

Kirchliches Amtsblatt

der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

Nr. 8

Berlin, den 27. August

2014

	Inhalt	Seite
I. Gesetze, Rechtsverordnungen, Verwaltungsbestimmungen		
	Neubekanntmachung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD	122
	Förderrichtlinie zu landeskirchlichen Beihilfen aus dem Fonds zur energetischen Ertüchtigung kirchlicher Gebäude („Klimaschutzfonds“) in der Fassung vom 4. Juli 2014	137
II. Bekanntmachungen		
	Genehmigung von neuen Kirchensiegeln	139
	Außergeltungsetzung von Kirchensiegeln	140
III. Stellenausschreibungen		
	Ausschreibung der Stelle für die Öffentlichkeitsbeauftragte oder den Öffentlichkeitsbeauftragten der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz	141
	Ausschreibung von Pfarrstellen	141
	Erneute Ausschreibung von Pfarrstellen	143
	Ausschreibung einer Kirchenmusikstelle	144
IV. Personalmeldungen		
V. Mitteilungen		
	Auslandsdienst Weltweit	146
	Rundschreiben im ersten Halbjahr 2014	146

I. Gesetze, Rechtsverordnungen, Verwaltungsbestimmungen

Neubekanntmachung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD

Die EKD-Synode hat am 12. November 2013 ein neues Mitarbeitervertretungsgesetz beschlossen. Die Landessynode hat diesem Gesetz zugestimmt.

Nachdem der Rat der EKD den 1. Juli 2014 als Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Mitarbeitervertretungsgesetzes für die EKBO bestimmt hat (VO vom 23. Mai 2014, ABl. EKD S. 138), wird nachstehend

– das Zweite Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 (Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD – MVG-EKD) veröffentlicht.

Berlin, den 23. Juni 2014

Konsistorium

S e e l e m a n n

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

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

Inhaltsverzeichnis

Präambel

I. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen

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

II. Abschnitt Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

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

III. Abschnitt Wahl der Mitarbeitervertretung

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

IV. Abschnitt Amtszeit

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

V. Abschnitt Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

- § 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung
- § 20 Freistellung von der Arbeit
- § 21 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz
- § 22 Schweigepflicht

VI. Abschnitt Geschäftsführung

- § 23 Vorsitz
- § 23a Ausschüsse
- § 24 Sitzungen
- § 25 Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung
- § 26 Beschlussfassung
- § 27 Sitzungsniederschrift
- § 28 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz
- § 29 Geschäftsordnung
- § 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

VII. Abschnitt Mitarbeiterversammlung

- § 31 Mitarbeiterversammlung
- § 32 Aufgaben

VIII. Abschnitt Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

- § 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit
- § 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung
- § 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung
- § 36 Dienstvereinbarungen
- § 36a Einigungsstelle
- § 37 Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung
- § 38 Mitbestimmung
- § 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen 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 Gesamtschwerbehindertenvertretung
- § 53 Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen

X. Abschnitt Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen

- § 54 Bildung von Gesamtausschüssen
- § 55 Aufgaben des Gesamtausschusses
- § 55a Ständige Konferenz, Bundeskonferenz, Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland
- § 55b Aufgaben der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz
- § 55c Geschäftsführung
- § 55d Weitere Regelungen

XI. Abschnitt Kirchengerichtlicher Rechtsschutz

- § 56 Kirchengerichtlicher Rechtsschutz
- § 57 Bildung von Kirchengerichten
- § 57a Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland
- § 58 Bildung und Zusammensetzung der Kammern
- § 59 Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengerichts
- § 59a Berufung der Richter und Richterinnen des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland
- § 60 Zuständigkeit der Kirchengerichte
- § 61 Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz
- § 62 Verfahrensordnung
- § 63 Rechtsmittel
- § 63a Einhaltung auferlegter Verpflichtungen, Ordnungsgeld

XII. Abschnitt Schlussbestimmungen

- § 64 Übernahmebestimmungen

Präambel

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

**I. Abschnitt
Allgemeine Bestimmungen**

§ 1
Grundsatz

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

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

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

§ 2
Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind alle in öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigten einer Dienststelle, soweit die Beschäftigung oder Aus-

bildung nicht überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder ihrer Erziehung dient.

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

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

§ 3
Dienststellen

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

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

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

§ 4
Dienststellenleitungen

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

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

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

§ 5
Mitarbeitervertretungen

(1) In Dienststellen, in denen die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Regel mindestens fünf be-

trägt, von denen mindestens drei wählbar sind, sind Mitarbeitervertretungen zu bilden. Das gliedkirchliche Recht kann bestimmen, dass für einzelne Gruppen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gesonderte Mitarbeitervertretungen zu bilden sind.

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

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

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

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

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

§ 6

Gesamtmitarbeitervertretungen

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

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

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

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

(5) Die nach den §§ 49 bis 53 Gewählten haben das Recht, an den Sitzungen der Gesamtmitarbeitervertretung teilzunehmen wie an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung. Bestehen in einer Dienststelle mehrere 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 Abs. 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 Abs. 3 bis 6 sinngemäß.

§ 7

Neubildung von Mitarbeitervertretungen

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

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

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

§ 8

Zusammensetzung

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

5 bis	15	Wahlberechtigten aus einer Person,
16 bis	50	Wahlberechtigten aus drei Mitgliedern,
51 bis	150	Wahlberechtigten aus fünf Mitgliedern,
151 bis	300	Wahlberechtigten aus sieben Mitgliedern,
301 bis	600	Wahlberechtigten aus neun Mitgliedern,
601 bis	1.000	Wahlberechtigten aus elf Mitgliedern,
1.001 bis	1.500	Wahlberechtigten aus dreizehn Mitgliedern,
1.501 bis	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 Abs. 2) ist die Gesamtzahl der Wahlberechtigten dieser Dienststellen maßgebend.

III. Abschnitt Wahl der Mitarbeitervertretung

§ 9 Wahlberechtigung

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

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

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

§ 10 Wählbarkeit

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

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

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

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

§ 11 Wahlverfahren

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung werden in gleicher, freier, geheimer und unmittelbarer Wahl gemeinsam und nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) gewählt. Die Wahlberechtigten haben das Recht, Wahlvorschläge zu machen. Für Dienststellen mit in der Regel nicht mehr als 100 Wahlberechtigten soll ein vereinfachtes Wahlverfahren (Wahl in der Versamm-

lung der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) vorgesehen werden. Die Gliedkirchen können das vereinfachte Wahlverfahren auch für andere Bedarfsfälle in ihren Anwendungsbestimmungen vorsehen.

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

§ 12 Wahlvorschläge

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

§ 13 Wahlschutz, Wahlkosten

(1) Niemand darf die Wahl der Mitarbeitervertretung behindern oder in unlauterer Weise beeinflussen. Insbesondere dürfen Wahlberechtigte in der Ausübung des aktiven oder des passiven Wahlrechts nicht beschränkt werden.

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

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

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

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

§ 14 Anfechtung der Wahl

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

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

IV. Abschnitt Amtszeit

§ 15 Amtszeit

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

§ 16 Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit

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

§ 17 Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung

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

§ 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft

- (1) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch
- Ablauf der Amtszeit,
 - Niederlegung des Amtes,

- Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
- Ausscheiden aus der Dienststelle,
- Verlust der Wählbarkeit,
- Beschluss nach § 17.

Abweichend von Buchstabe d erlischt die Mitgliedschaft nicht, wenn übergangslos ein neues Dienst- oder Arbeitsverhältnis zu einem anderen Dienstherrn oder Arbeitgeber begründet wird, der zum Zuständigkeitsbereich derselben Mitarbeitervertretung gehört.

- (2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht,
- solange einem Mitglied die Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben untersagt ist,
 - wenn ein Mitglied voraussichtlich länger als drei Monate an der Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben oder seines Amtes als Mitglied der Mitarbeitervertretung gehindert ist,
 - wenn ein Mitglied für länger als drei Monate beurlaubt oder aufgrund einer Arbeitsrechtsregelung oder von gesetzlichen Vorschriften freigestellt wird.
- (3) In den Fällen des Absatzes 1 und für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft nach Absatz 2 rückt die Person als Ersatzmitglied in die Mitarbeitervertretung nach, die bei der vorhergehenden Wahl die nächstniedrigere Stimmenzahl erreicht hat.

(4) Das Ersatzmitglied nach Absatz 3 tritt auch dann in die Mitarbeitervertretung ein, wenn ein Mitglied verhindert ist, an einer Sitzung teilzunehmen, sofern dies zur Sicherstellung der Beschlussfähigkeit der Mitarbeitervertretung erforderlich ist.

