Lebensjahrs im Aktiven Dienst bleiben. Über Anträge des Landesbischofs oder eines Mitglieds des Evangelischen Oberkirchenrats entscheidet der Landeskirchenrat in synodaler Besetzung.

(2) Pfarrerinnen und Pfarrer, die vor dem 1. Januar 1951 geboren sind und die bereits vor dem in § 91 Abs. 2 bestimmten Zeitpunkt den höchsten Ruhegehaltssatz erreicht haben, können auf ihren Antrag bereits zu dem aus der Tabelle der Deutschen Rentenversicherung (s. Anlage) ersichtlichen frühestmöglichen Zeitpunkt in den Ruhestand versetzt werden. Im Falle der Versetzung in den Ruhestand wird keine Verminderung des Ruhegehalts (Versorgungsabschlag) vorgenommen.«

§ 2

Inkrafttreten

Dieses kirchliche Gesetz tritt am 1. Januar 2010 in Kraft.

Dieses kirchliche Gesetz wird hiermit verkündet.

Karlsruhe, den 21. Oktober 2009

Der Landesbischof

Dr. Ulrich Fischer

Anlage zu § 114 Abs. 2 Pfarrdienstgesetz

Tabelle der Deutschen Rentenversicherung (DRV)

Geburtsjahr	um Monate	auf Jahr	vorauss. Rentenjahr
1947	1	65+	2012
1948	2	65+2	2013/14
1949	3	65+3	2014/15
1950	4	65+4	2015/16
1951	5	65+5	2016/17
1952	6	65+6	2017/18
1953	7	65+7	2018/19
1954	8	65+8	2019/20
1955	9	65+9	2020/21
1956	10	65+10	2021/22
1957	11	65+11	2023/24
1958	12	66	2024
1959	14	66+2	2025/26
1960	16	66+4	2026/27
1961	18	66+6	2027/28
1962	20	66+8	2028/29
1963	22	66+10	2029/30
1964	24	67	2031

Nr. 11 Kirchliches Gesetz zur Änderung des Lehrvikariatsgesetzes und des Kirchlichen Gesetzes über den Dienst des Pfarrvikars.

Vom 21. Oktober 2009. (GVBl. S. 173)

Die Landessynode hat das folgende kirchliche Gesetz beschlossen:

Artikel 1**Änderung des Lehrvikariatsgesetzes**

Das Kirchliche Gesetz über die praktisch-theologische Ausbildung der Lehrvikarinnen und Lehrvikare zwischen der I. und II. Theologischen Prüfung vom 19. Oktober 2005 (GVBl. S. 175) wird wie folgt geändert:

§ 3 Abs. 1 S. 1 erhält folgenden Wortlaut:

»Mit der Aufnahme in das Lehrvikariat tritt die Kandidatin bzw. der Kandidat grundsätzlich in ein öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis zur Landeskirche.«

Artikel 2**Änderung des Kirchlichen Gesetzes über den Dienst des Pfarrvikars**

Das Kirchliche Gesetz über den Dienst des Pfarrvikars in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. Juli 1986 (GVBl. S. 108), zuletzt geändert am 28. April 2007 (GVBl. S. 71), wird wie folgt geändert:

§ 1 Abs. 2 S. 1 erhält folgenden Wortlaut:

»Pfarrvikare haben ein kirchliches Amt eigener Art inne und stehen grundsätzlich in einem öffentlich-rechtlichen, wideruflichen Dienstverhältnis zur Landeskirche.«

Artikel 3**Inkrafttreten**

Dieses kirchliche Gesetz tritt zum 1. Oktober 2009 in Kraft.

Dieses kirchliche Gesetz wird hiermit verkündet.

