

Kirchliches Amtsblatt

der Evangelischen Kirche von Westfalen

Nr. 12

Bielefeld, 19. Dezember 2003

Inhalt

| | |
|--|-----|
| Kirchengesetz zur Änderung des Verwaltungsgerichtsgesetzes | 402 |
| Kirchengesetz zur Änderung der Disziplinarverordnung | 402 |
| Kirchengesetz über den Kirchensteuerhebesatz | 403 |
| Drittes Kirchengesetz zur Änderung des Einführungsgesetzes zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland | 404 |
| Bekanntmachung der Mitarbeitervertretungsgesetzes | 404 |
| Gesetzvertretende Verordnung zur Änderung des Maßnahmengesetzes und des Ausführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz | 423 |
| Änderung der Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung des Maßnahmengesetzes und der Predigerbesoldungs- und -versorgungsordnung | 423 |
| Kirchliches Arbeitsrecht | 426 |
| I. Arbeitsrechtsregelung über einen vorübergehenden Verzicht auf die Zuwendung in dem „Evangelische Kinderheimat Neukirchen e. V.“ in Neukirchen-Vluyn | 426 |
| II. Arbeitsrechtsregelung über vorübergehende Abweichungen von bestehenden Arbeitsrechtsregelungen in der „NOSTRA Verbund-Werkstatt GmbH“ in Köln | 427 |
| III. Arbeitsrechtsregelung über vorübergehende Abweichungen von bestehenden Arbeitsrechtsregelungen bei der „Verein für Gefährdetenhilfe gemeinnützige Betriebs – GmbH“ Bonn | 428 |
| IV. Arbeitsrechtsregelung über eine vorübergehende Absenkung der Zuwendung der „HFR gGmbH“ in Münster | 429 |
| Satzung der Stiftung „Evangelische Stiftung Rödgen“ Kirchliche Gemeinschaftsstiftung der Ev.-Ref. Kirchengemeinde Rödgen | 430 |
| Satzung der Stiftung „Stiftung Kulturgut und Kirchenmusik der Evangelischen St. Mariengemeinde“ | 432 |
| Beschluss der Landessynode über eine jährliche Verteilung der Kirchensteuern gemäß § 4 des Finanzausgleichsgesetzes | 435 |
| Bekanntmachung des Landeskirchlichen Haushaltes 2004 | 435 |
| Bestätigung von Notverordnungen/gesetzvertretenden Verordnungen | 436 |
| Bewertung der Personalunterkünfte | 436 |
| Nachwahl in die Disziplinarkammer der Evangelischen Kirche von Westfalen | 436 |
| Bekanntmachung des Siegels des Evangelischen Kirchenkreises Münster | 437 |
| Bekanntmachung des Siegels des Friedhofverbandes evangelischer Kirchengemeinden in Bad Oeynhausen, Kirchenkreis Vlotho | 437 |
| Bekanntmachung des Siegels der Evangelischen Kirchengemeinde Buschhütten, Kirchenkreis Siegen | 437 |
| Bekanntmachung des Siegels der Evangelischen Kirchengemeinde Eichlinghofen, Kirchenkreis Dortmund-Süd | 437 |
| Bekanntmachung des Siegels der Evangelischen Kirchengemeinde Langendreer, Evangelischer Kirchenkreis Bochum | 438 |
| Seminar für Gemeinde-Pfarramtssekretärinnen des Westfälisch-Lippischen Verbandes der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im evangelisch-kirchlichen Verwaltungsdienst | 438 |
| Redaktionsschlussstermine für das Kirchliche Amtsblatt | 438 |
| Persönliche und andere Nachrichten | 438 |
| Ordinationen | 439 |
| Berufungen | 439 |
| Freistellung | 439 |
| Entlassung | 439 |
| Ruhestand | 439 |
| Todesfall | 439 |
| Ernennung | 439 |
| Stellenangebot | 439 |

| | |
|---|-----|
| Neu erschienene Bücher und Schriften | 440 |
| Webers, Gerhard: Vereinigung, Verbindung und Teilung von Kirchengemeinden und Kirchenkreisen in der Evangelischen Kirche von Westfalen, 2003 (<i>Dr. Conring</i>) | 440 |
| Wind/Schimana/Wichmann/Langer: Öffentliches Dienstrecht, 2002 (<i>Kleingünther</i>) | 440 |
| Nissel: Das neue Stiftungsrecht – Stiftungen bürgerlichen Rechts, 2002 (<i>Linnemann</i>) | 441 |
| Bohren, Rudolf: „Wege in die Freude. Predigten“, 2003 (<i>Fleischer</i>) | 441 |
| Deichgräber, Reinhard: „Der Tag ist nicht mehr fern“, 2002 (<i>Wiggermann</i>) | 442 |
| Ebach/Gutmann/Frettlöh/Weinrich (Hrsg.): Gretchenfrage: Von Gott reden – aber wie?, 2002 (<i>Kress</i>) | 442 |
| Albertz, Rainer: Die Exilszeit, 2001 (<i>Back</i>) | 443 |

Kirchengesetz zur Änderung des Verwaltungsgerichtsgesetzes

Vom 18. Oktober 2003

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

§ 1

Das Verwaltungsgerichtsgesetz vom 16. Juni 1996 (ABl. EKD Seite 390), zuletzt geändert durch die Verordnung zur Umstellung der Währung vom 6. Juni 2001 (ABl. EKD Seite 379), wird wie folgt geändert:

- In den §§ 1, 2 und 4, § 5 Absatz 4, § 7 Absätze 1 und 5 sowie § 8 Absatz 4 wird jeweils die Bezeichnung „Evangelische Kirche der Union“ durch „Union Evangelischer Kirchen in der EKD“ in der jeweils zutreffenden grammatikalischen Form ersetzt.
- In den §§ 1, 2 und 4, § 5 Absatz 4, §§ 7 und 10 wird jeweils das Wort „Gliederkirche“ durch „Mitgliedskirche“ in der jeweils zutreffenden grammatikalischen Form ersetzt.
- In §§ 2 Absatz 4, 4 Absatz 4, 5 Absatz 4, 7 Absätze 3 und 5, 8 Absatz 4 und 65 Absatz 2 wird jeweils die Bezeichnung „der Rat“ durch „das Präsidium“ in der jeweils zutreffenden grammatikalischen Form ersetzt.
- In §§ 4, 5, 7, 8, 10, 12, 19 und 22 wird jeweils die Bezeichnung „Kirchenleitung“ durch „Kirchenleitung (Landeskirchenrat, Kirchausschuss, Rat der Landeskirche, Kirchenregierung, Moderamen der Gesamtsynode)“ in der jeweils zutreffenden grammatikalischen Form ersetzt.
- In den §§ 4, 7, 15 und 19 wird jeweils die Bezeichnung „Konsistorium (Landeskirchenamt)“ durch „Konsistorium (Landeskirchenamt, Oberkirchenrat, Kirchenkanzlei, Kirchenverwaltung, Landeskirchenrat, Synodalrat)“ in der jeweils zutreffenden grammatikalischen Form ersetzt.
- § 5 wird ferner wie folgt geändert:
 - In Absatz 1 werden hinter dem Wort „werden“ die Worte „auf Vorschlag des Präsidiums von der Vollkonferenz oder“ eingefügt.
 - In Absatz 4 werden in Satz 1 hinter dem Wort „wählt“ die Worte „die Vollkonferenz oder“ und in Satz 2 hinter dem Wort „Tagung“ die Worte „der Vollkonferenz oder“ eingefügt.
- In § 7 Absatz 3 Satz 1 und 2 sowie in § 8 Absatz 4 werden jeweils die Worte „Synode der Evangeli-

schen Kirche der Union“ durch „Vollkonferenz“ ersetzt.

- In § 10 Absatz 2 Satz 1 werden die Worte „des Rates der Evangelischen Kirche der Union“ durch „der Vollkonferenz“ ersetzt.
- In § 12 Absatz 5 Satz 1 werden die Worte „der Rat, der“ durch „das Präsidium, das“ ersetzt.

§ 2

Nach Artikel 6 Absatz 2 Satz 2 der Grundordnung tritt das Verwaltungsgerichtsgesetz für die Evangelische Landeskirche in Baden, die Bremische Evangelische Kirche, die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck, die Lippische Landeskirche, die Evangelische Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche) und die Evangelisch-reformierte Kirche (Synode evangelisch-reformierter Kirchen in Bayern und Nordwestdeutschland) in Kraft, sofern die betreffende Mitgliedskirche diesem Kirchengesetz zugestimmt hat. Dadurch werden die vom Rat der Evangelischen Kirche der Union mit diesen Kirchen geschlossenen Vereinbarungen betreffend die Inanspruchnahme des Verwaltungsgerichtshofes der Evangelischen Kirche der Union jeweils aufgehoben.

§ 3

Dieses Kirchengesetz tritt mit seiner Verkündung in Kraft.

Erfurt, 18. Oktober 2003

**Der Vorsitzende der Vollkonferenz
der Union Evangelischer Kirchen
in der Evangelischen Kirche in Deutschland**

Dr. Fischer

Dieses Kirchengesetz wird hiermit verkündet.

Erfurt, 18. Oktober 2003

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

Dr. Fischer

Az.: A12-08/5

Kirchengesetz zur Änderung der Disziplinarverordnung

Vom 18. Oktober 2003

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

§ 1

Die Disziplinarverordnung vom 8. Mai 1996 (ABl. EKD Seite 231), geändert durch die Verordnung vom 5. April 2000 (ABl. EKD Seite 191), wird wie folgt geändert:

1. In den §§ 1 und 3, § 5 Absatz 1, §§ 6, 7, 12 und 13 wird jeweils die Bezeichnung „Evangelische Kirche der Union“ durch „Union Evangelischer Kirchen in der EKD“ in der jeweils zutreffenden grammatikalischen Form ersetzt.
2. In den §§ 1 und 3, § 5 Absatz 1, §§ 6, 7, 12 und 13 wird jeweils das Wort „Gliederkirche“ durch „Mitgliedskirche“ in der jeweils zutreffenden grammatikalischen Form ersetzt.
3. In den §§ 3, 7 und 12 wird jeweils die Bezeichnung „der Rat“ durch „das Präsidium“ in der jeweils zutreffenden grammatikalischen Form ersetzt.
4. In § 5 Absatz 1 und § 6 wird jeweils das Wort „Synode“ durch „Vollkonferenz“ in der jeweils zutreffenden grammatikalischen Form ersetzt.
5. § 5 Absatz 2 erhält folgende Fassung:
(2) Die Mitglieder der Disziplinarkammern sowie ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter werden für die Union Evangelischer Kirchen in der EKD von der Vollkonferenz, für die Mitgliedskirchen von deren Synoden berufen. Bei der Bildung gemeinsamer Disziplinarkammern ist in der Vereinbarung festzulegen, in welcher Weise die Berufungen auf die Vollkonferenz und die Synoden der beteiligten Kirchen verteilt werden. Für die Berufungen der Mitglieder der Disziplinarkammer der Union Evangelischer Kirchen in der EKD soll das Präsidium einen Vorschlag machen.
6. In § 6 Absatz 2 Satz 1 werden die Worte „Synode der Evangelischen Kirche der Union“ durch „Vollkonferenz“ ersetzt.

§ 2

Dieses Kirchengesetz tritt mit seiner Verkündung in Kraft.

Erfurt, 18. Oktober 2003

**Der Vorsitzende der Vollkonferenz
der Union Evangelischer Kirchen
in der Evangelischen Kirche in Deutschland**

Dr. Fischer

Dieses Kirchengesetz wird hiermit verkündet.

Erfurt, 18. Oktober 2003

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

Dr. Fischer

Az.: A12-08

**Kirchengesetz über den
Kirchensteuerhebesatz
(Kirchensteuerbeschluss – KiStB –)
Vom 13. November 2003**

Die Landessynode hat folgendes Kirchengesetz beschlossen:

§ 1

(1) Auf Grund und nach Maßgabe des § 12 Absatz 1 Buchstabe c der Kirchensteuerordnung/KiStO vom 22. September 2000 (KABl. EKIR 2000 S. 297), 14. September 2000 (KABl. EKvW 2000 S. 281) und 28. November 2000 (Ges.u.VoBl. LLK 2000 Band 12 S. 96) zuletzt geändert durch Zweite Notverordnung/gesetzesvertretende Verordnung vom 14. Juni 2002 (KABl. EKIR 2002 S. 306), 12. September 2002 (KABl. EKvW 2002 S. 346), 11. September 2002 (Ges.u.VoBl. LLK 2002 Band 12 S. 324), werden für die Kirchengemeinden, soweit sie nicht in Verbänden zusammengeschlossen sind, und für die Verbände im Steuerjahr 2004 Kirchensteuern als Zuschlag zur Einkommensteuer (Lohnsteuer) gem. § 6 Absatz 1 Ziffer 1 Buchstabe a der Kirchensteuerordnung/KiStO in Höhe von 9 v. H. festgesetzt.

(2) Der Hebesatz gilt auch in den Fällen der Pauschalierung der Lohnsteuer; er wird auf 7 v. H. der Lohnsteuer ermäßigt, wenn der Arbeitgeber von der Vereinfachungsregelung nach Nummer 1 des gleich lautenden Erlasses der obersten Finanzbehörden der Bundesländer vom 19. Mai 1999 (BStBl. 1999, Teil I, Seite 509) sowie des Erlasses vom 8. Mai 2000 (BStBl. 2000, Teil I, Seite 612) Gebrauch macht.

§ 2

Auf Grund und nach Maßgabe des § 12 Absatz 1 Buchstabe c der Kirchensteuerordnung/KiStO vom 22. September 2000, 14. September 2000 und 28. November 2000 (KABl. 2000 S. 281), zuletzt geändert durch Zweite Notverordnung/gesetzesvertretende Verordnung vom 14. Juni 2002, 12. September 2002, 11. September 2002 (KABl. 2002 S. 346) wird für die Kirchengemeinden, soweit sie nicht in Verbänden zusammengeschlossen sind, und für die Verbände im Steuerjahr 2004 das besondere Kirchgeld gem. § 6 Absatz 1 Ziffer 5 der Kirchensteuerordnung nach folgender Tabelle festgesetzt:

| Stufe: | Bemessungsgrundlage: Zu versteuerndes Einkommen gem. § 6 Abs. 2 S. 2 KiStO: | besonderes Kirchgeld: |
|--------|--|--------------------------|
| 1 | 30.000 – 37.499 Euro | 96 Euro |
| 2 | 37.500 – 49.999 Euro | 156 Euro |
| 3 | 50.000 – 62.499 Euro | 276 Euro |
| 4 | 62.500 – 74.999 Euro | 396 Euro |
| 5 | 75.000 – 87.499 Euro | 540 Euro |
| 6 | 87.500 – 99.999 Euro | 696 Euro |
| 7 | 100.000 – 124.999 Euro | 840 Euro |
| 8 | 125.000 – 149.999 Euro | 1.200 Euro |
| 9 | 150.000 – 174.999 Euro | 1.560 Euro |
| 10 | 175.000 – 199.999 Euro | 1.860 Euro |
| 11 | 200.000 – 249.999 Euro | 2.220 Euro |
| 12 | 250.000 – 299.999 Euro | 2.940 Euro |
| 13 | ab 300.000 Euro | 3.600 Euro |

§ 3

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2004 in Kraft.