(5) Bei Beendigung der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen alle in ihrem Besitz befindlichen Unterlagen, die sie in ihrer Eigenschaft als Mitglied der Mitarbeitervertretung erhalten haben, der Mitarbeitervertretung auszuhändigen. Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Abs. 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 entgeltlich als Ehrenamt aus. Sie dürfen weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden.

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

(3) Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die ihnen für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln, die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von insgesamt vier Wochen während einer Amtszeit zu gewähren. Berücksichtigt wird die tatsächliche zeitliche Inanspruchnahme, höchstens aber die bis zur täglichen Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin oder eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters. Über die Aufteilung des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Tagungen und

Lehrgängen auf die einzelnen Mitglieder kann eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. Die Dienststellenleitung kann die Arbeitsbefreiung versagen, wenn dienstliche Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt worden sind.

§ 20 Freistellung von der Arbeit

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

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

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

mehr als insgesamt 1.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen je angefangene 500 ein weiteres Mitglied der Mitarbeitervertretung jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freizustellen. Maßgeblich ist die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 9. 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 Abs. 1 aus einer Person, hat die Dienststellenleitung die Zustimmung des Ersatzmitgliedes nach § 18 Abs. 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 Abs. 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 nächstniedrigeren Stimmenzahl, mit der alle Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung beraten werden können.

§ 23a Ausschüsse

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

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

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

§ 24 Sitzungen

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

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

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

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

§ 25 Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung

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

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

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

§ 26 Beschlussfassung

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

(2) Die Mitarbeitervertretung fasst ihre Beschlüsse mit der Mehrheit der bei der Abstimmung anwesenden Mitglieder. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt. Die Mitarbeitervertretung kann in ihrer Geschäftsordnung bestimmen, dass Beschlüsse im Umlaufverfahren oder durch fernmündliche Absprachen gefasst werden

können, sofern dabei Einstimmigkeit erzielt wird. Beschlüsse nach Satz 3 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten.

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

a) ihnen selbst oder ihren nächsten Angehörigen (Eltern, Ehegatten, eingetragenen Lebenspartnern oder Lebenspartnerinnen, Kindern und Geschwistern),

b) einer von ihnen kraft Gesetzes oder Vollmacht vertretenen natürlichen oder juristischen Person einen Vor- oder Nachteil bringen kann.

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

§ 27 Sitzungsniederschrift

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

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

§ 28 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz

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

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

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

§ 29 Geschäftsordnung

Einzelheiten der Geschäftsführung kann die Mitarbeitervertretung in einer Geschäftsordnung regeln.

§ 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

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

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

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

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

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

VII. Abschnitt Mitarbeiterversammlung

§ 31 Mitarbeiterversammlung

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

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

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

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

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

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

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

§ 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung

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

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

- a) die wirtschaftliche Lage der Dienststelle,
- b) geplante Investitionen,

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

Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese zu informieren.

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

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

§ 35

Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

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

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

(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere

- a) Maßnahmen anregen, die der Arbeit in der Dienststelle und ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienen,
- b) dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden,
- c) Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entgegennehmen und, soweit diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinwirken,
- d) die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger Personen in die Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten,
- e) für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken,
- f) die Integration ausländischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fördern,
- g) Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern.

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

§ 36

Dienstvereinbarungen

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

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

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

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

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

§ 36a

Einigungsstelle

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

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

(3) Zum notwendigen Inhalt einer Dienstvereinbarung über die Bildung von Einigungsstellen gehören Regelungen über das Besetzungsverfahren, das Verfahren vor der Einigungsstelle und über den Umfang der Einigungs- und Regelungsbefugnis sowie deren Kosten. Die Dienstvereinbarung kann vorsehen, dass in Angelegenheiten, die durch Beschluss der Einigungsstelle bereits entschieden sind, die Kirchengerichte für Mitarbeitervertretungssachen nur insoweit zur Überprüfung und Entscheidung angerufen werden dürfen, als gerügt wird, dass der Inhalt des Einigungsstellenbeschlusses mit diesem Kirchengesetz oder anderen Rechtsvorschriften und Dienstvereinbarungen rechtlich unvereinbar ist.

§ 37

Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung

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

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

§ 38 Mitbestimmung

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

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

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

(4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zu Stande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung das 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,
- e) Einführung sowie Grundsätze der Durchführung von Mitarbeiter-Jahresgesprächen.

§ 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

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

§ 41 Eingeschränkte Mitbestimmung

(1) Die Mitarbeitervertretung darf in den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung (§§ 42 und 43) mit Ausnahme des Falles gemäß § 42 Buchstabe b (ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit) ihre Zustimmung nur verweigern, wenn

- a) die Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift, eine Vertragsbestimmung, eine Dienstvereinbarung, eine Verwaltungsanordnung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt,
- b) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der oder die durch die Maßnahme betroffene oder andere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist,
- c) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass eine Einstellung zur Störung des Friedens in der Dienststelle führt.

(2) Im Falle des § 42 Buchstabe b (ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit) darf die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung nur verweigern, wenn die Kündigung gegen eine Rechtsvorschrift, eine arbeitsrechtliche Regelung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt.

(3) Für das Verfahren bei der eingeschränkten Mitbestimmung gilt § 38 entsprechend.

§ 42

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

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

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

§ 43

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

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

- a) Einstellung,
- b) (aufgehoben)
- c) Umwandlung des Kirchenbeamtenverhältnisses in ein solches anderer Art,
- d) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung in besonderen Fällen,
- e) Verlängerung der Probezeit,
- f) Beförderung,
- g) Übertragung eines anderen Amtes, das mit einer Zulage ausgestattet ist,
- h) Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung oder Übertragung eines anderen Amtes mit gleichem Endgrundgehalt mit Änderung der Amtsbezeichnung,
- i) Zulassung zum Aufstiegsverfahren, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe,
- j) dauernde Übertragung eines höher oder niedriger bewerteten Dienstpostens,
- k) Umsetzung innerhalb der Dienststelle bei gleichzeitigem Ortswechsel,
- l) Versetzung, Zuweisung oder Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer zu einer anderen Dienststelle oder einem anderen Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 46 Buchstabe d mitbestimmt,

- m) Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze,
- n) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
- o) Versagung sowie Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
- p) Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe oder auf Widerruf, wenn die Entlassung nicht beantragt worden ist,
- q) vorzeitige Versetzung in den Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten oder der Kirchenbeamtin,
- r) Versetzung in den Wartestand oder einstweiligen Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten oder der Kirchenbeamtin.

§ 44

Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten

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

§ 45

Mitberatung

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

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

§ 46

Fälle der Mitberatung

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht:

- a) Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen,
- b) außerordentliche Kündigung,
- c) ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit,
- d) Versetzung und Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer, wobei das Mitberatungsrecht hier für die Mitarbeitervertretung der abgehenden Dienststelle besteht,

- e) Aufstellung von Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs,
- f) Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfs,
- g) Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen auf Verlangen der in Anspruch genommenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,
- h) dauerhafte Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte, die bisher von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle wahrgenommen werden.

§ 47

Initiativrecht der Mitarbeitervertretung

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

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

§ 48

Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

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

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

IX. Abschnitt

Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen

§ 49

Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden

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

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

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

(2) Die Amtszeit beträgt zwei Jahre.

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

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

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

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

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

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

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

§ 50

Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

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

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

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

(4) Für die Wählbarkeit gilt § 10 entsprechend.

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

§ 51

Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

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

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

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

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

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

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

§ 52

Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

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

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

§ 52a

Gesamtschwerbehindertenvertretung

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

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

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

§ 53

Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen

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

X. Abschnitt

Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen

§ 54

Bildung von Gesamtausschüssen

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

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

§ 55

Aufgaben des Gesamtausschusses

Dem Gesamtausschuss sollen insbesondere folgende Aufgaben zugewiesen werden:

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

§ 55a

Ständige Konferenz, Bundeskonferenz, Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland

(1) Die gliedkirchlichen Gesamtausschüsse und die Gesamtmitarbeitervertretung der Einrichtungen, Amts- und Dienststellen der Evangelischen Kirche in Deutschland bilden die Ständige Konferenz.

(2) Die Gesamtausschüsse im diakonischen Bereich bilden die Bundeskonferenz.

(3) Zusammen bilden die Vorstände der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz der Diakonie den Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland. Dieser tritt in der Regel einmal im Jahr zu einer Sitzung zusammen.

(4) Die Gesamtausschüsse nach § 54 Abs. 1 entsenden aus ihrer Mitte jeweils zwei Mitglieder in die Ständige Konferenz oder in die Bundeskonferenz.

§ 55b

Aufgaben der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz

Die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz haben insbesondere folgende Aufgaben:

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

§ 55c

Geschäftsführung

(1) Die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz wählen jeweils aus ihrer Mitte ein vorsitzendes und vier weitere Mitglieder des Vorstandes.

(2) Der Vorstand führt die laufenden Geschäfte. Die Amtszeit beträgt vier Jahre.