Karlsruhe, den 21. Oktober 2009

Der Landesbischof

Dr. Ulrich Fischer

Nordelbische Evangelisch-Lutherische Kirche**Nr. 12 Rechtsverordnung über die Gewährung einer Sabbatzeit (Rechtsverordnung Sabbatzeit – SabbatzeitVO).**

Vom 6. Oktober 2009. (GVObI. S. 318)

Aufgrund von § 74 Absatz 3 Pfarrergesetz der Vereinigten Ev.-Luth. Kirche Deutschlands vom 17. Oktober 1995 (ABl. VELKD Bd. VI S. 274), das zuletzt durch das Kirchengesetz zur Änderung des Pfarrergesetzes vom 15. November 2007 (ABl. VELKD Bd. VII S. 376) geändert worden ist, hat die Kirchenleitung die folgende Rechtsverordnung erlassen:

§ 1

Sabbatzeit

Auf Antrag kann Pastorinnen bzw. Pastoren Sonderurlaub zur Gesundheitsvorsorge oder geistlichen Revitalisierung (Sabbatzeit) unter Fortzahlung der Dienstbezüge gewährt werden. Die Dauer der Sabbatzeit darf drei Monate

nicht überschreiten. Als Maßnahmen während der Sabbatzeit kommen insbesondere ein Projekt mit wissenschaftlichem oder geistlichem Schwerpunkt, ein Praktikum in einem anderen Berufsfeld oder die körperliche Ertüchtigung in Betracht.

§ 2

Voraussetzungen

(1) Einen Antrag auf Gewährung einer Sabbatzeit können Pastorinnen bzw. Pastoren stellen, die im öffentlich-rechtlichen Pfarrerdienstverhältnis auf Lebenszeit oder im unbefristeten privatrechtlichen Dienstverhältnis mindestens sechs Jahre ununterbrochen Dienst geleistet haben.

(2) Der Antrag muss eine Darstellung enthalten, in welcher Weise die Sabbatzeit zur Gesundheitsvorsorge oder geistlichen Revitalisierung genutzt werden soll. Ihm ist der Nachweis über ein personalentwicklerisches Beratungsgespräch mit einer Stellungnahme beizufügen.

§ 3

Verfahren

(1) Der Antrag ist an die Dienstaufsicht führende Stelle zu richten. Diese entscheidet nach Rücksprache mit dem Kirchenvorstand bzw. der zuständigen Stelle. In der stattfindenden Entscheidung werden auch Beginn und Ende der Sabbatzeit festgelegt. Die Dienstaufsicht führende Stelle informiert das Nordelbische Kirchenamt über die Entscheidung. Sie kann für begleitende Beratung während der Sabbatzeit sorgen.

(2) Dem Antrag darf nur stattgegeben werden, wenn die Vertretung gesichert ist. Für die Vertretung sorgt die Dienstaufsicht führende Stelle.

(3) Nach Ende der Sabbatzeit erstellt die Pastorin bzw. der Pastor einen Bericht über Inhalt, Verlauf und Ertrag der Sabbatzeit. Den Bericht leitete sie bzw. er auf dem Dienstweg dem Nordelbischen Kirchenamt und der Beraterin bzw. dem Berater gemäß § 2 Absatz 2 Satz 2 zu.

(4) Auf der Grundlage des Berichts führt die Dienstaufsicht führende Stelle zusammen mit der Beraterin bzw. dem Berater gemäß § 2 Absatz 2 Satz 2 ein abschließendes Gespräch mit der Pastorin bzw. dem Pastor zur Auswertung der Sabbatzeit.

§ 4

Finanzierung

Sämtliche durch die Ausgestaltung der Sabbatzeit verursachten Kosten sind grundsätzlich von der Pastorin bzw. dem Pastor in Sabbatzeit zu tragen. Dies gilt nicht für Beratungsgespräche gemäß § 2 Absatz 2 Satz 2 und § 3 Absatz 1 Satz 5. Sonstige Regelungen über die Erstattung von Kosten bleiben unberührt.

§ 5

Inkrafttreten; Außerkrafttreten

Diese Rechtsverordnung tritt am 1. November 2009 in Kraft. Sie tritt am 31. Mai 2012 außer Kraft.