Bielefeld, 20. November 2003

**Evangelische Kirche von Westfalen
Die Kirchenleitung**

(L. S.) Dr. Hoffmann Winterhoff

Az.: B5-01/05

**Drittes Kirchengesetz zur Änderung
des Einführungsgesetzes
zum Kirchengesetz über
Mitarbeitervertretungen in der
Evangelischen Kirche in Deutschland
(3. EGMVG-Änderungsgesetz)**

Vom 13. November 2003

Die Landessynode hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

§ 1

**Änderung des Einführungsgesetzes
zum Mitarbeitervertretungsgesetz**

Das Einführungsgesetz zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Einführungsgesetz zum Mitarbeitervertretungsgesetz – EGMVG) vom 5. November 1993 (KABl. 1993 S. 235), zuletzt geändert durch gesetzvertretende Verordnung zur Änderung des Einführungsgesetzes zum Mitarbeitervertretungsgesetz vom 28. Juni 2001 (KABl. 2001 S. 274), wird wie folgt geändert:

1. § 1 erhält folgende Fassung:

„Das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG) vom 6. November 1992 (ABl. EKD 1992 S. 445) gilt in der Evangelischen Kirche von Westfalen in der jeweils geltenden Fassung nach Maßgabe der folgenden ergänzenden Bestimmungen:

2. § 4 erhält folgende Fassung:

„Unbeschadet der Bildung von Mitarbeitervertretungen im Übrigen können mehrere oder alle Mitarbeitervertretungen der Kirchengemeinden eines Kirchenkreises oder eines Verbandes zur Wahrnehmung gemeinsamer Aufgaben im Sinne der §§ 35 und 36 MVG gegenüber dem Kirchenkreis oder Verband eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung bilden, soweit nicht für diese Körperschaften eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 2 MVG gebildet ist; Entsprechendes gilt für die rechtlich selbstständigen Werke und Einrichtungen eines anderen Rechtsträgers. Für das Zusammentreten zur ersten Sitzung gilt § 6 Abs. 4 MVG entsprechend.“

§ 2

In-Kraft-Treten

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2004 in Kraft.“

Bielefeld, 13. November 2003

**Evangelische Kirche von Westfalen
Die Kirchenleitung**

(L. S.) Dr. Hoffmann Kleingünther

Az.: 367-II/03/A 7-06 (Beih)

**Bekanntmachung des
Mitarbeitervertretungsgesetzes**

Landeskirchenamt Bielefeld, 08. 12. 2003
Az.: 367-II/03/A 7-06 (Beih)

Die Synode der Ev. Kirche in Deutschland hat mit Zustimmung der Kirchenkonferenz auf Grund des Artikels 10 Abs. 1 und Abs. 2 Buchstabe a und des Artikels 10 a Abs. 1 der Grundordnung der Ev. Kirche in Deutschland am 6. November 2003 das Kirchengesetz über die Errichtung, die Organisation und das Verfahren der Kirchengerichte der Ev. Kirche in Deutschland beschlossen. Mit diesem Kirchengesetz wurde auch das Mitarbeitervertretungsgesetzes geändert. Nachstehend wird der nun gültige Text des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Ev. Kirche in Deutschland veröffentlicht:

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

Vom 6. November 1992 (ABl. EKD S. 445)

geändert durch Kirchengesetz vom 6. November 1996 (ABl. EKD S. 521), geändert durch Kirchengesetz vom 5. November 1998 (ABl. EKD S. 478), geändert durch Kirchengesetz vom 7. November 2002 (ABl. EKD S. 392), geändert durch Kirchengesetz vom 6. November 2003

Inhaltsverzeichnis

Präambel

I. Abschnitt Allgemeine Bedingungen

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

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

- § 5 Mitarbeitervertretungen
- § 6 Gesamtmitarbeitervertretungen
- § 6a Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund

§ 7 Neubildung von Mitarbeitervertretungen

§ 8 Zusammensetzung

III. Abschnitt Wahl der Mitarbeitervertretung

§ 9 Wahlberechtigung

§ 10 Wählbarkeit

§ 11 Wahlverfahren

§ 12 Vertretung der Berufsgruppen und Arbeitsbereiche

§ 13 Wahlschutz, Wahlkosten

§ 14 Anfechtung der Wahl

IV. Abschnitt Amtszeit

§ 15 Amtszeit

§ 16 Neuwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit

§ 17 Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung

§ 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft

V. Abschnitt Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

§ 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung

§ 20 Freistellung von der Arbeit

§ 21 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

§ 22 Schweigepflicht

VI. Abschnitt Geschäftsführung

§ 23 Vorsitz

§ 23a Ausschüsse

§ 24 Sitzungen

§ 25 Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung

§ 26 Beschlussfassung

§ 27 Sitzungsniederschrift

§ 28 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz

§ 29 Geschäftsordnung

§ 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

VII. Abschnitt Mitarbeiterversammlung

§ 31 Mitarbeiterversammlung

§ 32 Aufgaben

VIII. Abschnitt Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

§ 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit

§ 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung

§ 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

§ 36 Dienstvereinbarungen

§ 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

§ 52a 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 Kirchengerechtlicher Rechtsschutz

§ 56 Kirchengerechtlicher Rechtsschutz

§ 57 Bildung von Kirchengerichten

§ 57a Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland

§ 58 Bildung und Zusammensetzung der Kammern

§ 59 Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengerichts

§ 59a Besondere Vorschriften über die Berufung der Richter und Richterinnen des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland

§ 60 Zuständigkeit der Kirchengerichte

- § 61 Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens
 § 62 Verfahrensordnung
 § 63 Rechtsmittel

XII. Abschnitt In-Kraft-Treten, Schlussbestimmungen

- § 64 In-Kraft-Treten
 § 65 Übernahmebestimmungen
 § 66 Übergangsbestimmungen
 § 67 (gestrichen)

Präambel

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

I. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Grundsatz

(1) Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststellen kirchlicher Körperschaften, Anstalten und Stiftungen der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen sowie ihrer Zusammenschlüsse und der Einrichtungen der Diakonie sind nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden.

(2) Einrichtungen der Diakonie nach Absatz 1 sind das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie die gliedkirchlichen diakonischen Werke und die ihnen angeschlossenen selbstständigen Werke, Einrichtungen und Geschäftsstellen.

(3) Andere kirchliche und freikirchliche Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen können dieses Kirchengesetz auf Grund 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 auf Grund 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 auf Grund von Gestellungsverträgen in Dienststellen (§ 3) arbeiten, sind Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen dieser Dienststellen, soweit sich aus den Ordnungen der Dienst- und Lebensgemeinschaften nichts anderes ergibt.

§ 3 Dienststellen

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

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

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

§ 4 Dienststellenleitungen

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

(2) Zur Dienststellenleitung gehören auch die mit der Geschäftsführung beauftragten Personen und ihre ständigen Vertreter oder Vertreterinnen. Daneben ge-

hören die Personen zur Dienststellenleitung, die allein oder gemeinsam mit anderen Personen ständig und nicht nur in Einzelfällen zu Entscheidungen in Angelegenheiten befugt sind, die nach diesem Kirchengesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen. Die Personen, die zur Dienststellenleitung gehören, sind der Mitarbeitervertretung zu benennen.

II. Abschnitt Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

§ 5

Mitarbeitervertretungen

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

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

(3) Die Gliedkirchen 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

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 §§ 49–53 Gewählten haben das Recht, an den Sitzungen der Gesamtmitarbeitervertretung teilzunehmen wie an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung. Bestehen mehrere Interessenvertretungen gleicher Mitarbeitergruppen, wählen sie aus ihrer Mitte eine Person für die Teilnahme und regeln die Vertretung.

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

§ 6a

Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund

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

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

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

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

§ 7**Neubildung von Mitarbeitervertretungen**

(1) Sofern keine Mitarbeitervertretung besteht, hat die Dienststellenleitung, im Falle des § 6 die Gesamtmitarbeitervertretung, unverzüglich eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstandes einzuberufen. Kommt die 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 so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der mit der Organisationsänderung im Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erforderlich ist.

§ 8**Zusammensetzung**

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

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

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

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

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

III. Abschnitt**Wahl der Mitarbeitervertretung****§ 9****Wahlberechtigung**

(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag das 18. Lebensjahr voll-

endet haben und seit mindestens drei Monaten der Dienststelle angehören. Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als drei Monate, so sind auch diejenigen wahlberechtigt, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle sind.

(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 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 (§ 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.

(2) Weitere Einzelheiten sind in Wahlordnungen zu regeln. Zuständig hierfür ist der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland, soweit die Gliedkirchen für ihren Bereich nichts anderes bestimmen.

§ 12

Vertretung der Berufsgruppen und Arbeitsbereiche

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

§ 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 oder Abordnung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes oder eines Wahlbewerbers oder einer Wahlbewerberin, ist ohne seine 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.

§ 14

Anfechtung der Wahl

(1) Die Wahl kann innerhalb von zwei Wochen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, von mindestens drei Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung bei dem Kirchengenicht schriftlich angefochten werden, wenn geltend gemacht wird, dass gegen wesentliche Bestimmungen über die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen und der Verstoß nicht behoben worden ist.

(2) Wird kirchengerichtlich festgestellt, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis beeinflusst oder geändert werden konnte, so ist das Wahlergebnis für ungültig zu erklären und die Wiederholung der Wahl anzuordnen.

IV. Abschnitt Amtszeit

§ 15 Amtszeit

(1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.

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

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

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

§ 16

Neuwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit

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

- a) die Zahl ihrer Mitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der in § 8 Absatz 1 vorgeschriebenen Zahl gesunken ist,
- b) die Mitarbeitervertretung mit den Stimmen der Mehrheit der Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat,
- c) die Mitarbeitervertretung nach § 17 aufgelöst worden ist.

Die Gliedkirchen können bestimmen, dass im Falle des Buchstaben a an Stelle einer Neuwahl die Mitarbeitervertretung unverzüglich durch Nachwahl zu ergänzen ist.

(2) In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die Neu- oder Nachwahl einzuleiten. Bis zum Abschluss der Neuwahl nehmen im Falle des Absatzes 1 Buchstabe a die verbliebenen Mitglieder der Mitarbeitervertretung deren Aufgaben wahr, soweit ihre Zahl mindestens drei Mitglieder umfasst; in den übrigen Fällen nimmt der Wahlvorstand die Aufgaben der Mitarbeitervertretung bis zum Abschluss der Neuwahl, längstens aber für einen Zeit-

raum von sechs Monaten wahr, soweit nicht die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt wird.

§ 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 Führung der Dienstgeschäfte untersagt ist,
- b) wenn ein Mitglied voraussichtlich länger als drei Monate an der Wahrnehmung seiner Dienstgeschäfte oder seines Amtes als Mitglied der Mitarbeitervertretung gehindert ist,
- c) wenn ein Mitglied für länger als drei Monate beurlaubt wird.

(3) In den Fällen des Absatzes 1 und für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft nach Absatz 2 rückt 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.

V. Abschnitt

Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

§ 19

Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung

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

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

(3) Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die ihnen für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln, die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von insgesamt vier Wochen während einer Amtszeit zu gewähren. 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 Mitarbeiter/innen ein Mitglied der Mitarbeitervertretung, |
| 301– 600 Mitarbeiter/innen zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung, |
| 601– 1.000 Mitarbeiter/innen vier Mitglieder der Mitarbeitervertretung, |

mehr als insgesamt 1.000 Mitarbeiter/innen je angefangene 500 ein weiteres Mitglied der Mitarbeitervertretung jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freizustellen.

Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter/innen mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 10 Stunden werden bei der Ermittlung der Zahlenwerte nach Satz 1 nur mit ihrem Anteil an der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt. 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.

VI. Abschnitt Geschäftsführung

§ 23

Vorsitz

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

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

§ 23a

Ausschüsse

(1) Die Mitarbeitervertretung kann die Bildung von Ausschüssen beschließen, denen jeweils mindestens drei Mitglieder der Mitarbeitervertretung angehören müssen, und den Ausschüssen Aufgaben zu selbstständiger 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 erfordert 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 ist verpflichtet, auf der Grundlage der Informationen nach § 34 Absatz 2 mindestens einmal im Jahr mit dem Ausschuss die wirtschaftliche Lage der Dienststelle 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. 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 2 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 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 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. Erstattet werden die Reisekosten, die Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nach Vergütungsgruppe IV b zustehen.

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

VII. Abschnitt
Mitarbeiterversammlung

§ 31**Mitarbeiterversammlung**

(1) Die Mitarbeiterversammlung besteht aus allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle, soweit sie nicht zur Dienststellenleitung gehören. Sie

wird von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung einberufen und geleitet; sie ist nicht öffentlich. Die Einladung hat unter Angabe der Tagesordnung mindestens eine Woche vor dem Termin zu erfolgen. Zeit und Ort der Mitarbeiterversammlung sind mit der Dienststellenleitung abzusprechen.

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

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

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

(5) Die Dienststellenleitung soll zu der jeweiligen Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung eingeladen werden. Sie soll mindestens einmal im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung über die Entwicklung der Dienststelle informieren. Die Dienststellenleitung ist einzuladen, soweit die Versammlung auf ihren Antrag stattfindet. Sie erhält auf Antrag das Wort.

(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.

VIII. Abschnitt Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

§ 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit

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

(2) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sollen in regelmäßigen Zeitabständen, mindestens aber einmal im Jahr, 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 zugeben.
- (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 Außer-Kraft-Treten 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 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.
- (4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zu Stande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung oder 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 Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte vorläufige Maßnahme mitzuteilen, zu begründen und unverzüglich das Verfahren der Absätze 1 und 2 einzuleiten oder fortzusetzen.

§ 39**Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten**

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht

- a) Inhalt und Verwendung von Personalfragebogen und sonstigen Fragebogen zur Erhebung personenbezogener Daten, soweit nicht eine gesetzliche Regelung besteht,
- b) Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen für die Dienststelle,
- c) Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie die Teilnehmerauswahl,
- 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 Sozialrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
- d) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,
- 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.

§ 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 einschließlich Festlegung der Fallgruppe, Wechsel der Fallgruppe, Umgruppierung,
- d) Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit von mehr als drei Monaten Dauer,
- e) dauernde Übertragung einer Tätigkeit, die einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage auslöst, sowie Widerruf einer solchen Übertragung,

- f) Umsetzung innerhalb einer Dienststelle unter gleichzeitigem Ortswechsel,
- g) Versetzung oder Abordnung zu einer anderen Dienststelle von mehr als drei Monaten Dauer, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 46 Buchstabe d mitbestimmt,
- h) Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,
- i) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
- j) Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
- k) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung,
- 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, sofern der Kirchenbeamte oder die Kirchenbeamtin die Beteiligung der Mitarbeitervertretung beantragt.

§ 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

- a) 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 (aus familien- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen),
- 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 oder Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer zu einer anderen Dienststelle oder einem anderen Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Gesetzes, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 46 Buchstabe d mitbestimmt,

§ 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 zugeben 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 Mitarbeiter-

vertretung kann innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis, spätestens sechs Monate nach Durchführung der Maßnahme das Kirchengengericht 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 Kirchengengericht anrufen. Die Mitarbeitervertretung kann das Kirchengengericht ferner innerhalb von zwei Wochen anrufen, wenn die Dienststellenleitung nicht innerhalb der Monatsfrist des Absatzes 1 schriftlich Stellung genommen hat.

§ 48 Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

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

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

IX. Abschnitt Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen

§ 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden

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

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

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 Auszubildendenverhältnisses für den Fall des erfolgreichen Abschlusses seiner Ausbildung schriftlich die Weiterbeschäftigung, so bedarf die Ablehnung des Antrages durch die Dienststellenleitung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, wenn die Dienststelle gleichzeitig weitere Auszubildende weiterbeschäftigt. Die Zustimmung kann nur verweigert werden, wenn der durch Tatsachen begründete Verdacht besteht, dass die Ablehnung der Weiterbeschäftigung wegen der Tätigkeit als Mitglied der Vertretung erfolgt. Verweigert die Mitarbeitervertretung die Zustimmung, so kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen das Kirchengengericht 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 in einer Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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 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 entsprechend.

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

§ 52a

Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen

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 Zivildienstvertrauensmanngesetzes ein Vertrauensmann der Zivildienstleistenden zu wählen ist, hat dieser das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen, soweit sie Angelegenheiten der Zivildienstleistenden betreffen.

X. Abschnitt

Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen

§ 54

Bildung von Gesamtausschüssen

(1) 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.

XI. Abschnitt

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) Für den Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihres Diakonischen Werks, einer Gliedkirche und des gliedkirchlichen Diakonischen Werks oder von mehreren Gliedkirchen und deren Diakonischen Werken gemeinsam sind Kirchengerichte zu bilden, die aus einer oder mehreren Kammern bestehen.

(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.

§ 57a

Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland

(1) Das Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland nimmt die Aufgaben nach § 57 wahr.

(2) 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. Dies gilt auch für rechtlich selbstständige Einrichtungen, die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland mittelbar angeschlossenen sind, wenn sie das Mitarbeitervertretungsgesetz anwenden und eine Zuständigkeit eines anderen Kirchengerichts nach § 57 Abs. 1 nicht besteht;
3. für die Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihre gliedkirchlichen Zusammenschlüsse, die gemäß § 6 Absatz 1 des Kirchengerichtsgesetzes eine Zuständigkeit begründen und

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.

§ 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 der 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 fünf 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.

§ 59a

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 Kirchengenrichtshofes 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 Kirchengenrichte

(1) Die Kirchengenrichte 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 Kirchengenrichte 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 Kirchengenrichte wegen des Abschlusses von Dienstvereinbarungen angerufen werden (§ 36), wird von ihnen nur ein Vermittlungsvorschlag unterbreitet.

(4) In den Fällen der Mitberatung (§ 46) stellen die Kirchengenrichte 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 Kirchengenrichte 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 Kirchengenrichte 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 Abs. 2) stellen die

Kirchengenrichte fest, ob die Verweigerung 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 kirchengenrichtliche 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 kirchengenrichtlichen Verfahrens in erster Instanz

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

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

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

(4) Die Beteiligten können zu ihrem Beistand jeweils eine Person hinzuziehen, die Mitglied einer Kirche sein muss, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angehört. Die Übernahme der hierdurch entstehenden Kosten ist zuvor bei der Dienststellenleitung zu beantragen. 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 auf Grund 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 Kirchengeschicht 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. Die außergerichtlichen Kosten, die zur Rechtsverfolgung und Rechtsverteidigung notwendig waren, trägt die Dienststelle. Über die Notwendigkeit entscheidet im Zweifelsfall der oder die Vorsitzende der Kammer.

(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 Beschlüsse der Kirchengeschichte findet die Beschwerde an den Kirchengeschichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland statt.

(2) Die Beschwerde bedarf der Annahme durch den Kirchengeschichtshof 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 Kirchengeschichtshofes 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.

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

(4) Die Kirchengeschichte in erster Instanz legen dem Kirchengeschichtshof 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 Kirchengeschichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland sind endgültig.

(7) Im Übrigen finden, soweit kirchengesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist, die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über die Beschwerde im Beschlussverfahren in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.

XII. Abschnitt

In-Kraft-Treten, Schlussbestimmungen

§ 64

In-Kraft-Treten

(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 Kirche in Deutschland vom 5. Oktober 1972 (ABl. EKD S. 670) in der Fassung des Änderungsgesetzes vom 8. November 1985 (ABl. EKD S. 426) außer Kraft. 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.

§ 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 In-Kraft-Treten 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

gestrichen

Gesetzesvertretende Verordnung zur Änderung des Maßnahmengesetzes und des Ausführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz

Vom 20. November 2003

Auf Grund von Artikel 120 und 144 der Kirchenordnung der Ev. Kirche von Westfalen erlässt die Kirchenleitung folgende gesetzesvertretende Verordnung:

§ 1

Änderung des Maßnahmengesetzes

Das Kirchengesetz über vorübergehende dienst-, besoldungs- und versorgungsrechtliche Maßnahmen (VMAßnG) vom 14. November 1997 (KABl. 1997 S. 181, 1998 S. 4), zuletzt geändert durch gesetzesvertretende Verordnung zur Änderung des Maßnahmengesetzes vom 18. September 2003 (KABl. 2003 S. 316), wird wie folgt geändert:

1. Artikel 2 § 2 Abs. 1 Satz 1 erhält folgende Fassung:
„Abweichend von § 5 Abs. 3 Satz 1 PfBVO erhalten Pfarrerrinnen und Pfarrer im Probendienst (Entsendungsdienst) in den Jahren 1998 bis 2009 ein Grundgehalt, das in seiner Höhe der Besoldungsgruppe A 12 entspricht.“
2. In Artikel 3 § 2 Abs. 2 Nr. 3 wird die Jahreszahl „2003“ durch die Jahreszahl „2009“ ersetzt.

