

AMTSBLATT

der Evangelischen Kirche in Deutschland

Heft 2, Jahrgang 1993

Ausgegeben: Hannover, den 15. Februar 1993

A. Evangelische Kirche in Deutschland

Nr. 17* **Arbeitsrechtsregelung über die Gewährung eines kirchlichen Treuegeldes an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst.**

Vom 25. September 1992.

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche in Deutschland hat nach § 2 Abs. 2 ARR.GEKD folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

1. »Die Ordnung zur Gewährung eines kirchlichen Treuegeldes an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst« vom 8. November 1980, geändert durch Beschluß vom 12. Januar 1991, erhält folgende Fassung:

Arbeitsrechtsregelung über die Gewährung von kirchlichen Treuegeldern

(Treuegeldordnung)

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Treuegeld nach dieser Arbeitsrechtsregelung erhalten als Treuegeldberechtigte

- a) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Dienstverhältnisse unter den Geltungsbereich der Anpassungsarbeitsrechtsregelung vom 1. März 1991 in der jeweils geltenden Fassung fallen;
- b) ehemalige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die bei Inkrafttreten dieser Arbeitsrechtsregelung ein Treuegeld nach der Arbeitsrechtsregelung zur Überführung der zusätzlichen Altersversorgung und zur Anpassung des Treuegeldes vom 28. November 1991 erhalten.

§ 2

Anspruchsvoraussetzungen bei Bezug von Altersrente

- (1) Das kirchliche Treuegeld wird gewährt, wenn der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin eine mindestens zehnjährige ununterbrochene Dienstzeit im kirchlichen Dienst nachweist und eine Altersrente aus der gesetzlichen Sozialversicherung bezieht.

- (2) Als Dienstzeit im kirchlichen Dienst zählt die Zeit einer Beschäftigung:

- a) beim ehemaligen Bund der Evangelischen Kirchen, den gliedkirchlichen Zusammenschlüssen und den Gliedkirchen innerhalb seines Gebietes;
- b) bei den Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und sonstigen kirchlichen Körperschaften, Anstalten und Stiftun-

gen innerhalb des Gebietes des ehemaligen Bundes der Evangelischen Kirchen.

- (3) Dienstzeiten vor dem 1. Januar 1992 zählen nur, wenn sie mindestens fünfzig vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters oder einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin umfaßt haben.

- (4) Von der Anrechnung als Dienstzeit sind ausgeschlossen Zeiten jeglicher Tätigkeit für das Ministerium für Staatssicherheit/Amt für nationale Sicherheit, einschließlich der Verpflichtung zu informeller/inoffizieller Mitarbeit.

§ 3

Anspruchsvoraussetzungen beim Bezug von Berufs- oder Erwerbungsunfähigkeitsrente

Ein Anspruch auf Treuegeld besteht auch, wenn der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin nach einer mindestens fünfjährigen Dienstzeit wegen des Bezugs von Berufs- oder Erwerbungsunfähigkeitsrente aus dem kirchlichen Dienstverhältnis ausscheidet.

§ 4

Höhe des Treuegeldes

- (1) Als kirchliches Treuegeld wird nach einer zehnjährigen ununterbrochenen kirchlichen Dienstzeit (§ 2), ein Grundbetrag von 80,00 DM monatlich gewährt, der sich für jedes weitere vollendete Dienstjahr um je 8,00 DM monatlich erhöht.

- (2) Nicht vollbeschäftigte Mitarbeiter und nicht vollbeschäftigte Mitarbeiterinnen erhalten das Treuegeld in der Höhe, die dem Anteil ihrer vertraglich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit an der eines vollbeschäftigten Mitarbeiters oder einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin entspricht. Hat sich die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit während des kirchlichen Dienstes verändert, ist der Durchschnittsanteil an der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters oder einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin maßgeblich.

- (3) Bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Dienst wegen des Bezugs einer Erwerbs- oder Berufsunfähigkeitsrente wird mindestens der Grundbetrag nach Absatz 1 gewährt. Absatz 2 gilt entsprechend.

§ 5

Beginn und Ende der Treuegeldzahlungen

- (1) Der Anspruch auf Treuegeld entsteht mit dem Zeitpunkt, von dem an die Rente aus der gesetzlichen Sozialver-

sicherung zusteht. Wird der Antrag nach § 9 Abs. 1 später als sechs Monate nach Zugang des Rentenbescheides gestellt, entsteht der Anspruch auf Treuegeld mit dem Ersten des Anspruchsmonats.

(2) Der Anspruch auf Treuegeld endet mit Ende des Monats, in dem

- a) die Rentenzahlung eingestellt wird;
- b) der Empfänger oder die Empfängerin stirbt;
- c) der Witwer oder die Witwe wieder heiratet.

§ 6

Ruhen der Treuegeldzahlung

Die Zahlung des Treuegeldes ruht in Höhe jeglicher Arbeitseinkünfte, soweit diese monatlich ein Siebtel der monatlichen Bezugsgröße in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten (§ 18 SGB IV) übersteigen. Satz 1 gilt nicht für Treuegeldempfänger und Treuegeldempfängerinnen nach Vollendung des 65. Lebensjahres.

§ 7

Treuegeld für Witwer und Witwen

(1) Witwer und Witwen Treuegeldberechtigter erhalten 60 % des dem oder der Treuegeldberechtigten zustehenden Treuegeldes, wenn der Witwer oder die Witwe eine Hinterbliebenenrente bezieht.

(2) Die Zahlung ruht, soweit die Witwer oder die Witwe ein eigenes Treuegeld oder eine ähnliche zusätzliche kirchliche Altersversorgung erhält. Daneben gilt § 6 entsprechend.

§ 8

Treuegeld für Waisen

(1) Der Anspruch auf Treuegeld für Waisen entsteht mit dem Tode des Treuegeldberechtigten. Das monatliche Treuegeld beträgt für eine Halbwaise 20 vom Hundert und für eine Vollwaise 40 vom Hundert des Treuegeldes, das der oder dem Verstorbenen zugestanden hätte, wenn der Anspruch darauf im Zeitpunkt ihres oder seines Todes entstanden wäre.

(2) Anspruch auf Treuegeld für Waisen haben

- a) die ehelichen Kinder eines Treuegeldberechtigten oder einer Treuegeldberechtigten sowie seine nichtehelichen Kinder, sofern der Treuegeldempfänger oder die Treuegeldempfängerin zum Unterhalt verpflichtet ist;
- b) die Kinder einer treuegeldberechtigten Mitarbeiterin;
- c) Stiefkinder und elternlose Enkel, die mindestens das letzte Jahr vor dem Tode des Treuegeldberechtigten oder der Treuegeldberechtigten dessen oder deren Haushalt angehört haben und von ihm oder ihr überwiegend unterhalten worden sind;
- d) die für ehelich erklärten und als Kind angenommenen Kinder.

(3) Die Zahlung des Treuegeldes für Waisen beginnt mit dem auf den Todestag des Treuegeldberechtigten oder der Treuegeldberechtigten folgenden Monat. Dies gilt entsprechend beim Übergang von Halbwaisen- auf Vollwaisentreuegeld. Werden Kinder erst nach dem Tode des Treuegeldberechtigten oder der Treuegeldberechtigten geboren, so beginnt die Zahlung mit dem Geburtsmonat des Kindes.

§ 9

Antrag, Zahlungsverpflichteter

(1) Das Treuegeld wird auf Antrag gewährt. Die bisherige kirchliche Dienststelle soll dafür sorgen, daß der Antrag rechtzeitig gestellt wird.

(2) Zahlungsverpflichtet ist die kirchliche Körperschaft oder sonstige kirchliche juristische Person, in deren Dienst der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin zuletzt vor Eintritt in den Ruhestand gestanden hat.

§ 10

Ausschluß der Anwartschaft

Eine Anwartschaft auf Leistungen nach dieser Ordnung entsteht nicht, sofern der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin in einer kirchlichen Zusatzversorgungskasse oder einer vergleichbaren Versorgungseinrichtung versichert wird.

§ 11

Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt zum 1. Juli 1992 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Arbeitsrechtsregelung zur Überführung der zusätzlichen Altersversorgung und zur Anpassung des Treuegeldes vom 28. November 1991 außer Kraft.

Frankfurt, den 25. September 1992

Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche in Deutschland

M. o l l
(stellv. Vorsitzender)

Nr. 18* Mitteilung über die Berufung in den Unierten Senat des Disziplinarhofes der Evangelischen Kirche in Deutschland.

Vom 20./21. November 1992.

Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland hat zu Mitgliedern des Unierten Senats des Disziplinarhofes der EKD für die Zeit vom 1. Januar 1993 bis zum 31. Dezember 1998 berufen:

Vorsitzender

Direktor Dr. Karl-Heinz Wendland Ev. Landeskirche in Baden

1. Stellvertreter:

OLKR Dr. Herbert Pflug Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck

2. Stellvertreter:

LKR Dietrich Dehnen Ev. Kirche im Rheinland

Erster geistlicher Beisitzer:

Dekan Rudolf Schulze Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck

1. Stellvertreter:

Pfarrer Helmut König Ev. Kirche in Hessen u. Nassau

2. Stellvertreter:

Pastor Günther Ruholl Bremische Evang. Kirche

Zweiter geistlicher Beisitzer:

Superintendent Carl Dieter Hinzenberg Ev. Kirche im Rheinland

1. Stellvertreter:
Dekan Karl Heinrich Beck
Ev. Kirche
der Pfalz

2. Stellvertreter:
Pastor Klaus Balz
Bremische
Ev. Kirche

Erster nichtgeistlicher Beisitzer:
Staatsanwalt Bernd Klippstein
Ev. Landeskirche
in Baden

1. Stellvertreter:
OKR Dr. Klaus-Dieter Grunwald
Ev. Kirche in
Hessen u. Nassau

2. Stellvertreter:
Ministerialrat Dr. Dr. Harald Uhl
Ev. Kirche im
Rheinland

Zweiter nichtgeistlicher Beisitzer:
Richter am LSG Jürgen Wendt
Bremische
Ev. Kirche

1. Stellvertreter:
Ltd. Reg. Dir. i.R. Walter Schwartz
Ev. Kirche
der Pfalz

2. Stellvertreter:
OKR Gerhard Tempel
Ev. Kirche in
Hessen u. Nassau

Beisitzer f. Verfahren gegen
Beamte des höheren Dienstes:
LKR U.-Jürgen Scharmann
Ev. Kirche von
Westfalen

1. Stellvertreter:
LKR K.-Ludwig Pawlowski
Ev. Kirche im
Rheinland

2. Stellvertreter:
OKR Erhard Krause
Ev. Kirche im
Rheinland

Beisitzer f. Verfahren gegen
Beamte des gehobenen Dienstes:
LKOAR H.-Adolf Wesselmann
Ev. Kirche von
Westfalen

1. Stellvertreter:
KGemAm Gerhard Sandrock
Ev. Kirche im
Rheinland

2. Stellvertreter:
LKVD Gerhard Nölle
Ev. Kirche im
Rheinland

Beisitzerin f. Verfahren gegen
Beamte des mittleren Dienstes:
KGemAmtsinspektorin B. Lyons
Ev. Kirche im
Rheinland

Beisitzer f. Verfahren gegen
Beamte des einfachen Dienstes:
Küster Werner Pfister
Ev. Kirche im
Rheinland

Hannover, den 21. November 1992

Evangelische Kirche in Deutschland

Kirchenamt

von **Campenhause**n

Präsident des Kirchenamtes

Nr. 19* Mitteilung über die Berufung in die Disziplinarkammer der Evangelischen Kirche in Deutschland.

Vom 20./21. November 1992.

Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland hat zu Mitgliedern der Disziplinarkammer der EKD für die Zeit vom 1. Januar 1993 bis 31. Dezember 1998 berufen:

Vorsitzender
OKR Dr. Erhard Spengler
Ev. Landeskirche
in Württemberg

1. Stellvertreterin:
OKRin Marie-Luise Görlitz
Nordelbische
Ev.-Luth. Kirche

2. Stellvertreter:
Präsident des LG a.D.
Wilh. Kutscher
Ev.-luth. Kirche
in Braunschweig

Erster geistlicher Beisitzer:
OLKR Kampermann
Ev.-luth. Landeskirche
Hannovers

1. Stellvertreter:
Präsident Friedr.-Otto Scharbau
Ev.-luth. Landeskirche
Hannovers

2. Stellvertreter:
Superintendent Theodor Bohlen
Ev.-luth. Landeskirche
Hannovers

Zweiter geistlicher Beisitzer:
Dekan Ernst Rink
Ev. Kirche in
Hessen u. Nassau

1. Stellvertreter:
Dekan Ernst Weißer
Ev. Landeskirche
in Baden

2. Stellvertreter:
Propst Joachim Fiedler
Ev.-luth. Kirche
in Braunschweig

Erste nichtgeistliche Beisitzerin:
Richterin a.Amtsgericht Ingrid Sell
Ev.-ref. Kirche
Nordwestdeutschland

1. Stellvertreter:
RA Jan van Lessen
Ev.-ref. Kirche
Nordwestdeutschland

2. Stellvertreter:
RA Dr. Enno Conring
Ev.-ref. Kirche
Nordwestdeutschland

Zweiter nichtgeistlicher Beisitzer:
Ltd.Vérw. Dir. Winfried Jungkunz
Ev. Kirche der Pfalz

1. Stellvertreter:
Dr. med. vet. Ludwig Blendinger
Ev.-Luth. Kirche
in Bayern

2. Stellvertreter:
OKR i. R. Wessel Nuyken
Hannover

Beisitzer f. Verfahren gegen
Beamte des höheren Dienstes:
KR Gebhard Darwin
Nordelbische
Ev.-Luth. Kirche

1. Stellvertreter:
OKR Dr. Jürgen Rohde
EKU Berlin

2. Stellvertreterin:
Rechtsrätin Ulrike Kost
Ev. Landeskirche
in Baden

Beisitzer f. Verfahren gegen
Beamte des gehobenen Dienstes:
KOAR Eckehard Stolz

Ev.-ref. Kirche
Nordwestdeutschland

1. Stellvertreter:
KVOAR Karl-Georg Müller

Ev. Kirche im
Rheinland

Beisitzer f. Verfahren gegen
Beamte des mittleren Dienstes:
KVAI Walter Jäschke

Ev. Kirche im
Rheinland

Beisitzer f. Verfahren gegen
Beamte des einfachen Dienstes:
entfällt

Hannover, den 21. November 1992

Evangelische Kirche in Deutschland

Kirchenamt

von **Campenhause**n

Präsident des Kirchenamtes

B. Zusammenschlüsse von Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland

Evangelische Kirche der Union

Nr. 20* Beschluß 7/92 – Gewährung eines Urlaubsgeldes an Mitarbeiter, die unter die KAVO-Ang. vom 2. April 1992 fallen.

Vom 17. Juni 1992.

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche der Union beschließt gemäß § 2 Absatz 2 der Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung EKU) vom 3. Dezember 1991:

Gewährung eines Urlaubsgeldes an Mitarbeiter, die unter die KAVO-Ang. vom 2. April 1992 fallen

§ 1

Anspruchsvoraussetzungen

(1) Der Angestellte erhält in jedem Kalenderjahr ein Urlaubsgeld, wenn er

1. am 1. Juli im Arbeitsverhältnis steht und
2. seit dem 1. Januar ununterbrochen als Angestellter, Arbeiter, Beamter, Richter, Soldat auf Zeit, Berufssoldat, Auszubildender, Praktikant, Schülerin/Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege oder Krankenpflegehilfe oder Hebammenschülerin/Schüler in der Entbindungspflege im öffentlichen Dienst* gestanden hat und
3. mindestens für einen Teil des Monats Juli Anspruch auf Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge hat.

Ist die Voraussetzung des Unterabsatzes 1 Nr. 3 nur wegen Ablaufs der Bezugsfristen für die Krankenbezüge, wegen des Bezuges von Mutterschaftsgeld oder wegen der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz nicht erfüllt, genügt es, wenn ein Anspruch auf Bezüge für mindestens drei volle Kalendermonate des ersten Kalenderhalbjahres bestanden hat.

Ist nur wegen des Bezuges von Mutterschaftsgeld oder wegen der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz auch die Voraussetzung des Unterabsatzes 2 nicht erfüllt, ist dies unschädlich, wenn die Arbeit in unmittelbarem Anschluß an den Ablauf der Schutzfristen bzw. an den Erziehungsurlaub – oder lediglich

wegen Arbeitsunfähigkeit oder Erholungsurlaubs später als am ersten Arbeitstag nach Ablauf der Schutzfristen bzw. des Erziehungsurlaubs – in diesem Kalenderjahr wieder aufgenommen wird.

(2) Der Saisonangestellte erhält Urlaubsgeld, wenn er die Voraussetzungen des Absatzes 1 Unterabsatz 1 Nr. 1 und Nr. 3 in Verbindung mit Unterabsatz 2 und 3 erfüllt und im vorangegangenen Kalenderjahr mindestens neun Monate bei demselben Arbeitgeber beschäftigt gewesen ist.

(3) Das Urlaubsgeld ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

§ 2

Höhe des Urlaubsgeldes

Das Urlaubsgeld beträgt für den am 1. Juli vollbeschäftigten Angestellten 500 Deutsche Mark. Der am 1. Juli nicht vollbeschäftigte Angestellte erhält von dem Urlaubsgeld den Teil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten – 1. Juli geltenden – durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

§ 3

Anrechnung von Leistungen

Wird dem Angestellten aus einem anderen Rechtsgrunde ein Urlaubsgeld oder eine ihrer Art nach entsprechende Leistung vom Arbeitgeber oder aus Mitteln des Arbeitgebers gewährt, ist der dem Angestellten zustehende Betrag auf das Urlaubsgeld nach diesem Beschluß anzurechnen. Satz 1 gilt auch für ein Urlaubsgeld aus einer Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz.