K i e l, den 6. Oktober 2009

Der Vorsitzende der Kirchenleitung

Gerhard U l r i c h
Bischof

Nr. 13 30. Kirchengesetz zur Änderung der Verfassung der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche (30. Verfassungsänderungsgesetz – 30. VerfÄndG).

Vom 21. November 2009. (GVOBl. S. 374)

Die Synode hat unter Beachtung von Artikel 69 Absatz 3 der Verfassung das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Artikel 1

Verfassungsänderung

Die Verfassung der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche, zuletzt geändert durch das 29. Verfassungsänderungsgesetz vom 9. Juni 2009 (GVOBl. S. 215) wird wie folgt geändert:

1. In Artikel 112a Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

»(2) Der Finanzbeirat der Kirchenkreise besteht aus elf Mitgliedern. Jeder Kirchenkreisvorstand entsendet

ein Mitglied und ein stellvertretendes Mitglied. Artikel 118 Absatz 1 findet keine Anwendung.«

2. In Artikel 79 Absatz 1 wird der Buchstabe j aufgehoben.

3. Artikel 34 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

»g) er beruft zu Beginn seiner Amtszeit ein Mitglied und ein stellvertretendes Mitglied des Finanzbeirates der Kirchenkreise und kann diese jederzeit abberufen.«

Artikel 2

Übergangsregelung

Die vor dem Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes durch die Kirchenleitung berufenen Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder des Finanzbeirates der Kirchenkreise gelten als nach Artikel 1 Nummer 1 entsandt.

Artikel 3

Inkrafttreten

Dieses Kirchengesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Das vorstehende, von der Synode am 21. November 2009 beschlossene Kirchengesetz wird hiermit verkündet.

K i e l, den 21. November 2009

Der Vorsitzende der Kirchenleitung

Gerhard U l r i c h
Bischof

Nr. 14 Drittes Kirchengesetz zur Änderung des Kirchenversorgungsgesetzes.

Vom 21. November 2009. (GVOBl. S. 374)

Die Synode hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Artikel 1

§ 9 b des Kirchenversorgungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. April 1996 (GVOBl. S. 109), zuletzt geändert durch das Kirchengesetz vom 7. Februar 2005 (GVOBl. S. 46), wird wie folgt geändert:

Nach Nummer 1 wird folgende Nummer 2 eingefügt:

2. Erfolgte die Versetzung in den Ruhestand vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze wegen Dienstunfähigkeit oder bei Vorliegen einer Schwerbehinderung, tritt an die Stelle der Vollendung des 65. Lebensjahres nach Nummer 1 die Vollendung des 63. Lebensjahres. Erfolgte die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit, die auf einem Dienstunfall beruht, wird ein Versorgungsabschlag nicht erhoben.«

Artikel 2

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2010 in Kraft.

Das vorstehende, von der Synode am 21. November 2009 beschlossene Kirchengesetz wird hiermit verkündet.

K i e l, den 21. November 2009

Der Vorsitzende der Kirchenleitung

Gerhard U l r i c h
Bischof

D. Mitteilungen aus der Ökumene

E. Staatliche Gesetze, Anordnungen und Entscheidungen

F. Mitteilungen

Auslandsdienst in Guatemala

Die deutschsprachige Evangelisch-Lutherische Epiphani-as-Gemeinde in Guatemala Stadt sucht zum 01. 01. 2011 für die Dauer von sechs Jahren

eine Pfarrerin/einen Pfarrer/ein Pfarrehepaar.

Guatemala ist ein vielschichtiges, schönes Land, das jedoch auch von sozialen Problemen geprägt ist. Die Hauptstadt bietet alle notwendigen, den europäischen Ansprüchen genügenden Angebote (Ärzte, Krankenhäuser, Einkaufszentren, Deutsche Schule mit Abitur etc.). Hier leben etwa 2.000–3.000 Menschen deutscher Sprache. Die Epiphani-as-Gemeinde zählt rund 200 Mitglieder. Sie versteht sich als geistliche und kulturelle Heimat für Deutschsprachige und als Brücke zu den Menschen und Kirchen des Landes.