§ 2

Änderung des Ausführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz

Das Ausführungsgesetz zum Pfarrdienstgesetz der Ev. Kirche der Union (AGPFDG) vom 14. November 1996 (KABl. 1996 S. 291) zuletzt geändert durch die gesetzesvertretende Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Bestimmungen vom 20. Februar 2003 (KABl. 2003 S. 103) wird wie folgt geändert:

1. § 10b erhält folgende Fassung:

„§ 10b

Eingeschränkter Dienst

Die Kirchenleitung kann beschließen, die Berufung in den pfarramtlichen Probendienst (Entsendungsdienst) allgemein nur im eingeschränkten Dienst vorzunehmen, soweit die Personal- und Finanzentwicklung dies erforderlich macht.“

2. § 11 Abs. 2 Satz 2 erhält folgende Fassung:
„§ 10b tritt am 31. Dezember 2010 außer Kraft.“

§ 3

In-Kraft-Treten

Diese gesetzesvertretende Verordnung tritt am 1. Dezember 2003 in Kraft.

Bielefeld, 20. November 2003

**Evangelische Kirche von Westfalen
Die Kirchenleitung**

(L. S.) Dr. Hoffmann Winterhoff
Az.: 40713-II/03/B 09-01

Änderung der Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung des Maßnahmengesetzes und der Predigerbesoldungs- und -versorgungsordnung

Artikel 1

Änderung der Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung und des Maßnahmengesetzes

Vom 18. Dezember 2003

Auf Grund von § 50 der Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung und Art. 2 § 2 Abs. 1 des Maßnahmengesetzes beschließt die Kirchenleitung Folgendes:

§ 1

Änderung der Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung sowie des Maßnahmengesetzes

Die Anlage zur Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung (PfBVO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 5. Dezember 2000 (KABl. R 2001, S. 1/KABl. W 2000, S. 252) zuletzt geändert durch Notverordnung/ gesetzesvertretende Verordnung zur Änderung des Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrechts der Pfarrerrinnen und Pfarrer sowie der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten vom 18./26. September 2003 (KABl. 2003, S. 316) sowie die Anlage zum Kirchengesetz über vorübergehende dienst-, besoldungs- und versorgungsrechtliche Maßnahmen (VMAßnG) vom 14. November 1997 (KABl. 1997 S. 181, 1998 S. 4) zuletzt geändert durch gesetzesvertretende Verordnung zur Änderung des Maßnahmengesetzes und des Ausführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz vom 20. November 2003 erhalten die Fassung des Anhangs.

§ 2

In-Kraft-Treten

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2004 in Kraft.

Bielefeld, 18. Dezember 2003

**Evangelische Kirche von Westfalen
Die Kirchenleitung**

(L. S.) Dr. Hoffmann Kleingünther
Az.: B 9-01

Anhang

I.

Anlage 1 zur Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung

A.

(gültig ab 1. April 2004)

I. Grundgehalt (§§ 4, 5 PfBVO)

Das Grundgehalt beträgt monatlich

| Stufe | Besoldungsgruppe A 13 € | Besoldungsgruppe A 14 € |
|-------|-------------------------------|-------------------------------|
| 3 | 2.852,44 | 2.968,72 |
| 4 | 2.992,80 | 3.150,75 |

| Stufe | Besoldungsgruppe A 13 € | Besoldungsgruppe A 14 € |
|-------|-------------------------------|-------------------------------|
| 5 | 3.133,17 | 3.332,76 |
| 6 | 3.273,52 | 3.514,77 |
| 7 | 3.413,88 | 3.696,79 |
| 8 | 3.507,46 | 3.818,13 |
| 9 | 3.601,03 | 3.939,48 |
| 10 | 3.694,60 | 4.060,82 |
| 11 | 3.788,19 | 4.182,17 |
| 12 | 3.881,76 | 4.303,51 |

II. Familienzuschlag, Unterschiedsbetrag (§§ 4, 10, 34 PFBVO)

1. Der Familienzuschlag beträgt monatlich in der Stufe 1 104,24 €
2. Der Familienzuschlag erhöht sich
 - a) für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind (Stufen 2 und 3) um je 89,16 €
 - b) für jedes weitere zu berücksichtigende Kind (Stufen 4 und folgende Stufen) um je 228,30 €¹

III. Zulagen (§§ 4, 6 PFBVO)

Die Zulage nach § 6 Abs. 1 PFBVO beträgt monatlich 70,51 €

IV. Ephoralzulage (§ 4, 6 PFBVO)

1. Evangelische Kirche im Rheinland
Die Ephoralzulage beträgt monatlich 600,- €
2. Evangelische Kirche von Westfalen

Die Ephoralzulage wird in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem jeweiligen Pfarrgehalt der Superintendentin oder des Superintendenten und den Dienstbezügen, die die Superintendentin oder der Superintendent in der Besoldungsgruppe A 16 erhalten würde, vermindert um den Unterschiedsbetrag zwischen den Grundgehaltssätzen der Stufen 10 und 12 der Besoldungsgruppe A 14, gezahlt.

B.

(gültig ab 1. August 2004)

I. Grundgehalt (§§ 4, 5 PFBVO)

Das Grundgehalt beträgt monatlich

| Stufe | Besoldungsgruppe A 13 € | Besoldungsgruppe A 14 € |
|-------|-------------------------------|-------------------------------|
| 3 | 2.880,96 | 2.998,41 |
| 4 | 3.022,73 | 3.182,26 |
| 5 | 3.164,50 | 3.366,09 |
| 6 | 3.306,26 | 3.549,92 |
| 7 | 3.448,02 | 3.733,76 |
| 8 | 3.542,53 | 3.856,31 |
| 9 | 3.637,04 | 3.978,87 |
| 10 | 3.731,55 | 4.101,43 |
| 11 | 3.826,07 | 4.223,99 |
| 12 | 3.920,58 | 4.346,55 |

II. Familienzuschlag, Unterschiedsbetrag (§§ 4, 10, 34 PFBVO)

1. Der Familienzuschlag beträgt monatlich in der Stufe 1 105,28 €
2. Der Familienzuschlag erhöht sich
 - a) für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind (Stufen 2 und 3) um je 90,05 €
 - b) für jedes weitere zu berücksichtigende Kind (Stufen 4 und folgende Stufen) um je 230,58 €²

III. Zulagen (§§ 4, 6 PFBVO)

Die Zulage nach § 6 Abs. 1 PFBVO beträgt monatlich 71,22 €

IV. Ephoralzulage (§§ 4, 6 PFBVO)

1. Evangelische Kirche im Rheinland
Die Ephoralzulage beträgt monatlich 606,- €
2. Evangelische Kirche von Westfalen

Die Ephoralzulage wird in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem jeweiligen Pfarrgehalt der Superintendentin oder des Superintendenten und den Dienstbezügen, die die Superintendentin oder der Superintendent in der Besoldungsgruppe A 16 erhalten würde, vermindert um den Unterschiedsbetrag zwischen den Grundgehaltssätzen der Stufen 10 und 12 der Besoldungsgruppe A 14, gezahlt.

Anlage 2

zur Pfarrbesoldungs- und Versorgungsordnung – Vikarsbezüge – für Vikarinnen und Vikare, deren Vorbereitungsdienst nach dem 28. Februar 1999 begonnen hat

A.

(gültig ab 1. April 2004)

I. Grundbetrag

(§ 16 Abs. 2 und 3 PFBVO) 1.041,64 €

II. Familienzuschlag (§ 16 Abs. 2 PFBVO)

Der Familienzuschlag richtet sich nach Anlage 1 A. Abschnitt II.

B.

(gültig ab 1. August 2004)

I. Grundbetrag

(§ 16 Abs. 2 und 3 PFBVO) 1.052,06 €

II. Familienzuschlag (§ 16 Abs. 2 PFBVO)

Der Familienzuschlag richtet sich nach Anlage 1 B. Abschnitt II.

¹ 110,03 € (BVerfG) + 118,27 €

² 111,13 € (BVerfG) + 119,45 €

Anlage 3 zur Pfarrbesoldungs- und Versorgungsordnung

(gültig ab 1. Juli 2003)

Einmalzahlungen

Artikel 4 Nr. 2 §§ 72 und 73 und Artikel 5 Nr. 3 des Gesetzes über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Bund und Länder 2003/2004 (BGBl. I S. 1798) finden Anwendung. Artikel 1 Nr. 5 § 85 und Artikel 2 Nr. 2 des Gesetzes über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Bund und Ländern 2003/2004 (BGBl. I 2003 S. 1798) finden keine Anwendung.

II.

Anlage zum Maßnahmengesetz (Art. 2 § 2 VMaßnG) Besoldungssätze der Pfarrfrauen und Pfarrer im Probedienst (Entsendungsdienst)

A.

(gültig ab 1. April 2004)

Das Grundgehalt (Art. 2 § 2 Abs. 1 VMaßnG i.V.m. §§ 4, 5 PfBVO) beträgt monatlich:

| Stufe | Besoldungsgruppe A 12 € |
|-------|----------------------------|
| 3 | 2.534,18 |
| 4 | 2.664,17 |
| 5 | 2.794,14 |
| 6 | 2.924,13 |
| 7 | 3.054,11 |
| 8 | 3.140,76 |
| 9 | 3.227,41 |
| 10 | 3.314,06 |
| 11 | 3.400,73 |
| 12 | 3.487,38 |

B.

(gültig ab 1. August 2004)

Das Grundgehalt (Art. 2 § 2 Abs. 1 VMaßnG i. V. m. §§ 4, 5 PfBVO) beträgt monatlich:

| Stufe | Besoldungsgruppe A12 € |
|-------|---------------------------|
| 3 | 2.559,52 |
| 4 | 2.690,81 |
| 5 | 2.822,08 |
| 6 | 2.953,37 |
| 7 | 3.084,65 |
| 8 | 3.172,17 |
| 9 | 3.259,68 |
| 10 | 3.347,20 |
| 11 | 3.434,74 |
| 12 | 3.522,25 |

Artikel 2 Änderung der Predigerbesoldungs- und -versorgungsordnung Vom 18. Dezember 2003

Auf Grund von § 10 der Predigerbesoldungs- und -versorgungsordnung beschließt die Kirchenleitung Folgendes:

§ 1

Änderung der Predigerbesoldungs- und -versorgungsordnung

Die Anlage zur Predigerbesoldungs- und -versorgungsordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. Dezember 1980 (KABl. 1981 S. 77, 119), zuletzt geändert durch gesetzesvertretende Verordnung zur Änderung der Predigerbesoldungs- und -versorgungsordnung vom 18. September 2003 (KABl. 2003 S. 315) erhält die Fassung des Anhangs.

§ 2

In-Kraft-Treten

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2004 in Kraft.

Bielefeld, 18. Dezember 2003

Evangelische Kirche von Westfalen Die Kirchenleitung

(L. S.) Dr. Hoffmann Kleingünther
Az.: B 9-01

Anhang

Anlage zur Predigerbesoldungs- und -versorgungsordnung

A.

(gültig ab 1. April 2004)

I. Grundgehalt (§ 4 PrBVO)

Das Grundgehalt beträgt monatlich in der

| Stufe | Besoldungsgruppe A 12 | Besoldungsgruppe A 13 |
|-------|-----------------------|-----------------------|
| | € | € |
| 3 | 2.534,18 | 2.852,44 |
| 4 | 2.664,17 | 2.992,80 |
| 5 | 2.794,14 | 3.133,17 |
| 6 | 2.924,13 | 3.273,52 |
| 7 | 3.054,11 | 3.413,88 |
| 8 | 3.140,76 | 3.507,46 |
| 9 | 3.227,41 | 3.601,03 |
| 10 | 3.314,06 | 3.694,60 |
| 11 | 3.400,73 | 3.788,19 |
| 12 | 3.487,38 | 3.881,76 |

II. Familienzuschlag (§ 7 Abs. 2 PrBVO)

1. Der Familienzuschlag beträgt
monatlich in der Stufe 1 104,24 €

2. Der Familienzuschlag erhöht sich
- a) für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind (Stufen 2 und 3) um je 89,16 €
- b) für jedes weitere zu berücksichtigende Kind (Stufe 4 und folgende Stufen) um je 228,30 €¹

III. Zulagen (§ 5 PrBVO)

Die Zulage nach § 5 PrBVO beträgt monatlich 70,51 €

B.

(gültig ab 1. August 2004)

I. Grundgehalt (§ 4 PrBVO)

Das Grundgehalt beträgt monatlich in der

| Stufe | Besoldungsgruppe | Besoldungsgruppe |
|-------|------------------|------------------|
| | A 12 € | A 13 € |
| 3 | 2.559,52 | 2.880,96 |
| 4 | 2.690,81 | 3.022,73 |
| 5 | 2.822,08 | 3.164,50 |
| 6 | 2.953,37 | 3.306,26 |
| 7 | 3.084,65 | 3.448,02 |
| 8 | 3.172,17 | 3.542,53 |
| 9 | 3.259,68 | 3.637,04 |
| 10 | 3.347,20 | 3.731,55 |
| 11 | 3.434,74 | 3.826,07 |
| 12 | 3.522,25 | 3.920,58 |

II. Familienzuschlag (§ 7 Abs. 2 PrBVO)

1. Der Familienzuschlag beträgt monatlich in der Stufe 1 105,28 €
2. Der Familienzuschlag erhöht sich
- a) für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind (Stufen 2 und 3) um je 90,05 €
- b) für jedes weitere zu berücksichtigende Kind (Stufe 4 und folgende Stufen) um je 230,58 €²

III. Zulagen (§ 5 PrBVO)

Die Zulage nach § 5 PrBVO beträgt monatlich 71,22 €

¹ 110,03 € (BVerfG) + 118,27 €

² 111,13 € (BVerfG) + 119,45 €

Kirchliches Arbeitsrecht

Landeskirchenamt Bielefeld, 25. 11. 2003
Az.: 44031/03/A 07-02/3.1

Die Rheinisch-Westfälisch-Lippische Arbeitsrechtliche Kommission hat auf Grund von § 2 Absatz 2 des Arbeitsrechts-Regelungsgesetzes (ARRG) die nachstehenden Arbeitsrechtsregelungen beschlossen, die hiermit gemäß § 15 Absatz 1 Satz 2 ARRG bekannt gemacht werden. Die Arbeitsrechtsregelungen sind gemäß § 3 Absatz 1 ARRG verbindlich.

I.

Arbeitsrechtsregelung über einen vorübergehenden Verzicht auf die Zuwendung in dem „Evangelische Kinderheimat Neukirchen e.V.“ in Neukirchen-Vluyn Vom 5. November 2003

§ 1

Vorübergehende Maßnahmen

Zur Ermöglichung des Übergangs auf einen neuen Träger und zur Vermeidung einer zwischenzeitlichen Insolvenz und damit zur nachhaltigen Sicherung der Arbeitsplätze kann für die Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Ausbildungsbereichen des Ev. Kinderheimat Neukirchen e. V. in Neukirchen – mit Ausnahme der Beschäftigten der staatlich anerkannten Schule für Erziehungshilfe – durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG bestimmt werden, dass

1. die Zuwendung
 - a) nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Angestellte vom 12. Oktober 1973,
 - b) nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Arbeiter vom 12. Oktober 1973 sowie
 - c) nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Mitarbeiter in der Ausbildung vom 12. Oktober 1973

für den Zeitraum vom 1. November 2003 bis zum 31. Oktober 2004 nicht gezahlt wird.

§ 2

Voraussetzungen

(1) Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung im Sinne von § 1 ist, dass der Mitarbeitervertretung vorher die wirtschaftliche Situation des Ev. Kinderheimat Neukirchen e. V. dargelegt wird. Der Mitarbeitervertretung ist Einblick in die dafür maßgeblichen Unterlagen zu gewähren und eine unmittelbare Unterrichtung durch einen Wirtschaftsprüfer zu ermöglichen. Der Vorstand wird die Mitarbeitervertretung in regelmäßigen, monatlichen Abständen über die Entwicklung der wirtschaftlichen Situation des Vereins informieren.

(2) Voraussetzung ist ferner, dass in die Dienstvereinbarung aufgenommen werden:

1. die Gründe, die zum vorübergehenden Verzicht auf die Zuwendung führen,
2. die Verpflichtung des Arbeitgebers,
 - a) während der Laufzeit der Dienstvereinbarung keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen, es sei denn, die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter lehnt das Angebot einer zumutbaren, im Wesentlichen gleichwertigen und entsprechend gesicherten Tätigkeit, die auch in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen kirchlichen Arbeitgeber als dem bisherigen bestehen kann, ab,
 - b) etwaige Mehrerlöse, welche der Verein erwirtschaftet und die nicht zur Sicherung der Arbeitsplätze oder zwingender Investitionen benötigt werden, in Form einer anteiligen Jahreszuwendung an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jahr 2004 auszuzahlen,
 - c) den bei In-Kraft-Treten der Dienstvereinbarung befristet angestellten Mitarbeitenden, deren Arbeitsverhältnis während der Laufzeit auf Grund der Befristung endet, die Zuwendung beim Ausscheiden nachzuzahlen, so weit der Arbeitgeber ihnen spätestens zum Ablauf des Vertrages keine Entfristung anbietet.

Ob Mehrerlöse nach Nr. 2 Buchstabe b vorhanden und in welchem Umfang sie ggf. auszuzahlen sind, wird gemeinsam von Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung unter Einbeziehung eines Wirtschaftsprüfers festgestellt.

§ 3 Laufzeit

- (1) Die Laufzeit geht vom 1. November 2003 bis zum 31. Oktober 2004.
- (2) Die Dienstvereinbarung ist dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland zuzuleiten.