(3) Für die dem Vorstand übertragenen Aufgaben werden ein Mitglied zu 100 vom Hundert oder zwei Mitglieder zu jeweils 50 vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit Vollbeschäftigter unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt. Durch Vereinbarung kann eine abweichende Regelung über die Verteilung der Freistellung vereinbart werden.

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

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

§ 55d

Weitere Regelungen

(1) Einzelheiten der Geschäftsführung kann die Ständige Konferenz oder die Bundeskonferenz in einer Geschäftsordnung regeln.

(2) Erforderliche Reisen der Mitglieder des Vorstandes der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz gelten als Dienstreisen.

(3) Im Übrigen gelten die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes sinngemäß.

XI. Abschnitt**Kirchengerichtlicher Rechtsschutz**

§ 56

Kirchengerichtlicher Rechtsschutz

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

§ 57

Bildung von Kirchengerichten

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

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

§ 57a

Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland

Das Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland ist zuständig

- a) für den Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Amts- und Dienststellen und Einrichtungen;
- b) für das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. und seine Dienststellen und die ihm unmittelbar angeschlossenen rechtlich selbstständigen Einrichtungen;
- c) für die Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland, die gemäß § 57 sowie gemäß § 5 Abs. 2 Nummer 2 und § 6 Abs. 1 des Kirchengerichtsgesetzes eine Zuständigkeit begründen;
- d) für die kirchlichen und freikirchlichen Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen, für die gemäß § 6 Abs. 2 des Kirchengerichtsgesetzes die Zuständigkeit begründet wird, sowie
- e) für Mitgliedseinrichtungen der gliedkirchlichen Diakonischen Werke, die das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD aufgrund einer Befreiung von der Anwendung des gliedkirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts anwenden.

§ 58

Bildung und Zusammensetzung der Kammern

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

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

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

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

(5) Das Nähere regeln

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

§ 59

Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengerichts

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

(2) Mitglied des Kirchengerichts kann nicht sein, wer einem kirchenleitenden Organ der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Gliedkirche sowie den leitenden Organen des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e.V. oder der gliedkirchlichen Diakonischen Werke angehört.

(3) Die Amtszeit der Mitglieder des Kirchengengerichts beträgt sechs Jahre. Solange eine neue Besetzung nicht erfolgt ist, bleiben die bisherigen Mitglieder im Amt.

(4) § 19 Abs. 1 bis 3, § 21 und § 22 Abs. 1 Satz 1 bis 3 und 5 sowie Abs. 2 gelten entsprechend.

§ 59a

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

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

(2) Die übrigen Richter und Richterinnen werden je als Vertreter oder Vertreterin der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vom Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie als Vertreter oder Vertreterin der Dienstgeber vom Kirchenamt benannt.

(3) Das Nähere regelt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung.

§ 60

Zuständigkeit der Kirchengengerichte

(1) Die Kirchengengerichte entscheiden auf Antrag unbeschadet der Rechte des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin über alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung dieses Kirchengesetzes zwischen den jeweils Beteiligten ergeben.

(2) In den Fällen, in denen die Kirchengengerichte wegen der Frage der Geltung von Dienststellenteilen und Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen angerufen werden (§ 3), entscheiden sie über die Ersetzung des Einvernehmens.

(3) In den Fällen, in denen die Kirchengengerichte wegen des Abschlusses von Dienstvereinbarungen angerufen werden (§ 36), wird von ihnen nur ein Vermittlungsvorschlag unterbreitet.

(4) In den Fällen der Mitberatung (§ 46) stellen die Kirchengengerichte nur fest, ob die Beteiligung der Mitarbeitervertretung erfolgt ist. Ist die Beteiligung unterblieben, hat dies die Unwirksamkeit der Maßnahme zur Folge.

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

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

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

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

§ 61

Durchführung des kirchengengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 62

Verfahrensordnung

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

§ 63

Rechtsmittel

(1) Gegen die verfahrensbeendenden Beschlüsse der Kirchengengerichte findet die Beschwerde an den Kirchengengerichtshof der Evange-

lischen Kirche in Deutschland statt. § 87 Arbeitsgerichtsgesetz findet entsprechende Anwendung. Für die Anfechtung der nicht verfahrensbeendenden Beschlüsse findet § 78 Arbeitsgerichtsgesetz entsprechende Anwendung.

(2) Die Beschwerde bedarf der Annahme durch den Kirchengemeyndeschiedhof 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 Kirchengemeyndeschiedhofes der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Entscheidung eines obersten Landesgerichts oder eines Bundesgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder
4. ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem der Beschluss beruhen kann.

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

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

(4) Die Kirchengemeyndeschiedhöfe in erster Instanz legen dem Kirchengemeyndeschiedhof 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 Kirchengemeyndeschiedhofes der Evangelischen Kirche in Deutschland sind endgültig.

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

§ 63a

Einhaltung auferlegter Verpflichtungen, Ordnungsgeld

(1) Ist ein Beteiligter zu einer Leistung oder Unterlassung verpflichtet, kann das Kirchengemeyndeschiedhof angerufen werden, wenn die auferlegten Verpflichtungen nicht innerhalb eines Monats nach Eintritt der Rechtskraft des Beschlusses erfüllt sind.

(2) Stellt das Kirchengemeyndeschiedhof auf Antrag eines Beteiligten fest, dass die Verpflichtungen nach Absatz 1 nicht erfüllt sind, kann es ein Ordnungsgeld von bis zu 5.000 Euro verhängen.

XII. Abschnitt Schlussbestimmungen

§ 64

Übernahmebestimmungen

(1) Die Gliedkirchen können in den Übernahmebestimmungen regeln, dass Maßnahmen abweichend von diesem Kirchengesetz weiterhin der Mitbestimmung unterliegen, soweit Regelungen der Gliedkirchen dies bisher vorsehen.

(2) Darüber hinaus kann bestimmt werden, dass Maßnahmen, die bisher einem Beteiligungsrecht unterlagen, das in seiner Wirkung nicht über die eingeschränkte Mitbestimmung hinausgeht, der eingeschränkten Mitbestimmung unterworfen werden.

Düsseldorf, den 12. November 2013

Präses der Synode
der Evangelischen Kirche in Deutschland

Dr. Irmgard S c h w a e t z e r

*

Förderrichtlinie zu landeskirchlichen Beihilfen aus dem Fonds zur energetischen Ertüchtigung kirchlicher Gebäude („Klimaschutzfonds“)

in der Fassung vom 4. Juli 2014

Das Kollegium des Konsistoriums hat die folgende Neufassung der Richtlinie beschlossen:

Präambel

Die Landessynode hat einen landeskirchlichen Fonds zur Förderung von Vorhaben der energetischen Ertüchtigung kirchlicher Gebäude der Kirchengemeinden und Kirchenkreise mit 2 Mio. € ausgestattet. Aus den 1,6 Mio. € Projektmitteln sollen Bauvorhaben der Kirchengemeinden und Kirchenkreise anteilig gefördert werden, deren Ansatz und berechenbare Effekte beispielhaft für das Bestreben der EKBO sind, die CO₂-Emission deutlich zu senken und damit ihr Klimaschutzziel zu erreichen. Maßgeblich sind Aufwand im Verhältnis zum Nutzen als erreichtem CO₂-Einspareffekt mittels Planung und kleinen oder größeren Maßnahmen. Der Anteil der Gebäudeheizung am CO₂-Ausstoß ist besonders groß, weshalb hier zunächst ein Schwerpunkt gelegt wird. In Strategien wie: Gebäudehülle dämmen, Technik-Effizienz steigern und Nutzerverhalten beeinflussen liegen grundsätzliche Einsparmöglichkeiten an CO₂, die aktiviert werden sollen.

1. Arten der Beihilfen, verfügbare Mittel

Beihilfen aus dem Klimaschutzfonds können nach dieser Richtlinie gewährt werden für erforderliche Planungen und Maßnahmen zur energetischen Ertüchtigung kirchlicher Gebäude. Die Gebäude müssen für das kirchliche Leben dauerhaft benötigt werden („nicht realisierbares Sachanlagevermögen“, ehem. Zweckvermögen). Der Fonds ist mit 1,6 Mio. € Projektmitteln ausgestattet. Bis zum 30.04.2017 sollen die Fördermittel abschließend abgerechnet sein.

2. Zuständigkeit und Verfahrensablauf

Die Zuständigkeit für die Beihilfenvergabe liegt beim Konsistorium. Das Kirchliche Bauamt nimmt die schriftlichen Anträge entgegen und berät insgesamt fachlich zur Effizienz und zur Förderung der Vorhaben. Es stellt das Einvernehmen mit der Abteilung 2 her und erteilt den Bewilligungsbescheid. Es verfügt über das Budget des Klimaschutzfonds.