Das Gemeindezentrum befindet sich in zentraler Lage in der Hauptstadt. Die Gemeinde besteht zu etwa einem Drittel aus älteren Mitgliedern (über 60) und zu einem erheblichen Teil aus Mitgliedern auf Zeit (Lehrer, Botschaftsangehörige, Zeitkräfte für Entwicklungsdienste, deutsche Firmen und andere Institutionen). Zum Aufgabengebiet der Pfarrerin/des Pfarrers gehören auch die Betreuung der kleinen Schwestern-Gemeinde in El Salvador (zweimonatliche Besuchsreisen mit Gottesdienst plus Amtshandlungen), das Engagement in den Sozialprojekten der Gemeinde und die Erteilung des Religionsunterrichtes an einigen Klassen der Deutschen Schule.

Die Gemeinde erwartet insbesondere von einer Pfarrerin/einem Pfarrer:

- eine theologisch versierte, aufgeschlossene Persönlichkeit
- Herzlichkeit und Freude an der Seelsorge
- Bereitschaft mit dem gewählten Gemeinderat die Gemeinde zu leiten

- Erfahrung in schulischem Religionsunterricht, kirchlicher Katechese und Erwachsenenbildung
 - Offenheit für die Ökumene
 - Interesse an der Sozialarbeit
 - Sensibilität für Traditionen der Gemeinde
 - die Umsetzung neuer Ideen und Initiativen
- Die Epiphani-as-Gemeinde bietet:

- ein vielseitiges und interessantes Arbeitsfeld
- ein engagiertes Team ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie eine Teilzeit-Sekretärin
- ein familienfreundliches Pfarrhaus, fünf Autominuten vom Gemeindezentrum entfernt
- einen Dienstwagen

Gesucht wird ein Pfarrer/eine Pfarrerin/ein Pfarrehepaar mit öffentlich-rechtlicher Anstellung in einer der Gliedkirchen der EKD und mehrjähriger Gemeindeerfahrung. Die Besoldung richtet sich nach den Bestimmungen der EKD. Leben Sie in einer Familie, möchten wir Ihren Ehepartner/Ihre Ehepartnerin ebenfalls kennenlernen, weil ein mehrjähriger Auslandsaufenthalt vom Ehepartner bzw. der Ehepartnerin mitgetragen werden muss. Spanische Sprachkenntnisse sind zur Ausübung des Dienstes erforderlich. Bei Bedarf wird zu Beginn der Dienstzeit ein Intensivsprachkurs angeboten. **Bewerbungsfrist: 31. Januar 2010 (Poststempel).**

Ausschreibungsunterlagen und weitere Auskünfte erhalten Sie beim

Kirchenamt der EKD

Telefon: 0511/2796-224 (Herr Kahl/Herr Nikolitsch)

Postfach 21 02 20

30402 Hannover

E-Mail: lateinamerika@ekd.de

Auslandsdienst auf Gran Canaria (Spanien)

Für das Evangelische Tourismuspfarrramt mit Dienstsitz in Maspalomas sucht die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) zum 1. September 2010 für die Dauer von zunächst 6 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 einem großen Touristenzentrum
- ein Höchstmaß 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 Tätigkeit
- ein geräumiges, gerade renoviertes 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 Leitung 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. 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 31. Januar 2010** an die nachstehende Anschrift. Sie erhalten weitere Informationen und Unterlagen auf Ihre schriftliche Nachfrage, möglichst per E-Mail:

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

Auslandsdienst in Athen (Griechenland)

Für den Auslandspfarrdienst mit Dienstsitz in Athen sucht die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) zum 1. September 2010 für die Dauer von zunächst 6 Jahren für die Deutschsprachige Evangelische Gemeinde in Athen

eine Pfarrerin/einen Pfarrer/ein Pfarrehepaar

für die vielfältigen Aufgaben in der Gemeinde, die Athen und ihre Diaspora Griechenland südlich von Volos umfasst. Sie finden die Gemeinde unter www.ekathen.org