Iserlohn, 5. November 2003

Rheinisch-Westfälisch-Lippische Arbeitsrechtliche Kommission

Der Vorsitzende
Kleingünther

II. Arbeitsrechtsregelung über vorübergehende Abweichungen von bestehenden Arbeitsrechtsregelungen in der „NOSTRA Verbund-Werkstatt GmbH“ in Köln

Vom 5. November 2003

§ 1 Vorübergehende Maßnahmen

Zur Verbesserung der wirtschaftlichen Situation und zur nachhaltigen Sicherung der Arbeitsplätze können für die Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter der

NOSTRA Verbund-Werkstatt GmbH in Köln durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG folgende vorübergehende Abweichungen von bestehenden Arbeitsrechtsregelungen bestimmt werden.

1. Die Zuwendung
 - nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Angestellte vom 12. Oktober 1973 sowie nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Arbeiter vom 12. Oktober 1973
 - wird für den Zeitraum vom 1. November 2003 bis zum 31. Oktober 2004 nicht gezahlt.
2. Die regelmäßige Arbeitszeit (§ 15 BAT-KF und MTArb – KF) wird ohne Änderung der Bezüge für die Dauer der Laufzeit der Dienstvereinbarung auf 40 Stunden erhöht.

§ 2 Voraussetzungen

(1) Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung im Sinne von § 1 ist, dass die Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung vorher die wirtschaftliche Situation der Gesamteinrichtung eingehend erklärt und darlegt. Dazu ist der Mitarbeitervertretung Einblick in die dafür maßgeblichen Unterlagen zu gewähren und eine unmittelbare Unterrichtung durch den Wirtschaftsprüfer zu ermöglichen. Die Geschäftsführung informiert die Mitarbeitervertretung in regelmäßigen, monatlichen Abständen über die Entwicklung der wirtschaftlichen Situation der GmbH.

(2) Voraussetzung ist ferner, dass in die Dienstvereinbarung aufgenommen werden:

1. die Gründe, die zum vorübergehenden Verzicht auf die Zuwendung sowie die vorübergehende Erhöhung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Änderung der Bezüge führen,
2. die Verpflichtung des Arbeitgebers,
 - a) während der Laufzeit der Dienstvereinbarung keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen, es sei denn, die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter lehnt das Angebot einer zumutbaren, im Wesentlichen gleichwertigen und entsprechend gesicherten Tätigkeit, die auch in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen kirchlichen Arbeitgeber als dem bisherigen bestehen kann, ab,
 - b) etwaige Mehrerlöse, welche die NOSTRA Verbund-Werkstatt GmbH erwirtschaftet und die nicht zur Sicherung der Arbeitsplätze oder zwingender Investitionen benötigt werden, an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zur Höhe der Zuwendung 2003 auszuzahlen,
 - c) den bei In-Kraft-Treten der Dienstvereinbarung befristet angestellten Mitarbeitenden, deren Arbeitsverhältnis während der Laufzeit auf Grund der Befristung endet, die Zuwendung beim Ausscheiden nachzuzahlen, so weit der Arbeitgeber ihnen spätestens zum Ablauf des Vertrages keine Entfristung anbietet,

Ob Mehrerlöse nach Nr. 2 Buchstabe b vorhanden und in welchem Umfang sie ggf. auszahlbar sind, wird gemeinsam von Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung unter Einbeziehung eines Wirtschaftsprüfers im ersten Quartal 2004 festgestellt.

§ 3 Laufzeit

(1) Die Laufzeit geht vom 1. November 2003 bis zum 31. Dezember 2004.

(2) Die Dienstvereinbarung ist dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland zuzuleiten.

Iserlohn, 5. November 2003

Rheinisch-Westfälisch-Lippische Arbeitsrechtliche Kommission

Der Vorsitzende
Kleingünther

III. Arbeitsrechtsregelung über vorübergehende Abweichungen von bestehenden Arbeitsrechtsregelungen bei der „Verein für Gefährdetenhilfe gemeinnützige Betriebs – GmbH“ Bonn Vom 5. November 2003

§ 1

Zur Erhaltung der Arbeitsfelder und der Arbeitsplätze der gemeinnützigen VfG Betriebsgesellschaft in Bonn als Rechtsnachfolgerin des in Insolvenz befindlichen Vereins für Gefährdetenhilfe e.V. (VfG), zur Sicherung der seinerzeit gezahlten Bezüge und Heranführung an das kirchliche Arbeitsrecht, welches im Bereich des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche im Rheinland gilt, hat die Arbeitsrechtliche Kommission Rheinland-Westfalen-Lippe am 7. Oktober 2002 eine Arbeitsrechtsregelung für die Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Ausbildung in dem Verein für Gefährdetenhilfe e. V. (VfG) Bonn und seiner Rechtsnachfolgerin, der gemeinnützigen VfG Betriebsgesellschaft in Bonn, beschlossen, durch die vorübergehende Abweichungen von bestehenden Arbeitsrechtsregelungen durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG ermöglicht wurden.

Im Sinne von § 2 Absatz 1 Nr. 5 dieser Arbeitsrechtsregelung sind weiterhin vorübergehende Abweichungen von bestehenden Arbeitsrechtsbestimmungen erforderlich.

Die derzeitige Situation wird als wirtschaftliche Notlage im Sinne von § 62 Abs. 4 Satz 4 der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen festgestellt.

§ 2

(1) Für die Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Ausbil-

dung bei den in § 1 genannten Einrichtungen kann durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG Folgendes bestimmt werden:

1. Auf die Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse finden je nach Status die Bestimmungen des BAT-KF, des MTArb-KF oder der im evangelisch-kirchlichen Bereich von Rheinland-Westfalen und Lippe zutreffenden Ausbildungsordnungen mit den nachstehenden Einschränkungen Anwendung.
2. Für die am 1. Januar 2004 vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden die Vergütungen, Löhne und Ausbildungsentgelte sowie sonstige Leistungen gezahlt, welche am 1. Januar 2004 einzelvertraglich vereinbart sind. Sie müssen mindestens 80 % der Bezüge umfassen, die ihnen bei Anwendung des BAT-KF, des MTArb-KF oder der im evangelisch-kirchlichen Bereich von Rheinland-Westfalen und Lippe zutreffenden Ausbildungsordnungen zustehen würden.
3. Für die nach dem 1. Januar 2004 neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Bezüge vereinbart werden, die sich auf mindestens 80 % der Bezüge belaufen, die ihnen bei Anwendung der Regelungen über die Vergütungen, Löhne und Ausbildungsentgelte in den Bestimmungen nach Nr. 1 – unter Einschluss der Vorschriften über die allgemeine Zulage, die jährliche Zuwendung und das Urlaubsgeld – zustehen würden.
4. Für die Vergütungen, Löhne und Ausbildungsentgelte ist frühestmöglich auf die Regelungen nach Nr. 1 umzustellen. Sofern sich bis zum 30. September 2004 abzeichnet, dass dies bis zum 31. Dezember 2004 noch nicht möglich ist, wird durch Dienstvereinbarung eine neue Übergangsregelung vereinbart, mit der diese Umstellung vereinbart werden soll. Diese Übergangsregelung bedarf der Einwilligung der ARK-RWL.

(2) Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung im Sinne von Absatz 1 ist, dass der Mitarbeitervertretung weiterhin kontinuierlich (mindestens einmal im Quartal) die aktuelle wirtschaftliche Situation dargelegt und Einblick in die dafür notwendigen Unterlagen gewährt wird. Ferner ist der Mitarbeitervertretung der jeweilige Jahresabschluss der Jahre 2003 und 2004 zeitnah vorzulegen. Mit Unterstützung des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche im Rheinland ist dann jeweils zu prüfen, ob die schrittweise Umstellung auf die Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 nicht beschleunigt werden kann.

(3) Voraussetzung ist ferner, dass als Laufzeit der Zeitraum vom 1. Januar 2004 bis zum 31. Dezember 2004 in die Dienstvereinbarung aufgenommen wird.

(4) Die Dienstvereinbarung ist dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland zuzuleiten.

§ 3

(1) Auf der Grundlage von § 62 Abs. 4 der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen (KZVK) werden den Mitarbeiterinnen und

Mitarbeitern der in § 1 genannten Einrichtungen für die Zeit vom 1. Januar 2004 bis zum 31. Dezember 2004 Leistungen im Sinne von § 34 Abs. 2 der KZVK-Satzung zugesagt, die einer Beitragsleistung von 2 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts entsprechen.

Solange die Leistung einer zusätzlichen Altersvorsorge, die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit bisherigen Vereinbarungen zugesagt worden ist, die Leistung aus der Versicherung bei der KZVK nach § 34 Abs. 2 der KZVK-Satzung – unter Berücksichtigung von Satz 1 und Satz 2 – übersteigt, kann von einer Versicherung dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der KZVK abgesehen werden.

(2) Nach § 62 Abs. 4 Satz 2 und 3 der KZVK-Satzung bewirkt die Verminderung der Leistungszusage nach Absatz 1, dass die in § 1 genannten Einrichtungen der KZVK für ihre pflichtversicherten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur das entsprechend verminderte zusatzversorgungspflichtige Entgelt zu melden und nur entsprechend verminderte Beiträge zu entrichten haben.

§ 4

Die Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2004 in Kraft.

Iserlohn, 5. November 2003

Rheinisch-Westfälisch-Lippische Arbeitsrechtliche Kommission

Der Vorsitzende
Kleingünther

IV.

Arbeitsrechtsregelung über eine vorübergehende Absenkung der Zuwendung der „HFR gGmbH“ in Münster

Vom 5. November 2003

§ 1

Vorübergehende Maßnahmen

Zur Verbesserung der wirtschaftlichen Situation und zur nachhaltigen Sicherung der Arbeitsplätze in der HFR gGmbH in Münster kann für die Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG bestimmt werden, dass die Zuwendung

1. nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Angestellte vom 12. Oktober 1973, sowie
2. nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Arbeiter vom 12. Oktober 1973

für den Zeitraum vom 5. November 2003 bis zum 31. Dezember 2003 in Höhe von 25 % der sich nach den angegebenen Ordnungen ergebenden Beträge gezahlt wird.

§ 2

Voraussetzungen

(1) Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung im Sinne von § 1 ist, dass die Geschäfts-

führung der Mitarbeitervertretung vorher die wirtschaftliche Situation der Gesamteinrichtung eingehend erklärt und darlegt. Dazu ist der Mitarbeitervertretung Einblick in die dafür maßgeblichen Unterlagen zu gewähren und eine unmittelbare Unterrichtung durch den Steuerberater zu ermöglichen.

Zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitervertretung ist für die Laufzeit dieser Dienstvereinbarung ein gemeinsamer Ausschuss zu bilden, in dem laufend die Umsetzung des Konzepts zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage beraten wird. Die Geschäftsführung hat die Mitarbeitervertretung in regelmäßigen Abständen über die Entwicklung der Einnahmensituation zu informieren.

(2) Voraussetzung ist ferner, dass in die Dienstvereinbarung aufgenommen werden:

1. die Gründe, die zur vorübergehenden Absenkung der Zuwendung führen,
2. die Verpflichtung des Arbeitgebers, während der Laufzeit der Dienstvereinbarung
 - a) keine Betriebsübergänge nach § 613a BGB durchzuführen
 - b) keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen, es sei denn, die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter lehnt das Angebot einer zumutbaren, im Wesentlichen gleichwertigen und entsprechend gesicherten Tätigkeit ab, die auch in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber bestehen kann der dem selben oder einem anderen Wohlfahrtsverband angehört.
 - c) den befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnis infolge der Befristung während der Laufzeit endet, den nicht gezahlten Teil der Zuwendung beim Ausscheiden nachzuzahlen.
 - d) etwaige Mehrerlöse, welche die HFR gGmbH erwirtschaftet und die nicht zur Sicherung von Arbeitsplätzen benötigt werden, in Form einer Erhöhung der anteiligen Jahreszuwendung an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszahlend.

Die Verwendung solcher Mehrerlöse ist mit dem gemeinsamen Ausschuss zu erörtern.

§ 3

Laufzeit

(1) Die Laufzeit geht vom 5. November 2003 bis zum 30. Juni 2004.

(2) Die Dienstvereinbarung ist dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Westfalen zuzuleiten.

Iserlohn, 5. November 2003

Rheinisch-Westfälisch-Lippische Arbeitsrechtliche Kommission

Der Vorsitzende
Kleingünther

Satzung der Stiftung „Evangelische Stiftung Rödgen“ Kirchliche Gemeinschaftsstiftung der Ev.-Ref. Kirchengemeinde Rödgen

Das Presbyterium der Ev.-Ref. Kirchengemeinde Rödgen hat durch Beschluss vom 19. September 2003 die „Evangelische Stiftung Rödgen“ errichtet und ihr diese Satzung gegeben.

Zweck der Stiftung ist die Förderung der Arbeit der Ev.-Ref. Kirchengemeinde Rödgen. Über ihre eigene fördernde Tätigkeit hinaus hat sich die Stiftung zum Ziel gesetzt, die Bereitschaft von Gemeindegliedern und Gruppen zur ehrenamtlichen Mitarbeit an dieser Aufgabe zu wecken und weiteres privates Engagement auf diesem Gebiet anzuregen.

Alle Personen, die die Arbeit der Ev.-Ref. Kirchengemeinde Rödgen fördern wollen, sind herzlich eingeladen, durch Zustiftungen, Zuwendungen, Vermächtnisse und Spenden dieses Werk zu unterstützen.

§ 1

Name, Rechtsform, Sitz der Stiftung

- (1) Die Stiftung trägt den Namen „Evangelische Stiftung Rödgen“. Sie ist eine kirchliche Gemeinschaftsstiftung für die Ev.-Ref. Kirchengemeinde Rödgen.
- (2) Sie ist eine unselbstständige, kirchliche Stiftung des bürgerlichen Rechts mit Sitz in Wilnsdorf.

§ 2

Gemeinnütziger, kirchlicher Zweck

- (1) Die Stiftung verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige und kirchliche Zwecke im Sinne des Abschnitts „Steuerbegünstigte Zwecke“ der Abgabenordnung.
- (2) Zweck der Stiftung ist die materielle und ideelle Unterstützung der Arbeit der Ev. Kirchengemeinde Rödgen.
- (3) Der Stiftungszweck wird insbesondere verwirklicht
 - durch die Unterstützung von Unterhaltung und Betrieb der denkmalgeschützten und der weiteren Gebäude der Kirchengemeinde,
 - durch die Unterstützung von Kinder- und Jugendarbeit
 - durch die Unterstützung gemeindepädagogischer Aufgaben,
 - durch die Förderung kirchlich-kultureller Angebote und gemeindlich-sozialer Aufgaben.
- (4) Die Stiftung ist selbstlos tätig. Sie verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke.
- (5) Die Mittel der Stiftung dürfen nur für die satzungsmäßigen Zwecke verwendet werden. Die Stifterinnen und Stifter und ihre Erben haben keinen Rechtsanspruch auf Zuwendungen aus Mitteln der Stiftung.

§ 3

Stiftungsvermögen

- (1) Das Stiftungsvermögen beträgt zunächst 25.000 €. Es wird als Sondervermögen der Ev.-Ref. Kirchengemeinde Rödgen verwaltet.
- (2) Das Stiftungsvermögen ist in seinem Wert ungeschmälert zu erhalten. Dem Stiftungsvermögen wachsen nur die Zuwendungen Dritter zu, die dazu bestimmt sind.
- (3) Das Stiftungsvermögen kann jederzeit durch Zustiftungen erhöht werden. Die Zuwendungen können in Form von Bar- und Sachwerten erfolgen; zugestiftete Sachwerte können auf Beschluss des Stiftungsrates zum Zwecke der Vermögensumschichtung jederzeit veräußert werden.
- (4) Die Stiftung kann im Rahmen ihres Zwecks auch andere rechtlich unselbstständige Stiftungen als Treuhänderin verwalten oder die treuhänderische Verwaltung von Stiftungsfonds übernehmen.

§ 4

Verwendung der Vermögenserträge und Zuwendungen

- (1) Die Erträge des Stiftungsvermögens und die dem Vermögen nicht zuwachsenden Zuwendungen sind zur Erfüllung des Stiftungszweckes zu verwenden.
- (2) Bei Zustiftungen von 5.000 € und mehr kann die Zustifterin oder der Zustifter ein konkretes satzungskonformes Projekt benennen, das aus den Beträgen dieser Zustiftung gefördert werden soll. Ist diese Förderung nicht mehr möglich, sind die Erträge für satzungsgemäße Förderungsmaßnahmen zu verwenden.
- (3) Die Stiftung kann ihre Mittel ganz oder teilweise einer Rücklage zuführen, so weit dies erforderlich ist, um ihre steuerbegünstigten satzungsgemäßen Zwecke nachhaltig erfüllen zu können.
- (4) Es darf keine Person durch Ausgaben, die dem Zweck der Stiftung fremd sind, oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigt werden.

§ 5

Zweckgebundene Zuwendungen

- (1) Der Stiftung können zweckgebundene Zuwendungen gemacht werden. Die Stiftung wird diese Zuwendungen zweckentsprechend im Rahmen des Stiftungszweckes verwenden.
- (2) Über die Verwendung unbenannter Zuwendungen entscheidet der Stiftungsrat, so weit in dieser Satzung nichts anderes bestimmt ist.

§ 6

Rechtsstellung der Begünstigten

Den durch die Stiftung Begünstigten steht auf Grund dieser Satzung ein Rechtsanspruch auf Leistungen der Stiftung nicht zu.

§ 7

Stiftungsrat

- (1) Organ der Stiftung ist der Stiftungsrat.

(2) Der Stiftungsrat besteht aus sechs Mitgliedern, die vom Presbyterium gewählt werden. Sie müssen die Befähigung zum Amt einer Presbyterin oder eines Presbyters haben. Mindestens ein Mitglied muss, höchstens vier Mitglieder sollen dem Presbyterium angehören.