§ 4

Auszahlung

(1) Das Urlaubsgeld wird mit den Bezügen für den Monat Juli ausgezahlt.

In den Fällen des § 1 Absatz 1 Unterabsatz 3 wird das Urlaubsgeld mit den ersten Bezügen nach Wiederaufnahme der Arbeit ausgezahlt.

(2) Ist das Urlaubsgeld gezahlt worden, obwohl es nicht oder nicht in voller Höhe zustand, ist es in Höhe des überzahlten Betrages zurückzuzahlen.

* Gleichgestellt sind kirchlicher und diakonischer Dienst.

§ 5

Inkrafttreten, Laufzeit

Dieser Beschluß tritt am 1. Juli 1992 in Kraft.

Anmerkung zu § 4 Absatz 1 Unterabsatz 1:

Für das Kalenderjahr 1992 ist das Urlaubsgeld abweichend von der Regelung des § 4 Absatz 1 spätestens bis zum 30. September 1992 ausuzahlen.

Berlin, den 17. Juni 1992

**Arbeitsrechtliche Kommission der
Evangelischen Kirche der Union**

M ü n c h
(Vorsitzender)

Nr. 21* Beschluß 8/92 – Gehaltsanhebungen für Mitarbeiter, die unter die KAVO-Ang. vom 2. April 1992 fallen.

Vom 17. Juni 1992.

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche der Union hat in ihrer Sitzung vom 17. Juni 1992 folgenden Beschluß 8/92 gefaßt, der hiermit gemäß § 11 Absatz 4 der Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung Evangelische Kirche der Union) vom 3. Dezember 1991 bekanntgemacht wird:

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche der Union beschließt gemäß § 2 Absatz 2 der Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung EKV) vom 3. Dezember 1991:

**Gehaltsanhebungen für Mitarbeiter,
die unter die KAVO-Ang. vom 2. April 1992 fallen.**

1. Mit Wirkung vom 1. September 1992 werden alle Vergütungssätze der Angestellten auf 70 % angehoben.
2. Eine weitere Anhebung aller Vergütungssätze der Angestellten auf 74 % erfolgt mit Wirkung vom 1. März 1993.
3. Eine weitere Anhebung aller Vergütungssätze der Angestellten auf 80 % erfolgt mit Wirkung vom 1. September 1993.
4. Die Gewährung eines Urlaubsgeldes an Angestellte erfolgt nach Maßgabe des Beschlusses 7/92 der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Kirche der Union.
5. Die Arbeitsrechtliche Kommission wird in ihrer nächsten Sitzung den Beschluß fassen, der die Einzelheiten zu den Festlegungen der Ziffern 1 bis 3 des Beschlusses 8/92 der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Kirche der Union regelt.

Berlin, den 17. Juni 1992

**Arbeitsrechtliche Kommission der
Evangelischen Kirche der Union**

M ü n c h
(Vorsitzender)

**Nr. 22* Beschluß 9/92 – 1. Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Angestellten und Arbeiter/
2. Änderung der Eingruppierungsbestimmungen für kirchliche Mitarbeiter.**

Vom 23. Juli 1992.

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche der Union hat in ihrer Sitzung vom 23. Juli 1992 folgenden Beschluß 9/92 gefaßt, der hiermit gemäß § 11 Absatz 4 der Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung Evangelische Kirche der Union) vom 3. Dezember 1991 bekanntgemacht wird:

**1. Änderung des Dienstrechts
der kirchlichen Angestellten und Arbeiter**

Die Arbeitsrechtliche Kommission der EKV beschließt gemäß § 2 Absatz 2 der Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung) vom 3. Dezember 1991:

§ 1

Änderung der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung für Angestellte

Die Kirchliche Arbeitsvertragsordnung für Angestellte (KAVO-Ang.) wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift erhält folgende Fassung:
»Kirchliche Arbeitsvertragsordnung (KAVO)«.
2. In der gesamten Ordnung wird das Wort »Angestellter« in der vorkommenden grammatikalischen sowie männlichen oder weiblichen Form durch das Wort »Mitarbeiter« in der jeweils entsprechenden Form ersetzt. Dies gilt nicht für § 20 Absätze 2 und 4.
3. § 1 wird wie folgt geändert:
 - a) Die Absätze 1 und 2 werden durch folgenden neuen Absatz 1 ersetzt:
»(1) Diese Ordnung gilt für die Rechtsverhältnisse der im Bereich, für den die Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung EKV) vom 3. Dezember 1991 Anwendung findet, in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiter in einer der Rentenversicherung der Angestellten oder der Arbeiter unterliegenden Tätigkeit (Mitarbeiter)«.
 - b) Absatz 3 wird Absatz 2 mit der Maßgabe, daß die Worte »als Angestellter« gestrichen werden.
4. § 3 wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 1 werden die Buchstaben h bis q wie folgt ersetzt:
»h) bis m) ...
n) Mitarbeiter, die im Sinne des § 8 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Absatz 2 Satz 1 SGB IV – geringfügig beschäftigt oder als Studierende nach § 6 Absatz 1 Nr. 3 SGB V versicherungsfrei sind oder die nebenberuflich tätig sind,
o) und p) ...
q) Mitarbeiter in einer nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz erziehungsgeldunschädlichen Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs,«
 - b) Die Protokollnotiz erhält folgende Fassung:
»Protokollnotiz zu Satz 1 Buchstabe n:

Nebenberuflich tätig sind mit einer arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 18 Stunden beschäftigte Mitarbeiter, die ihre Tätigkeit neben einer hauptberuflichen Erwerbstätigkeit ausüben. Eine hauptberufliche Erwerbstätigkeit liegt vor, wenn bei nicht selbständiger Beschäftigung die Arbeitszeit mindestens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Angestellten beträgt oder wenn bei selbständiger Erwerbstätigkeit diese einen entsprechenden Umfang hat. Einer hauptberuflichen Erwerbstätigkeit steht der Bezug einer Versorgung oder Rente aus eigener hauptberuflicher Erwerbstätigkeit gleich.«

5. § 4 wird wie folgt geändert:

- a) Dem Absatz 1 wird der folgende Unterabsatz angefügt:

»Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.«

- b) Dem Absatz 2 wird der folgende Satz angefügt:

»Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch kirchliche Arbeitsrechtsregelung vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.«

6. Dem § 5 wird der folgende Satz angefügt:

»Hat der Mitarbeiter in der Probezeit an insgesamt mehr als zehn Arbeitstagen nicht gearbeitet, verlängert sich die Probezeit um die Zahl von Arbeitstagen, die der Zahl der über zehn hinausgehenden Fehltage entspricht.«

7. § 7 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 3 erhält die folgende Fassung:

»(3) Mitarbeiter, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Betrieben beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. Mitarbeiter, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden.«

- b) Dem Absatz 4 wird der folgende Satz angefügt:

»Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Mitarbeiter auf seinen Antrag bekanntzugeben.«

8. § 11 Satz 2 wird wie folgt geändert:

- a) Die bisherige Aufstellung wird Buchstabe a.
b) Folgender Buchstabe b wird angefügt:

»b) die Mitarbeiter der Vergütungsgruppen H 1 bis H 9 den Kirchenbeamten der Besoldungsgruppen A 1 bis A 8,«

9. § 12 wird wie folgt geändert:

- a) Die Überschrift erhält die folgende Fassung:

»Versetzung, Abordnung, Zuweisung«.

- b) Absatz 2 erhält die folgende Fassung:

»(2) Dem Mitarbeiter kann im dienstlichen/betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit seiner Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleichbewertete Tätigkeit bei einer Einrichtung außerhalb des räumlichen Geltungsbereichs dieser Ordnung

oder bei einer anderen öffentlichen oder kirchlichen Einrichtung zugewiesen werden. Die Rechtsstellung des Mitarbeiters bleibt unberührt; Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden angerechnet, sofern nicht in besonderen Fällen von der Anrechnung ganz oder teilweise abgesehen wird.«

10. Es wird folgende Protokollnotiz zu § 13 Abs. 1 angefügt:

»Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen.«

11. § 15 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 6 wird wie folgt geändert:

- aa) Satz 1 erhält die folgende Fassung:

»In Verwaltungen/Verwaltungsteilen bzw. Betrieben/Betriebsteilen, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht- oder Nacharbeit erfordern, muß dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden.«

- bb) Die Sätze 2 bis 4 werden der neue Unterabsatz 2.

- cc) In Unterabsatz 2 (neu) Satz 1 wird das Wort »Es« durch die Worte »Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit« ersetzt.

- b) Es werden die folgenden Absätze 6 a bis 6 c eingefügt:

»(6 a) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, daß zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit entsprechend dem Anteil der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 2) vergütet. Die Bewertung darf 15 v. H., vom 8. Bereitschaftsdienst im Kalendermonat an 25 v. H. nicht unterschreiten.

Die danach errechnete Arbeitszeit kann statt dessen bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden. Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

(6 b) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit bewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 2) vergütet.

Für angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung gezahlt. Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. Wird der Mitarbeiter während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.

Die Überstundenvergütung für die sich nach Unterabsatz 3 ergebenden Stunden entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung erteilt wird (Freizeit-ausgleich). Für den Freizeitausgleich gilt Absatz 6 a Unterabs. 3 entsprechend.

(6 c) Zur Feststellung des Umfangs der Arbeitsleistung während des Bereitschaftsdienstes kann der Arbeitgeber verlangen, daß der Mitarbeiter Aufzeichnungen über seine Tätigkeit führt.«

12. § 16 Abs. 3 wird gestrichen.

13. § 19 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Unterabsatz 1 Satz 2 wird durch den folgenden Unterabsatz 2 ersetzt:

»Zeiten einer Tätigkeit im Sinne des § 3 Satz 1 Buchst. n werden nicht berücksichtigt. Im übrigen werden Zeiten als nichtvollbeschäftigter Mitarbeiter voll angerechnet.«

bb) Satz 3 des bisherigen Unterabsatzes 1 wird Unterabsatz 3.

cc) Der bisherige durch Punkte (...) gekennzeichnete Unterabsatz 2 wird gestrichen.

dd) Die bisherigen Unterabsätze 3 und 4 werden Absatz 2, mit der Maßgabe, daß im Unterabsatz 1 (neu) der Satz 2 gestrichen und im Unterabsatz 2 (neu) der Buchst. »h« durch den Buchst. »d« ersetzt wird.

b) Der bisherige Absatz 2 wird gestrichen.

14. § 20 wird wie folgt geändert:

a) Dem Absatz 1 wird der folgende Satz angefügt:

»Für die Anrechnung nach den Absätzen 2 bis 6 gilt § 19 Abs. 1 Unterabs. 2 entsprechend.«

b) In Absatz 2 Satz 1 werden die bisherigen Buchstaben d bis g gestrichen, und der bisherige Buchstabe h wird Buchstabe d mit der Maßgabe, daß die Worte »der Bundesrepublik« und die Worte »und Berlin (West) sowie in der Deutschen Demokratischen Republik« gestrichen werden.

c) Absatz 6 wird wie folgt geändert:

aa) In Buchstabe a werden die Worte »oder in der früheren deutschen Wehrmacht und im Reichsarbeitsdienst (aktive) Dienstpflicht« gestrichen.

bb) Buchstabe b wird gestrichen.

cc) Buchstabe c wird Buchstabe b und erhält folgende Fassung:

»b) die im Soldatenverhältnis in der Bundeswehr oder in der Nationalen Volksarmee zurückgelegten Zeiten, soweit sie nicht nach Buchstabe a anzurechnen sind; Absatz 3 Satz 1 und 2 ist sinngemäß anzuwenden.«

dd) Buchstaben d und e werden gestrichen.

d) Die Protokollnotiz zu Absatz 6 Buchst. b und d wird gestrichen.

15. § 22 Absatz 1 Satz 1 erhält folgende Fassung:

»(1) Die Eingruppierung der Mitarbeit richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Vergütungsgruppenplans A (Anlage 1) oder des Vergütungsgruppenplans B (Anlage 2)«.

16. § 23 a wird wie folgt geändert:

a) Satz 1 erhält folgende Fassung:

»Der Mitarbeiter, der ein in dem für ihn zutreffenden Vergütungsgruppenplan enthaltenes Tätigkeitsmerkmal für einen Bewährungsaufstieg erfüllt, ist nach Erfüllung der vorgeschriebenen Bewährungszeit höhergruppiert.«

b) In Satz 2 Nr. 3 werden die Angabe »Buchstabe h« durch die Angabe »Buchstabe d« ersetzt und der Buchstabe c gestrichen.

c) Satz 2 Nr. 4 erhält folgende Fassung:

Die Zeiten der Unterbrechung auf Grund

a) eines Urlaubs nach den §§ 47 bis 49,

b) eines Sonderurlaubs nach § 50 Abs. 1,

c) einer Arbeitsbefreiung nach § 52,

d) einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 37 Abs. 1 bis zu 26 Wochen,

e) der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz werden auf die Bewährungszeit angerechnet.

d) Der Hinweis auf die Nr. 6 bis 8 wird durch folgende Nr. 6 ersetzt:

»6. Zeiten einer Tätigkeit im Sinne des § 3 Satz 1 Buchstabe n werden auf die Bewährungszeit nicht angerechnet. Im übrigen werden die Zeiten als nicht vollbeschäftigter Mitarbeiter voll angerechnet.«

17. § 26 Abs. 1 und 2 erhält folgende Fassung:

»§ 26

Bestandteile der Vergütung

(1) Die Vergütung besteht aus

a) der Grundvergütung

und

b) dem Ortszuschlag für Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1) fallen, bzw.

dem Sozialzuschlag für Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan B (Anlage 2) fallen.

(2) Angestellte, die unter den Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1) fallen und das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten anstelle der Grundvergütung und des Ortszuschlages eine Gesamtvergütung.«

18. § 27 wird wie folgt geändert:

a) In Abschnitt A Abs. 1 Satz 1 werden nach dem Wort »Vergütungsregelung« die Worte »für die unter den Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1) fallenden Mitarbeiter« eingefügt.

b) In Abschnitt A Abs. 7 Satz 2 werden die Worte »des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz in der Fassung vom 25. Juli 1989 oder in einer früheren Fassung« durch die Worte »einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind« ersetzt.

- c) In der Protokollnotiz Nr. 1 zu Abs. 6 wird in Satz 2 der Buchst. »h« durch den Buchst. »d« ersetzt.

- d) Abschnitt B erhält folgende Fassung:

»B. Mitarbeiter, die unter die Anlage 2 fallen.

(1) In der Vergütungsregelung für die unter den Vergütungsgruppenplan B (Anlage 2) fallenden Mitarbeiter sind die Grundvergütungen in den Vergütungsgruppen nach Stufen zu bemessen. Der Mitarbeiter mit einer Beschäftigungszeit von weniger als zwei Jahren erhält die Grundvergütung der Stufe 1 seiner Vergütungsgruppe (Anfangsgrundvergütung). Nach jeweils zwei Jahren der Beschäftigungszeit erhält er die Grundvergütung der nächsten Stufe bis zur Endstufe. Die Erhöhung erfolgt jeweils mit Beginn des Monats, in dem die entsprechende Beschäftigungszeit vollendet wird.

Für die Ermittlung der Stufe können der Beschäftigungszeit weitere Zeiten beruflicher Tätigkeiten nach Vollendung des 18. Lebensjahres ganz oder teilweise zugerechnet werden, wenn diese Tätigkeiten mit der zu übertragenden Tätigkeit in sachlichem Zusammenhang stehen und die Berufserfahrung für die Erfüllung der zu übertragenden Aufgaben förderlich ist.

(2) Wird der Mitarbeiter höhergruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung nach der Beschäftigungszeit, die in der verlassenen Vergütungsgruppe maßgebend war.

(3) Wird der Mitarbeiter herabgruppiert, erhält er vom Beginn des auf die Wirksamkeit der Herabgruppierung folgenden Monats an in der niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung nach der Beschäftigungszeit, die in der verlassenen Vergütungsgruppe maßgebend war.

(4) Abschnitt A Abs. 6 und 7 gilt entsprechend.«

19. In der Überschrift zu § 28 werden die Worte », die unter die Anlage 1 fallen,« angefügt.

20. Nach § 28 wird der folgende § 28 a eingefügt:

»§ 28 a

Grundvergütung der Mitarbeiter unter 20 Jahren, die unter die Anlage 2 fallen.

(1) Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan B (Anlage 2) fallen und noch nicht das 20. Lebensjahr vollendet haben, erhalten bis zum Beginn des Monats, in dem sie das 20. Lebensjahr vollendet haben, als Grundvergütung

vor Vollendung des 16. Lebensjahres	65 v. H.,
nach Vollendung des 16. Lebensjahres	85 v. H.,
nach Vollendung des 18. Lebensjahres	96 v. H.

der Anfangsgrundvergütung ihrer Vergütungsgruppe.

(2) § 27 Abschnitt A Abs. 5 gilt entsprechend.«

21. In § 29 Abschn. A Abs. 1 werden nach dem Wort »Ortszuschlages« die Worte »für Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1) fallen«, eingefügt.