Im Sinne der Kirchengemeinde erwarten wir:

- ökumenische Offenheit, Erfahrung mit Orthodoxie bzw. ein weiterführendes Interesse an der Orthodoxie
- Freude an der Gestaltung einladender und anspruchsvoller Gottesdienste
- Kommunikative Kompetenz und Organisationsgeschick
- Ideen für die Weiterentwicklung des Gemeindelebens, etwa der Kinderarbeit
- Bereitschaft zur Erteilung von 4 Wochenstunden Religionsunterricht an der Deutschen Schule Athen
- englische und neugriechische Sprachkenntnisse (ein von der EKD finanzierter Intensivkurs in Neugriechisch wird vor Dienstbeginn angeboten)
- Leitungskompetenz in Kooperation mit dem Gemeindekirchenrat
- Gewinnung und Begleitung von Laien, um die selbständige Arbeit vor Ort zu stärken

Die Kirchengemeinde bietet Ihnen:

- eine interessante pastorale Tätigkeit
- eine zentral, aber ruhig gelegene Altbauwohnung im Gemeindehaus neben der Kirche
- einen engagierten und kompetenten Gemeindegemeinderat

Gesucht wird ein Pfarrer/eine Pfarrerin/ein Pfarrehepaar mit öffentlich-rechtlicher Anstellung in einer der Gliedkirchen der EKD und mehrjähriger Leitung 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. 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 31. Januar 2010** an die nachstehende Anschrift. Sie erhalten weitere Informationen und Ausschreibungsunterlagen auf Ihre schriftliche Nachfrage, möglichst per E-Mail:

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

Auslandsdienst in Windhoek (Namibia)

Für die Gemeinde Windhoek der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Namibia (DELK) sucht die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) zum 01. Juli 2010 für die Dauer von zunächst 6 Jahren

eine Pfarrerin/einen Pfarrer/ein Pfarrehepaar.

Sie finden die Gemeinde unter www.ekd.de/ausland_oekumene/1159.html und unter www.elcin-gelc.org. Im Team-pfarramt mit zwei Kollegen, einem Jugenddiakon, mehreren LaienpredigerInnen und vielen engagierten MitarbeiterInnen sollen neben den üblichen Aufgaben in einem Gemeindepfarramt ein Stadtbezirk mit 900 Mitgliedern und ein Farmbezirk betreut und Mitarbeiter und Laienprediger geschult werden. Auch die Radio- und Medienarbeit, die Arbeit mit jungen Erwachsenen und Familien, die Begleitung von Bibelkreisen sowie Kinder- und Schulandachten gehören dazu.

Wir erwarten:

- Fähigkeit zur Teamarbeit
- Offenheit für neue Wege im Aufbau des Gemeindelebens
- Bereitschaft zur Pflege bestehender ökumenischer Kontakte und zur Mitarbeit an den Fragen der Vereinigung mit den lutherischen Schwesterkirchen im Land
- Musikalische Fähigkeiten
- Angemessene Computerkenntnisse
- Gute Englischkenntnisse und die Bereitschaft, Afrikaans zu lernen

Wir bieten Ihnen:

- eine interessante Tätigkeit mit engagierten Kollegen und Mitarbeitern
- ein geräumiges Gemeindezentrum
- ein ruhig gelegenes Pfarrhaus
- einen Dienstwagen (ein Führerschein wird benötigt)
- Sprachunterricht in Afrikaans

Die Verkündigungssprache ist in der Regel Deutsch. Eine deutsche Schule (mit Abiturprüfung) und deutschsprachige Kindergärten sind vor Ort. Gesucht wird ein Pfarrer/eine Pfarrerin/ein Pfarrehepaar mit öffentlich-rechtlicher Anstellung in einer der Gliedkirchen der EKD und mehrjähriger Leitung eines Gemeindepfarramtes. Die Besoldung richtet sich nach den Bestimmungen der ELKIN (DELK). Die Pfarrstelle wird durch Gemeindevwahl besetzt.