(3) Der Stiftungsrat wählt aus seiner Mitte eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und deren oder dessen Stellvertretung.

(4) Die Amtszeit der Mitglieder des Stiftungsrates beträgt vier Jahre. Wiederwahl ist möglich. Mitglieder des Stiftungsrates können vom Presbyterium aus wichtigem Grund abberufen werden.

(5) Die Mitglieder des Stiftungsrates sind ehrenamtlich für die Stiftung tätig. Ihnen dürfen keine Vermögensvorteile zugewendet werden.

(6) Für die Einladung und die Durchführung der Sitzungen gelten die Bestimmungen der Kirchenordnung für Presbyterien sinngemäß.

(7) Der Stiftungsrat tritt mindestens einmal jährlich zusammen.

§ 8

Rechte und Pflichten des Stiftungsrates

Der Stiftungsrat hat im Rahmen dieser Satzung den Willen der Stifter so wirksam wie möglich zu erfüllen. Seine Aufgaben sind insbesondere

- a) die Verwaltung des Stiftungsvermögens einschließlich der Führung von Büchern und der Aufstellung der Jahresabrechnung, so weit dies nicht dem Kreiskirchenamt des Kirchenkreises Siegen bzw. einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter des Kreiskirchenamtes übertragen ist;
- b) die Beschlussfassung über die Verwendung der Erträge des Stiftungsvermögens;
- c) die Fertigung eines ausführlichen Jahresberichtes einschließlich des Nachweises der Mittelverwendung zur Vorlage an das Presbyterium und die Stifterinnen und Stifter;
- d) die jährliche Einladung der Stifterinnen und Stifter zu einer Zusammenkunft.

§ 9

Rechtsstellung des Presbyteriums

(1) Unbeschadet der Rechte des Stiftungsrates wird die Gesamtleitung der Stiftung vom Presbyterium wahrgenommen.

(2) Dem Presbyterium bleiben folgende Rechte vorbehalten:

- a) Vertretung der Stiftung bei notariellen Erklärungen. Bevollmächtigungen sind möglich;
- b) Änderung der Satzung;
- c) Auflösung der Stiftung;
- d) Beratung und Beschlussfassung über Angelegenheiten von besonderer Wichtigkeit, die in ihrer Bedeutung über die laufende Verwaltung der Stiftung und ihres Vermögens hinausgehen. Hierzu gehören alle Zustiftungen mit Auflage (z. B. Grablegate) sowie alle aufsichtlich zu genehmigenden

oder anzuzeigenden Angelegenheiten (z. B. Grundstücksangelegenheiten und Erbschaften).

(3) Entscheidungen des Stiftungsrates kann das Presbyterium aufheben, wenn sie gegen diese Satzung, die Bestimmungen des Gemeinnützigkeitsrechts oder andere Rechtsvorschriften verstoßen.

(4) Das Presbyterium und der Stiftungsrat sollen sich um einvernehmliches Handeln bemühen.

§ 10

Anpassung an veränderte Verhältnisse

Verändern sich die Verhältnisse derart, dass die Erfüllung des Stiftungszwecks vom Stiftungsrat nicht mehr für sinnvoll gehalten wird, so kann er einen neuen Stiftungszweck beschließen. Der Beschluss bedarf einer Mehrheit von drei Vierteln der Mitglieder des Stiftungsrates und der Bestätigung durch das Presbyterium. Der neue Stiftungszweck hat gemeinnützig und evangelisch-kirchlich zu sein und muss der Ev. Kirchengemeinde Rödgen zugute kommen.

§ 11

Auflösung der Stiftung

Der Stiftungsrat kann dem Presbyterium die Auflösung der Stiftung mit einer Mehrheit von drei Vierteln seiner Mitglieder vorschlagen, wenn die Umstände es nicht mehr zulassen, den Stiftungszweck dauernd und nachhaltig zu erfüllen.

§ 12

Vermögensanfall bei Auflösung

Bei Auflösung oder Aufhebung der Stiftung fällt das Vermögen an die Ev.-Ref. Kirchengemeinde Rödgen, die es unmittelbar und ausschließlich für Aufgaben der Kirchengemeinde zu verwenden hat.

§ 13

In-Kraft-Treten

Diese Satzung tritt nach Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung durch das Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche von Westfalen, die auch für Satzungsänderungen erforderlich ist, mit der Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

Wilnsdorf, 19. September 2003

Das Presbyterium der Ev.-Ref. Kirchengemeinde Rödgen

(L. S.) Siekermann Denker Schäfer

Genehmigung

In Verbindung mit dem Beschluss des Presbyteriums der Ev.-Ref. Kirchengemeinde Rödgen vom 19. September 2003, TOP 5,

kirchenaufsichtlich genehmigt.

Bielefeld, 21. November 2003

Evangelische Kirche von Westfalen Das Landeskirchenamt

In Vertretung

(L. S.)

Deutsch

Az.: 42395/Rödgen 9

Satzung der Stiftung „Stiftung Kulturgut und Kirchenmusik der Evangelischen St. Mariengemeinde“

Präambel

1. Das Presbyterium der Evangelischen St. Mariengemeinde zu Dortmund hat durch Beschluss vom 3. September 2002 die rechtsfähige Stiftung Kulturgut und Kirchenmusik in St. Marien errichtet und ihr diese Satzung gegeben. Die Stiftung will die kulturelle und kirchenmusikalische Arbeit in der Kirchengemeinde fördern. Die Kirchengemeinde hat dazu das Stiftungskapital zur Verfügung gestellt. Über ihre eigene fördernde Tätigkeit hinaus hat sich die Stiftung zum Ziel gesetzt, die Bereitschaft von Gemeindemitgliedern sowie anderen natürlichen und juristischen Personen zu wecken und diese einzuladen, durch Zustiftungen oder Zuwendungen, z. B. Spenden, Schenkungen, Vermächtnisse und Erbschaften die Stiftungsaufgaben zu unterstützen.
2. Die rechtlich selbstständige Stiftung ist eine kirchliche Stiftung im Sinne des § 2 Abs. 4 des Stiftungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen. Sie ist durch Beschluss des Landeskirchenamtes der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 9. September 2003 gemäß § 1 des Kirchengesetzes über rechtsfähige evangelische Stiftungen des privaten Rechtes vom 4. November 1977 i.V.m. § 2 Abs. 2 der Dienstordnung für das Landeskirchenamt der EKvW vom 19. Januar 1996 und Nr. 6 der Anlage zur Dienstordnung als evangelische Stiftung anerkannt worden. Durch Anerkennung der zuständigen Behörde des Landes Nordrhein-Westfalen wird die Stiftung gemäß § 80 Abs. 1 BGB eine rechtsfähige Stiftung.

§ 1

Name, Rechtsform, Sitz

1. Die Stiftung führt den Namen:
„Stiftung Kulturgut und Kirchenmusik der Evangelischen St. Mariengemeinde“.
2. Sie ist eine selbstständige, rechtsfähige Stiftung des bürgerlichen Rechts und hat ihren Sitz in Dortmund.

§ 2

Steuerbegünstigte Zwecke

1. Die Stiftung verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige und kirchliche Zwecke im Sinne des Abschnittes „Steuerbegünstigte Zwecke“ der Abgabenordnung. Die Stiftung ist selbstlos tätig.
2. Eigenwirtschaftliche Zwecke dürfen nicht verfolgt werden. Die Mittel der Stiftung dürfen nur für die satzungsmäßigen Zwecke verwendet werden. Es darf keine Person durch Ausgaben, die dem Stiftungszweck fremd sind, oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigt werden.

3. Unbeschadet der sich aus den Stiftungsgesetzen ergebenden Genehmigungspflichten sind Beschlüsse über Satzungsänderungen, insbesondere über Zweckänderungen und über die Auflösung der Stiftung dem zuständigen Finanzamt anzuzeigen. Bei Satzungsänderungen, die den Zweck der Stiftung betreffen, ist zuvor eine Auskunft des Finanzamtes zur Fortsetzung der Steuerbegünstigung für den veränderten Zweck einzuholen.

§ 3

Zweckverwirklichung

Zweck der Stiftung ist die Förderung der Ev. Kirchengemeinde St. Marien in Dortmund und die Förderung der Kunst und Kultur.

Der Zweck der Stiftung wird verwirklicht durch:

1. Die Erhaltung und Förderung der Kulturgüter der Ev. St. Mariengemeinde zu Dortmund sowie des Kirchengebäudes dieser Gemeinde einschließlich der modernen Verglasung und der liturgischen Ausstattungsobjekte, unter anderem der Altaraufsätze, Skulpturen, Taufstätten, Sakramentshäuser, Grabplatten, des Chorgestühls, des Adlerpultes und
2. die finanzielle Unterstützung der kirchenmusikalischen Arbeit der Ev. St. Mariengemeinde und die Instandhaltung und Ergänzung der Instrumente,
3. die Instandhaltung der Tagungs- und Begegnungstätten der Gemeinde.

§ 4

Stiftungsvermögen

1. Das Grundstockvermögen der Stiftung ergibt sich aus dem Stiftungsgeschäft. Das Stiftungsvermögen beträgt demnach zunächst 100.000 €.
2. Zustiftungen sind zulässig.
3. Die Stiftung erfüllt ihre Zwecke aus den Erträgen des Stiftungsvermögens und ggf. aus dazu bestimmten weiteren Zuwendungen Dritter.
4. Das Stiftungsvermögen ist in seinem Werte ungeschmälert zu erhalten. Vermögensumschichtungen sind zulässig. Dem Stiftungsvermögen wachsen nur die Zuwendungen Dritter zu, die dazu bestimmt sind. Vermögensumschichtungen, die die Stiftung in ihrer Leistungsfähigkeit beeinträchtigen können, bedürfen der Genehmigung durch die kirchliche Stiftungsaufsichtsbehörde.

§ 5

Verwendung der Vermögenserträge und Zuwendungen, Geschäftsjahr

1. Die Erträge des Stiftungsvermögens und die ihm nicht zuwachsenden Zuwendungen sind zur Erfüllung des Stiftungszweckes zu verwenden.
2. Die Stiftung kann ihre Mittel ganz oder teilweise einer Rücklage zuführen, so weit dies erforderlich ist, um ihre steuerbegünstigten satzungsgemäßen Zwecke nachhaltig erfüllen zu können, und so weit für die Verwendung der Rücklage konkrete

Ziel- und Zeitvorstellungen bestehen. Freie Rücklagen dürfen gebildet werden, so weit die Vorschriften des steuerlichen Gemeinnützigkeitsrechts dies zulassen.

3. Geschäftsjahr der Stiftung ist das Kalenderjahr.

§ 6

Rechtsstellung der Begünstigten, Leistungen

1. Den durch die Stiftung Begünstigten steht auf Grund dieser Satzung ein Rechtsanspruch auf Leistungen der Stiftung nicht zu.
2. Leistungen der Stiftung werden auf Grund eines Vorstandsbeschlusses gewährt. Bei seiner Entscheidung handelt der Vorstand entsprechend dem Stiftungszweck nach pflichtgemäßem, jedoch weder behördlich noch gerichtlich nachprüfbarem Ermessen.
3. Ansprüche auf Leistungen der Stiftung können nicht dadurch entstehen, dass sie allein auf die Satzung oder auf ein formloses Inaussichtstellen bei Verhandlungen mit dem Vorstand oder einzelnen Vorstandsmitgliedern gestützt werden. Auch mehrfache Gewährung von Stiftungsleistungen führt nicht zu einem Leistungsanspruch.

§ 7

Organ der Stiftung

1. Organ der Stiftung ist der Vorstand.
2. Dem Vorstand können angehören Kirchenmitglieder im Sinne des Kirchengesetzes über die Kirchenmitgliedschaft der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 10. November 1976, denen in Verbindung mit dem jeweiligen Recht der Gliedkirchen das passive Wahlrecht zur Bildung kirchlicher Organe zusteht, sowie ordinierte Amtsträger.
3. Die Mitglieder des Vorstandes sind ehrenamtlich für die Stiftung tätig. Ihnen dürfen keine Vermögensvorteile aus Mitteln der Stiftung zugewendet werden. Sie haben Anspruch auf Ersatz der ihnen entstandenen, angemessenen Auslagen und Aufwendungen.

§ 8

Vorstand

1. Der Vorstand besteht aus fünf Mitgliedern. Davon sollen vier dem Presbyterium der Ev. St. Mariengemeinde zu Dortmund angehören.
2. Die Mitglieder des Vorstandes werden auf die Dauer von jeweils vier Jahren vom Presbyterium der Evangelischen St. Mariengemeinde zu Dortmund berufen. Eine erneute Bestellung ist zulässig. Bis zur Bestellung neuer Mitglieder bleiben die bisherigen Mitglieder des Vorstandes auch nach Ablauf ihrer Amtsperiode im Amt.
3. Mitglieder des Vorstandes können aus wichtigem Grund jederzeit von dem Presbyterium der Stifterin abberufen werden. Das Vorstandsamt endet automatisch bei Vollendung des 75. Lebensjahres

eines Vorstandsmitgliedes oder durch schriftliche Niederlegung des Vorstandsamtes.

4. Der Vorstand vertritt die Stiftung gerichtlich und außergerichtlich. Je zwei Mitglieder des Vorstandes sind berechtigt, die Stiftung gesetzlich zu vertreten.
5. Der Vorstand verwaltet die Stiftung nach Maßgabe des Stiftungszwecks und ihrer Satzung in eigener Verantwortung. Zu seinen Aufgaben gehören insbesondere:
 - die Verwaltung des Stiftungsvermögens,
 - Berichterstattung und Rechnungslegung über die Tätigkeit der Stiftung.
6. Beschlüsse des Vorstandes werden in den Vorstandssitzungen oder durch schriftliche Abstimmung gefasst. Der Vorstand ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder anwesend oder vertreten ist. Er beschließt grundsätzlich mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Bei Stimmgleichheit gibt die Stimme des/der Vorsitzenden den Ausschlag.
7. Zu folgenden Beschlüssen ist die Zustimmung von mindestens $\frac{4}{5}$ sämtlicher Mitglieder des Vorstandes erforderlich:
 - Änderung des Zwecks der Stiftung, insbesondere so weit dies unter Berücksichtigung der jeweils gültigen steuerrechtlichen Bestimmungen geboten erscheint,
 - sonstige Änderungen der Satzung,
 - Auflösung der Stiftung.
8. Der Vorstand wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden oder eine Vorsitzende sowie einen Stellvertreter oder eine Stellvertreterin des oder der Vorsitzenden. Der oder die Vorsitzende bzw. im Verhinderungsfall sein Stellvertreter oder seine Stellvertreterin oder ihr Stellvertreter oder ihre Stellvertreterin beruft die Vorstandssitzungen ein, leitet die Sitzungen und fertigt über den Verlauf und Inhalt der Sitzungen ein schriftliches Protokoll an, das allen Vorstandsmitgliedern zur Verfügung zu stellen ist.
9. Der Vorstand ist berechtigt, sich eine Geschäftsordnung zu geben. So weit nichts anderes vereinbart ist, gelten die Bestimmungen der Kirchenordnung für Presbyterien sinngemäß.

§ 9

Satzungsänderung

1. Der Vorstand kann eine Änderung der Satzung beschließen, wenn ihm die Anpassung an veränderte Verhältnisse zwingend notwendig erscheint. Der Stiftungszweck darf dabei in seinem Wesen nicht geändert werden.
2. Der Änderungsbeschluss bedarf der Zustimmung der Stiftungsaufsichtsbehörden.

§ 10

Änderung des Stiftungszwecks, Zusammenlegung, Auflösung, Vermögensanfall

1. Wird die Erfüllung des Stiftungszwecks unmöglich oder ändern sich die Verhältnisse derart, dass die Erfüllung des Stiftungszwecks nicht mehr sinnvoll erscheint, kann der Vorstand die Änderung des Stiftungszwecks, die Zusammenlegung mit einer anderen Stiftung oder die Auflösung der Stiftung beschließen. Der Beschluss bedarf der Zustimmung von $\frac{4}{5}$ Mitgliedern des Vorstandes.
2. Der Beschluss darf die Steuerbegünstigung der Stiftung nicht beeinträchtigen.
3. Der Beschluss wird erst nach Genehmigung durch die Stiftungsaufsichtsbehörden wirksam.
4. Bei Auflösung oder Aufhebung der Stiftung oder Wegfall steuerbegünstigter Zwecke fällt das Vermögen der Stiftung an die Ev. St. Mariengemeinde zu Dortmund, die es unmittelbar und ausschließlich für steuerbegünstigte Zwecke verwendet, die den in § 3 festgelegten Zwecken möglichst nahe kommen.

§ 11

Stellung der Finanzbehörden

Unbeschadet der sich aus den Stiftungsgesetzen ergebenden Genehmigungspflichten sind Beschlüsse über Satzungsänderungen und über die Auflösung der Stiftung dem zuständigen Finanzamt anzuzeigen. Für Satzungsänderungen, die den Zweck der Stiftung betreffen, ist die Einwilligung des Finanzamtes einzuholen.

§ 12

Stiftungsaufsichtsbehörde

Stiftungsaufsichtsbehörde sind zum einen das Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche von Westfalen in Bielefeld und zum anderen die Bezirksregierung in Arnsberg.

Die Stiftungsaufsichtsbehörden können sich über alle Angelegenheiten der Stiftung jederzeit unterrichten; sie können Berichte anfordern.

§ 13

Schlussbestimmungen

1. Ergänzend gelten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere das BGB über die Stiftung und das Stiftungsgesetz NRW sowie das Stiftungsgesetz EKvW.
2. Sind einzelne Bestimmungen dieser Satzung rechtlich unwirksam, so bleiben die übrigen Bestimmungen gleichwohl gültig. An Stelle einer ungültigen Bestimmung soll eine ihrem wirtschaftlichen Zweck möglichst nahe kommende gültige Regelung treten.
3. Abs. 2 gilt entsprechend, wenn
 - durch Änderung der steuerrechtlichen Voraussetzungen für die weitere Anerkennung als gemeinnützig oder

- durch Änderung des Stiftungszwecks oder
- durch sonst veränderte Verhältnisse die Änderung der Satzung erforderlich oder zweckmäßig erscheint.