22. Nach § 29 wird der folgende § 29 a eingefügt:

»§ 29 a

Sozialzuschlag

Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan B (Anlage 2) fallen, erhalten als Sozialzuschlag den Betrag, den sie bei Vorliegen der gleichen Verhältnisse als unter den Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1) fallende Mitarbeiter nach § 29 als kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlages der Tarifklasse II erhalten würden.«

23. Nach § 33 wird der folgende § 33 a eingefügt:

»§ 33 a

Wechselschicht- und Schichtzulagen

(1) Der Mitarbeiter, der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6 Satz 2) vorsieht, und der dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält eine Wechselschichtzulage von 120 DM monatlich.

(2) Der Mitarbeiter, der ständig Schichtarbeit (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 7) zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage, wenn

- a) er nur deshalb die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllt,
- aa) weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist oder
- bb) weil er durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen leistet,
- b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens
- aa) 18 Stunden
- bb) 13 Stunden
- geleistet wird.

Die Schichtzulage beträgt in den Fällen des

- a) Unterabsatz 1 Buchst. a 72 DM,
- b) Unterabsatz 1 Buchst. b
- aa) Doppelbuchstabe aa 54 DM
- bb) Doppelbuchstabe bb 42 DM

monatlich.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für

- a) Pförtner ...
- b) Mitarbeiter, in deren regelmäßige Arbeitszeit regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt.
- c) bis e) ...

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 1 Buchstabe b:

»Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. Die geforderte Stundenzahl muß im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. Sieht der Schichtplan mehr als fünf Arbeitstage wöchentlich vor, können, falls dies günstiger ist, der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zugrundegelegt werden.«

24. § 34 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 2 erhält folgende Fassung:
 »Arbeitsstunden, die der Mitarbeiter darüber hinaus leistet, können durch entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden. Soweit ein Ausgleich nicht erfolgt, erhält der Mitarbeiter für jede zusätzliche Arbeitsstunde den auf eine Stunde entfallenden Anteil der Vergütung eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters; § 17 Abs. 1 bleibt unberührt.«
- b) Es wird die folgende Protokollnotiz angefügt:
 »Protokollnotiz:
 Ist mit einem früheren vollbeschäftigten Mitarbeiter auf seinen Wunsch aus familiären Gründen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll der Mitarbeiter bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.«
25. Dem § 36 Abs. 7 wird der folgende Unterabsatz angefügt:
 »Dem wegen Verrentung ausgeschiedenen Mitarbeiter kann, wenn sich die Rentenzahlung verzögert, gegen Abtretung des Rentenanspruchs ein Vorschuß auf die Rente gewährt werden.«
26. § 37 Abs. 5 Unterabs. 1 erhält die folgende Fassung:
 »Krankenabzüge werden nicht gezahlt
- a) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus,
- b) über den Zeitpunkt hinaus, von dem an der Mitarbeiter Bezüge – ausgenommen eine Hinterbliebenenrente – aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der den BAT oder einen Tarifvertrag oder eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.
- Liegt dieser Zeitpunkt vor dem Ende der 16. Woche der Arbeitsunfähigkeit, werden die Krankenbezüge bis zum Ende der 16. Woche gezahlt, längstens jedoch für zwei Monate vom Beginn der Bezüge im Sinne des Satzes 1 an.
- Beträge, die als Krankenbezüge über den hiernach maßgebenden Zeitpunkt hinaus gezahlt worden sind, gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 1; als Vorschüsse gelten auch vermögenswirksame Leistungen, Urlaubsgeld und Zuwendung, soweit sie überzahlt worden sind. Die Ansprüche des Mitarbeiters gehen insoweit auf den Arbeitgeber über.«
27. In § 39 Absatz 1 wird nach Satz 2 der folgende Unterabsatz eingefügt:
 »Zeiten in einem Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis mit weniger als der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit werden in vollem Umfang berücksichtigt. Nichtvollbeschäftigte erhalten von der Jubiläumswendung den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.«
- 27.a Dem § 40 wird der folgende Satz angefügt:
 »Aufwendungen im Sinne des § 9 der Beihilfeforschriften (Bund) sind nicht beihilfefähig.«
28. § 42 Abs. 1 Satz 2 erhält folgende Fassung:
 »§ 11 Satz 2 gilt entsprechend; ferner sind die Mitarbeiter der Vergütungsgruppen H 1 bis H 9 den Kirchenbeamten der Besoldungsgruppen A 1 bis A 7 vergleichbar.«
29. In § 43 Satz 1 werden nach dem Wort »Geschäftsort« die Worte »oder zwischen zwei auswärtigen Geschäfts-orten« eingefügt.
30. § 53 wird wie folgt geändert:
 a) Die Absätze 1 und 4 werden gestrichen.
 b) Absatz 2 wird Absatz 1 mit der Maßgabe, daß die Worte »Im übrigen beträgt die Kündigungsfrist« durch die Worte »Die Kündigungsfrist beträgt« ersetzt werden.
 c) Absatz 3 wird Absatz 2.
31. In § 55 Abs. 1 wird die Angabe »(§ 53 Abs. 3)« durch die Angabe »(§ 53 Abs. 2)« ersetzt.
32. § 59 wird wie folgt geändert:
 a) Absatz 3 wird unter Beibehaltung der Absatzbezeichnung gestrichen.
 b) In Absatz 4 werden die Worte »Absätzen 1 bis 3« durch die Worte »Absätzen 1 und 2« ersetzt.
 c) In Buchstabe a der Protokollnotizen zu Absatz 1 und 2 wird die Angabe »§ 7 Abs. 2 AVG« durch die Angabe »§ 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI« ersetzt.
33. § 60 Abs. 2 wird wie folgt geändert:
 a) In Unterabsatz 1 werden die Worte »dieses Tarifvertrages« durch die Worte »dieser Ordnung« ersetzt.
 b) In Unterabsatz 2 wird der Buchstabe »h« durch den Buchstaben »d« ersetzt.
34. § 62 wird wie folgt geändert:
 a) In Absatz 2 wird in Buchstabe h der Punkt durch ein Komma ersetzt, und es wird der folgende Buchstabe i angefügt:
 »i) der Mitarbeiter aus eigener Erwerbstätigkeit eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Leistungen aus einer Versicherung oder Versorgung erhält oder beanspruchen kann, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der den BAT oder einen Tarifvertrag oder eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts anwendet, Mittel ganz oder teilweise beisteuert oder beigesteuert hat.«
- b) In Absatz 3 werden Nr. 1 Buchst. d, Nr. 2 Buchst. c sowie das Komma nach Nr. 2 Buchst. b gestrichen.
 c) Absatz 4 Unterabs. 2 wird gestrichen.
 d) Die Protokollnotiz zu Absatz 3 Nr. 1 Buchst. d und Nr. 2 Buchst. c wird gestrichen.
35. § 63 wird wie folgt geändert:
 a) In Absatz 2 werden in Satz 1 der Buchst. »h« durch den Buchst. »d« und in Satz 2 die Worte »§ 19 Abs. 1 Satz 4 bis 7« durch die Worte »§ 19 Abs. 2« ersetzt.
 b) Absatz 3 Unterabs. 1 wird wie folgt geändert:
 aa) In Satz 1 werden nach dem Wort »wurden« die Worte »; § 19 Abs. 1 Unterabs. 2 gilt entsprechend« eingefügt.
 bb) In Satz 2 werden das Komma in Buchstabe d und Buchstabe e gestrichen.

c) Absatz 5 wird wie folgt geändert:

aa) Unterabsatz 1 wird wie folgt geändert:

aaa) Satz 1 enthält die folgende Fassung:

»Werden dem Mitarbeiter laufende Versorgungsbezüge, laufende Unterstützungen, Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln, Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die nicht unter § 62 Abs. 2 Buchst. i fallen, oder Renten und vergleichbare Leistungen eines ausländischen Versicherungsträgers gezahlt oder hätte der Mitarbeiter, der nicht unter § 62 Abs. 3 Nr. 2 fällt, bei unverzüglicher Antragstellung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe, so erhält er ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitgeber dazu Mittel beigesteuert hat, das Übergangsgeld nur insoweit, als die genannten Bezüge für denselben Zeitraum hinter dem Übergangsgeld zurückbleiben.«

bbb) Satz 2 wird gestrichen.

bb) Unterabsatz 2 wird gestrichen.

cc) Im neuen Unterabsatz 2 wird der Wortlaut zu Buchstabe g gestrichen.

dd) Die Protokollnotiz zu Absatz 5 Satz 3 Buchstabe c wird gestrichen.

§ 2

Übergangsvorschrift

Innerhalb des über den 30. Juni 1992 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses finden § 62 Abs. 2 bis 4 und § 63 KAVO in der bis zum 30. Juni 1992 geltenden Fassung Anwendung, wenn der Angestellte vor dem 1. Januar 1993 ausscheidet und am Tage des Ausscheidens die Voraussetzungen des § 62 Abs. 1 KAVO in der bis zum 30. Juni 1992 geltenden Fassung erfüllt.

§ 3

Außerkräfttreten bisheriger Regelungen

Die bisherigen kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen für Arbeiter treten für den Geltungsbereich dieser Ordnung mit dem 30. Juni 1992 außer Kraft, soweit ihr Inhalt durch Bestimmungen der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung geregelt wird.

§ 4

Inkrafttreten

Diese Arbeitsregelung tritt am 1. Juli 1992 in Kraft.

Berlin, den 23. Juli 1992

Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche der Union

M ü n c h
(Vorsitzender)

2. Änderung der Eingruppierungsbestimmungen für kirchliche Mitarbeiter

§ 1

Änderung des Allgemeinen Kirchlichen Vergütungsgruppenplans

Der Allgemeine Kirchliche Vergütungsgruppenplan erhält folgende Bezeichnung:

»Vergütungsgruppenplan A

– VGP A –

(Anlage 1 zur Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung)«

§ 2

Vergütungsgruppenplan B

Als Anlage 2 zur Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung wird folgender Vergütungsgruppenplan B beschlossen:

»Vergütungsgruppenplan B

– VGP B –

(Anlage 2 zur Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung)«

Vorbemerkungen

1. Die in den Tätigkeitsmerkmalen enthaltene sprachliche Form gilt in entsprechender Weise für Mitarbeiterinnen.
2. Anerkannte Ausbildungsberufe im Sinne dieses Vergütungsgruppenplans sind die nach dem Berufsbildungsgesetz staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberufe.

Der Besitz eines Handwerksmeisterbriefes, eines Industriemeisterbriefes oder eines Meisterbriefes in einem anderen anerkannten Ausbildungsberuf ist ohne Einfluß auf die Eingruppierung.

Tätigkeitsmerkmale

Verg.-Gruppe H 1

1. Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten im Haus-, Reinigungs- und Küchendienst, in Wäschereien, Nähstuben oder ähnlichen Nebenbetrieben der Einrichtungen
2. Landwirtschaftlich oder gärtnerisch tätige Mitarbeiter ohne Fachausbildung

Verg.-Gruppe H 2

3. Mitarbeiter wie zu 1 und 2 nach dreijähriger Bewährung in Verg.-Gr. H 1
4. Mitarbeiter ohne entsprechende Ausbildung mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung erforderlich ist (angelernte Mitarbeiter)

Beispiele:

- Wäscher
- Näher
- Bügler
- Helfer von Köchen
- Helfer von Handwerkern
- landwirtschaftlich oder gärtnerisch tätige Mitarbeiter

Verg.-Gr. H 2 a

5. Mitarbeiter wie zu 3 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe

Verg.-Gr. H 3

6. Mitarbeiter wie zu 4 nach dreijähriger Bewährung in Verg.-Gr. H 2

- 7 a) Mitarbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesen verwandten Beruf beschäftigt werden

7 b) Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben

Verg.-Gr. H 3 a

8. Mitarbeiter wie zu 6 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe

Verg.-Gr. H 4

9. Mitarbeiter wie zu 7 nach dreijähriger Bewährung in Verg.-Gr. H 3

10 a) Mitarbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesen verwandten Beruf beschäftigt werden

Beispiele:

- Handwerker mit Gesellenprüfung oder Facharbeiterbrief
- landwirtschaftliche oder gärtnerische Mitarbeiter mit landwirtschaftlichem oder gärtnerischem Facharbeiterbrief
- Köche

b) Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben

Verg.-Gr. H 4a

11. Mitarbeiter wie zu 9 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe

Verg.-Gr. H 5

12. Mitarbeiter wie zu 10 nach dreijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

13 a) Mitarbeiter mit einer Ausbildung und Beschäftigung wie zu 10 a in der besonders verantwortlichen Tätigkeit

13 b) Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Tätigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben

Verg.-Gr. H 5 a

14. Mitarbeiter wie zu 12 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe

Verg.-Gr. H 6

15. Mitarbeiter wie zu 13 nach dreijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

16. Mitarbeiter mit einer Ausbildung und Beschäftigung wie zu 10 a in Tätigkeiten, die neben vielseitigem, hochwertigem fachlichem Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern

Verg.-Gr. H 6a

17. Mitarbeiter wie zu 15 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe

Verg.-Gr. H 7

18. Mitarbeiter wie zu 16 nach dreijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

19. Mitarbeiter mit einer Ausbildung und Beschäftigung wie zu 10 a, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung aus der Fallgruppe 16 herausheben

Verg.-Gr. H 7 a

20. Mitarbeiter wie zu 18 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe

Verg.-Gr. H 8

21. Mitarbeiter wie zu 19 nach dreijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

22. Mitarbeiter mit einer Ausbildung und Beschäftigung wie zu 10 a, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung ganz besonders aus der Fallgruppe 19 herausheben

Verg.-Gr. H 8 a

23. Mitarbeiter wie zu 21 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe

Verg.-Gr. H 9

24. Mitarbeiter wie zu 22 nach dreijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

§ 3

Übergangsvorschrift

Verringern sich durch das Inkrafttreten des Vergütungsgruppenplans B die einem Mitarbeiter am 30. Juni 1992 nach den bisher geltenden Arbeitsrechtsregelungen zustehenden ständigen monatlichen Bezüge, wird der Unterschiedsbetrag als persönliche Zulage gewährt. Die persönliche Zulage vermindert sich um die Hälfte der nach dem 1. Juli 1992 eintretenden persönlichen und allgemeinen Verbesserungen der Bezüge (Grundvergütung, Sozialzuschlag, in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen).

§ 4

Außerkräfttreten von Regelungen

Die bisherigen Arbeitsregelungen über die Eingruppierung von kirchlichen Arbeitern treten mit Ablauf des 30. Juni 1992 außer Kraft.

§ 5

Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Juli 1992 in Kraft.

B e r l i n , den 23. Juli 1992

**Arbeitsrechtliche Kommission
der Evangelischen Kirche der Union**

M ü n c h
(Vorsitzender)

Nr. 23* Beschluß 10/92 – Vergütungsregelung Nr. 2 zur KAVO.

Vom 23. Juli 1992.

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche der Union hat in ihrer Sitzung vom 23. Juli 1992 folgenden Beschluß 10/92 gefaßt, der hiermit gemäß § 11 Absatz 4 der Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung Evangelische Kirche der Union) vom 3. Dezember 1991 bekanntgemacht wird:

Die Arbeitsrechtliche Kommission der EKV beschließt gemäß § 2 Absatz 2 der Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung) vom 3. Dezember 1991:

Vergütungsregelung Nr. 2 zur KAVO

§ 1

Geltungsbereich

Diese Vergütungsregelung gilt für die Mitarbeiter, die unter die Kirchliche Arbeitsvertragsordnung (KAVO) fallen.

§ 2

Grundvergütungen, Gesamtvergütungen für die Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1 zur KAVO) fallen

(1) Die Grundvergütungen für die Mitarbeiter der Vergütungsgruppen I bis X (§ 26 Abs. 1 Buchst. a KAVO) sind in der Anlage 1 festgelegt.

(2) Die Grundvergütungen für die Mitarbeiter der Vergütungsgruppen IV b bis X und I b bis II b, die das 18., aber noch nicht das 21. bzw. 23. Lebensjahr vollendet haben (§ 28 Abs. 1 KAVO), ergeben sich aus der Anlage 2.

(3) Die Gesamtvergütungen für die Mitarbeiter der Vergütungsgruppen VI a/b bis X, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (§ 30 KAVO), ergeben sich aus der Anlage 3.

§ 3

Grundvergütungen für die Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan B (Anlage 2 zur KAVO) fallen

(1) Die Grundvergütung der Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 1 bis 9 (§ 26 Absatz 1 Buchstabe a KAVO) sind in der Anlage 4 festgelegt.

(2) Die Grundvergütung der Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 1 bis 9, die das 20. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (§ 28 a Absatz 1 KAVO), ergeben sich aus der Anlage 5.

§ 4

Ortszuschlag für die Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1 zur KAVO) fallen

(1) Die Beträge des Ortszuschlages (§ 26 Absatz 1 Buchstabe b KAVO) sind in der Anlage 6 festgelegt.

(2) In der Tarifklasse II erhöht sich der Ortszuschlag für das zweite und jedes weitere zu berücksichtigende Kind für Angestellte mit Vergütung nach

- den Vergütungsgruppen X und IX b um je 24 DM,
- der Vergütungsgruppe IX a um je 18 DM,
- der Vergütungsgruppe VIII um je 12 DM.

Dies gilt nicht für Kinder, für die das Kindergeld aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen abweichend von § 10 Bundeskindergeldgesetz bemessen wird; für die Anwendung des Unterabsatzes 1 sind diese Kinder bei der Feststellung der Zahl der zu berücksichtigenden Kinder nicht mitzuzählen.