Für weitere Informationen stehen Ihnen gern Herr Torsten Böhmer (0511-27 96-234) oder Frau Oberkirchenrätin Dr. Ruth Gütter (0511-27 96-235) zur Verfügung.

Ihre aussagefähige Bewerbung richten Sie bitte **bis zum 28. Februar 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
E-Mail: torsten.boehmer@ekd.de

Stellenausschreibung

Nach Ausscheiden des jetzigen Akademiedirektors in den Ruhestand wird eine neue Leitungsstruktur für die Evangelische Landjugendakademie eingerichtet. Dazu ist zum 01. 05. 2010 die Stelle der/des

Akademiedirektorin/Akademiedirektors

und die einer/eines

Geschäftsführerin/Geschäftsführers

zu besetzen.

Die Evangelische Landjugendakademie ist eine im Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland arbeitende Fortbildungsstätte für Pfarrerinnen und Pfarrer und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Jugend-, Gemeinde- und Sozialarbeit. In der Fortbildung berücksichtigt sie die spezifischen Herausforderungen des kirchlichen Dienstes in ländlichen Räumen.

Der Landjugendakademie ist die Landvolkshochschule der Evangelischen Kirche im Rheinland angegliedert.

Die/der zukünftige Direktorin/Direktor soll Pfarrerin/Pfarrer mit pädagogischer Zusatzqualifikation oder Pädagogin/Pädagoge mit theologischer Zusatzqualifikation sein und Praxis in der ländlichen Jugend- und Gemeindearbeit haben.

Die Akademiedirektorin/der Akademiedirektor soll u. a. folgende Aufgaben wahrnehmen:

- Leitung
- Studienarbeit

- Akquise und Durchführung von Fortbildungskursen und Akademietagungen
- Außenvertretung und Gremienarbeit
- Veröffentlichungen

Die Geschäftsführerin/der Geschäftsführer sollte Betriebswirtin/Betriebswirt oder Diplom-Kauffrau/Diplom-Kaufmann sein.

Unbeschadet der Gesamtverantwortung der Akademiedirektorin/des Akademiedirektors ist die Geschäftsführerin/der Geschäftsführer für folgende Arbeitsbereiche zuständig:

- Finanzen
- Fundraising
- Hauswirtschaft
- Akquise von Gasttagungen
- Liegenschaften
- Personalverantwortung

Die Bezahlung richtet sich nach der Besoldungsordnung der EKD/EKiR oder in Anlehnung an den TvÖD.

Bewerbungen sind **bis zum 08. 02. 2010** zu richten an die Evangelische Landjugendakademie Altenkirchen, zu Händen Herrn Oberkirchenrat G. Müller, Dieperzbergweg 13–17, 57610 Altenkirchen.

Auskünfte erteilt Akademiedirektor D. Sonntag,
 Telefonnummer: 0 26 81/95 16-21, www.lja.de.



Der neue Mobilfunk-Kirchenvertrag ist da!

Ab sofort gibt es zwischen der **Deutschen Telekom AG/ T-Mobile** und der WGKD einen neuen Mobilfunk-Kirchenvertrag.

Dieser Vertrag bietet endlich exklusiv sowohl für alle Einrichtungen der evangelischen und katholischen Kirche als auch der Diakonie und der Caritas einheitliche, besonders günstige Konditionen.

Sparen Sie jetzt durch:

- Mobile Sprachkommunikation und Datenübertragung sowie
- Verbundlösungen mit dem Festnetz der Deutschen Telekom AG / T-Systems

Weitere Informationen erhalten Sie über unsere Geschäftsstelle, Frau Sandberg,
Tel. 0511/2796-446.

Wirtschaftsgesellschaft der Kirchen
in Deutschland mbH (WGKD)
Herrenhäuser Str. 12
30419 Hannover

Tel. 0511/2796-446
Fax 0511/2796-447
info@wgkd.de
www.wgkd.de