Dabei soll der Zweck der Stiftung und der sonstige Wille der Stifterin im Rahmen des Möglichen weiterhin berücksichtigt werden.

Dortmund, 30. September 2003

Das Presbyterium der Evangelischen St. Mariengemeinde Dortmund

(L. S.) Maxeiner Beyer Hoffmann

Urkunde über die Anerkennung der Stiftung „Stiftung Kulturgut und Kirchenmusik der Evangelischen St. Mariengemeinde“ als Evangelische Stiftung

Auf Grund von § 1 des Kirchengesetzes über rechtsfähige Ev. Stiftungen des privaten Rechts (StiftG EKvW) vom 4. November 1977 (KABl. 1977 S. 145) wird die rechtsfähige Stiftung des privaten Rechts

„Stiftung Kulturgut und Kirchenmusik der Ev. St. Mariengemeinde“

mit Sitz in Dortmund

durch Beschluss des Landeskirchenamtes vom 9. September 2003 als Evangelische Stiftung anerkannt.

Bielefeld, 21. Oktober 2003

**Evangelische Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt**

In Vertretung
(L. S.) Deutsch
Az.: B 04-68

**Bezirksregierung Arnsberg
Anerkennung**

Die von dem Presbyterium der Ev. St. Mariengemeinde zu Dortmund, Kleppingstraße 5, 44135 Dortmund, durch Stiftungsgeschäft und Satzung vom 30. September 2003 als selbstständige kirchliche Stiftung bürgerlichen Rechts errichtete

„Stiftung Kulturgut und Kirchenmusik der Evangelischen St. Mariengemeinde“

mit Sitz in Dortmund

wird gemäß § 80 Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches anerkannt.

Arnsberg, 7. November 2003

Im Auftrag
(L. S.) Dr. Trachternach

Beschluss der Landessynode über die jährliche Verteilung der Kirchensteuern gemäß § 4 des Finanzausgleichsgesetzes

Landeskirchenamt Bielefeld, 18. 11. 2003
Az.: 43589/B 2-03

Gemäß § 4 Abs. 2 des Finanzausgleichsgesetzes wird die Verteilung der Kirchensteuern für das Jahr 2004 wie folgt geregelt:

Von dem Gesamtkirchensteueraufkommen in der Evangelischen Kirche von Westfalen werden an die Kirchenkreise und die Landeskirche folgende Beträge überwiesen:

1. der Bedarf für den Haushalt „EKD-Finanzausgleich“,
2. der Bedarf für den „Sonderhaushalt Teil I und Teil II“,
3. die Umlage für den „Allgemeinen Haushalt der Landeskirche“ in Höhe von 9 v. H. des um den Betrag nach Ziffer 1 verminderten Kirchensteueraufkommens,
4. ein Grundbetrag von 17.500 € je Pfarrstelle unter Berücksichtigung der Pfarrstellen mit Teildienstumfang in ihren Anteilen sowie für gleichgestellte Arbeitsbereiche des Kirchenkreises und seiner Gemeinden nach dem Stand vom 1. Juli 2003,
5. ein Betrag je Gemeindeglied, berechnet von dem Gesamtkirchensteueraufkommen nach Abzug der zu 1. bis 4. benötigten Beträge. Die Zahl der Gemeindeglieder wird vom Landeskirchenamt nach Anhörung der Kreissynodalvorstände festgestellt; dabei gilt als Stichtag der 31. Dezember 2002.

Bekanntmachung des Landeskirchlichen Haushaltsplanes 2004

Landeskirchenamt Bielefeld, 18. 11. 2003
Az.: B 1-16/2004

Die Landessynode hat auf ihrer Tagung vom 10. bis 14. November 2003 folgenden Haushalt der EKvW für das Haushaltsjahr 2004 beschlossen:

Allgemeiner Haushalt

| | Einnahmen € | Ausgaben € |
|--|----------------|---------------|
| 0 Allgemeine kirchliche Dienste | 67.800 | 5.066.600 |
| 1 Besondere kirchliche Dienste | 193.000 | 5.338.700 |
| 2 Kirchliche Sozialarbeit | 0 | 1.697.500 |
| 3 Gesamtkirchl. Aufgaben, Ökumene, Weltmission | 406.400 | 406.400 |
| 4 Öffentlichkeitsarbeit | 0 | 1.645.500 |
| 5 Bildungswesen und Wissenschaft | 5.100 | 10.281.400 |
| 7 Rechtsetzung, Leitung, Verwaltung | 3.001.500 | 17.511.300 |
| 8 Verwaltung d. Allg. Finanzvermögens | 3.109.100 | 1.071.100 |

| | Einnahmen € | Ausgaben € |
|-------------------------------|-------------------|-------------------|
| 9 Allgemeine Finanzwirtschaft | 37.940.800 | 1.705.200 |
| Gesamtsumme | 44.723.700 | 44.723.700 |

Haushalt EKD-Finanzausgleich

| | | |
|-------------------------------|-------------------|-------------------|
| 9 Allgemeine Finanzwirtschaft | 16.300.000 | 16.300.000 |
| | 16.300.000 | 16.300.000 |

Sonderhaushalt Teil I

| | | |
|---|-------------------|-------------------|
| 3 Gesamtkirchl. Aufgaben, Ökumene und Weltmission | 2.618.500 | 16.199.500 |
| 4 Öffentlichkeitsarbeit | 0 | 430.000 |
| 5 Bildungswesen und Wissenschaft | 0 | 500.000 |
| 7 Rechtsetzung, Leitung, Verwaltung | 0 | 1.991.400 |
| 9 Allgemeine Finanzwirtschaft | 27.279.400 | 10.777.000 |
| | 29.897.900 | 29.897.900 |

Sonderhaushalt Teil II

| | | |
|---------------------------------|--------------------|--------------------|
| 0 Allgemeine kirchliche Dienste | 8.865.000 | 141.422.200 |
| 9 Allgemeine Finanzwirtschaft | 136.517.200 | 3.960.000 |
| | 145.382.200 | 145.382.200 |

Sonderhaushalt Teil III

| | | |
|-------------------------------|------------------|------------------|
| 9 Allgemeine Finanzwirtschaft | 5.012.000 | 5.012.000 |
| | 5.012.000 | 5.012.000 |

Gesamtübersicht

| | | |
|------------------------------|--------------------|-------------|
| Allgemeiner Haushalt | Einnahmen | 44.723.700 |
| | Ausgaben | 44.723.700 |
| | Über-/Zuschuss (-) | 0 |
| Haushalt EKD-Finanzausgleich | Einnahmen | 16.300.000 |
| | Ausgaben | 16.300.000 |
| | Über-/Zuschuss (-) | 0 |
| Sonderhaushalt Teil I | Einnahmen | 29.897.900 |
| | Ausgaben | 29.897.900 |
| | Über-/Zuschuss (-) | 0 |
| Sonderhaushalt Teil II | Einnahmen | 145.382.200 |
| | Ausgaben | 145.382.200 |
| | Über-/Zuschuss (-) | 0 |
| Sonderhaushalt Teil III | Einnahmen | 5.012.000 |
| | Ausgaben | 5.012.000 |
| | Über-/Zuschuss (-) | 0 |
| | Gesamt-Einnahme | 241.315.800 |
| | Gesamt-Ausgabe | 241.315.800 |
| | Über-/Zuschuss (-) | 0 |

Bestätigung von Notverordnungen/ gesetzesvertretenden Verordnungen

Landeskirchenamt Bielefeld, 04. 12. 2003
Az.: 33128-II/03/A 09-01

Die Landessynode hat am 13. November 2003

1. die gesetzvertretende Verordnung zur Ausführung des Pfarrausbildungsgesetzes der Evangelischen Kirche der Union vom 20. Februar 2003 (KABl. 2003 S. 102),
2. die gesetzvertretende Verordnung zur Änderung dienstrechtlicher Bestimmungen vom 20. Februar 2003 (KABl. 2003 S. 103, 104),
3. die gesetzvertretende Verordnung zur Änderung des Maßnahmengesetzes vom 20. März 2003 (KABl. 2003 S. 128, 129),
4. die gesetzvertretende Verordnung über die Aufnahme und die Wiederaufnahme in die evangelische Kirche in Wiedereintrittsstellen in der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 17. Juli 2003 (KABl. 2003 S. 218),
5. die gesetzvertretende Verordnung zur Änderung des Maßnahmengesetzes vom 18. September 2003 (KABl. 2003 S. 316),
6. die gesetzvertretende Verordnung zur Änderung der gesetzvertretenden Verordnung über die zentrale Beihilfeabrechnung vom 12. Juni 2003 (KABl. 2003 S. 182),
7. die Notverordnung/gesetzvertretende Verordnung zur Änderung des Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrechts der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten vom 18./26. September 2003 (KABl. 2003 S. 316) und
8. die gesetzvertretende Verordnung zur Änderung der Predigerbesoldungs- und -versorgungsordnung vom 18. September 2003 (KABl. 2003 S. 315)

gemäß Artikel 144 Abs. 2 der Kirchenordnung bestätigt.

Bewertung der Personalunterkünfte

Landeskirchenamt Bielefeld, 08. 12. 2003
Az.: 46681/03/A 07-02

Auf Grund von § 4 Satz 2 der nachstehenden Ordnung hat die Geschäftsstelle der Rheinisch-Westfälisch-Lippischen Arbeitsrechtlichen Kommission die für das Jahr 2004 geltenden Sätze für die Bewertung der Personalunterkünfte für kirchliche Mitarbeiter ermittelt. Sie werden hiermit bekannt gemacht.

Bewertung der Personalunterkünfte für das Jahr 2004

Nach § 4 Satz 1 der Ordnung über die Bewertung der Personalunterkünfte für kirchliche Mitarbeiter erhöhen oder vermindern sich die in § 3 Abs. 1 und Abs. 4 Unterabs. 3 dieser Ordnung genannten Beträge

zu demselben Zeitpunkt und um denselben Prozentsatz, um den der auf Grund § 17 Satz 1 Nr. 3 SGB IV in der Sachbezugsverordnung allgemein festgesetzte Wert für Wohnungen mit Heizung und Beleuchtung erhöht oder vermindert wird.

Der maßgebende Bezugswert ist durch die Verordnung zur Änderung der Sachbezugsverordnung und der Beitragsüberwachungsverordnung vom 23. Oktober 2003 (BGBl. I 2003 S. 2103 (www.bund.de) vom 1. Januar 2004 an von bisher 189,80 € auf 191,70 € monatlich, also um 1 % erhöht worden. Um diesen Prozentsatz erhöhen sich daher von 1. Januar 2004 an die in § 3 Abs. 1 und Abs. 4 Unterabs. 3 der o. a. Ordnung genannten Beträge.

§ 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Ordnung ist daher vom 1. Januar 2004 an in folgender Fassung anzuwenden:

„(1) Der Wert der Personalunterkünfte wird wie folgt festgelegt:

| Wertklasse | Personalunterkünfte | € je m ² Nutzfläche monatlich |
|------------|---|--|
| 1 | ohne ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen | 6,44 |
| 2 | mit ausreichenden Gemeinschaftseinrichtungen | 7,14 |
| 3 | mit eigenem Bad oder eigener Dusche | 8,15 |
| 4 | mit eigener Toilette und eigenem Bad oder eigener Dusche | 9,08 |
| 5 | mit einer Kochnische und Toilette sowie eigenem Bad oder eigener Dusche | 9,67 |

An die Stelle des Betrages von „3,82 €“ in § 3 Abs. 4 Unterabs. 3 der o. a. Ordnung tritt der Betrag von „3,86 €“.

Nachwahl in die Disziplinarkammer der Evangelischen Kirche von Westfalen

Landeskirchenamt Bielefeld, 24. 11. 2003
Az.: A. 12-03

Als Nachfolger von Herrn Gerhard Webers hat die Landessynode 2003 Herrn Manfred Möller, Bochum, zum 1. stellvertretenden nichtordinierten Beisitzer der Disziplinarkammer der Evangelischen Kirche von Westfalen für den Rest der Amtszeit bis zum 31. Dezember 2004 gewählt.

Bekanntmachung des Siegels des Evangelischen Kirchenkreises Münster

Landeskirchenamt Bielefeld, 19. 11. 2003
Az.: 41602/Münster I Beih.

Der frühere Kirchenkreis Münster, der mit Wirkung vom 1. Januar 2003 den Namen Evangelischer Kirchenkreis Münster trägt, führt nunmehr folgendes Siegel:



Die Bekanntmachung des Siegels erfolgt auf Grund von § 26 der Richtlinien für das Siegelwesen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Siegelordnung) vom 31. August 1965 (KABl. 1966 S. 137).

Das bisher geführte Siegel ist außer Kraft gesetzt und eingezogen.

Bekanntmachung des Siegels des Friedhofverbandes evangelischer Kirchengemeinden in Bad Oeynhausen, Kirchenkreis Vlotho

Landeskirchenamt Bielefeld, 18. 11. 2003
Az.: 42683/Oeynhausen Friedhofverband 9 S

Der mit Wirkung vom 1. Juli 1977 errichtete Friedhofverband evangelischer Kirchengemeinden in Bad Oeynhausen führt nunmehr folgendes Siegel:



Die Bekanntmachung des Siegels erfolgt auf Grund von § 26 der Richtlinien für das Siegelwesen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Siegelordnung) vom 31. August 1965 (KABl. 1966 S. 137).

Das bisher geführte Siegel ist außer Kraft gesetzt und eingezogen.

Bekanntmachung des Siegels der Evangelischen Kirchengemeinde Buschhütten, Kirchenkreis Siegen

Landeskirchenamt Bielefeld, 12. 11. 2003
Az.: 36785/Buschhütten 9 S

Die durch Teilung der ehemaligen Evangelischen Kirchengemeinde Ferndorf mit Wirkung vom 1. April 1960 entstandene Evangelische Kirchengemeinde Buschhütten führt nunmehr folgendes Siegel:



Die Bekanntmachung des Siegels erfolgt auf Grund von § 26 der Richtlinien für das Siegelwesen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Siegelordnung) vom 31. August 1965 (KABl. 1966 S. 137).

Das bisher geführte Siegel ist außer Kraft gesetzt und eingezogen.

Bekanntmachung des Siegels der Evangelischen Kirchengemeinde Eichlinghofen, Kirchenkreis Dortmund-Süd

Landeskirchenamt Bielefeld, 19. 11. 2003
Az.: 38799/Eichlinghofen 9 S

Die in der Reformationszeit evangelisch gewordene Evangelische Kirchengemeinde Eichlinghofen führt nunmehr folgendes Siegel:



Die Bekanntmachung des Siegels erfolgt auf Grund von § 26 der Richtlinien für das Siegelwesen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Siegelordnung) vom 31. August 1965 (KABl. 1966 S. 137).

Das bisher geführte Siegel ist außer Kraft gesetzt und eingezogen.

Bekanntmachung des Siegels der Evangelischen Kirchengemeinde Langendreer, Evangelischer Kirchenkreis Bochum

Landeskirchenamt Bielefeld, 20. 11. 2003
Az.: 36448/Langendreer 9 S

Die durch Vereinigung der früheren Evangelischen Kirchengemeinde Langendreer, der früheren Evangelischen Kirchengemeinde Langendreer-Süd, der früheren Evangelischen Kirchengemeinde Langendreer-West und der früheren Evangelischen Kirchengemeinde Langendreer-Wilhelmshöhe mit Wirkung vom 1. Januar 2002 neu gebildete Evangelische Kirchengemeinde Langendreer führt nunmehr folgendes Siegel:



Die Bekanntmachung des Siegels erfolgt auf Grund von § 26 der Richtlinien für das Siegelwesen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Siegelordnung) vom 31. August 1965 (KABl. 1966 S. 137).

Das bisher geführte Siegel ist außer Kraft gesetzt und eingezogen.

Seminar für Gemeinde-Pfarramtssekretärinnen des Westfälisch-Lippischen Verbandes der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im evangelisch-kirchlichen Verwaltungsdienst

Programm: 1. Tag

| | |
|-----------|---|
| 10:00 Uhr | Anreise |
| 10:30 Uhr | Begrüßung WLV (Herr Edler/Herr Boseck) |
| 10:45 Uhr | Sozialversicherung und Zusatzversorgung (Herr Boseck) Neues aus dem Sozial- und Zusatzversorgungsrecht |
| 12:30 Uhr | Mittagessen |
| 14:00 Uhr | Archiv/Archivrecht (Herrn Günther, Landeskirchenamt) |
| 15:30 Uhr | Kaffeetrinken |
| 16:00 Uhr | Meldewesen (Herr Rosenkötter/ Herr Höweler, Landeskirchenamt) |
| 18:30 Uhr | Abendessen |
| 19:00 Uhr | Gesprächsabend am Kamin/ Fragen aus der Praxis |

Programm: 2. Tag

| | |
|-----------|--|
| 8:30 Uhr | Frühstück |
| 9:30 Uhr | Kirchenbuchrecht (Herr Höweler, Landeskirchenamt) |
| 11:30 Uhr | Zusammenfassung und Auswertung (Herr Edler) |
| 12:00 Uhr | Mittagessen Anschließend Abreise |

Tagungsort: Ev. Tagesstätte „Haus Nordhelle“
Zum Koppenkopf 3
58540 Valbert

Termine: 22. März 2004 bis 23. März 2004
oder
24. Mai 2004 bis 25. Mai 2004

Die Seminargebühr beträgt für Mitglieder
des Berufsverbandes 90,00 €
für Nichtmitglieder 100,00 €,
sie wird mit der Anmeldebestätigung erhoben.