§ 5

Sozialzuschlag für die Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan B (Anlage 2 zur KAVO) fallen

(1) Die Beträge des Sozialzuschlages (§ 26 Absatz 1 Buchstabe b KAVO) sind in der Anlage 7 festgelegt.

(2) § 4 Absatz 2 ist entsprechend anzuwenden. Dabei stehen gleich

die Mitarbeiter der Vergütungsgruppe	den Mitarbeitern der Vergütungsgruppe
1, 1 a und 2	X und IX b
2 a, 3 und 3 a	IX a
4	VIII

§ 6

Stundenvergütung

Die Stundenvergütung (§ 35 Absatz 3 Unterabsatz 1 KAVO) beträgt:

in Vergütungsgruppe	DM	in Vergütungsgruppe	DM
X	8,21	H 1	8,15
IX b	8,65	H 1 a	8,33
IX a	8,81	H 2	8,51
VIII	9,15	H 2 a	8,70
VII	9,74	H 3	8,89
VI a/b	10,38	H 3 a	9,10
V c	11,18	H 4	9,30
V a/b	12,24	H 4 a	9,51
IV b	13,25	H 5	9,71
IV a	14,39	H 5 a	9,93
III	15,64	H 6	10,15
II b	16,44	H 6 a	10,38
II a	17,32	H 7	10,61
I b	18,92	H 7 a	10,58
I a	20,56	H 8	11,09
I	22,43	H 9	11,58

§ 7

Inkrafttreten

Diese Vergütungsregelung tritt am 1. Juli 1992 in Kraft.
Berlin, den 23. Juli 1992

**Arbeitsrechtliche Kommission
der Evangelischen Kirche der Union**

M ü n c h
(Vorsitzender)

Tabelle der Grundvergütungen

für die Mitarbeiter der Vergütungsgruppen I bis X nach Vollendung des 21. bzw. 23. Lebensjahres,
die unter den Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1 zur KAVO) fallen,
(§ 27 Abschn. A KAVO)

Verg. Gr.	Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem														
	21.	23.	25.	27.	29.	31.	33.	35.	37.	39.	41.	43.	45.	47.	49.
	Lebensjahr (monatlich in DM)														
I	2673,97	2818,91	2963,90	3108,88	3253,85	3398,84	3543,80	3688,78	3833,75	3978,73	4123,72	4268,69	4413,64		
I a	2464,68	2577,35	2689,99	2802,64	2915,29	3027,96	3140,64	3253,26	3365,93	3478,58	3591,26	3703,89	3811,91		
I b	2191,13	2299,43	2407,73	2516,03	2624,33	2732,64	2840,93	2949,24	3057,55	3165,83	3274,13	3382,44	3490,49		
II a	1942,21	2041,67	2141,18	2240,63	2340,12	2439,61	2539,06	2638,55	2738,03	2837,53	2937,00	3036,43			
II b	1810,92	1901,59	1992,26	2082,95	2173,64	2264,32	2355,01	2445,69	2536,37	2627,06	2717,74	2757,37			
III	1726,12	1810,92	1895,71	1980,50	2065,31	2150,11	2234,92	2319,71	2404,51	2489,32	2574,14	2658,94	2739,60		
IV a	1564,70	1642,30	1719,89	1797,47	1875,07	1952,66	2030,26	2107,85	2185,46	2263,06	2340,65	2418,26	2494,78		
IV b	1430,67	1492,24	1553,77	1615,33	1676,86	1738,42	1799,97	1861,54	1923,08	1984,62	2046,19	2107,73	2115,92		
V a	1265,04	1313,80	1362,55	1415,24	1469,33	1523,45	1577,58	1631,69	1685,83	1739,94	1794,06	1848,17	1898,45		
V b	1265,04	1313,80	1362,55	1415,24	1469,33	1523,45	1577,58	1631,69	1685,83	1739,94	1794,06	1848,17	1851,92		
V c	1195,82	1239,76	1283,77	1329,91	1376,07	1424,17	1475,37	1526,62	1577,81	1629,03	1679,59				
VI a	1132,41	1166,39	1200,32	1234,30	1268,24	1303,21	1338,88	1374,53	1410,83	1450,40	1489,97	1529,57	1569,13	1608,73	1642,67
VI b	1132,41	1166,39	1200,32	1234,30	1268,24	1303,21	1338,88	1374,53	1410,83	1450,40	1489,97	1520,95			
VII	1049,10	1076,68	1104,27	1131,84	1159,43	1187,01	1214,59	1242,19	1269,75	1298,09	1327,06	1347,97			
VIII	970,51	995,72	1020,97	1046,18	1071,42	1096,64	1121,89	1147,10	1172,33	1191,08					
IX a	938,76	963,85	988,93	1014,01	1039,09	1064,17	1089,23	1114,32	1139,32						
IX b	903,58	926,47	949,35	972,23	995,12	1018,01	1040,90	1063,78	1083,13						
X	839,03	861,92	884,81	907,69	930,59	953,47	976,36	999,26	1022,12						

Anlage 2 zu B 10/92

Tabelle der Grundvergütungen

für die Mitarbeiter der Vergütungsgruppen I b bis II b bzw. IV b bis X unter 21 bzw. 23 Jahren,
die unter den Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1 zur KAVO) fallen
(zu § 28 KAVO)

Verg. Gruppe	Grundvergütung vor Vollendung des 23. Lebensjahres (monatlich in DM)		
	18.	19.	20. Lebensjahres (monatlich in DM)
I b		2081,57	
II a		1845,10	
II b		1720,37	
IV b			1430,67
V a/V b			1265,04
V c	1112,11	1147,99	1195,82
VI a/VI b	1053,14	1087,11	1132,41
VII	975,66	1007,14	1049,10
VIII	902,57	931,69	970,51
IX a	873,05	901,21	938,76
IX b	840,33	867,44	903,58
X	780,30	805,47	839,03

Anlage 3 zu B 10/92

Tabelle der Grundvergütungen
für die Mitarbeiter der Vergütungsgruppen VI a/b bis X
unter 18 Jahren,
die unter den Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1 zur KAVO) fallen
(zu § 30 KAVO)

Alter	Gesamtvergütungen in den Vergütungsgruppen					
	VI a/b	VII	VIII	IX a	IX b	X
vor Vollendung des 16. Lebensjahres	853,91	808,09	764,87		728,06	692,55
nach Vollendung des 16. Lebensjahres	1009,17	955,02	903,94	883,30	860,43	818,47
nach Vollendung des 17. Lebensjahres	1164,43	1101,95	1043,00	1019,19	992,81	944,39

Anlage 4 zu B 10/92

Tabelle der Grundvergütungen
für die Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 1 bis 9 unter 20 Jahren,
die unter den Vergütungsgruppenplan B (Anlage 2 zur KAVO) fallen
(§ 27 Abschnitt B KAVO)

Alter	Gesamtvergütungen in den Vergütungsgruppen							
	H 9	H 8a	H 8	H 7a	H 7	H 6a	H 6	H 5a
vor Vollendung des 16. Lebensjahres	1309,57	1281,38	1253,17	1226,19	1199,21	1173,39	1147,57	1122,86
nach Vollendung des 16. Lebensjahres	1712,51	1675,65	1638,77	1603,48	1568,20	1534,43	1500,67	1468,36
nach Vollendung des 18. Lebensjahres	1934,13	1892,50	1850,84	1810,99	1771,14	1733,00	1694,87	1658,38

Alter	Gesamtvergütungen in den Vergütungsgruppen (monatlich in DM)							
	H 5	H 4a	H 4	H 3a	H 3	H 2a	H 2	H 1
vor Vollendung des 16. Lebensjahres	1098,15	1074,51	1050,86	1028,24	1005,61	983,96	962,31	920,87
nach Vollendung des 16. Lebensjahres	1436,04	1405,13	1374,20	1344,62	1315,03	1286,72	1258,41	1204,21
nach Vollendung des 18. Lebensjahres	1621,88	1586,97	1552,04	1518,63	1485,21	1453,24	1421,26	1360,05

Anlage 5 zu B 10/92

Tabelle der Grundvergütungen
für die Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 1 bis 9 nach Vollendung des 20. Lebensjahres,
die unter den Vergütungsgruppenplan B (Anlage 2 zur KAVO) fallen
(§ 27 Abschnitt B KAVO)

Vergütungsgruppe	Vergütungen in Stufe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
	(monatlich in DM)							
H 9	2014,72	2046,96	2079,70	2112,97	2146,79	2181,13	2216,03	2251,49
H 8 a	1971,35	2002,88	2034,92	2067,48	2100,57	2134,17	2168,32	2203,01
H 8	1927,96	1958,81	1990,15	2021,98	2054,35	2087,21	2120,60	2154,54
H 7 a	1886,45	1916,63	1947,30	1978,45	2010,11	2042,27	2074,94	2108,15
H 7	1844,94	1874,46	1904,44	1934,92	1965,88	1997,33	2029,28	2061,76
H 6 a	1805,21	1834,10	1863,44	1893,26	1923,55	1954,33	1985,59	2017,37
H 6	1765,49	1793,74	1822,43	1851,59	1881,22	1911,32	1941,90	1972,97
H 5 a	1727,48	1755,12	1783,20	1811,73	1840,72	1870,17	1900,09	1930,49
H 5	1689,46	1716,49	1743,95	1771,86	1800,21	1829,02	1858,28	1888,01
H 4 a	1653,09	1679,54	1706,41	1733,71	1761,45	1789,63	1818,26	1847,36
H 4	1616,71	1642,58	1668,86	1695,56	1722,69	1750,25	1778,25	1806,71
H 3 a	1581,91	1607,21	1632,93	1659,05	1685,60	1712,57	1739,97	1767,81
H 3	1547,09	1571,84	1597,00	1622,54	1648,51	1674,88	1701,68	1728,91
H 2 a	1513,79	1538,00	1562,62	1587,61	1613,01	1638,82	1665,04	1691,68
H 2	1480,48	1504,15	1528,22	1552,67	1577,51	1602,76	1628,40	1654,46
H 1	1416,72	1439,38	1462,42	1485,81	1509,58	1533,74	1558,28	1583,21

Anlage 6 zu B 10/92

Ortszuschlagstabelle der Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan A
(Anlage 1 zur KAVO) fallen
(zu § 29 KAVO)

Tarifklasse	zu der Tarifklasse gehörende Vergütungsgruppen	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3 1 Kind
I b	I bis II b	501,88	596,78	677,20
I c	III bis V a/b	446,04	540,94	621,36
II	V c bis X	420,16	510,56	590,98

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Ortszuschlag für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 80,42 DM.

– der Vergütungsgruppe IX a um je 18 DM,
– der Vergütungsgruppe VIII um je 12 DM.

Gemäß § 4 Abs. 2 der Vergütungsregelung Nr. 2 erhöht sich in der Tarifklasse II der Ortszuschlag für das zweite und jedes weitere zu berücksichtigende Kind für Angestellte mit Vergütung nach

Dies gilt nicht für Kinder, für die das Kindergeld aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen abweichend von § 10 BGGG bemessen wird; für die Anwendung des § 4 Absatz 2 Unterabsatz 1 der Vergütungsregelung Nr. 2 sind diese Kinder bei der Feststellung der Zahl der zu berücksichtigenden Kinder nicht mitzuzählen.

– den Vergütungsgruppen X und IX b um je 24 DM,

Anlage 7 zu B 10/92

Sozialzuschlag für die Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan B
(Anlage 2 zur KAVO) fallen
(§ 29 a KAVO)

bei 1 Kind	bei 2 Kindern	bei 3 Kindern	bei 4 Kindern	bei 5 Kindern	bei 6 Kindern
(monatlich in DM)					
80,42	160,84	241,26	321,68	402,10	482,52

Bei mehr als sechs Kindern erhöht sich der Sozialzuschlag für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 80,42 DM.

Der Sozialzuschlag erhöht sich für das zweite und jedes weitere zu berücksichtigende Kind für Mitarbeiter mit Vergütung nach

- den Verg. Gruppen 1 und 2 um je 24 DM,
- den Verg. Gruppen 2a, 3 und 3a um je 18 DM,
- der Verg. Gruppe 4 um je 12 DM.

Dies gilt nicht für Kinder, für die das Kindergeld aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen abweichend von § 10 BGG bemessen wird; für die Anwendung des § 5 Abs. 2 in Verbindung mit § 4 Absatz 2 der Vergütungsregelung Nr. 2 sind diese Kinder bei der Feststellung der Zahl der zu berücksichtigenden Kinder nicht mitzuzählen.

Nr. 24* Beschluß 11/92 – Vergütungsregelung Nr. 3 zur KAVO.

Vom 19. August 1992.

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche der Union beschließt gemäß § 2 Absatz 2 der Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung) vom 3. Dezember 1991:

Vergütungsregelung Nr. 3 zur KAVO

§ 1

Geltungsbereich

Diese Vergütungsregelung gilt für die Mitarbeiter, die unter die Kirchliche Arbeitsvertragsordnung (KAVO) fallen.

§ 2

Grundvergütungen, Gesamtvergütungen für die Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1 zur KAVO) fallen

(1) Die Grundvergütungen für die Mitarbeiter der Vergütungsgruppen I bis X (§ 26 Absatz 1 Buchstabe a KAVO) sind in der Anlage 1 festgelegt.

(2) Die Grundvergütungen für die Mitarbeiter der Vergütungsgruppen IV b bis X und I b bis II b, die das 18., aber noch nicht das 21. bzw. 23. Lebensjahr vollendet haben (§ 28 Absatz 1 KAVO), ergeben sich aus der Anlage 2.

(3) Die Gesamtvergütungen für die Mitarbeiter der Vergütungsgruppen VI a/b bis X, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (§ 30 KAVO), ergeben sich aus der Anlage 3.

§ 3

Grundvergütungen für die Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan B (Anlage 2 zur KAVO) fallen

(1) Die Grundvergütungen der Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 1 bis 9 (§ 26 Absatz 1 Buchstabe a KAVO) sind in der Anlage 4 festgelegt.

(2) Die Grundvergütungen der Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 1 bis 9, die das 20. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (§ 28 a Absatz 1 KAVO), ergeben sich aus der Anlage 5.

§ 4

Ortszuschlag für die Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1 zur KAVO) fallen

(1) Die Beträge des Ortszuschlages (§ 26 Absatz 1 Buchstabe b KAVO) sind in der Anlage 6 festgelegt.

(2) In der Tarifklasse II erhöht sich der Ortszuschlag für das zweite und jedes weitere zu berücksichtigende Kind für Angestellte mit Vergütung nach

- den Vergütungsgruppen X und IX b um je 28 DM,
- der Vergütungsgruppe IX a um je 21 DM,
- der Vergütungsgruppe VIII um je 14 DM.

Dies gilt nicht für Kinder, für die das Kindergeld aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen abweichend von § 10 Bundeskindergeldgesetz bemessen wird; für die Anwendung des Unterabsatzes 1 sind diese Kinder bei der Feststellung der Zahl der zu berücksichtigenden Kinder nicht mitzuzählen.

§ 5

Sozialzuschlag für die Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan B (Anlage 2 zur KAVO) fallen

(1) Die Beträge des Sozialzuschlages (§ 26 Absatz 1 Buchstabe b KAVO) sind in der Anlage 7 festgelegt.

(2) § 4 Absatz 2 ist entsprechend anzuwenden. Dabei stehen gleich

die Mitarbeiter der Vergütungsgruppe	den Mitarbeitern der Vergütungsgruppe
1, 1 a und 2	X und IX b
2 a, 3 und 3 a	IX a
4	VIII

§ 6

Stundenvergütung

Die Stundenvergütung (§ 35 Absatz 3 Unterabsatz 1 KAVO) beträgt:

in Vergütungsgruppe	DM	in Vergütungsgruppe	DM
X	10,09	H 1	10,01
IX b	10,63	H 1 a	10,24
IX a	10,83	H 2	10,46
VIII	11,25	H 2 a	10,70
VII	11,98	H 3	10,93
VI a/b	12,76	H 3 a	11,18
V c	13,75	H 4	11,43
V a/b	15,05	H 4 a	11,68
IV b	16,29	H 5	11,94
IV a	17,69	H 5 a	12,21
III	19,23	H 6	12,48
II b	20,22	H 6 a	12,76
II a	21,30	H 7	13,04
I b	23,26	H 7 a	13,33
I a	25,28	H 8	13,63
I	27,58	H 9	14,24.

§ 7

Inkrafttreten

Diese Vergütungsregelung tritt am 1. September 1992 in Kraft.

Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche der Union

M ü n c h
(Vorsitzender)

Anlage 1

Tabelle der Grundvergütungen

für die Mitarbeiter der Vergütungsgruppen I bis X nach Vollendung des 21. bzw. 23. Lebensjahres,
die unter den Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1 zur KAVO) fallen,
(§ 27 Abschn. A KAVO)

Verg. Gr.	Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem														
	21.	23.	25.	27.	29.	31.	33.	35.	37.	39.	41.	43.	45.	47.	49.
	Lebensjahr (monatlich in DM)														
I		3288,09	3466,32	3644,61	3822,88	4001,16	4179,45	4357,69	4535,97	4714,23	4892,52	5070,79	5249,06	5427,31	
I a		3030,73	3169,29	3307,79	3446,31	3584,83	3723,38	3861,94	4000,42	4138,97	4277,49	4416,05	4554,55	4687,38	
I b		2694,36	2827,54	2960,71	3093,88	3227,05	3360,24	3493,40	3626,58	3759,77	3892,92	4026,09	4159,27	4292,13	
II a		2388,27	2510,58	2632,95	2755,24	2877,57	2999,90	3122,20	3244,54	3366,86	3489,21	3611,53	3733,79		
II b		2226,83	2338,32	2449,81	2561,34	2672,85	2784,36	2895,87	3007,38	3118,89	3230,42	3341,91	3390,64		
III	2122,55	2226,83	2331,08	2435,36	2539,65	2643,92	2748,21	2852,47	2956,74	3061,03	3165,33	3269,60	3368,79		
IV a	1924,06	2019,49	2114,90	2210,29	2305,71	2401,13	2496,54	2591,96	2687,39	2782,82	2878,23	2973,65	3067,74		
IV b	1759,25	1834,95	1910,62	1986,32	2061,98	2137,68	2213,37	2289,07	2364,75	2440,42	2516,14	2591,81	2601,88		
V a	1555,58	1615,54	1675,48	1740,27	1806,79	1873,34	1939,90	2006,44	2073,00	2139,54	2206,10	2272,63	2334,46		
V b	1555,58	1615,54	1675,48	1740,27	1806,79	1873,34	1939,90	2006,44	2073,00	2139,54	2206,10	2272,63	2277,25		
V c	1470,46	1524,50	1578,61	1635,35	1692,11	1751,26	1814,21	1877,23	1940,18	2003,16	2065,33				
VI a	1392,49	1434,27	1476,00	1517,78	1559,52	1602,52	1646,37	1690,22	1734,85	1783,52	1832,17	1880,86	1929,51	1978,20	2019,93
VI b	1392,49	1434,27	1476,00	1517,78	1559,52	1602,52	1646,37	1690,22	1734,85	1783,52	1832,17	1870,26			
VII	1290,04	1323,95	1357,88	1391,79	1425,72	1459,63	1493,53	1527,48	1561,37	1596,22	1631,85	1657,55			
VIII	1193,41	1224,41	1255,45	1286,46	1317,49	1348,51	1379,55	1410,56	1441,58	1464,63					
IX a	1154,36	1185,22	1216,05	1246,90	1277,73	1308,57	1339,39	1370,24	1400,99						
IX b	1111,10	1139,25	1167,38	1195,52	1223,66	1251,82	1279,96	1308,09	1331,89						
X	1031,72	1059,88	1088,02	1116,16	1144,31	1172,44	1200,59	1228,75	1256,86						

Anlage 2

Tabelle der Grundvergütungen

für die Mitarbeiter der Vergütungsgruppen I b bis II b bzw. IV b bis X unter 21 bzw. 23 Jahren,
die unter den Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1 zur KAVO) fallen
(zu § 28 KAVO)

Verg. Gruppe	Grundvergütung vor Vollendung des 23. Lebensjahres (monatlich in DM)		
	18.	19.	20. Lebensjahres (monatlich in DM)
I b		2559,64	
II a		2268,86	
II b		2115,49	
IV b			1759,25
V a/V b			1555,58
V c	1367,53	1411,64	1470,46
VI a/VI b	1295,02	1336,79	1392,49
VII	1199,74	1238,44	1290,04
VIII	1109,87	1145,67	1193,41
IX a	1073,55	1108,19	1154,36
IX b	1033,32	1066,66	1111,10
X	959,50	990,45	1031,72

Tabelle der Grundvergütungen
für die Mitarbeiter der Vergütungsgruppen VI a/b bis X
unter 18 Jahren,
die unter den Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1 zur KAVO) fallen
(zu § 30 KAVO)

Alter	Gesamtvergütungen in den Vergütungsgruppen					
	VI a/b	VII	VIII	IX a	IX b	X
vor Vollendung des 16. Lebensjahres	1050,02	993,67	940,53		895,26	851,60
nach Vollendung des 16. Lebensjahres	1240,93	1174,34	1111,53	1086,15	1058,03	1006,43
nach Vollendung des 17. Lebensjahres	1431,85	1355,01	1282,54	1253,25	1220,81	1161,27

Tabelle der Grundvergütungen
für die Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 1 bis 9
nach Vollendung des 20. Lebensjahres,
die unter den Vergütungsgruppenplan B (Anlage 2 zur KAVO) fallen
(§ 27 Abschnitt B KAVO)

Vergütungsgruppe	Vergütungen in Stufe							
	1	2	3	4	5	6	7	8
H 9	2477,43	2517,08	2557,34	2598,25	2639,83	2682,06	2724,97	2768,58
H 8 a	2424,10	2462,88	2502,28	2542,31	2583,00	2624,32	2666,31	2708,97
H 8	2370,75	2408,68	2447,21	2486,37	2526,16	2566,57	2607,63	2649,37
H 7 a	2319,71	2356,82	2394,53	2432,84	2471,76	2511,31	2551,49	2592,32
H 7	2268,66	2304,96	2341,83	2379,30	2417,37	2456,05	2495,35	2535,28
H 6 a	2219,81	2255,33	2291,42	2328,07	2365,33	2403,17	2441,61	2480,69
H 6	2170,97	2205,70	2240,99	2276,84	2313,27	2350,29	2387,89	2426,10
H 5 a	2124,22	2158,21	2192,74	2227,83	2263,46	2299,69	2336,47	2373,86
H 5	2077,47	2110,71	2144,49	2178,80	2213,66	2249,08	2285,07	2321,62
H 4 a	2032,75	2065,27	2098,31	2131,89	2166,00	2200,65	2235,86	2271,64
H 4	1988,01	2019,82	2052,14	2084,97	2118,33	2152,23	2186,66	2221,65
H 3 a	1945,22	1976,33	2007,96	2040,07	2072,72	2105,89	2139,59	2173,82
H 3	1902,41	1932,85	1963,77	1995,19	2027,12	2059,55	2092,50	2125,98
H 2 a	1861,45	1891,23	1921,50	1952,22	1983,46	2015,20	2047,44	2080,20
H 2	1820,49	1849,60	1879,21	1909,27	1939,82	1970,86	2002,39	2034,43
H 1 a	1781,29	1809,79	1838,75	1868,17	1898,06	1928,42	1959,28	1990,63
H 1	1742,09	1769,96	1798,29	1827,05	1856,28	1885,99	1916,17	1946,83

Anlage 5

Tabelle der Grundvergütungen
für die Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 1 bis 9
zur Vollendung des 20. Lebensjahres,
die unter den Vergütungsgruppenplan B (Anlage 2 zur KAVO) fallen
(§ 27 Abschnitt B KAVO)

Alter		Gesamtvergütungen in den Vergütungsgruppen					
		H 1	H 2	H 2 a	H 3	H 3 a	H 4
(monatlich in DM)							
vor Vollendung des 16. Lebensjahres	65 %	1132,36	1183,32	1209,94	1236,57	1264,39	1292,21
nach Vollendung des 16. Lebensjahres	85 %	1480,78	1547,42	1582,23	1617,05	1653,44	1689,81
nach Vollendung des 18. Lebensjahres	96 %	1672,41	1747,67	1786,99	1826,31	1867,41	1908,49

Anlage 6

Ortszuschlagstabelle
der Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan A
(Anlage 1 zur KAVO) fallen
(zu § 29 KAVO)

Tarif- klasse	zu der Tarifklasse gehörende Vergütungsgruppen	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3
(monatlich in DM)				
I b	I bis II b	617,14	733,84	832,73
I c	III bis V a/b	548,47	665,17	764,06
II	V c bis X	516,64	627,82	726,71

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Ortszuschlag für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 98,89 DM.

- der Vergütungsgruppe IX a um je 21,00 DM,
- der Vergütungsgruppe VIII um je 14,00 DM.

Gemäß § 4 Abs. 2 der Vergütungsregelung Nr. 3 erhöht sich in der Tarifklasse II der Ortszuschlag für das zweite und jedes weitere zu berücksichtigende Kind für Angestellte mit Vergütung nach

Dies gilt nicht für Kinder, für die das Kindergeld aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen abweichend von § 10 BGGG bemessen wird; für die Anwendung des § 4 Absatz 2 Unterabsatz 1 der Vergütungsregelung Nr. 3 sind diese Kinder bei der Feststellung der Zahl der zu berücksichtigenden Kinder nicht mitzuzählen.

- den Vergütungsgruppen X und IX b um je 28,00 DM,

Anlage 7

Sozialzuschlag
für die Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan B (Anlage 2 zur KAVO) fallen
(§ 29 a KAVO)

bei 1 Kind	bei 2 Kindern	bei 3 Kindern	bei 4 Kindern	bei 5 Kindern	bei 6 Kindern
(monatlich in DM)					
98,89	197,78	296,67	395,56	494,45	593,34

Bei mehr als sechs Kindern erhöht sich der Sozialzuschlag für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 98,89 DM.

- der Verg. Gruppe 4 um je 14,- DM.

Der Sozialzuschlag erhöht sich für das zweite und jedes weitere zu berücksichtigende Kind für Mitarbeiter mit Vergütung nach

Dies gilt nicht für Kinder, für die das Kindergeld aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen abweichend von § 10 BGGG bemessen wird; für die Anwendung des § 5 Abs. 2 in Verbindung mit § 4 Absatz 2 der Vergütungsregelung Nr. 3 sind diese Kinder bei der Feststellung der Zahl der zu berücksichtigenden Kinder nicht mitzuzählen.

- den Verg. Gruppen 1 und 2 um je 28,- DM,
- den Verg. Gruppen 2 a, 3 und 3 a um je 21,- DM,

Nr. 25* Beschluß 12/92 – Ordnung über Zulagen an kirchliche Mitarbeiter (Zulagen-Ordnung – ZulO).

Vom 19. August 1992.

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche der Union beschließt gemäß § 2 Absatz 2 der Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung EKU) vom 3. Dezember 1992:

Ordnung über Zulagen an kirchliche Mitarbeiter (Zulagen-Ordnung – ZulO)

Vom 19. August 1992

§ 1

Diese Ordnung gilt für die Mitarbeiter, deren Vergütung sich nach der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung § 27 Abschnitt A KAVO richtet.

§ 2

(1) Die kirchlichen Mitarbeiter erhalten eine allgemeine Zulage. Sie beträgt

in den Vergütungsgruppen X – IX a	99,32 DM
in den Vergütungsgruppen VIII – V c	117,31 DM
in den Vergütungsgruppen V b – II a	125,13 DM
in den Vergütungsgruppen I b – I	46,92 DM

(2) Bei allgemeinen kirchlichen Vergütungserhöhungen erhöht sich die allgemeine Zulage.

§ 3

(1) Technische Mitarbeiter der Vergütungsgruppe V a bis II a KAVO mit technischer Ausbildung und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, erhalten neben der allgemeinen Zulage nach § 2 eine Technikerzulage von 31,50 Deutsche Mark monatlich.

(2) Mitarbeiter der Vergütungsgruppen V b bis II a KAVO erhalten neben der allgemeinen Zulage nach § 2 für die Zeit ihrer überwiegenden Beschäftigung im Bereich der Ablaufplanung und Programmierung von Arbeitsverfahren unter Einsatz von elektronischen Datenverarbeitungsanlagen und Systemprogrammen eine Programmierzulage von 31,50 Deutsche Mark monatlich. Satz 1 gilt nicht für Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. Die Programmierzulage steht dem Mitarbeiter neben der Technikerzulage nach Absatz 2 nicht zu.

§ 4

(1) Die Zulagen nach § 2 und 3 werden nur für Zeiträume gezahlt, für die Bezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge) zustehen. § 30 KAVO gilt entsprechend.

(2) Die allgemeine Zulage nach § 2 ist bei der Bemessung des Sterbegeldes und des Übergangsgeldes (§§ 41 und 63 KAVO) zu berücksichtigen.

§ 5

Diese Ordnung tritt mit Wirkung vom 1. September 1992 in Kraft.

Berlin, den 19. August 1992

Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche der Union

M ü n c h
(Vorsitzender)

Nr. 26* Beschluß 13/92 – Arbeitsbedingungen an Bildschirmgeräten.

Vom 19. August 1992.

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche der Union hat in ihren Sitzungen vom 19. August/ 8. Oktober 1992 folgenden Beschluß 13/92 gefaßt, der hiermit gemäß § 11 Absatz 4 der Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung Evangelische Kirche der Union) vom 3. Dezember 1991 bekanntgemacht wird:

Die Arbeitsrechtliche Kommission der EKU beschließt gemäß § 2 Absatz 2 der Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung) vom 3. Dezember 1991:

Arbeitsbedingungen an Bildschirmgeräten

§ 1

Anwendungsbereich

(1) Dieser Beschluß gilt für Mitarbeiter, die an bildschirmunterstützten Arbeitsplätzen (Bildschirmarbeitsplätzen) eingesetzt sind oder werden.

(2) Bildschirmarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, an denen Geräte zur veränderlichen Anzeige von Zeichen oder graphischen Bildern für digitale Daten- oder Textverarbeitung eingesetzt werden. Als Bildschirmgeräte im Sinne dieses Beschlusses gelten auch Mikروفilm-Lesegeräte für Rollfilme, Mikrofiches und vergleichbare Systeme.

(3) Keine Bildschirmgeräte im Sinne dieses Beschlusses sind Fernsehgeräte, Digitalanzeigergeräte, Monitore, vergleichbare Anzeige- und Überwachungsgeräte, elektronische Taschen- und Tischrechner und sonstige Geräte mit einzeiligem Display.

§ 2

Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze

(1) Bildschirmarbeitsplätze müssen grundsätzlich den allgemein anerkannten Regeln der Technik unter Beachtung der arbeitsmedizinischen, arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und ergonomischen Erkenntnissen entsprechen. Zu den allgemein anerkannten Regeln der Technik gehören auch die in den Sicherheitsregeln für Bildschirmarbeitsplätze im Bürobereich der Berufsberatungsgenossenschaft genannten Richtlinien in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Die an Bildschirmarbeitsplätzen verrichteten Tätigkeiten sollen verschiedene Arbeitsabläufe umfassen. Bildschirmarbeiten sollen sich mit anderen Arbeiten abwechseln (Mischarbeitsplätze), um Monotonie und einseitige Belastungen zu vermindern.

§ 3

Ärztliche Untersuchungen

(1) Vor Aufnahme der Tätigkeit auf einem Bildschirmarbeitsplatz sind die Mitarbeiter nach den »berufsgenossen-

schaftlichen Grundsätzen für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen für Bildschirmarbeitsplätze« durch einen dazu ermächtigten Arzt zu untersuchen.

(2) Nachuntersuchungen sind aus gegebenem Anlaß, ansonsten nach fünf Jahren, nach Vollendung des 45. Lebensjahres nach drei Jahren seit der jeweils letzten Untersuchung durchzuführen.

(3) Die Untersuchungen werden von einem Arzt durchgeführt, auf den sich die Dienststellenleitung und die Mitarbeitervertretung geeinigt haben.

(4) Etwaige Kosten der Untersuchung trägt der Anstellungsträger, soweit kein anderer Kostenträger zuständig ist. Das gleiche gilt für die notwendigen Kosten der Beschaffung von Sehhilfen, die aufgrund der Untersuchung nur für die Arbeit am Bildschirm erforderlich werden. Als notwendige Kosten gelten die Kosten, die die örtlich zuständige Allgemeine Ortskrankenkasse generell tragen würde.

§ 4

Beschäftigungsverbot

Mitarbeiter dürfen nicht mit der Arbeit an Bildschirmgeräten betraut werden, wenn eine ärztliche Untersuchung nach § 3 zum Ergebnis hat, daß gegen die Ausübung dieser Tätigkeit in Bezug auf die Person medizinische Bedenken bestehen.

§ 5

Einweisung und Einarbeitung

(1) Vor dem erstmaligen Einsatz auf Bildschirmarbeitsplätzen sowie vor erheblichen technischen oder organisatorischen Änderungen sind die Mitarbeiter rechtzeitig und umfassend über die neuen Arbeitsmethoden und ihre Aufgaben zu unterrichten. Sie sind insbesondere mit der ergonomisch richtigen Handhabung der Arbeitsmittel vertraut zu machen.

(2) Den Mitarbeitern ist ausreichend Zeit und Gelegenheit zur Einarbeitung zu geben.

§ 6

Arbeitsunterbrechungen und Höchstdauer der Bildschirmarbeit

(1) Hat ein Mitarbeiter länger als 60 Minuten ununterbrochen an einem Bildschirmgerät zu arbeiten (ständiger Blickkontakt zum Bildschirm oder laufender Blickwechsel zwischen Bildschirm und Vorlage), wird nach Ablauf von jeweils 50 Minuten ununterbrochener Arbeit dem Mitarbeiter Gelegenheit für eine Arbeitsunterbrechung von bis zu 10 Minuten gegeben. Arbeitsunterbrechungen nach Satz 1 entfallen, wenn Pausen und sonstige Arbeitsunterbrechungen sowie Tätigkeiten anfallen, die die Beanspruchungsmerkmale nach Satz 1 nicht aufweisen. Die Arbeitsunterbrechungen dürfen nicht zusammengezogen und nicht an den Beginn oder das Ende der täglichen Arbeitszeit des Mitarbeiters gelegt werden.

(2) Die Arbeit am Bildschirmgerät im Sinne von Absatz 1 Satz 1 darf ausschließlich der Pausen durchschnittlich 5 Stunden täglich nicht überschreiten.