3. Antragsverfahren auf Mittel aus dem Klimaschutzfonds

Über die Bewilligung einer Beihilfe aus dem Klimaschutzfonds kann nur entschieden werden, wenn im Konsistorium ein schriftlicher Antrag dazu vorliegt. Antragsberechtigt sind Kirchengemeinden und Kirchenkreise. Schriftliche Anträge auf Beihilfen sind auf dem Dienstweg beim Kirchlichen Bauamt zu stellen.

Ein Antragsformular ist im Kirchlichen Bauamt (als Datei im Internet unter www.kirchenbau.ekbo.de) erhältlich. Das Formular wird zur Antragstellung empfohlen.

Anträgen auf Förderung von Planungen und baulichen Maßnahmen sind folgende Anlagen beizufügen:

- Anträgen von Kirchengemeinden: Stellungnahme des Kreiskirchenrates zum Vorhaben und zur langfristigen Erhaltung des Gebäudes für das kirchliche Leben;
- Beschluss zur Planung.

Für bauliche Maßnahmen sind zusätzlich beizufügen:

- Kostenberechnung oder untereinander vergleichbare Kosteneingaben;
- Wirtschaftlichkeitsberechnung;
- Beschreibung der Maßnahme; Maßnahmenkatalog (sofern vorhanden);
- Gesamtenergiekonzept eines beauftragten, geeigneten Fachplaners oder Architekten/Ingenieurs (enthält Nachweis über den

Umfang voraussichtlicher Einsparung an Energie und CO₂ sowie über die Verringerung des Schadstoffausstoßes), optional unter Verwendung von Anlage C;

- Bei Baudenkmalen: Denkmalrechtliche Erlaubnis (ersatzweise den Antrag dazu);
- Beschluss zur Maßnahme mit vorläufigem Finanzierungsplan (Formular im Kirchlichen Bauamt bzw. als Datei unter www.kirchenbau.ekbo.de erhältlich).

Maßgeblich für die Bearbeitung des Antrags ist der Zeitpunkt des vollständigen Antragseinganges. Die Festsetzung der Beihilfe erfolgt durch Bescheid. Der Bescheid kann mit Auflagen verbunden werden.

4. Entscheidungen über Beihilfen aus dem Klimaschutzfonds

Folgende Vorhaben sind beispielhaft förderfähig; die Auflistung fasst bauliche Maßnahmen mit besonders effektiver CO₂-Einsparung zusammen und ist nicht abschließend:

4.1 Bei vorhandenen Gebäuden können gefördert werden:

- a) Planungen und Beratungen von geeigneten Fachleuten zu beabsichtigten Maßnahmen mit folgenden Zielen: Energieeinsparung, Wärmebrückenberechnung, bauphysikalische Beratung und dergleichen; besonders an Baudenkmalen.
- b) Deutliche Verbesserung der Wärmedämmung der Außenbauteile. Förderfähig sind die Kosten für geeignete Planungen und Maßnahmen zur geeigneten Wärmedämmung einschließlich Montagekosten. Fördervoraussetzung ist die Dauertemperierung des Gebäudes.

4.2 Bei vorhandenen technischen Anlagen können gefördert werden:

- die Umstellung bestehender Heizungs- oder Warmwasseranlagen, die Strom oder fossile Energieträger verbrauchen; Ersatz durch umweltfreundliche Energieträger wie Sonnenwärme, Holz, Pellet oder Holz hackschnitzel;
- die Errichtung von Sonnenwärmekollektoren zur Heizungsunterstützung;
- energetisch verbesserte Anlageregulungen und Pumpe(n), einschließlich hydraulischer Abgleich;
- genauere Raumthermostate;
- die Planung.

4.3 Förderung innovativer Technologien

Mehrkosten für den Einsatz von innovativen Technologien können gefördert werden. Die Art der Innovation ist besonders darzustellen. Die Kosten für einen Gasbrennwertkessel gleicher Leistung und dessen Anschluss- und Planungskosten als „Standardanlage“ werden von den förderfähigen Kosten abgezogen, sofern es sich um Innovationen bei der Gebäudebeheizung handelt.

4.4 Wirtschaftlichkeitsaspekte

Dem Förderantrag müssen eine Konzeption mit Kostenangaben sowie eine Wirtschaftlichkeitsberechnung beigelegt werden. Dies ist im Gesamtenergiekonzept angemessen und verständlich darzustellen.

5. Überprüfung von Sparerfolg, Effizienz und Nachhaltigkeit

Der Beihilfeempfänger hat die Effizienz und Nachhaltigkeit der Maßnahme nach dem im Bewilligungsbescheid genannten Zeitraum durch die Berechnung des eingesparten CO₂ zu überprüfen. Die Überprüfung erfolgt durch die/den geeignete/n Fachplaner/in, die/der die Maßnahme geplant und begleitet hat; ersatzweise durch eine/n andere/n geeignete/n Fachplaner/in, deren/dessen Wahl das Kirchliche Bauamt zugestimmt hat. Das Ergebnis der Überprüfung ist dem Konsistorium unverzüglich vorzulegen.

6. Auszahlung

Die bewilligte Beihilfe ist an den Finanzierungsplan, der dem Bewilligungsbescheid zugrunde liegt, sowie an die Gesamtkostenberechnung gebunden.

Nach Schlussabnahme und Rechnungslegung der Maßnahme wird die Beihilfe auf Antrag ausgezahlt. Zur Abforderung ist ein Verwendungsnachweis vorzulegen. Zum Verwendungsnachweis gehören ein zahlenmäßiger Nachweis aller Aufwendungen (Liste aller Rechnungen), einer Kopie des Sachbuchauszuges als Zahlungsnachweis und ein Sachbericht des/der mit der Durchführung der Maßnahme beauftragten Ingenieurs/Ingenieurin. In begründeten Ausnahmefällen kann die Beihilfe in Teilbeträgen ausgezahlt werden, wenn angewiesene Zwischenzahlungen in derselben Höhe nachgewiesen werden. Das Kirchliche Bauamt entscheidet dann im Einzelfall über das Vorliegen der Voraussetzungen sowie über die zu führenden Nachweise.

Die bewilligte Beihilfe ist ein Maximalbetrag. Höhere Gesamtkosten führen nicht zu einer Erhöhung der Beihilfe. Verringern sich die Gesamtkosten für die beschriebenen und beantragten Bauleistungen, verringert sich die Beihilfe entsprechend.

7. Rückforderung

Eine ausgezahlte und verwendete Beihilfe kann innerhalb von zehn Jahren nach Auszahlung zurückgefordert werden, wenn das Gebäude nicht mehr überwiegend – wie zum Antragszeitpunkt – kirchlichen Zwecken dient.

Sofern der Beihilfeempfänger die Überprüfung von Effizienz und Nachhaltigkeit der Maßnahme nach Nr. 5. unterlässt, ist von der Beihilfe ein anteiliger Betrag zurückzufordern, dessen Höhe es dem Kirchlichen Bauamt erlaubt, davon eine Überprüfung von Effizienz und Nachhaltigkeit durch eine/n Fachplaner/in in seinem Auftrag zu honorieren. Das Kirchliche

Bauamt erteilt diesen Auftrag daraufhin und stellt das Ergebnis der Überprüfung dem Beihilfeempfänger zur Verfügung.

Die Beihilfe ist ebenfalls ganz oder anteilig zurückzufordern, wenn andere oder weniger Maßnahmen ausgeführt wurden als diejenigen, die im Maßnahmenkatalog zum Bewilligungsbescheid aufgeführt sind.

Rückforderungen können vermieden werden, wenn vor Ausführung abweichender Maßnahmen das Einvernehmen mit dem Kirchlichen Bauamt hergestellt wird. Hierzu sind die Notwendigkeiten zur Abweichung und deren Unvorhersehbarkeit schriftlich zu erläutern. Bei Einvernehmen erfolgt die Änderung des Förderbescheids schriftlich.

Berlin, den 4. Juli 2014

Konsistorium

Seemann

Anlagen* (zur Verwendung empfohlen)

- A Antrag auf Mittelzuwendung aus dem Klimaschutzfonds der EKBO (Formular)
- C CO₂-Nachweis (Formular)
- T Technische Anforderungen (Erläuterungen)

* Die Anlagen A, C und T sind im Kirchlichen Bauamt, Telefon: 030 / 24344-389 oder unter www.kirchenbau.ekbo.de erhältlich.

II. Bekanntmachungen

Genehmigung von neuen Kirchensiegeln

1. Konsistorium Berlin, den 10. Juli 2014
Az.: 1252-03:06/045

Die Evangelische Kirchengemeinde St. Petri - St. Marien, Evangelischer Kirchenkreis Berlin Stadtmitte, hat mit Genehmigung des Konsistoriums das unten abgebildete Kirchensiegel mit den Bezeichnungen „4“ und „5“ eingeführt.