In den Seminargebühren sind alle Kosten enthalten
(Arbeitsunterlagen, Verpflegung, Übernachtung im
Einzelzimmer, Pausengetränke).

Anmeldungen werden in der Reihenfolge des Ein-
gangs berücksichtigt.

Anmeldeschluss ist der 31. Januar 2004.

Anmeldungen an den Vorsitzenden des Ausschusses
für Fortbildung und Veranstaltungen

Herrn Werner Boseck, c/o KZVK, Postfach 10 22 41,
44022 Dortmund.

Redaktionsschlussstermine für das Kirchliche Amtsblatt

Landeskirchenamt Bielefeld, 01. 12. 2003
Az.: A 03-05/15

Nachstehend geben wir die Redaktionsschlussstermine
für das Jahr 2004 bekannt. Texte, die nach den ange-
gebenen Terminen bei der Redaktion des Kirchlichen
Amtsblattes eingehen, können erst für das jeweils
nächste Amtsblatt berücksichtigt werden.

| Ausgabe | Redaktionsschluss | voraussichtliches Erscheinungs- datum |
|----------------|-------------------------|---|
| Januar 2004 | 19. 01. 2004, 12.00 Uhr | 30. 01. 2004 |
| Februar 2004 | 16. 02. 2004, 12.00 Uhr | 27. 02. 2004 |
| März 2004 | 19. 03. 2004, 9.00 Uhr | 31. 03. 2004 |
| April 2004 | 19. 04. 2004, 12.00 Uhr | 30. 04. 2004 |
| Mai 2004 | 17. 05. 2004, 12.00 Uhr | 31. 05. 2004 |
| Juni 2004 | 18. 06. 2004, 09.00 Uhr | 30. 06. 2004 |
| Juli 2004 | 19. 07. 2004, 12.00 Uhr | 30. 07. 2004 |
| August 2004 | 16. 08. 2004, 12.00 Uhr | 31. 08. 2004 |
| September 2004 | 20. 09. 2004, 12.00 Uhr | 30. 09. 2004 |
| Oktober 2004 | 18. 10. 2004, 12.00 Uhr | 29. 10. 2004 |
| November 2004 | 15. 11. 2004, 12.00 Uhr | 30. 11. 2004 |
| Dezember 2004 | 16. 12. 2004, 12.00 Uhr | 30. 12. 2004 |

Die Redaktion behält sich vor, im Einzelfall von der Herausgabe eines Amtsblattes abzusehen, wenn unter Beachtung von Terminvorgaben nur wenige, vom Umfang her geringe Veröffentlichungstexte vorliegen.

Persönliche und andere Nachrichten

Ordiniert wurden:

Pfarrer z. A. Thorsten **D i e t z** am 12. Oktober 2003 in Ickern;

Pfarrer z. A. Holger **E r d m a n n** am 9. November 2003 in Steinfurt-Borghorst

Pfarrer z. A. Michael **M e r t i n s** am 28. September 2003 in Paderborn;

Pfarrer z. A. Hans-Christoph **M ö h l e r** am 26. Oktober 2003 in Ummeln;

Pfarrerinnen z. A. Renata **P e n s e** am 28. September 2003 in Hagen;

Pfarrerinnen z. A. Dorothee **Z a b e l - D a n g e n d o r f** am 19. Oktober 2003 in Siegen-Eiserfeld;

Pfarrerinnen z. A. Christiane **Z i n a** am 14. September 2003 in Oer-Erkenschwick.

Berufen sind:

Pfarrerinnen Annette **B a c k** zur Pfarrerin der Ev. Kirchengemeinde Wellinghofen, Pfarrstelle 3.2, Kirchenkreis Dortmund-Süd;

Pfarrer Niels **B a c k** zum Pfarrer der Ev. Kirchengemeinde Wellinghofen, Pfarrstelle 3.1, Kirchenkreis Dortmund-Süd;

Pfarrer Alfred **G r o t e** zum Pfarrer der Ev. Kirchengemeinde Mark, 1. Pfarrstelle, Kirchenkreis Hamm;

Pfarrer Markus **M a l i t t e** zum Pfarrer der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Spenge, 4. Pfarrstelle, Kirchenkreis Herford.

Freigestellt worden sind:

Pfarrer Harald **K l ö p p e r**, Gemeindedienst für Mission und Ökumene, infolge Berufung für einen EKD-Auslandsdienst in Windhoek/Namibia.

Auf eigenen Antrag entlassen worden ist:

Pfarrer Adrian **T i l l m a n n s**, JVA Bochum, mit Ablauf des 2. Dezember 2003.

In den Ruhestand getreten ist:

Pfarrer im Probedienst (Entsendungsdienst) Udo **T a n z m a n n**, Kirchenkreis Lübbecke, zum 1. Januar 2004.

Verstorben ist:

Pfarrer i. R. Werner **S t a m m**, zuletzt Pfarrer in der Ev. Kirchengemeinde Dortmund-Eichlinghofen, Kirchenkreis Dortmund-Süd, am 17. November 2003, im Alter von 93 Jahren.

Zu besetzen sind:

a) **Die Kreispfarrstellen, für die Bewerbungen an die Superintendentinnen/die Superintendenten zu richten sind:**

b) **Die Gemeindepfarrstellen, für die Bewerbungen an die Presbyterien über die Superintendentin/den Superintendenten des jeweiligen Kirchenkreises zu richten sind:**

I. Kirchengemeinden mit Luthers Katechismus:

II. Kirchengemeinden mit dem Heidelberger Katechismus

Ernannt ist:

Herr Studienrat i. K. Guido Laban an der Ev. Gesamtschule Gelsenkirchen-Bismarck zum Gesamtschulrektor i. K. mit Wirkung vom 2. Dezember 2003.

Kirchenmusikalische Prüfungen:

Die Urkunde A über die Anstellungsfähigkeit haben erhalten:

– als A-Kirchenmusikerin/A-Kirchenmusiker

Die Kleine Urkunde über die Anstellungsfähigkeit hat nach Ablegung der entsprechenden Prüfung erhalten:

– als C-Kirchenmusikerin/C-Kirchenmusiker

– als C-Chorleiter

Stellenangebot:

Die Ev. Kirchengemeinde Meschede und die Ev. Kirche von Westfalen suchen zum 1. April 2004 oder später

eine Pfarrerin/einen Pfarrer für die 3. Pfarrstelle.

Die Pfarrstelle der Kirchengemeinde ist zur Hälfte (50 %) mit einem landeskirchlichen Auftrag, dem Regionaldienst des Amtes für Mission, Ökumene und kirchliche Weltverantwortung (MÖWe) für den Gestaltungsraum Arnsberg-Soest verbunden.

Die Kirchengemeinde Meschede hat ca. 4.800 Gemeindeglieder, 4 Kirchen und 3 Pfarrstellen. Neben der Kernstadt gehören einige Dörfer zur Gemeinde.

Die 3. Pfarrstelle ist im Gemeinsamen Kirchenzentrum angesiedelt. In diesem Gemeindezentrum leben, feiern und arbeiten die evangelische und eine benachbarte katholische Kirchengemeinde unter einem Dach in guter ökumenischer Partnerschaft zusammen.

Wir wünschen uns einen Pfarrer/eine Pfarrerin, der/die lebensnah und kreativ die biblische Botschaft verkündigt, der/die aktiv auf Menschen zugeht, sie besucht und fantasievoll zusammen mit Mitarbeitenden und Pfarrerkollegen nach Wegen sucht, Gemeinde aufzubauen und ihr Leben mit Kirchennahen und Kirchenfernen zu gestalten.

Die Kreisstadt Meschede liegt eingebettet in die schöne Sauerländer Landschaft mit Wasser- und Wintersportmöglichkeiten und bietet ein reges kulturelles Leben. Vor Ort sind alle weiterführenden Schulformen vertreten.

Für die Arbeit in der Region ist ein Führerschein erforderlich.

Gute englische Sprachkenntnisse sind Voraussetzung, Kenntnisse in anderen Sprachen sind von Vorteil.

Für den Bereich des Regionaldienstes erwarten wir von dem Stelleninhaber/der Stelleninhaberin

- die Förderung der konkreten Beziehungen zu den ACK-Kirchen (inkl. Catholica) und mit den Partnerkirchen der EKvW (insbesondere den Mitgliedskirchen der VEM) sowie der beiden Kirchenkreise und ihrer Gemeinden,
- die Beratung der beiden Kirchenkreise bei der Ausrichtung ihrer Arbeit im Bereich von Mission, Ökumene und kirchlicher Weltverantwortung,
- die Förderung der Beteiligung an Aktionen, Campaignen und Initiativen wie z. B. im Rahmen der Dekade zur Überwindung von Gewalt oder der kirchlichen Entwicklungszusammenarbeit.

Ein modernes Pfarrhaus neben dem Kirchenzentrum steht zur Verfügung.

Auskunft erteilen die Pfarrer der Kirchengemeinde und der Leiter des Amtes für MÖWe, Pfr. Peter Ohligschläger (02 31 / 54 09-72).

Bewerbungen sind bis 31. Dezember 2003 über den Superintendenten des Kirchenkreises Arnsberg, Pfarrer Lothar Kuschnik, Clemens-August-Str. 10, 59821 Arnsberg, an das Presbyterium der Kirchengemeinde, Meschede, z. Hd. des Vorsitzenden, Pfr. H.-J. Bäumer zu richten.

Voraussetzung für eine Bewerbung ist die Anstellungsfähigkeit zur Pfarrerin/zum Pfarrer der EKvW. Bei der Bewerbung können auch Pfarrerinnen und Pfarrer der Evangelisch-reformierten Kirche, der Evangelischen Kirche im Rheinland und der Lippischen Landeskirche berücksichtigt werden.

Das Landeskirchenamt hat sich die berufliche Förderung von Frauen zum Ziel gesetzt und sieht Bewerbungen von Frauen mit besonderem Interesse entgegen.

Neu erschienene Bücher und Schriften

Die Buchbesprechungen werden allein von den jeweiligen Rezensenten verantwortet

Webers, Gerhard: **„Vereinigung, Verbindung und Teilung von Kirchengemeinden und Kirchenkreisen in der Evangelischen Kirche von Westfalen“**; Europäische Hochschulschriften Bd. 3770; Frankfurt a. M.; Berlin u. a.; Peter Lang 2003; zugl. Münster/Westf. Univ. Diss 2003; 200 Seiten; ISBN 3-631-51601-0.

Die von Prof. Dr. Ehlers betreute Dissertation, trifft eine kirchenrechtliche Nahtstelle in bewegten Zeiten. Es geht um nichts geringeres als die juristisch gesicherte Veränderung des territorialen Umfangs der kirchlichen Körperschaften innerhalb der EKvW. Der Autor, Rechtsanwalt und nebenamtliches Mitglied

der Kirchenleitung, hat die ca. 200 Seiten starke und tief gegliederte Arbeit in sieben Teile unterschieden. Der Erste Teil führt knapp in die Bedeutung von Kirchengemeinde und Kirchenkreis als Teil der größeren Territorial-Kirche ein. Dann folgen Abschnitte zur Vereinigung und Teilung der kirchlichen Körperschaften sowie zur pfarramtlichen Verbindung. Der abschließende siebte Teil ist dem Rechtsschutz im Zusammenhang mit den zuvor bezeichneten kirchlichen Neugliederungen gewidmet. Als praktischen Anschauungsmaterial finden sich im Anhang eine Reihe von konkreten Urkundsbeispielen sowie eine Übersicht zu den gesetzlichen Vorschriften.

Webers nähert sich biblisch der Grundfrage nach der theologischen Gestalt von Kirchengemeinde um dann die Kirchengemeinde rechtlich „als die örtlich begrenzte und rechtlich anerkannte Einheit, in der sich das kirchliche Leben in Verkündigung, Verwaltung der Sakramente, christlicher Unterweisung und christlicher Liebestätigkeit entfaltet.“ (S. 37) zu beschreiben.

Der Leser mit praktischem Anliegen findet sich schnell zurecht und wird in gut lesbarer Form über die wesentlichen Aspekte informiert. Es sei darauf hingewiesen, das Art. 70 II KO keine Formvorschrift im Sinne des § 125 BGB ist (missverständlich, S. 45). Im Bereich der pfarramtlichen Verbindung (S. 107–110) sollte rein praktisch auch hier die – an anderer Stelle (S. 61 f.) erläuterte – Frage der Patronatspfarrstelle mitbedacht werden. Webers hat an mehreren Stellen rechtspolitische Anregungen begründet (bspw. S. 104, 128, 181 f.).

Es gelingt dem Autor die weitverzweigte Materie schlank zu halten und sich nicht an Diskussionen mit dem Risiko auf Abwege zu geraten zu beteiligen. Der Preis besteht darin, das die pragmatische Ergebnisorientierung gelegentlich die Lust am Abwägen aller Argumente verdrängt. Wer das Werk ratsuchend zur Hand nimmt, wird zutreffende und knappe Formulierungen finden (hingewiesen sei hier auf Darstellung der Stellung der Kirchengemeinde auf S. 182–190), auch dort wo theologische Aspekte Gewicht gewinnen, wie bei der Frage des Bekenntnisstandes.

Hans-Tjabert Conring

Wind/Schimana/Wichmann/Langer: **„Öffentliches Dienstrecht“**; 5. Auflage Kohlhammer/Deutscher Gemeindeverlag; Stuttgart 2002; 740 Seiten; kartoniert; 39 €; ISBN 3-555-01239-8.

Der „Wind“ stellt in einer übersichtlichen Zusammenfassung das Recht aller Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung zusammenhängend dar. In einem ersten Teil wird umfassend das allgemeine Beamtenrecht, in einem zweiten Teil das Besoldungs-, Versorgungs-, Disziplinar- und Personalvertretungsrecht sowie in einem dritten Teil das Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst dargestellt. Insbesondere die übersichtliche, aber umfassende Darstellung des Beamtenrechts dürfte bei allgemeinen Fragen des Beamtenrechts auch in kirchlichen Dienststellen, in denen Kirchenbeamte tätig sind, eine gute Hilfe sein.

Besonders hilfreich aber wird der Teil III (Arbeitsrecht) gerade für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sein können, die in der Personalverwaltung tätig sind

und – neben dem allgemeinen Überblick über das Arbeitsrecht (1. Abschnitt) – im Arbeitsalltag arbeitsrechtliche Fragen lösen müssen. Der 4. Abschnitt (Individualarbeitsrecht) stellt eine ausgezeichnete Hilfe im Alltag dar, in dem trotz seiner Kürze gegenüber dem 1. und 2. Teil die gegenseitigen Rechte und Pflichten und all die Fragen, die sich bei Verletzung derselben ergeben, ausgezeichnet dargelegt sind.

Insgesamt ist deshalb das Werk gerade für den Bereich des Arbeitsrechts eine ausgezeichnete Hilfe auch für kirchliche Einrichtungen, mag auch ein Mangel darin gesehen werden, dass die besonderen kirchlichen Spezifika wie etwa Probleme der besonderen Loyalitätspflichten im kirchlichen Raum wie auch das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht angesichts der Beschränkung des Werkes auf den nicht-kirchlichen öffentlichen Dienst keine Berücksichtigung gefunden haben.

Martin Kleingünther

Nissel: **„Das neue Stiftungsrecht – Stiftungen bürgerlichen Rechts“**; Nomos Verlagsgesellschaft; Baden-Baden 2002; 165 Seiten; broschiert; 24,90 €; ISBN 3-7890-8021-7.

Gegenwärtig gibt es in Deutschland rund 12.000 rechtsfähige Stiftungen bürgerlichen Rechts. Über ein Drittel davon ist zwischen 1990 und 2000 entstanden – Grund genug für den Gesetzgeber, sich mit der Modernisierung des Stiftungsrechts zu befassen. So wurden in der 14. Legislaturperiode des Deutschen Bundestags zwei für die Stiftungen bedeutsame Gesetze verabschiedet: das Gesetz zur weiteren steuerlichen Förderung von Stiftungen vom 14. Juli 2000 und das Gesetz zur Modernisierung des Stiftungsrechts vom 15. Juli 2002. Mit Letzterem wurden die in den §§ 80 bis 88 BGB normierten Stiftungsvorschriften geändert. Das Buch behandelt das seit dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes am 1. September 2002 geltende Stiftungsprivatrecht.

Der Autor gibt zunächst einen Überblick über die der Gesetzesänderung vorangegangene Diskussion zu einer Stiftungsrechtsreform. Er stellt die verschiedenen Gesetzentwürfe und Entschließungsanträge, beginnend mit dem Entwurf der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN aus dem Jahr 1997, sowie die Aktivitäten der im Jahr 2000 von der Bundesministerin der Justiz ins Leben gerufenen Bund-Länder-Arbeitsgruppe Stiftungsrecht dar, die letztlich zum Gesetz zur Modernisierung des Stiftungsrechts geführt haben. Wesentliche Neuerungen des Gesetzes sind der Rechtsanspruch des Stifters auf Anerkennung der Stiftung, eine einheitliche und abschließende Aufzählung der Voraussetzungen für die Anerkennung im BGB, die Zulässigkeit aller gemeinwohlkonformen Zwecke und das Ersetzen des Begriffs „Genehmigung“ durch „Anerkennung“. Auf die Einführung einer Registerpflicht für Stiftungen ist verzichtet worden.

Auf die genannten Neuerungen geht das Buch ausführlich ein. Der Begriff der Stiftung, für den das BGB keine Definition vorgibt, wird unter Darstellung verschiedener Stiftungsarten erklärt. Es folgt eine detaillierte Erläuterung der Errichtung einer rechtsfähigen Stiftung bürgerlichen Rechts nach den geän-

dernten Vorgaben des BGB, wobei sowohl die Position des Stifters als auch die der Stiftungsaufsichtsbehörde berücksichtigt wird. Auf Sonderformen rechtsfähiger Stiftungen wie Stiftungen von Todes wegen, kirchliche Stiftungen, Bürgerstiftungen, Familienstiftungen u. a. wird dabei explizit eingegangen.