§ 7

Ausschluß individueller Leistungskontrollen

Bildschirmgeräte dürfen – vorbehaltlich der folgenden Bestimmungen – nicht als Hilfsmittel zur individuellen Leistungskontrolle eingesetzt werden. Es bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, wenn Programme eingesetzt werden sollen, die ganz oder in Teilbestandteilen dar-

auf ausgerichtet sind, derartige Kontrollen zu ermöglichen. Eine nicht der individuellen Kontrolle dienende Leistungserfassung für betriebswirtschaftliche Auswertungen bleibt unberührt.

§ 8

Schutzvorschriften

(1) Mitarbeiter ab dem 55. Lebensjahr dürfen erstmalig auf Bildschirmarbeitsplätzen nur mit ihrem Einverständnis eingesetzt werden.

(2) An Bildschirmarbeitsplätzen dürfen werdende Mütter für die Dauer ihrer Schwangerschaft nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

(3) Wird ein Mitarbeiter, der aufgrund des Ergebnisses einer Untersuchung oder Nachuntersuchung nach § 4 nicht oder nicht mehr auf einem Bildschirmarbeitsplatz eingesetzt werden kann, auf einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt, so ist ihm ausreichend Zeit und Gelegenheit zur Einarbeitung und gegebenenfalls zu Umschulungs-/Fortbildungsmöglichkeiten zu geben.

§ 9

Inkrafttreten

Dieser Beschluß tritt am 1. Oktober 1992 in Kraft.

Berlin, den 8. Oktober 1992

Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche der Union

M ü n c h
(Vorsitzender)

Nr. 27* Beschluß 14/92 – Änderung der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung.

Vom 10. September 1992.

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche der Union beschließt gemäß § 2 Absatz 2 der Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung) vom 3. Dezember 1991:

Änderung der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung

§ 1

(1) § 33 a Absatz 1 der KAVO erhält folgende Fassung:

Der Mitarbeiter, der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 15 Absatz 8 Unterabsatz 6 Satz 2) vorsieht, und der dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält

ab 1. 9. 1992 eine Wechselschichtzulage in Höhe von 140,- DM monatlich,

ab 1. 3. 1993 eine Wechselschichtzulage in Höhe von 148,- DM monatlich und

ab 1. 9. 1993 eine Wechselschichtzulage in Höhe von 160,- DM monatlich.

(2) § 33 a Absatz 2 Unterabsatz 2 erhält folgende Fassung:

Die Schichtzulage beträgt in den Fällen des

a) Unterabsatz 1 Buchstabe a	ab 1. 9. 1992	84,00 DM
	ab 1. 3. 1993	88,80 DM
	ab 1. 9. 1993	96,00 DM
b) Unterabsatz 1 Buchstabe b		
aa) Doppelbuchstabe aa	ab 1. 9. 1992	63,00 DM
	ab 1. 3. 1993	66,60 DM
	ab 1. 9. 1993	72,00 DM
bb) Doppelbuchstabe bb	ab 1. 9. 1992	49,00 DM
	ab 1. 3. 1993	51,80 DM
	ab 1. 9. 1993	56,00 DM.

§ 2

(1) § 35 Absatz 1 Buchstabe e der KAVO erhält folgende Fassung:

für Nacharbeit	ab 1. 9. 1992	1,75 DM
	ab 1. 3. 1993	1,85 DM
	ab 1. 9. 1993	2,00 DM.

(2) § 35 Absatz 1 Buchstabe f erhält folgende Fassung:

f) für die Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13 bis 20 Uhr	ab 1. 9. 1992	0,88 DM
	ab 1. 3. 1993	0,93 DM
	ab 1. 9. 1993	1,00 DM.

§ 3

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. September 1992 in Kraft.

Berlin, den 10. September 1992

Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche der Union

M ü n c h
(Vorsitzender)

Nr. 28* Beschluß 15/92 – Sonderzuwendung 1992.

Vom 8. Oktober 1992.

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche der Union beschließt gemäß § 2 Absatz 2 der Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung) vom 3. Dezember 1991:

Sonderzuwendung 1992

Die im Geltungsbereich der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiter erhalten für das Kalenderjahr 1992 eine Sonderzuwendung in Höhe von 1900 Deutsche Mark. Im übrigen sind die Vorschriften des Tarifvertrags über eine Zuwendung für Angestellte (TV Zuwendung Ang.-O) vom 10. Dezember 1990 in der Fassung vom 10. Juli 1991 sinngemäß anzuwenden, soweit sich diese nicht auf die Höhe der Zuwendung beziehen.

Die Zuwendung soll spätestens bis zum 15. Dezember 1992 gezahlt werden.

Berlin, den 8. Oktober 1992

Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche der Union

M ü n c h
(Vorsitzender)

Nr. 29* Beschluß 16/92 – Änderung der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung.

Vom 8. Oktober 1992.

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche der Union beschließt gemäß § 2 Absatz 2 der Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung) vom 3. Dezember 1991:

Änderung der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung

§ 1

§ 23 a Nr. 6 erhält folgende Fassung:

Zeiten als nichtvollbeschäftigter Mitarbeiter werden voll auf die Bewährungszeit angerechnet. Abweichend davon werden nicht angerechnet:

- Zeiten vor dem 1. Juli 1992 in einem Arbeitsverhältnis mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 40 % der regelmäßigen Arbeitszeit eines vergleichbaren vollbeschäftigten Mitarbeiters
- Zeiten nach dem 30. Juni 1992 in einer Tätigkeit im Sinne des § 3 Satz 1 Buchstabe n

§ 2

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Juli 1992 in Kraft.

Berlin, den 8. Oktober 1992

Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche der Union

M ü n c h
(Vorsitzender)

Nr. 30* Verordnung zur Angleichung des Pfarrerausbildungsrechts.

Vom 7. Oktober 1992.

Aufgrund von Artikel 15 Absatz 3 der Ordnung der Evangelischen Kirche der Union wird folgendes verordnet:

§ 1

Für die Ausbildung für den Dienst des Pfarrers im ehemaligen Bereich Ost der Evangelischen Kirche der Union gilt das Kirchengesetz über die Ausbildung der Pfarrer in der Evangelischen Kirche der Union (Pfarrer-Ausbildungsgesetz) in der für den ehemaligen Bereich West der Evangelischen Kirche der Union geltenden Fassung der Bekanntmachung vom 15. Februar 1983 (ABl. EKD 1983 Seite 82), soweit im folgenden nichts anderes bestimmt ist.

§ 2

Soweit in Bestimmung des Pfarrer-Ausbildungsgesetzes auf Bestimmungen oder Regelungen des Pfarrerdienstgesetzes verwiesen wird, gelten die entsprechenden Bestimmungen des Pfarrerdienstgesetzes des Bundes der Evangelischen Kirchen vom 28. September 1982 (MBl. BEK 1983 Seite 1), als Recht der Evangelischen Kirche der Union fortgeltend aufgrund des Kirchengesetzes zur Fortgeltung von Bestimmungen des Pfarrerdienstrechts vom 20. April 1991 (ABl. EKD 1991 Seite 207).

§ 3

Anstelle von § 15 Absatz 2 Satz 2 des Pfarrer-Ausbildungsgesetzes findet § 39 Absatz 2 des in § 2 genannten Pfarrerdienstgesetzes entsprechende Anwendung.

§ 4

Geltende Bestimmungen über Ausbildungsgänge nach § 8 Absatz 2 Buchstabe b des in § 2 genannten Pfarrerdienstgesetzes bleiben unberührt.

§ 5

Die Gliedkirchen können bestimmen, daß für Kandidaten der Theologie, die sich im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung bereits im Vorbereitungsdienst der Kirche befinden, die Bestimmungen des Pfarrer-Ausbildungsgesetzes in der bisher geltenden Fassung weiterhin angewendet werden.

§ 6

Diese Verordnung tritt für die Evangelische Kirche der Union am 1. November 1992 in Kraft. Sie wird für die Gliedkirchen in Kraft gesetzt, nachdem diese jeweils zugestimmt haben.

Berlin, den 7. Oktober 1992

Der Rat der Evangelischen Kirche der Union

Dr. Rogge

Nr. 31* Beschluß über die Inkraftsetzung der Verordnung zur Angleichung des Kirchenbeamtenrechts vom 2. Oktober 1991 (ABl. EKD 1992 S. 5) für die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg.

Vom 2. Dezember 1992.

Die Verordnung zur Angleichung des Kirchenbeamtenrechts vom 2. Oktober 1991 (ABl. EKD 1992 S. 5) wird für die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg mit Wirkung vom 1. Januar 1993 in Kraft gesetzt.

Berlin, den 2. Dezember 1992

Der Rat der Evangelischen Kirche der Union

Dr. Rogge

Nr. 32* Beschluß über die Inkraftsetzung des Kirchengesetzes zur Änderung von Bestimmungen über die Rechtsverhältnisse von Pfarrern und anderen kirchlichen Mitarbeitern bei der Wahl in ein Gesetzgebungsorgan vom 14. Juni

1992 (ABl. EKD S. 373) für die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg und für die Evangelische Kirche von Westfalen.

Vom 2. Dezember 1992.

Das Kirchengesetz zur Änderung von Bestimmungen über die Rechtsverhältnisse von Pfarrern und anderen kirchlichen Mitarbeitern bei der Wahl in ein Gesetzgebungsorgan vom 14. Juni 1992 (ABl. EKD S. 373) wird für die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg und für die Evangelische Kirche von Westfalen mit Wirkung vom 1. Januar 1993 in Kraft gesetzt.

Berlin, den 2. Dezember 1992

Der Rat der Evangelischen Kirche der Union

Dr. Rogge

Nr. 33* Beschluß über die Inkraftsetzung des Kirchengesetzes zur Angleichung des Pfarrerdienstrechts der Evangelischen Kirche der Union vom 14. Juni 1992 (ABl. EKD S. 373) für die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg und für die Evangelische Kirche von Westfalen.

Vom 2. Dezember 1992.

Das Kirchengesetz zur Angleichung des Pfarrerdienstrechts der Evangelischen Kirche der Union vom 14. Juni 1992 (ABl. EKD S. 373) wird für die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg und für die Evangelische Kirche von Westfalen mit Wirkung vom 1. Januar 1993 in Kraft gesetzt.

Berlin, den 2. Dezember 1992

Der Rat der Evangelischen Kirche der Union

Dr. Rogge

Nr. 34* Beschluß über die Inkraftsetzung der Verordnung zur Angleichung des Pfarrerausbildungsrechts vom 7. Oktober 1992 für die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg.

Vom 2. Dezember 1992.

Die Verordnung zur Angleichung des Pfarrerausbildungsrechts vom 7. Oktober 1992 wird für die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg mit Wirkung vom 1. Januar 1993 in Kraft gesetzt.

Berlin, den 2. Dezember 1992

Der Rat der Evangelischen Kirche der Union

Dr. Rogge

Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen

Nr. 35 Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen (Mitarbeitervertretungsgesetz MVG).

Vom 9. Dezember 1992. (KABl. S. 195 d. Ev.-luth. Landeskirche Hannovers)

Inhaltsübersicht
Präambel

I. Abschnitt – Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Grundsatz

§ 2 Mitarbeiter

§ 3 Dienststellen

§ 4 Dienststellenleitungen

II. Abschnitt – Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung –

§ 5 Mitarbeitervertretungen

§ 6 Gesamtmitarbeitervertretungen

§ 7 Neubildung von Mitarbeitervertretungen

§ 8 Zusammensetzung

§ 9 Vertreter der Berufsgruppen und Dienststellen

III. Abschnitt – Wahl der Mitarbeitervertretung

§ 10 Wahlberechtigung

§ 11 Wählbarkeit

§ 12 Wahlverfahren

§ 13 Wahlschutz, Wahlkosten

§ 14 Anfechtung der Wahl

IV. Abschnitt – Amtszeit

§ 15 Wahlperiode und Amtszeit

§ 16 Nach- und Neuwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit

§ 17 Abberufung eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung

§ 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft; Ersatzmitglied und Stellvertreter

V. Abschnitt – Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

§ 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung

§ 20 Unfallfürsorge

§ 21 Freistellung von der Arbeit

§ 22 Abordnungs-, Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

§ 23 Schweigepflicht

VI. Abschnitt – Geschäftsführung

§ 24 Vorsitz, Ausschüsse

§ 25 Sitzungen

§ 26 Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung

§ 27 Beschlußfassung

§ 28 Sitzungsniederschrift

§ 29 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz

§ 30 Geschäftsordnung

§ 31 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

VII. Abschnitt – Mitarbeiterversammlung

§ 32 Mitarbeiterversammlung

§ 33 Aufgaben der Mitarbeiterversammlung

VIII. Abschnitt – Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

§ 34 Grundsätze für die Zusammenarbeit

§ 35 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung

§ 36 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

§ 37 Dienstvereinbarungen

§ 38 Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung

§ 39 Mitbestimmung

§ 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

§ 41 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

§ 42 Fälle der Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter

§ 43 Fälle der Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen

§ 44 Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten

§ 45 Begründungspflicht bei Zustimmungsverweigerung

§ 46 Mitberatung

§ 47 Fälle der Mitberatung

§ 48 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung

§ 49 Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

IX. Abschnitt – Interessenvertreter besonderer Gruppen

§ 50 Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden

§ 51 Vertrauensperson der Schwerbehinderten

§ 52 Aufgaben der Vertrauensperson der Schwerbehinderten

§ 53 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der Schwerbehinderten

§ 54 Vertrauensmann der Zivildienstleistenden

§ 55 Weitere Vertrauensperson

X. Abschnitt – Gesamtausschüsse und Sprengel-Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen

§ 56 Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen

§ 57 Aufgaben des Gesamtausschusses

§ 58 Bildung von Sprengel-Arbeitsgemeinschaften

XI. Abschnitt – Schiedsstelle, Überprüfung durch das kirchliche Verwaltungsgericht

§ 59 Bildung der Schiedsstelle

§ 60 Besetzung der Schiedsstelle

§ 61 Rechtsstellung der Mitglieder der Schiedsstelle

§ 62 Zuständigkeit der Schiedsstelle

§ 63 Verfahren vor der Schiedsstelle

§ 64 Einstweilige Anordnung

§ 65 Überprüfung durch das kirchliche Verwaltungsgericht

§ 66 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Die Synode der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Präambel

Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wirken an der Erfüllung dieses Auftrags mit. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststel-

lenleitungen sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit.

I. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Grundsatz

(1) Die in diesem Kirchengesetz verwendeten Personenbezeichnungen umfassen Frauen und Männer.

(2) In Dienststellen kirchlicher Körperschaften, Anstalten und Stiftungen innerhalb der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen und in Einrichtungen der Diakonie, soweit sie sich diesem Kirchengesetz angeschlossen haben, sind nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden.

(3) Einrichtungen der Diakonie nach Absatz 2 sind die diakonischen Werke der beteiligten Kirchen sowie die ihnen angeschlossenen rechtlich selbständigen Einrichtungen, Werke und Geschäftsstellen.

(4) Andere kirchliche Körperschaften, Anstalten, Stiftungen, Einrichtungen, Werke und Dienste können dieses Kirchengesetz mit Zustimmung des Rates der Konföderation anwenden.

§ 2

Mitarbeiter

(1) Mitarbeiter im Sinne dieses Kirchengesetzes sind alle Personen, die hauptberuflich, nebenberuflich oder zu ihrer Berufsausbildung in einer Dienststelle beschäftigt sind.

(2) Angehörige von kirchlichen oder diakonischen Dienst- und Lebensgemeinschaften, die auf Grund von Gestellungsverträgen in Dienststellen (§ 3) arbeiten, gelten als Mitarbeiter dieser Dienststellen; ihre rechtlichen Beziehungen zu der entsendenden Stelle bleiben unberührt.

(3) Als Mitarbeiter im Sinne dieses Kirchengesetzes gelten nicht

1. Mitglieder von verfassungs- und satzungsmäßigen leitenden Organen der Kirchen und der Einrichtungen der Diakonie;
2. Mitglieder von Dienststellenleitungen (§ 4);
3. Kandidaten der Theologie;
4. Pfarrverwalter in der Vorbereitungszeit.

Satz 1 Nr. 1 und 2 gilt nicht für Mitglieder der

1. Landessynoden;
2. Synode der Konföderation;
3. Organe und Vorstände kirchlicher und diakonischer Rechtsträger, sofern sie gewählt oder berufen sind.

§ 3

Dienststellen

(1) Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die rechtlich selbständigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sowie die Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Konföderation.

(2) Als Dienststellen im Sinne des Absatzes 1 gelten auch Teile von Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sowie Einrichtungen der Diakonie, die aus Gründen ihres Aufgabenbereiches und ihrer 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 dies in geheimer Abstimmung im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung beschließt. Ist die Eigenständigkeit des Aufgabenbereiches solcher Teile dahingehend eingeschränkt, daß bestimmte Entscheidungen, die nach diesem Kirchengesetz der Beteiligung unterliegen, bei einem anderen Teil der Körperschaft oder Einrichtung der Diakonie verbleiben, so ist bei solchen Entscheidungen dessen Dienststellenleitung Partner der Mitarbeitervertretung.

(3) Bei Streitigkeiten über die Behandlung eines Teils einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung sowie einer Einrichtung der Diakonie als Dienststelle kann die Schiedsstelle angerufen werden.

§ 4

Dienststellenleitungen

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

(2) Zur Dienststellenleitung gehören auch die mit der Geschäftsführung beauftragten Personen und ihre ständigen Vertreter. Daneben gehören auch die Personen zur Dienststellenleitung, die allein oder gemeinsam mit anderen Personen zu Einstellungen und Kündigungen befugt sind. Diese sind der Mitarbeitervertretung zu benennen.