Die Umschrift lautet:

„EVANGELISCHE KIRCHENGEMEINDE
ST. PETRI - ST. MARIEN“



2. Konsistorium Berlin, den 10. Juli 2014
Az.: 1252-03:41/011-11.01

Die Evangelische Gesamtkirchengemeinde Beeskow, Evangelischer Kirchenkreis Oderland-Spree, hat mit Genehmigung des Konsistoriums das unten abgebildete Kirchensiegel mit den Bezeichnungen „1“ und „2“ eingeführt.

Die Umschrift lautet:

„EVANGELISCHE GESAMTKIRCHENGEMEINDE
BEESKOW“



3. Konsistorium Berlin, den 30. Juli 2014
Az.: 1252-03:06/054

Die Evangelische Kirchengemeinde am Weinberg, Evangelischer Kirchenkreis Berlin Stadtmitte, hat mit Genehmigung des Konsistoriums das unten abgebildete Kirchensiegel mit den sechs Bezeichnungen „Stern, viele Strahlen“, „Stern, wenige Strahlen“, „Punkt“, „Dreieck“, „Kreis“ und „Kreuz“ eingeführt.

Die Umschrift lautet:

„EVANGELISCHE KIRCHENGEMEINDE
AM WEINBERG“



4. Konsistorium Berlin, den 31. Juli 2014
Az.: 1252-03:87/073-73.01

Die Evangelische Kirchengemeinde Prenzlau, Evangelischer Kirchenkreis Uckermark, hat mit Genehmigung des Konsistoriums das unten abgebildete Kirchensiegel eingeführt.

Die Umschrift lautet:

„EVANGELISCHE KIRCHENGEMEINDE PRENZLAU“



5. Konsistorium
Az.: 1252-03:91/096

Berlin, den 1. August 2014

Die Evangelische Kirchengemeinde Sternhagen-Lindhagen, Evangelischer Kirchenkreis Uckermark, hat mit Genehmigung des Konsistoriums das unten abgebildete Kirchensiegel eingeführt.

Die Umschrift lautet:

„EVANGELISCHE KIRCHENGEMEINDE
STERNHAGEN - LINDENHAGEN“



*

Außergeltungsetzung von Kirchensiegeln

1. Das bisherige Kirchensiegel der Evangelischen Kirchengemeinde St. Petri - St. Marien, Evangelischer Kirchenkreis Berlin Stadtmitte, mit der Umschrift „EVANGELISCHE KIRCHENGEMEINDE ST. PETRI - St. MARIEN“ und dem Beizeichen „3“ wurde außer Geltung gesetzt.
2. Die Kirchensiegel der ehemaligen Evangelischen Stadt- und Landkirchengemeinde Beeskow und der ehemaligen Evangelischen Kirchengemeinde Krügersdorf-Grunow, beide Evangelischer Kirchenkreis Oderland-Spree, mit den Umschriften „EVANGELISCHE STADT- UND LANDKIRCHENGEMEINDE BEESKOW“ mit den Beizeichen „Kreuz“ und „Stern“ und „EVANGELISCHE KIRCHENGEMEINDE KRÜGERSDORF - GRUNOW“ wurden außer Geltung gesetzt.
3. Das Kirchensiegel der ehemaligen Evangelischen Kirchengemeinde Sophien, Evangelischer Kirchenkreis Berlin Stadtmitte, mit der Umschrift „EVANGELISCHE KIRCHENGEMEINDE SOPHIEN“ und den Beizeichen „Kreuz“, „Kreis“, „Punkt“ und „Stern“ wurden außer Geltung gesetzt.
4. Die Kirchensiegel der ehemaligen Kirchengemeinden Blindow, St. Jacobi und St. Nikolai, der Evangelischen Kirchengemeinden St. Marien und St. Sabinen und des Ev. Stadtkirchenverbandes Prenzlau, sämtlich Evangelischer Kirchenkreis Uckermark, mit den Umschriften „EV. KIRCHENGEMEINDE BLINDOW“, „SIEGEL D. KIRCHE ZU ST. JACOBI IN PRENZLAU“, „EV. KIRCHENGEMEINDE ST. NIKOLAI PRENZLAU“, „EVANG. LUTH. KIRCHENGEMEINDE ST. MARIEN ZU PRENZLAU“, „EV. LUTH. KIRCHENGEMEINDE ST. SABINEN PRENZLAU“ und „EVANG. STADTKIRCHENVERBAND PRENZLAU“ wurden außer Geltung gesetzt.
5. Die Kirchensiegel der ehemaligen Ev. Kirchengemeinde Sternhagen und der Kirchengemeinde Lindenhagen, beide Evangelischer Kirchenkreis Uckermark, mit den Umschriften „Kirchengemeinde Sternhagen“ und „Kirchengemeinde Lindenhagen“ wurden außer Geltung gesetzt.

III. Stellenausschreibungen

Ausschreibung der Stelle für die Öffentlichkeitsbeauftragte oder den Öffentlichkeitsbeauftragten der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

In der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz ist die Stelle der oder des Öffentlichkeitsbeauftragten zum 1. Februar 2015 zu besetzen.

Gesucht wird eine Pfarrerin oder ein Pfarrer bzw. eine Theologin oder ein Theologe, die oder der über Erfahrungen in der Öffentlichkeitsarbeit und sichere Kenntnisse im Umgang mit Medien – insbesondere auch mit den neuen Medien und den sozialen Netzwerken – sowie in organisatorischen und protokollarischen Aufgaben verfügt.

Zu den Aufgaben gehören:

- die konzeptionelle Weiterentwicklung der landeskirchlichen Öffentlichkeitsarbeit,
- die inhaltliche und redaktionelle Begleitung von Veröffentlichungen der Landeskirche, einschließlich der theologischen Zuarbeit bei öffentlichen Äußerungen des Bischofs,
- die organisatorische und protokollarische Vorbereitung von Veranstaltungen,
- die Zuständigkeit für das Infotelefon der Landeskirche und die Kircheneintrittsstellen,
- die inhaltliche Verantwortung für den landeskirchlichen Internetauftritt.

Die oder der Öffentlichkeitsbeauftragte ist dem in Aufbau befindlichen Medienhaus der EKBO zugeordnet und arbeitet eng mit der Pressesprecherin der Landeskirche zusammen.

Die Stelle ist als Pfarrstelle ausgewiesen und auf 6 Jahre befristet. Eine nicht ruhegehaltensfähige Zulage ist vorgesehen.

Alternativ kann eine befristete privatrechtliche Anstellung erfolgen.

Bewerbungen mit aussagefähigen Zeugnissen und Beurteilungen sind bis zum 15. Oktober 2014 zu richten an: Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, Konsistorium, z.Hd. Pröpstin Friederike von Kirchbach, Georgenkirchstraße 69, 10249 Berlin.

Auskünfte erteilen die Pröpstin, Telefon: 030/24 34 42 70, und die stellvertretende Pressesprecherin Heike Krohn, Telefon: 030/24 34 43 28.

*

Ausschreibung von Pfarrstellen

1. Die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO) / Das Berliner Missionswerk sucht zum 1. März 2015 eine Pfarrerin oder einen Pfarrer für die **landeskirchliche Pfarrstelle für Migration und Integration**.

Die Berufung erfolgt auf 6 Jahre mit 100 % Dienstumfang.

Gesucht wird eine Theologin bzw. ein Theologe mit Erfahrungen in Gemeinde und/oder in der Arbeit mit Migrantinnen und Migranten sowie Flüchtlingen und/oder der Ökumene.

Aufgabenschwerpunkt ist die Unterstützung der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz in ihrer Arbeit mit Migranten und Flüchtlingen.

Zu den Aufgaben gehören:

- Beratung von Landeskirche, Kirchenkreisen und Gemeinden,
- Erarbeitung von und Mitwirkung an kirchlichen Grundsatzpositionen und Stellungnahmen,
- Vertretung der EKBO in Gremien sowie bei staatlichen Stellen in Absprache mit dem Direktor des Berliner Missionswerks,

- Initiierung und Koordinierung kirchlicher Projekte und Initiativen,
 - Begleitung und Entwicklung von Freiwilligeneinsätzen,
 - Akquise, Beratung, Begleitung und Weiterbildung von ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
 - Mitteleinwerbung und -verwaltung für die kirchliche Migrationsarbeit,
 - Initiierung von und Mitwirkung an Fachtagungen, Veranstaltungen und Gottesdiensten,
 - Öffentlichkeitsarbeit,
 - Fachaufsicht und Beratung für die Seelsorge in der Abschiebehaft und Unterstützung der EKBO-Vertreterinnen und Vertreter in den Härtefallkommissionen,
 - Gestaltung der Aussiedlerarbeit in Kooperation mit dem Beauftragten für Aussiedlerseelsorge,
 - Kooperation und Vernetzung der Arbeit mit Partnern im Bereich anderer Landeskirchen, der EKD, der Diakonie, von NGOs, sowie in Herkunfts- und Aufnahmeländern und der EU.
- Erwartet werden:
- ausgeprägte Teamfähigkeit,
 - interkulturelle Kompetenz und Verhandlungsgeschick,
 - die Koordinierung der Aufgaben des Referats,
 - gute Englisch- und möglichst weitere Sprachkenntnisse,
 - die Bereitschaft zu flexibler Arbeitszeit auch an Abenden und Wochenenden,
 - solide PC-Kenntnisse,
 - PKW-Führerschein.