In den folgenden Kapiteln werden weitere Themen behandelt, die im Zuge der Gesetzesänderung diskutiert worden sind: die Frage der Einführung eines Stiftungsregisters mit Publizitätswirkung, die Rolle der Stiftungsaufsicht und die Frage der Rechnungslegungs- und Publizitätspflicht. Des Weiteren wird ein Überblick über die Stiftungsgesetzes der Länder gegeben und auf deren Reformbedarf im Zuge der bundesgesetzlichen Änderungen hingewiesen. Den besonderen steuerlichen Vergünstigungen aufgrund des Gesetzes zur weiteren steuerlichen Förderung von Stiftungen vom 14. Juli 2000 ist das abschließende Kapitel gewidmet.

Der ausführliche Anhang enthält eine Übersicht zur Stiftungsaufsicht in den Ländern, die geänderten Gesetzestexte des Stiftungsprivat- und -steuerrechts sowie verschiedene parlamentarische Dokumente aus dem Vorfeld der Gesetzesänderungen.

Das Buch gibt einen guten Überblick über das neue Stiftungsrecht, vor allem im Bereich des Privatrechts. Die Hintergründe, die zur Gesetzesänderung geführt haben, werden umfassend dargestellt. Als informativer Leitfaden eignet es sich daher für alle, die mit dem Stiftungswesen befasst sind, sei es als Stiftungspraktiker, als Rechtsberater oder als Stiftungsaufsichtsbehörden.

Martina Linnemann

Bohren, Rudolf: **„Wege in die Freude. Predigten“** (Predigt heute, Bd. 2); Hartmut Spenner Verlag; Waltrop 2003; 200 Seiten; kartoniert; 14 €, ISBN 3-89991-003-6.

„Wo du Gottes Wort wiederholst, bist du nicht länger dein eigener Sklavenhalter, der dich hetzt und jagt, da kommst du zu den Worten, die Geist sind und Leben“ (S. 72), so bringt Rudolf Bohren sein Verständnis von Predigtarbeit auf den Punkt. Für seine eigenen Predigten ist das Zeugnis der Heiligen Schrift unaufgebbar. Sie ist für ihn Grundlage und Norm seiner Verkündigung. Deutlich wird dies in Bohrens neuesten Predigtband **„Wege in die Freude“**, der 31 Predigten aus den letzten Jahren enthält. Aus allen Predigten, auch aus den beiden Gedenkpredigten (Bestattungsansprachen) spricht die Freude über die Verkündigung des Evangeliums, das den Hörern „Wege in die Freude“ aufzeigen soll. Anders als bei vielen akademischen Theologen (Bohren war von 1958 bis 1972 zunächst Professor für Praktische Theologie in Wuppertal und von 1974 bis 1988 dann in gleicher Funktion in Heidelberg tätig) gelingt Bohren eine sachgemäße Übersetzung der Heiligen Schrift in die aktuellen Denk- und Verstehensmöglichkeiten. Dabei gilt für ihn: „Wo die Heilige Schrift zur Lehrerin wird, geht den Studenten, den Studierten wie den Unstudierten, allemal ein Licht auf“ (S. 55).

Dirk Fleischer

Deichgräber, Reinhard: „**Der Tag ist nicht mehr fern**“. Betrachtungen zu Liedern von Jochen Klepper; Vandenhoeck & Ruprecht; Göttingen 2002; 119 Seiten; kartoniert; 12,90 €; ISBN 3-525-60406-8.

Jochen Klepper hat „Kirchenlieder“ hinterlassen, die z. T. – so Jürgen Henkys – „Lieder von vollkommener Reife“ (zit. S. 25) sind. Reinhard Deichgräber legt Betrachtungen zu zwölf Liedern vor, zu denen das Adventslied „Die Nacht ist vorgedrungen“ und das Weihnachtslied „Du Kind, zu dieser heiligen Zeit“ gehören. Deichgräbers Betrachtungen sind einfühlsam, zu nachdenklicher Besinnung führend, meditativ im besten Sinn. Sie erweisen sich stets neu als spirituelle Perlen. Am Schluss des schönen Bändchens formuliert Deichgräber vorsichtige „Fragen an Jochen Klepper“, denen ein „Dank“ an ihn folgt. In knapper Zusammenfassung kann die Botschaft von Kleppers Liedern „als Trost und Ermutigung“ (S. 117) charakterisiert werden. „Falls sich jemand für unsere Zeit lustigere, optimistischere, lebensfrohere, selbstbewusstere Lieder wünscht – wer von uns weiß, ob wir nicht bald in einer Zeit leben werden, in der uns die lebensfrohen und optimistischen Töne im Hals stecken bleiben. Unter solchen Umständen können Kleppers Lieder ganz neu zu uns sprechen. Und vielleicht, es könnte ja sein, hat diese Zeit bereits begonnen“ (ebd.).

Deichgräbers Meditationen erfreuen nicht nur gottesdienstlich geprägte Menschen, denn sie haben einen missionarischen Zug. Für Liedpredigten sind sie sehr gut geeignet.

Karl-Friedrich Wiggermann

Ebach/Gutmann/Frettlöh/Weinrich (Hrsg.): „**Gretchenfrage: Von Gott reden – aber wie?**“ Band I (Jabboq, Bd. 2); Chr. Kaiser/Gütersloher Verlagshaus GmbH; Gütersloh 2002, 193 Seiten, 19,95 €; ISBN 3-579-05188-1.

Das genannte Buch ist der zweite Band aus der Reihe Jabboq – einer Reihe, deren Anliegen und Ziel das „Überschreiten“ (S. 7) ist. Überschritten werden in diesem aus sieben Beiträgen bestehenden Buch feste Fächergrenzen der Theologie, aber auch der Raum der (evangelischen) Theologie an sich. Aus unterschiedlichen Perspektiven nähern sich die Autoren und Autorinnen der „Gretchenfrage“, verstanden als Frage nach Religion, Gott und Theologie. Im Einzelnen: „Was meine ich eigentlich, wenn ich Gott sage?“ fragt der Theologe Fulbert Steffensky (S. 24–35) und beleuchtet so den biographisch begründeten Wandel in seinem Gottesbild. Gotteslob und Zweifel – sie sind beide gewachsen. Heimat wird gefunden in geprägten, überlieferten – manchmal fremd anmutenden – Worten, wie es z. B. die Psalmen sind. Einen anderen Akzent setzt Michael Weinrich in seinem ausführlichen, fundamental-theologischen Beitrag: „Wir sind aber Menschen. Von der möglichen Unmöglichkeit, von Gott zu reden“ (S. 36–98). Barths Theologie aufnehmend und weiterführend wird die Ermöglichung menschlicher Rede von Gott in der Treue zur Bibel als Texte der Selbsterschließung Gottes herausgestellt. Dieses ist gleichzeitig ein Plädoyer, auch die Sperrigkeit biblischer

Texte – und damit ihre schöpferische Kraft, Wirklichkeit in neues Licht zu stellen – ernst zu nehmen. Das „Überschreiten“ gewohnter Grenzen wird ebenfalls besonders in dem exegetischen und hermeneutischen Beitrag der Theologin und Germanistin Ulrike Bail: „Die entsetzte Leserin. Ein Essay zum Ort Gottes in der Gewalt (Klgl 1, 12)“, S. 100–110 deutlich. Sie verspricht ihre Lektüre des Klagegedichtes mit einem Gedichtzyklus der kanadischen Lyrikerin Anne Carson und setzt sich so mit der Erfahrung von (Gottes) Gewalt auseinander. Deutlich wird damit auf eindringliche Weise, wie es gerade in den existentiellen Erfahrungen des Leides und der Gewalt um ein Ringen mit der An- und Abwesenheit Gottes geht, in dem die Widersprüche offen bleiben. Eine andere Perspektive eröffnet der Religionsphilosoph Victor Kal in seinem Beitrag: „Der Barmherzige (Ha-Rachaman) und die Freiheit des Menschen“ S. 111–126. Von der Erfahrung menschlicher Freundschaft ausgehend nimmt Kal die jüdische Tradition des gerechten und barmherzigen Gottes auf. Es geht somit in der Relation Gott-Mensch um Erwartungen und Verantwortung (Gerechtigkeit) und gleichzeitig um das barmherzige Urteil, das den Menschen nicht auf seine Vergangenheit festlegt. Analog zu menschlicher Freundschaft wird so Zukunft neu eröffnet, die in Freiheit zu ergreifen ist. Grenzüberschreitung im Diskurs mit einem anderen Medium sucht die Theologin Ulrike Eichler in ihrem Beitrag: „Der Körper Gottes oder Gott in den Zeiten des Krieges (S. 127–136). In ihrer Interpretation des David-und-Goliath-Gemäldes von M. Caravaggio stellt sie den lebendigen, bedürftigen und verletzten Körper – von dem ausgehend alle Ideen einer eindeutigen Opfer-Täter-Zuschreibung zerbrechen – in den Mittelpunkt der Wirklichkeitswahrnehmung. Ihm gilt das „ecce homo“ des Pilatus, hier geschieht die „Körperwerdung Gottes“ (S. 130). Im Hintergrund ihres Beitrages stehen die Erfahrungen des 11. Septembers, die wiederum von der Religionswissenschaftlerin Annette Wilke explizit zum Thema gemacht werden. Ihr ausführlicher Beitrag: „Aktuelles zur Gretchenfrage. ‚Wiederkehr des Religiösen‘ und mediale Inszenierung des ‚Kampfes der Kulturen‘“ (S. 137–171) ist eine Beschreibung der Rolle des Religiösen in der Aufnahme und Deutung der schrecklichen Ereignisse in den Medien und gleichzeitig ein Plädoyer für eine differenzierte Wahrnehmung – insbesondere bezüglich des Islambildes – dieser medialen Verarbeitung. Die Jabboq-Erzählung selbst nimmt abschließend die alttestamentliche Theologin Irma Fischer in ihrem Beitrag: „Jabboq. Der Fluss, der die Geschichte Israels spaltet“ (S. 172–190) in den Blick. Von der Bedeutung biblischer Flussüberschreitungen ausgehend weitet sie die Perspektive auf die Bedeutung von Frauen und Männern in der Geschichte Gottes mit seinem Volk. Während die Frauen in jeder Generation der Erzeltern das Volk erstreiten, erstreiten die Männer das Land. Die Überschreitung des Jabboq (und später des Jordans) markiert den Punkt, an dem die Erzeltern – als Männer und Frauen – zu jisra-el (GottestreiberInnen) werden. Die sieben markanten und lesenswerten Beiträge bilden zusammen ein höchst interessantes und empfehlenswertes Buch, das in vielperspektivischer Weise (neue) Zugänge zur Gottesfrage erschließt.

Gerade weil die Beiträge im Ansatz, in der Methode und in Hinblick auf ihren Referenzrahmen divergieren, spiegeln sie die Suche nach Wahrheit in Religion und Theologie in unterschiedlichen Erfahrungs- und Denkhorizonten wider und laden so dazu ein, sich selbst (weiter) auf die „Gretchenfrage“ einzulassen. Dabei gefällt besonders, dass das Buch die schwierigen und dunklen Momente dessen nicht ausblendet, sondern im Gegenteil explizit thematisiert.

Christine Kress

Albertz, Rainer: „**Die Exilszeit**“; 6. Jahrhundert v. Chr.; Biblische Enzyklopädie Bd. 7; Kohlhammer Verlag, Stuttgart, Berlin, Köln 2001; 344 Seiten; broschiert; 22,80 €; ISBN 3-17-012336-X.

Wer über Texte aus der Exilszeit zu predigen hat, tut sich häufig damit schwer, die Situation der Menschen im babylonischen Exil und in Juda angemessen darzustellen. Zwar hat sich mittlerweile weitgehend herumgesprochen, dass die Exilszeit keineswegs eine Zeit war, in der Juda nur noch von Hirten bevölkert war, während die Deportierten als Sklaven unter der Fuchtel peitschenschwingender Aufseher in erbarungswürdigen Zuständen lebten. Dennoch bleibt es häufig in Predigten oder Auslegungen bei holzschnittartigen Darstellungen dieser Epoche.

Wer hier weiterkommen will, dem sei das Buch von Rainer Albertz empfohlen, welches ein lebendiges und differenziertes Bild dieser Epoche zeichnet. Wie schon in seiner „Religionsgeschichte Israels in alttestamentlicher Zeit“ kombiniert Albertz Religionsgeschichte, Literaturgeschichte und Sozialgeschichte so, dass der religiöse Diskurs der unterschiedlichen Gruppen in Juda, im babylonischen Exil und im ägyptischen Exil deutlich wird. Dabei geht Albertz in methodischer Hinsicht noch einen Schritt weiter als in der „Religionsgeschichte Israels“, indem er nun auch Aspekte der Mentalitätsgeschichte einbezieht.

Seine Darstellung gliedert sich in vier Teile: Der erste Teil entwirft das biblische Bild der Exilsepoche und stellt die unterschiedlichen theologischen Exilskonzeptionen in der Bibel vor (Exil als verspielte Heilchance, als Ende der Geschichte, als Sabbatruhe für das Land). Im zweiten Teil rekonstruiert Albertz die

Geschichte der Exilsepoche und versucht, die unterschiedlichen jüdischen Gruppen in einen lebendigen Bezug zur Geschichte des neubabylonischen und frühen persischen Reiches zu setzen. Dabei erprobt er eine neue Methodik der Geschichtsschreibung, „welche die Mentalitätsgeschichte in die politische Geschichte hereinzieht und eine einseitige Parteinahme – etwa zugunsten Israels oder gar der babylonischen Gola – vermeidet.“ (S. 7) Den Hauptteil bildet der dritte Teil, in dem Albertz die biblische Literatur der Exilsepoche untersucht. Alle Literaturwerke, die Albertz der fraglichen Epoche zuordnet, werden ausführlich besprochen, nach ihrem theologischen und politischen Gehalt befragt und in ihren sozialgeschichtlichen Kontext eingeordnet. Im Hinblick auf die literarische Rekonstruktion nimmt Albertz sowohl ältere (Deuteronomistisches Geschichtswerk) als auch neuere Hypothesen der Forschung auf (exilische Vätergeschichte; Vierprophetenbuch) und entwickelt sie weiter. So rechnet er mit zwei Ausgaben der exilischen Vätergeschichte, drei deuteronomistischen Jeremiabüchern und zwei Editionen des Deuterocesaja-buches. Im abschließenden vierten Teil fasst Albertz den theologischen Ertrag der Exilszeit zusammen und bezieht ihn auf die Gegenwart. Dieser leider etwas knapp geratene Schlussteil gibt eine Reihe von weiterführenden Anregungen für Predigt und Unterricht. So liest Albertz den exilischen Diskurs über die gescheiterte Geschichte Israels als „ein erfolgreiches Lehrstück für einen höchst kreativen Umgang mit der Schuldgeschichte des eigenen Volkes, der wesentlich zu dessen Überleben beitrug. Er ist ein hoffnungsvoll stimmender Protest gegen den dauernden Wunsch zum Verdrängen und den übermächtigen Hang, einfach so weiter zu machen wie bisher.“ (S. 326). Von diesem Ansatz her lässt sich in vielfältiger Weise Anschluss finden an Problemstellungen der Gegenwart. Dabei tut es dem Buch von Albertz keinen Abbruch, dass man nicht jeden seiner Gedanken mitgehen muss und manches kurzschlüssig erscheint – so z. B. wenn er meint, dass eine rechte Lektüre des Ezechielbuchs die Kirche zur Vorreiterin der Idee der Gewaltenteilung geführt hätte und zur Aufkündigung des Bündnisses von Thron und Altar.

Niels Back

H 21098

Streifbandzeitung

Gebühr bezahlt

Evangelische Kirche von Westfalen

Landeskirchenamt

Postfach 10 10 51

33510 Bielefeld

Ich gehe am 15. Februar wählen, weil ...



Nina Wötter

... frische Ideen genauso ins Presbyterium gehören, wie die Sorgen und Wünsche von uns Jüngeren. Das verbindet alle Generationen und macht uns stark für eine gemeinsame Zukunft in unserer Gemeinde.

2004
Unsere Basis muss stimmen.
Evangelische Kirche von Westfalen
Erscheinungstermin: 15. Februar 2004
www.kirchenamt.de/2004.de

Bei der Kirchenwahl am 15. Februar 2004 sind alle ab 16 wahlberechtigt.

Herausgeber: Evangelische Kirche von Westfalen, Landeskirchenamt, Altstädter Kirchplatz 5, 33602 Bielefeld
Postadresse: Postfach 10 10 51, 33510 Bielefeld
Telefon: (05 21) 594-0, Fax: (05 21) 594129; E-Mail: Landeskirchenamt@lka.ekvw.de
Konto-Nr. 2000043012 bei der KD-Bank e.G. Münster (BLZ 350 601 90)

Redaktion: Herr Huget, Telefon: (05 21) 594-213, E-Mail: Reinhold.Huget@lka.ekvw.de
Frau Schneider, Telefon: (05 21) 594-319, E-Mail: Tanja.Schneider@lka.ekvw.de

Versand/Adressverwaltung: Herr Behrend, Telefon: (05 21) 594-320, Fax: (05 21) 594-129

Herstellung: Graphischer Betrieb Ernst Gieseking GmbH, Deckertstraße 30, 33617 Bielefeld

Der **Jahresabonnementspreis** beträgt 25 € (inklusive Versandkosten);
der **Einzelpreis** beträgt 2,50 € (inklusive Versandkosten).

Die **Archiv CD-ROM** 1999 bis 2002 ist für Abonnenten kostenlos, für Nichtabonnenten beträgt
der **Einzelpreis** 15 € (inklusive Versandkosten).

Die **Kündigung** des Jahresabonnements muss schriftlich an das Landeskirchenamt bis zum 15. November eines
Jahres mit Wirkung zum Ende des Kalenderjahres erfolgen.

Erscheinungsweise: i.d.R. monatlich