(3) Bei Streitigkeiten darüber, ob benannte Personen die Voraussetzungen nach Absatz 2 Satz 2 erfüllen, kann die Schiedsstelle angerufen werden.

II. Abschnitt

Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

§ 5

Mitarbeitervertretungen

(1) In Dienststellen, in denen in der Regel mindestens fünf wahlberechtigte Mitarbeiter beschäftigt werden, von denen mindestens drei wählbar sind, sind Mitarbeitervertretungen zu bilden.

(2) Für mehrere Dienststellen kann eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden, wenn die Mitarbeiterchaften der beteiligten Dienststellen in getrennten Mitarbeiterversammlungen und die oberste Dienstbehörde zustimmen. Die Mitarbeiterschaft einer der beteiligten Dienststellen kann mit Wirkung von der nächsten Wahlperiode an die Bildung einer eigenen Mitarbeitervertretung beschließen.

(3) Die gemeinsame Mitarbeitervertretung ist zuständig für alle beteiligten Dienststellen. Partner der gemeinsamen Mitarbeitervertretung sind die jeweils beteiligten Dienststellenleitungen. Die obersten Dienstbehörden bestimmen die geschäftsführende Dienststelle.

(4) Erfüllt eine Dienststelle die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht, so kann für diese und eine oder mehrere benachbarte Dienststellen eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden, wenn die Mitarbeiterschaften der beteiligten Dienststellen zustimmen. Die Feststellung über die Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung nach Satz 1 erfolgt schriftlich durch die oberste Dienstbehörde.

(5) In der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers werden gemeinsame Mitarbeitervertretungen für die Kirchengemeinden und Gesamtverbände eines Kirchenkreises zusammen mit dem Kirchenkreis gebildet. Abweichend von Satz 1 kann für eine Dienststelle mit in der Regel mindestens 15 wahlberechtigten Mitarbeitern eine selbständige Mitarbeitervertretung gebildet werden, wenn die Mitarbeiterver-

sammlung dieser Dienststelle und deren Dienststellenleitung dies beschließen. Für jeweils eine Wahlperiode kann eine gemeinsame Mitarbeitervertretung für mehrere Kirchenkreise gebildet werden, wenn die Mitarbeiterversammlungen und die oberste Dienstbehörde zustimmen. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(6) Für Dienststellen der Konföderation können gemeinsame Mitarbeitervertretungen in entsprechender Anwendung des Absatzes 2 auch mit Mitarbeitervertretungen in den beteiligten Kirchen gebildet werden, wobei die Zustimmung durch den Rat erfolgt.

(7) Bei Streitigkeiten über die Bildung von Mitarbeitervertretungen kann die Schiedsstelle angerufen werden.

§ 6

Gesamtmitarbeitervertretungen

(1) Bestehen bei einer kirchlichen Körperschaft, Anstalt oder Stiftung 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 anstelle einzelner Mitarbeitervertretungen zuständig, wenn eine Angelegenheit mehrere Dienststellen betrifft.

(3) Die Gesamtmitarbeitervertretung wird aus den Mitarbeitervertretungen nach Absatz 1 gebildet, die je ein Mitglied in die Gesamtmitarbeitervertretung entsenden.

(4) Zur Wahl des Vorsitzenden der Gesamtmitarbeitervertretung lädt die Mitarbeitervertretung ein, die die größte Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter vertritt. Der Vorsitzende der einladenden Mitarbeitervertretung leitet die Sitzung, bis die Gesamtmitarbeitervertretung aus ihrer Mitte einen Wahlleiter bestellt hat.

(5) Die Interessenvertreter der besonderen Gruppen nach den §§ 50, 51, 54 und 55 wählen aus ihrer Mitte einen gemeinsamen Vertreter, der das Recht hat, mit beratender Stimme an den Sitzungen der Gesamtmitarbeitervertretung teilzunehmen. Für den Vertreter ist ein Stellvertreter zu wählen.

(6) Auf die Gesamtmitarbeitervertretung finden im übrigen die Vorschriften dieses Kirchengesetzes mit Ausnahme des § 21 sinngemäß Anwendung.

§ 7

Neubildung von Mitarbeitervertretungen

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 zustande, so ist auf Antrag von mindestens drei Mitarbeitern und spätestens nach Ablauf einer Frist von jeweils längstens einem Jahr erneut eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen, um einen Wahlvorstand zu bilden.

§ 8

Zusammensetzung

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

- | | |
|---------|---|
| 5 – 14 | wahlberechtigten Mitarbeitern aus einer Person, |
| 15 – 50 | wahlberechtigten Mitarbeitern aus drei Mitgliedern, |

- | | |
|------------|---|
| 51 – 100 | wahlberechtigten Mitarbeitern aus fünf Mitgliedern, |
| 101 – 200 | wahlberechtigten Mitarbeitern aus sieben Mitgliedern, |
| 201 – 300 | wahlberechtigten Mitarbeitern aus neun Mitgliedern, |
| 301 – 600 | wahlberechtigten Mitarbeitern aus elf Mitgliedern und |
| 601 – 1000 | wahlberechtigten Mitarbeitern aus dreizehn Mitgliedern. |

(2) Die Zahl der Mitglieder erhöht sich in Dienststellen mit mehr als 1000 Mitarbeitern um je zwei für je weitere angefangene 1000 Mitarbeiter. Die Höchstzahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung beträgt 21.

(3) Veränderungen in der Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter während der Amtszeit haben keinen Einfluß auf die Zahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung.

(4) Bei der Bildung von gemeinsamen Mitarbeitervertretungen (§ 5 Abs. 2) ist die Gesamtzahl der wahlberechtigten Mitarbeiter der beteiligten Dienststellen maßgebend.

§ 9

Vertreter der Berufsgruppen und Dienststellen

(1) Der Mitarbeitervertretung sollen Mitarbeiter der verschiedenen in der Dienststelle vertretenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche angehören.

(2) Die Zusammensetzung der Mitarbeitervertretungen soll nach Möglichkeit Geschlechter und Berufsgruppen der vertretenen Mitarbeiter angemessen berücksichtigen.

(3) In einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung sollen die Mitglieder nach Möglichkeit verschiedenen Dienststellen angehören.

III. Abschnitt

Wahl der Mitarbeitervertretung

§ 10

Wahlberechtigung

(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Wer zu einer anderen Dienststelle abgeordnet ist, wird dort wahlberechtigt, sobald die Abordnung länger als drei Monate gedauert hat; zum gleichen Zeitpunkt verliert der Mitarbeiter das Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle für die Dauer der Abordnung.

(3) Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter, die am Wahltag noch für einen Zeitraum von 18 Monaten beurlaubt sind.

§ 11

Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten (§ 10), die am Wahltag der Dienststelle seit sechs Monaten angehören.

(2) Nicht wählbar sind

1. die Leiter der Kirchenkreisämter oder der Kirchenverbände/Rentamtsleiter;
2. die Referenten im Landeskirchenamt Hannover, die Abteilungsleiter (Personal) im Oberkirchenrat Oldenburg und die Dezernenten und Pfarrer im Ev.-ref. Synodalarzt;
3. Wahlberechtigte, die
 - a) am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beurlaubt sind oder
 - b) zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden;

4. Mitarbeiter in den Diakonischen Werken und den ihnen angeschlossenen Werken und Einrichtungen, die nicht einer Kirche angehören, die in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen mitarbeitet. Die in der Ev.-ref. Kirche (Synode ev.-ref. Kirchen in Bayern und Nordwestdeutschland) zur Zeit des Inkrafttretens dieses Kirchengesetzes insoweit geltenden Regelungen bleiben unberührt.

§ 12

Wahlverfahren

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung werden in geheimer und unmittelbarer Wahl auf Grund von Wahlvorschlägen der wahlberechtigten Mitarbeiter nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) gewählt.

(2) Das Wahlverfahren wird durch eine Wahlordnung geregelt, die der Rat als Ausführungsverordnung erläßt. Für Dienststellen mit in der Regel nicht mehr als 50 Mitarbeitern nach § 2 kann dabei ein vereinfachtes Wahlverfahren vorgesehen werden.

§ 13

Wahlschutz, Wahlkosten

(1) Niemand darf die Wahl der Mitarbeitervertretung behindern oder in unlauterer Weise beeinflussen. Niemand darf in der Ausübung seines aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden.

(2) Die Versetzung oder Abordnung eines Mitglieds des Wahlausschusses, des Wahlleiters oder seines Stellvertreters oder eines Wahlbewerbers ist gegen seinen Willen bis zur Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig; im Streitfall entscheidet auf Antrag die Schiedsstelle. Eine Kündigung ist innerhalb dieses Zeitraumes nur zulässig, wenn ein Grund zur außerordentlichen Kündigung vorliegt oder wenn die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst wird.

(3) 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 umgelegt, sofern keine andere Verteilung der Kosten geregelt wird.

(4) Notwendige Arbeitszeitversäumnis durch Ausübung des Wahlrechts, Teilnahme an Versammlungen oder Betätigung im Wahlausschuß oder als Wahlleiter hat keine Minderung der Bezüge zur Folge.

§ 14

Anfechtung der Wahl

(1) Die Wahl kann innerhalb einer Frist von zwei Wochen von mindestens drei Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung bei der Schiedsstelle schriftlich angefochten werden, wenn geltend gemacht wird, daß gegen wesentliche Bestimmungen über die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist und daß der Mangel geeignet war, das Wahlergebnis zu beeinflussen. Die Frist beginnt mit dem Tage der Bekanntmachung des Wahlergebnisses. Die Wahlanfechtung hat aufschiebende Wirkung, wenn die Schiedsstelle dies anordnet.

(2) Stellt die Schiedsstelle fest, daß durch einen Verstoß das Wahlergebnis beeinflußt oder geändert werden konnte, so hat sie das Wahlergebnis für ungültig zu erklären und die Wiederholung der Wahl anzuordnen. § 16 Abs. 3 und 4 gilt entsprechend.

IV. Abschnitt

Amtszeit

§ 15

Wahlperiode und Amtszeit

(1) Die Wahlperiode der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.

(2) Die Wahlperiode der Mitarbeitervertretung endet am 30. April des Wahljahres. Die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April statt (allgemeine Wahlzeit).

(3) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung endet mit Ablauf der Wahlperiode.

(4) Nach Ablauf der Wahlperiode verlängert sich die Amtszeit der bisherigen Mitarbeitervertretung bis zur Neuwahl der Mitarbeitervertretung, längstens jedoch für die Dauer von sechs Monaten.

(5) Findet außerhalb der allgemeinen Wahlzeit eine Mitarbeitervertretungswahl statt, so ist unabhängig von der Amtszeit der Mitarbeitervertretung in der nächsten allgemeinen Wahlzeit erneut zu wählen, es sei denn, die Mitarbeitervertretung ist noch nicht ein Jahr im Amt.

§ 16

Nach- und Neuwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit

(1) Die Mitarbeitervertretung ist unverzüglich durch Nachwahlen zu ergänzen, wenn die Zahl ihrer Mitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder (§ 18 Abs. 3) unter die vorgeschriebene Zahl gesunken ist; hierbei ist auch die erforderliche Zahl der Ersatzmitglieder nachzuwählen. Von einer Nachwahl kann abgesehen werden, wenn bei Eintritt dieses Falles die Wahlperiode nur noch höchstens ein Jahr läuft und nach Eintritt aller Ersatzmitglieder noch wenigstens drei Viertel der vorgeschriebenen Zahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung im Amt sind. Auf die nicht gewählten Bewerber bei der Nachwahl findet § 18 Abs. 3 Anwendung.

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

1. die Mitarbeitervertretung mit den Stimmen aller Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat oder
2. die Mitarbeitervertretung nach § 17 aufgelöst worden ist.

(3) Ist eine Nachwahl oder Neuwahl erforderlich, so ist unverzüglich ein Wahlausschuß zu bilden, der die Wahl durchführt.

(4) Bis zum Abschluß der Nachwahl nehmen die verbliebenen Mitglieder der Mitarbeitervertretung deren Aufgaben wahr, soweit ihre Zahl mindestens drei beträgt. In den übrigen Fällen und bei Neuwahlen nimmt der Wahlausschuß die Aufgaben der Mitarbeitervertretung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses wahr.

§ 17

Abberufung eines Mitglieds oder Auflösung der Mitarbeitervertretung

(1) Auf schriftlichen Antrag eines Viertels der wahlberechtigten Mitarbeiter, der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung kann die Schiedsstelle die Abberufung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung oder die Auflösung der Mitarbeitervertretung wegen groben Mißbrauchs von Befugnissen oder wegen grober Versäumnis von Pflichten beschließen, die sich aus diesem Kirchengesetz ergeben.

Der Beschluß der Mitarbeitervertretung nach Satz 1 bedarf einer Mehrheit von zwei Dritteln der Mitglieder der Mitarbeitervertretung.

(2) Die Bestimmungen über das Nachrücken von Ersatzmitgliedern (§ 18 Abs. 3) sowie über Nach- und Neuwahlen (§ 16) gelten entsprechend.

§ 18

Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitglied und Stellvertreter

(1) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch

1. Ablauf der Amtszeit;
2. Niederlegung des Amtes;
3. Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses;
4. Ausscheiden aus dem Zuständigkeitsbereich der Mitarbeitervertretung;
5. Verlust der Wählbarkeit;
6. Abberufung durch Beschluß der Schiedsstelle nach § 17.

(2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht,

1. solange dem Mitglied die Führung der Dienstgeschäfte untersagt ist;
2. wenn das Mitglied voraussichtlich länger als drei Monate an der Wahrnehmung seiner Dienstgeschäfte oder seines Amtes als Mitglied der Mitarbeitervertretung gehindert ist;
3. wenn das Mitglied für länger als drei Monate beurlaubt wird.

(3) In den Fällen des Absatzes 1 und für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft nach Absatz 2 rückt der Wahlbewerber als Ersatzmitglied in die Mitarbeitervertretung nach, der bei der vorhergehenden Wahl die nächstniedrigere Stimmenzahl erreicht hat.

(4) Wenn die Mitarbeitervertretung sonst nicht beschlußfähig wäre, weil ein Mitglied der Mitarbeitervertretung an der Wahrnehmung seines Amtes gehindert ist, wird das Ersatzmitglied als stimmberechtigter Stellvertreter hinzugezogen.

V. Abschnitt

Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

§ 19

Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung

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

(2) Die für die Tätigkeit notwendige Zeit ist den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ohne Minderung ihrer Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren. 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 Freizeitausgleich zu gewähren.

Ist ein Freizeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten.

(3) Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die für die Tätigkeit 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. Die Mitarbeitervertretung hat bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen die dienstlichen Erfordernisse zu berücksichtigen. Sie hat der Dienststellenleitung die Teilnahme und die zeitliche Lage der Tagungen und Lehrgänge rechtzeitig anzuzeigen. Die Dienststellenleitung darf eine Teilnahme nur ablehnen, wenn die dienstlichen Erfordernisse nicht ausreichend berücksichtigt sind.

(4) Bei Streitigkeiten nach den Absätzen 1 bis 3 kann die Schiedsstelle angerufen werden.

§ 20

Unfallfürsorge

Erleidet ein Kirchenbeamter anlässlich der ordnungsgemäßen Wahrnehmung von Rechten oder Ausführung von Pflichten nach diesem Kirchengesetz einen Unfall, der im Sinne der beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften ein Dienstunfall wäre, so sind diese Vorschriften entsprechend anzuwenden.

§ 21

Freistellung von der Arbeit

(1) Über die Freistellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung von der Arbeit kann eine Dienstvereinbarung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung für die Dauer der Amtszeit der Mitarbeitervertretung getroffen werden.

(2) Wird eine Dienstvereinbarung nach Absatz 1 nicht getroffen, so ist zur Wahrung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung auf Antrag der Mitarbeitervertretung eine Freistellung von der übrigen dienstlichen Tätigkeit zu gewähren. Der Umfang dieser Freistellung beträgt in Dienststellen mit in der Regel

151 – 300	Mitarbeitern die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit,
301 – 600	Mitarbeitern die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit,
601 – 1000	Mitarbeitern das Eineinhalbfache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit,
mehr als 1000	Mitarbeitern je angefangene 500 Mitarbeiter zusätzlich die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters.

Satz 1 gilt nicht für die Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung (§ 6) sowie des Gesamtausschusses (§ 56).

(3) Die Freistellungszeit kann auf mehrere Mitglieder der Mitarbeitervertretung verteilt werden.

(4) Über die Freistellung beschließt die Mitarbeitervertretung nach Beratung mit der Dienststellenleitung. Die Mitarbeitervertretung hat die Namen der freizustellenden Mitglie-

der der Dienststellenleitung bekanntzugeben. Hält die Dienststellenleitung aus dringenden dienstlichen Gründen den Beschluß für nicht durchführbar, so kann sie innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach der Bekanntgabe die Schiedsstelle anrufen.

§ 22

Abordnungs-, Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen gegen ihren Willen 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. Verweigert die Mitarbeitervertretung oder das Ersatzmitglied die Zustimmung, entscheidet auf Antrag der Dienststellenleitung die Schiedsstelle.

(2) Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung darf nur gekündigt werden, wenn ein Grund zur außerordentlichen Kündigung vorliegt oder wenn die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst wird.