Die Vergütung erfolgt nach der Pfarrbesoldung der Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz.

Für weitere Auskünfte wenden Sie sich bitte an: Dr. Christoph Theilemann, Telefon: 030/243 44 57 61, E-Mail: c.theilemann@bmw.ekbo.de.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen werden bis zum 29. September 2014 erbeten an das Konsistorium, Abteilung 3, Georgenkirchstraße 69, 10249 Berlin.

2. Die (2.) Kreispfarrstelle für Seelsorge im Kirchenkreis Spandau ist ab 1. November 2014 mit 50 % Dienstumfang wieder zu besetzen.

Die Übertragung der Pfarrstelle erfolgt für die Dauer von 6 Jahren.

Die Stelle beinhaltet Seelsorge an den Menschen im Senioren- und Therapiezentrum Haus Havelblick, die Weiterentwicklung des Konzeptes der Altenpflegeheimseelsorge (APHS), die Vernetzung mit anderen Pflegeeinrichtungen und deren Angeboten sowie die Gewinnung, Ausbildung und Begleitung von Ehrenamtlichen für die APHS im Kirchenkreis Spandau.

Das Senioren- und Therapiezentrum Haus Havelblick verfügt über ca. 500 Pflegeplätze, darunter auch Wachkoma- und Beatmungspflege, sowie Wohnbereiche für psychisch oder demenziell erkrankte Menschen. Die unweit der Spandauer Altstadt in Havelnähe liegende Einrichtung bietet außerdem ca. 250 Plätze in betreuten, seniorenrechtlichen Wohnungen an.

Zu den seelsorgerlichen Aufgaben zählen:

- Seelsorge an Bewohnerinnen und Bewohnern sowie Mitarbeitenden,
- regelmäßige Andachten und Gottesdienste,
- Sterbebegleitungen, Aussegnungen und Bestattungen,
- Begleitung von Angehörigen und anderen Nahestehenden.

Es wird eine enge Zusammenarbeit mit der Seelsorgerin im Haus Seebrücke/Vivantes Hauptstadtpflege und den Gemeindepfarrerinnen und -pfarrern erwartet.

Eine klinische Seelsorgeausbildung oder vergleichbare Qualifikation gemäß den Richtlinien für die Krankenhausseelsorge im Be-

reich der EKBO ist erforderlich. Bereits erworbene Erfahrungen in der seelsorgerlichen Arbeit mit Menschen in Altenpflegeheimen oder im Umgang mit demenziell erkrankten Menschen sind wünschenswert.

Eine hohe Bereitschaft zum Umgang mit alten und kranken Menschen ist ebenso unabdingbar wie professionelle Sensibilität und ausgeprägte Kontaktbereitschaft.

Die Dienstaufsicht wird vom Kirchenkreis Spandau und die Fachaufsicht von der Landespfarrerin für Krankenhauseelsorge, Frau Gabriele Lucht, Telefon: 030/2 43 44-232, ausgeübt.

Weitere Auskünfte erteilen die Mitglieder der Kollegialen Leitung Frau Marlene Beilig-Eckart, Telefon: 030/3 65 79 17, und Frau Gudrun Speidel, Telefon: 030/33 50 42 95.

Bewerbungen werden bis zum 22. September 2014 erbeten an das Konsistorium, Georgenkirchstraße 69, 10249 Berlin.

3. Die (1.) Pfarrstelle der Evangelischen Christophorus-Kirchengemeinde Borgisdorf, Evangelischer Kirchenkreis Zossen-Fläming, ist ab sofort mit 100 % Dienstumfang durch Konsistorialwahl zu besetzen. Mit der Pfarrstelle verbunden ist die dauerhafte Vakanzverwaltung der Evangelischen Kirchengemeinde Oehna.

Die Gemeinden liegen im Süden des Landkreises Teltow-Fläming, südöstlich von Jüterbog. Die etwa 1.200 Gemeindeglieder freuen sich auf eine Pfarrerin oder einen Pfarrer, die oder der sich gern auf die ländliche Situation einlässt, überschaubare und verbindliche christliche Gemeinschaften schätzt und das Miteinander der Generationen im Blick hat.

Die Gemeindeältesten in den einzelnen Dörfern übernehmen schon jetzt viel Verantwortung und möchten damit die pfarramtliche Arbeit unterstützen.

So arbeiten in beiden Gemeinden engagierte Bau- und Finanzausschüsse.

Für die neue Stelleninhaberin oder den neuen Stelleninhaber sollen so Freiräume entstehen, sich mit ihren oder seinen Talenten einzubringen. Neue Ideen und selbstgewählte Schwerpunkte in der Gemeindegliederarbeit sind ausdrücklich erwünscht.

Ehren- und hauptamtliche Mitarbeiterinnen freuen sich auf gute Zusammenarbeit und gegenseitige Beratung und Entlastung.

So gibt es eine aktive Lektorenarbeit, die es ermöglicht, dass trotz der zwölf regelmäßigen (meist monatlichen) Predigtstellen auch die Pfarrerin oder der Pfarrer ein freies Wochenende im Monat hat.

Zwei Katechetinnen leiten die Arbeit mit Kindern, auch die Seniorenarbeit in manchen Dörfern.

Ein Kirchenchor hat sich aus beiden Gemeinden gebildet. In einer Gemeinde gibt es außerdem einen Posaunenchor.

Weiteres zur Gemeinde ist unter www.borgisdorf.de abrufbar.

In den Bereichen der Arbeit mit Kindern, Konfirmanden und Jugendlichen und in der Öffentlichkeitsarbeit hat sich eine regionale Zusammenarbeit bewährt.

Erst vor drei Jahren wurde ein wunderschön restaurierter Oberlaubenstall in Borgisdorf zum zentralen Gemeindehaus umgebaut, an dem sich ein vielfältiges Dorf- und Gemeindeleben etabliert hat.

Nahe dabei befindet sich das alte Pfarrhaus, das z.Zt. saniert wird. Hierzu ist eine enge Abstimmung mit der Pfarrerin oder dem Pfarrer wünschenswert, so dass ihr oder sein Bedarf berücksichtigt werden kann. Das Pfarrhaus wird voraussichtlich im Januar 2015 bezugsfertig sein.

In Langenlippsdorf befindet sich der nächste Kindergarten, in Jüterbog ein evangelischer. In Werbig gibt es eine Grundschule; in Jüterbog eine evangelische Grundschule und alle weiteren Schularten. Von dort ist man in 45 min per Bahn in Berlin.

Auskünfte erteilen: die Vakanzverwalter Pfarrer Bernhard Gutsche, E-Mail: bernhards@web.de, und Mechthild Falk, E-Mail: brunnenfrau56@t-online.de, sowie die Superintendentin Katharina Furian, E-Mail: superintendentur@kkzf.de, Telefon: 03377/ 33 56 10.

Bewerbungen werden bis zum 22. September 2014 erbeten an das Konsistorium, Abteilung 3, Georgenkirchstraße 69, 10249 Berlin.

4. Die (1.) Pfarrstelle der Kirchengemeinden des Pfarrsprengels Rangsdorf-Groß Machnow, Evangelischer Kirchenkreis Zossen-Fläming, ist ab sofort mit 100 % Dienstumfang durch das Konsistorium wieder zu besetzen.

Der Pfarrsprengel mit ca. 1.700 Gemeindegliedern und zwei Gemeindegliederkirchenräten liegt im Süden Berlins und am Rand eines Naturschutzgebiets.

Die kommunale Gemeinde Rangsdorf mit 10.500 Einwohnern entwickelt sich zu einem regionalen Zentrum mit guter Infrastruktur (Einkaufszentren, Restaurants, Ärzte und alle Schularten im Ort), RE-Anschluss sowie Sport- und Kulturangeboten.

Der Sprengel umfasst die Kirchengemeinden Rangsdorf und Groß Machnow-Klein Kienitz und darin 2 regelmäßige Predigtstellen.

Gesucht wird eine Persönlichkeit, die

- eine bunte Vielfalt gemeindlichen Lebens schätzt,
- sich mit ihren Begabungen, ihrer Erfahrung und ihrem Wissen bereichernd einbringt,
- integrativ zu arbeiten versteht und zugleich eigene Akzente setzt,
- sich auf einen neuen Lebensabschnitt in Rangsdorf, am unmittelbaren Stadtrand von Berlin einlässt,
- ein Gespür für das Abenteuer christlichen Lebens und Zeugnisses in Brandenburg mitbringt.

Den Bewerber bzw. die Bewerberin erwartet:

- eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit in den Gemeindegliederkirchenräten,
- eine Vielzahl engagierter ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- ein reichhaltiges kirchenmusikalisches Leben,
- eine gute Vernetzung mit dem kommunalen Leben,
- ein vielfältig nutzbares Gemeindezentrum im Ortskern Rangsdorf neben der Kirche,
- Kita, Hort, Schulsozialarbeit und offene Jugendarbeit in kirchlicher Trägerschaft in Groß Machnow,
- ein renoviertes Pfarrhaus mit Garten in guter Lage (fußnah zu Kirche und Ortskern; bei Renovierung und Gartengestaltung würden die Gemeinden Wünsche des Bewerbers bzw. der Bewerberin gern berücksichtigen),
- selbstverständlich ein dienstfreies Wochenende im Monat.

Für Rückfragen stehen zur Verfügung:

Dr. Jürgen van Oorschot (Rangsdorf), E-Mail: juergen@vanoorschot.de, Klaus Rocher (Groß Machnow), E-Mail: grossmachnow@kkzf.de, und Superintendentin Katharina Furian, Kirchplatz 5-6, 15806 Zossen.

Bewerbungen werden bis zum 6. Oktober 2014 erbeten an das Konsistorium, Abteilung 3, Georgenkirchstraße 69, 10249 Berlin.

5. Die Pfarrstelle der Kirchengemeinden des Pfarrsprengels Werneuchen, Evangelischer Kirchenkreis Barnim, ist ab sofort mit 100 % Dienstumfang durch das Konsistorium wieder zu besetzen.

Zum Pfarrsprengel gehört neben Werneuchen die Kirchengemeinde Weesow. Mit zu verwalten sind die Gemeinden des Pfarrsprengels Seefeld mit Krummensee und Löhme.

Werneuchen ist eine Kleinstadt, ca. 25 km östlich von Berlin. Sie bildet das kommunale Zentrum für die Umgebung. Insgesamt leben in allen Orten ca. 730 Gemeindeglieder.

Kita, Grund- und Gesamtschule sind vor Ort vorhanden. Gymnasium und Musikschule befinden sich in Bernau.

Es gibt eine regelmäßige Bahnanbindung nach Berlin.

Die St. Michael-Kirche prägt das Stadtbild.

Zum Pfarrhaus in Werneuchen, das 1929 erbaut wurde und zugleich Dienstwohnung ist, gehört ein schöner parkähnlicher Garten.

Von Bedeutung ist das Wirken des Dichterpfarrers Schmidt von Werneuchen (1764-1838), dessen 250. Geburtstag in diesem Jahr feierlich begangen wurde.

Für die Gemeinden ist eine Mitarbeiterin für die Arbeit mit Kindern und Familien (50 %) angestellt.

Die Kirchengemeinden wünschen sich eine Pfarrerin oder einen Pfarrer, die oder der

- Menschen aller Altersgruppen ansprechen möchte,
- den Gottesdienst als Zentrum des Gemeindelebens begreift,
- die Gemeinschaft unter den Gemeindegliedern fördern will,
- musikalisch ist und möglichst die bestehende Chorarbeit weiterführen kann,
- die Kontakte zur Partnergemeinde in Essen-Kettwig weiter pflegt,
- den Kontakt zu den diakonischen Trägern vor Ort pflegt und weiter ausbaut (z.B. Andachten im Diakoniezentrum).

Die Fördervereine „Dorfkirche Löhme“, „Dorfkirche Krummensee“ und „Dorfkirche Seefeld“ freuen sich auf eine gute Zusammenarbeit.

Nähere Auskünfte erteilen Pfarrer Christoph Brust, Vorsitzender des Leitungskollegiums, Telefon: 033 37/33 37 bzw. 0172/6 03 05 82, oder/und Sebastian Mebes, stellvertr. Vorsitzender des Gemeindefkirchenrats, Telefon: 03 33 98/25 90 91 bzw. 0157/85 32 45 73.

Bewerbungen werden bis zum 6. Oktober 2014 erbeten an das Konsistorium, Georgenkirchstraße 69, 10249 Berlin.

*

Erneute Ausschreibung von Pfarrstellen

1. Die (1.) Pfarrstelle der Kirchengemeinden des Pfarrsprengels Baruth, Evangelischer Kirchenkreis Zossen-Fläming, ist ab sofort mit 100 % Dienstumfang durch das Konsistorium wiederzubesetzen.

Der Pfarrsprengel besteht aus den Evangelischen Kirchengemeinden Baruth und Paplitz mit ca. 900 Gemeindegliedern.

Mit der Pfarrstelle verbunden ist die dauerhafte Vakanzverwaltung der Evangelischen Kirchengemeinde Groß Ziescht mit ca. 100 Gemeindegliedern.

Der Pfarrsprengel zeichnet sich durch ein hohes Engagement der Ehrenamtlichen aus.

Die drei Gemeinden haben jeweils verantwortungsbewusst und selbständig arbeitende Gemeindefkirchenräte, die zur kommunalen Amtsverwaltung und den örtlichen Vereinen gute Kontakte pflegen.

Die zukünftige Pfarrerin oder der zukünftige Pfarrer wird von einem engagierten Gemeindefkirchenrat, vielen ehrenamtlichen Mitarbeitern, nebenamtlichen Organistinnen, einer regional beauftragten Katechetin und einer regional beauftragten Verwaltungsmitarbeiterin unterstützt.

Außerdem haben die Gemeinden eine Lektorin und ein Gemeindefteam, die Gottesdienste eigenständig vorbereiten und halten.

Der Posaunenchor trifft sich wöchentlich und begleitet musikalisch einige Gottesdienste.

Neben der komplett neu sanierten, kunsthistorisch wertvollen mit vielen Räumlichkeiten bestückten Kirche St. Sebastian in Baruth/Mark gibt es noch vier mittelalterliche Dorfkirchen und ein Gemeindehaus in denen Gottesdienst gefeiert werden kann.

Die kleine Stadt Baruth/Mark hat ca. 4.400 Einwohner (einschließlich seiner Ortsteile) und befindet sich ca. 50 Kilometer südlich von Berlin im landschaftlich reizvollen Baruther Urstromtal. Hier sind lebendige kulturelle Zentren wie der Kunst und Kulturverein „Alte Schule“ und das malerisch gelegene Museumsdorf Glasütte. Der Spreewald und die Flämingkate sind nah.

Von Baruth hat man eine stündliche Bahnverbindung nach Berlin und zum Autobahnanschluss A13 sind es etwa zehn Kilometer.

Baruth hat eine Kindertagesstätte, eine Grundschule mit Hort und eine freie Oberschule.

Zu den Gymnasien besteht eine gute Bus- und Zugverbindung.

Die zukünftige Pfarrerin oder der zukünftige Pfarrer kann in ein geräumiges Pfarrhaus mit schönem Garten ziehen.

Die Gemeinden würden sich über eine Pfarrerin oder einen Pfarrer freuen, die oder der das Fleckchen Erde im Urstromtal mit seinen Menschen genau so lieb gewinnt wie die Gemeinden es haben.

Interessierte melden sich bitte bei einem der Vorsitzenden der Gemeindefkirchenräte.

Für Baruth: Corinna Jänchen, Telefon: 03 37 04/6 64 71, für Paplitz: Hanna Krüger, Telefon: 03 37 04/6 19 02, für Groß Ziescht: Dr. Martin Benisch Telefon: 03 37 04/6 65 45, oder bei der Superintendentin des Evangelischen Kirchenkreises Zossen-Fläming: Katharina Furian, Telefon: 033 77/33 56 10.

Informationen sind auf der Internetseite des Pfarrsprengels www.kirchengemeinde-baruth.de zu finden.

Bewerbungen werden bis zum 22. September 2014 erbeten an das Konsistorium, Abteilung 3, Georgenkirchstraße 69, 10249 Berlin.

2. Die (1.) Pfarrstelle der Kirchengemeinden des Pfarrsprengels Gransee, Evangelischer Kirchenkreis Oberes Havelland, ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt mit 100 % Dienstumfang durch das Konsistorium zu besetzen.

Neben der Kleinstadt Gransee gehören zum Pfarrsprengel einschließlich Vakanzverwaltungen die dörflichen Kirchengemeinden Rönnebeck, Schönermark, Schulzendorf und Sonnenberg mit ihren 5 Kirchen und insgesamt rund 1.100 Gemeindegliedern.

Der Sprengel zeichnet sich durch ein hohes Engagement ehrenamtlich Mitarbeitender aus. Fünf Gemeindefkirchenräte arbeiten eigenständig, verantwortungsbewusst und in einem guten Miteinander.

Die Gemeinden im Sprengel wünschen sich eine Pfarrerin oder einen Pfarrer, die oder der Freude an lebensnaher Verkündigung und der Gestaltung lebendiger Gottesdienste hat und eine verständnisvolle Seelsorgerin bzw. ein verständnisvoller Seelsorger ist.

Wichtig ist den Gemeinden eine offene, werbende Arbeit mit Konfirmanden und Jugendlichen.

Gewünscht wird die Begleitung der bisher bestehenden Gemeindeguppen und eine kreative Arbeit mit ihnen.

Der Kirchenkreis wünscht sich die Bereitschaft zur regionalen Zusammenarbeit.

Gransee mit seiner gotischen Marienkirche und die anderen gut erhaltenen Kirchen bieten, wie auch die bestehenden Gemeindehäuser genügend Raum für die Zusammenarbeit mit den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern (Kirchenmusiker, Gemeindepädagogin, Mitarbeiterin im Büro, geringfügig Beschäftigte) und vielen engagierten Lektoren/innen und den aktiven Gemeindefkirchenräten.

Kirchenchor, Gospelchor, Posaunenchor, Instrumentalkreis und die Kinderkantorei, geleitet von einem engagierten A-Kantor, der als Kreiskantor auch für den Kirchenkreis zuständig ist, zeugen von einem lebendigen musikalischen Leben. Die jährlichen Granseer Sommermusiken sind ein Höhepunkt für Aktive und Zuhörer, wobei die Wagner-Orgel in der Marienkirche hierzu besonders beiträgt.

Gransee ist eine kleine Stadt mit ca. 4.000 Einwohnern (einschließlich seiner Ortsteile). Gransee liegt in einer reizvollen Umgebung mit zahlreichen Seen. Die in den Sommermonaten geöffnete Marienkirche ist für Touristen ein Anziehungspunkt. Durch die direkte Bahnverbindung ist Berlin leicht erreichbar.

Ein schönes und geräumiges Pfarrhaus mit Garten steht zur Verfügung. Es besteht der Wunsch, dass es bezogen wird.

Kindertagesstätten, Grund- und Oberschule (Sekundarstufe I) und ein Gymnasium sind am Ort vorhanden.

Weitere Auskünfte erteilen Superintendentin Uwe Simon, Telefon: 033 06/2 04 70 81, Pfarrer Dr. Christoph Poldrack, Telefon: 03304/201995, und die Vorsitzende des Gemeindefkirchenrates Heidrun Würfel, Telefon: 033 06/2 70 79.

Weitere Informationen sind auf den Homepages www.kirchenkreis-oberes-havelland.de und www.kirchengemeinde-gransee.de abrufbar.

Bewerbungen werden bis zum 22. September 2014 erbeten an das Konsistorium, Abteilung 3, Georgenkirchstraße 69, 10249 Berlin.

Ausschreibung einer Kirchenmusikstelle

In der Evangelischen Klosterkirchengemeinde Cottbus, Evangelischen Kirchenkreis Cottbus, ist zum 1. Januar 2015 eine B-Kirchenmusikstelle (KM1-Stelle) mit 80% Dienstumfang zu besetzen.

Die Stelle ist bis zum 31. Dezember 2017 befristet und wird danach in eine unbefristete Stelle übergehen.

Zu den Aufgaben gehören:

- gottesdienstliches Orgelspiel und musikalische Gestaltung von Gottesdiensten an den Predigtstätten der Gemeinde,
- Aufbau und Leitung eines Kinder-/Jugendchors und Erwachsenenchorarbeit,
- Organisation und Durchführung von Konzerten,
- Zusammenarbeit mit „Freunde der Klosterkirche Cottbus e.V.“.

Die Gemeinde (ca. 4.100 Gemeindeglieder) verfügt u.a. über eine alte Klosterkirche mit einer Sauer-Orgel von 1908 und über schöne Dorfkirchen mit Pfeifenorgeln.

Die genaue Festlegung der Arbeitsaufgaben erfolgt in Absprache mit der gewählten Bewerberin oder dem gewählten Bewerber bei Dienstantritt auf der Grundlage der in der Landeskirche geltenden

Richtlinie zur Berechnung des Beschäftigungsumfangs von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern auf A- oder B-Stellen.

Die Vergütung erfolgt gemäß Tarifvertrag der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (TV-EKBO).

Die Universitätsstadt Cottbus hat fast 100.000 Einwohner.

Alle Schulformen, Konservatorium und Staatstheater sind am Ort.

Die Stadt ist durch große Parkanlagen und durch die Nähe zum Spreewald geprägt.

In der Kirchengemeinde gibt es mehrere ehrenamtliche, engagierte Organistinnen und Organisten sowie teilzeitbeschäftigt eine Katechetin und einen Katecheten. Es sind in ihr zurzeit zwei Pfarrer tätig.

Nähere Auskünfte erteilen Pfarrer Wolfgang Gürtler, Telefon: 0355/2 46 33 und 0170/9 62 99 33, E-Mail: wolfgang.guertler@klosterkirchengemeinde.de, und Kreiskantor Peter Wingrich, Telefon: 0355/2 40 72, E-Mail: kirchenmusik@st-nikolai-cottbus.de

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen sind bis zum 8. Oktober 2014 zu richten an die Evangelische Klosterkirchengemeinde Cottbus, z. Hd. des Vorsitzenden des Gemeindegemeinderates Kai Peplow, Klosterplatz 1, 03046 Cottbus.

IV. Personlnachrichten

Die Inhalte des Abschnitts ‚Personlnachrichten‘ sind im Internet nicht einsehbar.

V. Mitteilungen

Rundschreiben im ersten Halbjahr 2014

Datum	Geschäftszeichen	Betreff
13.01.2014	Ref. 6.2/4504-04.06	Kirchensteuer als Zuschlag zur Kapitalertragsteuer (Abgeltungsteuer)
27.02.2014	Abt. 1/1626-03:00	Datenschutzrecht
01.04.2014	Ref. 6.2/4504-04.05	Zuwendungsbestätigungen und Grundzüge des Zuwendungsrechts
01.04.2014	Ref. 6.2/4504-04.05.02	Übernachtungssteuergesetz

*

Auslandsdienst Weltweit

An etwa 100 Orten weltweit befinden sich mit der EKD verbundene evangelische Gemeinden, in die die EKD Pfarrerinnen und Pfarrer entsendet. Hier finden Menschen deutscher Sprache, die vorübergehend oder dauernd im Ausland leben, eine religiöse und kulturelle Heimat.

Das Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) sucht zum 1. August bzw. 1. September 2015 für die Dauer von in der Regel sechs Jahren

Pfarrerinnen / Pfarrer / Pfarrerpaaire,

die im Ausland tätig sein möchten.

Es handelt sich um folgende Stellen:

Dublin	(Kennziffer 2059)
Edinburgh	(Kennziffer 2060)
Oslo	(Kennziffer 2061)
Gran Canaria	(Kennziffer 2062)
Lissabon	(Kennziffer 2063)
Madrid	(Kennziffer 2064)
Moskau	(Kennziffer 2065)
Nairobi	(Kennziffer 2066)
Melbourne	(Kennziffer 2067)
Peking	(Kennziffer 2068)
Abuja/Lagos	(Kennziffer 2069)

Unter www.ekd.de/international/auslandsdienst/stellenausschreibungen.php erhalten Sie die Ausschreibungsunterlagen und ausführliche Informationen über die jeweilige Pfarrstelle.

Bitte geben Sie die entsprechende Kennziffer ein. Gern können Sie Bewerbungen für mehrere Gemeinden einreichen.

Gesucht werden Pfarrerinnen/Pfarrer/Pfarrerpaaire mit öffentlich-rechtlicher Anstellung in einer der Gliedkirchen der EKD und mehrjähriger Erfahrung in der Leitung eines Gemeindepfarramtes.

Für weitere Informationen steht Ihnen Frau Heike Stünkel-Rabe (Tel. 0511/2796-126, E-Mail: heike.stuenkel-rabe@ekd.de) zur Verfügung.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte bis zum 1. Oktober 2014 an:

Evangelische Kirche in Deutschland

Kirchenamt der EKD / HA IV

Postfach 21 02 20

30402 Hannover

E-Mail: TeamPersonal@ekd.de