(3) Wird die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst, so ist die Kündigung frühestens zum Zeitpunkt der Auflösung zulässig, es sei denn, daß wegen zwingender betrieblicher Gründe zu einem früheren Zeitpunkt gekündigt werden muß. Die Vorschriften über die Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei Kündigungen bleiben unberührt.

(4) Für die Kündigung von ehemaligen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung innerhalb eines Jahres nach Beendigung ihres Amtes gelten die Absätze 2 und 3 entsprechend, es sei denn, daß sie nach § 17 abberufen worden sind. Für ein Ersatzmitglied gilt Satz 1 entsprechend, wenn es für mehr als eine Sitzung und für einen Zeitraum von mindestens einem Monat in seiner Eigenschaft als Ersatzmitglied tätig geworden ist.

§ 23

Schweigepflicht

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben über die dienstlichen Angelegenheiten und sonstigen Tatsachen, die ihnen auf Grund ihrer Zugehörigkeit zur Mitarbeitervertretung bekanntgeworden sind, Stillschweigen zu bewahren, soweit die Geheimhaltung der Natur der Sache nach erforderlich oder von der Mitarbeitervertretung beschlossen oder die Angelegenheit von der Dienststellenleitung für vertraulich erklärt worden ist. Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung oder aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis.

(2) Die Schweigepflicht gilt auch für Personen, die nach den Vorschriften dieses Kirchengesetzes an der Sitzung der Mitarbeitervertretung teilnehmen können, sowie für Schreibkräfte nach § 31 Abs. 1.

(3) 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.

(4) Bei Streitigkeiten über die Schweigepflicht kann die Schiedsstelle angerufen werden.

VI. Abschnitt

Geschäftsführung

§ 24

Vorsitz, Ausschüsse

(1) Die Mitarbeitervertretung wählt aus ihrer Mitte in geheimer Wahl den Vorsitzenden und dessen Stellvertreter sowie einen Schriftführer. Gewählt ist, wer die Mehrheit der Stimmen der Anwesenden erhält. Der Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte und vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von ihr gefaßten Beschlüsse.

(2) Die Mitarbeitervertretung legt fest, in welcher weiteren Reihenfolge die Mitglieder der Mitarbeitervertretung den Vorsitzenden und dessen Stellvertreter im Falle der Verhinderung beider vertreten. Die Reihenfolge ist der Dienststellenleitung mitzuteilen.

(3) Die Mitarbeitervertretung kann aus ihrer Mitte Ausschüsse bilden. Einem Ausschuß müssen mindestens drei Mitglieder angehören. Den Ausschüssen können Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen werden. Dies gilt nicht für den Abschluß und die Kündigung von Dienstvereinbarungen. Die Übertragung und der Widerruf der Übertragung von Aufgaben zur selbständigen Erledigung erfordert eine Dreiviertelmehrheit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Die Übertragung und der Widerruf sind der Dienststellenleitung schriftlich anzuzeigen.

§ 25

Sitzungen

(1) Innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses hat der Vorsitzende des Wahlvorstandes die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur Vornahme der nach § 24 vorgesehenen Wahlen einzuberufen. Er leitet die Sitzung bis die Mitarbeitervertretung ihren Vorsitzenden gewählt hat.

(2) Die weiteren Sitzungen beraumt der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung an. Er schlägt eine Tagesordnung vor und leitet die Verhandlung. Der Vorsitzende hat die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zu den Sitzungen mindestens eine Woche vorher unter Mitteilung des Vorschlags der Tagesordnung einzuladen. Bei besonderer Dringlichkeit kann die Frist verkürzt werden. Kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung an der Sitzung nicht teilnehmen, so hat es dies unter Angabe der Gründe dem Vorsitzenden unverzüglich mitzuteilen.

(3) Auf Antrag eines Viertels der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, der Dienststellenleitung oder eines Interessenvertreters besonderer Gruppen (§§ 50 bis 55) bei Angelegenheiten, die diese Mitarbeitergruppe besonders betreffen, hat der Vorsitzende eine Sitzung anzuberaumen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt worden ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

(4) Die Sitzungen finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Die Mitarbeitervertretung hat bei der Anberaumung der Sitzungen auch die dienstlichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Die Dienststellenleitung ist von Zeitpunkt und Ort der Sitzungen vorher zu verständigen. Die Sitzungen sind nicht öffentlich.

§ 26

Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung

(1) Die Dienststellenleitung oder von ihr beauftragte Personen sind berechtigt, Anliegen, für die eine Sitzung der Mitarbeitervertretung beantragt wurde, in der Sitzung zu vertreten. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf Ver-

langen der Mitarbeitervertretung an Sitzungen teilzunehmen oder Vertreter zu entsenden. Die Dienststellenleitung ist berechtigt, im Einvernehmen mit dem Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung zu diesen Sitzungen Sachkundige hinzuzuziehen.

(2) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Punkten der Tagesordnung sachkundige Personen, insbesondere von Mitarbeitervereinigungen, einladen.

(3) Personen, die nach den Absätzen 1 und 2 an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilnehmen, sind ausdrücklich auf ihre Schweigepflicht nach § 23 Abs. 2 hinzuweisen.

§ 27

Beschlußfassung

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

(2) Die Mitarbeitervertretung faßt ihre Beschlüsse mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder. In Ausnahmefällen genügt es zur Beschlußfassung, wenn im Umlaufwege oder im Wege fernmündlicher Absprache unter den Mitgliedern Einstimmigkeit erzielt wird und kein Mitglied der Mitarbeitervertretung diesem Verfahren widerspricht. Beschlüsse nach Satz 2 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten.

(3) An der Beratung und Beschlußfassung darf ein Mitglied der Mitarbeitervertretung nicht teilnehmen, wenn der Beschluß ihm selbst, seinem Ehegatten, seinen Verwandten bis zum dritten oder Verschwägerten bis zum zweiten Grad, einer ihm durch Adoption verbundenen oder durch ihn kraft Gesetzes oder Vollmacht vertretenen natürlichen oder juristischen Person einen Vorteil oder Nachteil bringen kann.

(4) Die Mitarbeitervertretung beschließt in Abwesenheit der Personen nach § 26 Abs. 1 und 2.

§ 28

Sitzungsniederschrift

(1) Über die Sitzung der Mitarbeitervertretung ist eine Niederschrift anzufertigen, die die Namen der An- und Abwesenden, die Tagesordnung, den Wortlaut der Beschlüsse und das jeweilige Stimmenverhältnis enthalten muß. Die Niederschrift ist vom Sitzungsleiter und einem weiteren Mitglied der Mitarbeitervertretung zu unterzeichnen.

(2) Hat eine Person gemäß § 26 an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilgenommen, so ist ihr ein Auszug aus der Niederschrift über die gemeinsame Verhandlung zuzuleiten.

§ 29

Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz

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

(2) Versäumnis von Arbeitszeit, die zum Besuch von Sprechstunden oder durch sonstige Inanspruchnahme der Mitarbeitervertretung erforderlich ist, hat keine Minderung der Bezüge des Mitarbeiters zur Folge.

(3) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben das Recht, Mitarbeiter am Arbeitsplatz aufzusuchen, soweit dies zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(4) Bei Streitigkeiten kann die Schiedsstelle angerufen werden.

§ 30

Geschäftsordnung

Nähere Bestimmungen über die Geschäftsführung kann die Mitarbeitervertretung in einer Geschäftsordnung beschließen.

§ 31

Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

(1) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung stellt die Dienststelle die erforderlichen Räume, den Geschäftsbedarf und Schreibkräfte zur Verfügung.

(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 § 26 Abs. 2 entstehen, werden von der Dienststelle übernommen, wenn die Dienststellenleitung der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat.

(3) Bei gemeinsamen Mitarbeitervertretungen regeln die beteiligten Kirchen für ihren Bereich, welche Dienststelle die Kosten trägt.

(4) Reisen der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die für ihre Tätigkeit notwendig sind, gelten als Dienstreisen. Für die Genehmigung von Dienstreisen und die Erstattung der Reisekosten gelten die Bestimmungen der beteiligten Kirchen mit der Maßgabe, daß für die Teilnahme an Veranstaltungen im Sinne des § 19 Abs. 3 das dienstliche Interesse als gegeben anzusehen ist. Erstattet werden Reisekosten in Höhe der Reisekostenstufe B.

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

(6) Bei Streitigkeiten über den Sachbedarf oder die Kosten der Geschäftsführung kann die Schiedsstelle angerufen werden.

VII. Abschnitt

Mitarbeiterversammlung

§ 32

Mitarbeiterversammlung

(1) An der Mitarbeiterversammlung können alle Mitarbeiter der Dienststellen teilnehmen, für die die einberufende Mitarbeitervertretung gebildet ist. Die Mitarbeiterversammlung ist mindestens einmal in jedem Jahr von der Mitarbeitervertretung nach Absprache mit der Dienststellenleitung einzuberufen.

(2) Die Mitarbeitervertretung ist berechtigt und auf Antrag der Dienststellenleitung oder eines Viertels der wahlberechtigten Mitarbeiter verpflichtet, eine Mitarbeiterversammlung nach Absprache mit der Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

(3) Die Mitarbeiterversammlung wird vom Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung geleitet; sie ist nicht öffentlich. Zur Mitarbeiterversammlung ist unter Angabe der Tagesordnung mindestens zwei Wochen vor dem Termin einzuladen.

(4) Die Mitarbeiterversammlungen finden während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die Eigenart des Dienstes eine andere Regelung zwingend erfordert. Die Zeit der Teilnahme an der Mitarbeiterversammlung und die zusätzlichen Wegezeiten gelten als Arbeitszeit, auch wenn die Mitarbei-

tersversammlung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. Die Dienststelle erstattet die entstehenden notwendigen Fahrkosten.

(5) Jede ordnungsgemäß einberufene Mitarbeiterversammlung ist ohne Rücksicht auf die Zahl der erschienenen Mitarbeiter beschlußfähig. Die Beschlüsse werden mit der Mehrheit der auf Ja oder Nein lautenden Stimmen der bei der Abstimmung anwendenden Mitarbeiter gefaßt. Stimmenthaltung ist zulässig. Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt. Für Wahlen gelten die Vorschriften des § 12 entsprechend.

(6) Die Dienststellenleitung kann zu der Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung eingeladen werden; sie ist einzuladen, soweit die Mitarbeiterversammlung auf ihren Antrag stattfindet. Die Vertreter der Dienststellenleitung erhalten auf Antrag das Wort.

(7) Über jede Mitarbeiterversammlung ist ein Beschlußprotokoll zu führen.

(8) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Tagesordnungspunkten sachkundige Personen aus folgenden Bereichen hinzuziehen:

1. von anderen kirchlichen und diakonischen Einrichtungen;
2. von Trägern und Einrichtungen der Sozialversicherung und des Arbeitsschutzes;
3. von den Mitarbeitervereinigungen, die an der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung mitwirken.

Aus anderen Bereichen können Sachverständige im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung hinzugezogen werden.

(9) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Mitarbeiter nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten. Für Teilversammlungen gelten die Absätze 1 bis 8 entsprechend. Die Mitarbeitervertretung kann darüber hinaus Teilversammlungen durchführen, wenn dies zur Erörterung der besonderen Belange der Mitarbeiter eines Arbeitsbereiches oder bestimmter Personengruppen erforderlich ist.

§ 33

Aufgaben der Mitarbeiterversammlung

(1) Die Mitarbeiterversammlung nimmt den Tätigkeitsbericht der Mitarbeitervertretung entgegen und kann diesen sowie Angelegenheiten besprechen, die zum Aufgabenbereich der Mitarbeitervertretung gehören. Sie kann der Mitarbeitervertretung Anträge vorlegen und zu Beschlüssen der Mitarbeitervertretung Stellung nehmen. Die Mitarbeitervertretung ist an die Stellungnahmen der Mitarbeiterversammlung nicht gebunden.

(2) Die Mitarbeiterversammlung wählt einen Wahlschuß oder den Wahlleiter für die Bildung der Mitarbeitervertretung; § 16 Abs. 4 bleibt unberührt.

VIII. Abschnitt

Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

§ 34

Grundsätze für die Zusammenarbeit

(1) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung stehen in der gemeinsamen Verantwortung für den Dienst der Kirche. Sie arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen und unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Sie informieren sich gegenseitig über An-

gelegenheiten, die die Dienstgemeinschaft betreffen. Sie achten darauf, daß alle Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden, die Vereinigungsfreiheit der Mitarbeiter nicht beeinträchtigt wird und jede Betätigung in der Dienststelle unterbleibt, die der Aufgabe der Dienststelle, der Dienstgemeinschaft oder dem Arbeitsfrieden abträglich ist.

(2) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sollen in regelmäßigen Zeitabständen, mindestens einmal im Jahr, zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen und Anregungen zusammenkommen. Gemeinsame Mitarbeitervertretungen kommen einmal im Jahr zu einer gemeinsamen Besprechung im Sinne des Satzes 1 mit allen beteiligten Dienststellenleitungen zusammen.

(3) In strittigen Fragen ist eine Einigung durch Aussprache von beiden Seiten zu erstreben. 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 Dienststellenleitung schriftlich erklärt werden. Die Vorschriften über das Verfahren bei der Beteiligung und über das Initiativrecht bleiben unberührt.

(4) Die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung sollen ihre Zusammenarbeit so einrichten, daß notwendige Entscheidungen möglichst wenig verzögert werden, durch die Zusammenarbeit wenig Arbeitszeit in Anspruch genommen wird und nur die unbedingt notwendigen Kosten entstehen.

§ 35

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, soweit das Recht der beteiligten Kirchen das zuläßt.

(2) Der Mitarbeitervertretung sind die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. Bei Einstellungen werden der Mitarbeitervertretung auf Verlangen die Unterlagen aller Bewerber vorgelegt; bei Einstellungsgesprächen kann ein von der Mitarbeitervertretung beauftragtes Mitglied beteiligt werden. Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können das Verfahren in einer Dienstvereinbarung regeln.

(3) Personalakten dürfen nur mit schriftlicher Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters und nur durch ein von ihm zu bestimmendes Mitglied der Mitarbeitervertretung eingesehen werden. Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen des Mitarbeiters vor der Aufnahme in die Personalakte der Mitarbeitervertretung zur Kenntnis zu bringen.

(4) Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung vom beabsichtigten Abschluß eines Auflösungsvertrages, wenn der betroffene Mitarbeiter zustimmt.

(5) Bei Streitigkeiten über die Informationsrechte der Mitarbeitervertretung kann die Schiedsstelle angerufen werden.

§ 36

Allgemeine Aufgaben
der Mitarbeitervertretung

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

(2) Die Mitarbeitervertretung soll sich, unbeschadet des Rechts eines Mitarbeiters, seine Anliegen der Dienststellenleitung selbst vorzutragen, der persönlichen Sorgen und Nöte des Mitarbeiters annehmen, sofern er dies wünscht, sowie berechnigte berufliche, wirtschaftliche und soziale Anliegen des Mitarbeiters gegenüber der Dienststellenleitung unterstützen.

(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere

1. Maßnahmen anregen, die der Dienststelle und ihren Mitarbeitern dienen;
2. dafür eintreten, daß die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen und Vereinbarungen eingehalten werden;
3. Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern entgegennehmen und durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinwirken;
4. die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger, insbesondere schwerbehinderter oder älterer Personen in die Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung sorgen;
5. für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Männern und Frauen in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken.

(4) Wenn Beschwerden, Anfragen und Anregungen nach Absatz 3 Nr. 3 in einer Sitzung der Mitarbeitervertretung beraten werden, hat der betreffende Mitarbeiter das Recht, vor einer Entscheidung in der Mitarbeitervertretung gehört zu werden.

(5) Die Mitarbeitervertretung hat mindestens einmal im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.

§ 37

Dienstvereinbarungen

(1) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können Dienstvereinbarungen abschließen. Dienstvereinbarungen dürfen Regelungen weder erweitern, einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften, insbesondere Beschlüssen der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission, auf Entscheidungen der Schlichtungskommission nach dem Gemeinsamen Mitarbeitergesetz, auf allgemeinverbindlichen Richtlinien der beteiligten Kirchen oder auf etwa anzuwendenden Tarifverträgen beruhen. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch eine Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein, es sei denn, die Regelung durch die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission läßt eine Dienstvereinbarung ausdrücklich zu.

(2) Dienstvereinbarungen sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekanntzugeben. Bei der Neueinstellung von Mitarbeitern

sollen diese über noch geltende Dienstvereinbarungen innerhalb der Dienststelle unterrichtet werden.

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

(4) Dienstvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Monats gekündigt werden. Eine Weitergeltung ist ausgeschlossen; Absatz 5 bleibt unberührt.

(5) Sind während der Geltung einer Dienstvereinbarung über Angelegenheiten, die der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung nach § 40 unterliegen, Rechte für die Mitarbeiter begründet worden, hat das Außerkrafttreten der Dienstvereinbarung nicht zur Folge, daß die Ansprüche der Mitarbeiter entfallen (Nachwirkung). Dies gilt nicht, wenn die Dienstvereinbarung durch eine andere abgelöst wird oder in der außerkraftgetretenen Dienstvereinbarung festgelegt worden war, welche Ansprüche ein Mitarbeiter nach dem Außerkrafttreten erhält.

(6) Bei Streitigkeiten über die Auslegung von Dienstvereinbarungen kann die Schiedsstelle angerufen werden. Bei Streitigkeiten über den Abschluß von Dienstvereinbarungen kann die Schiedsstelle nur einen Vermittlungsvorschlag unterbreiten.

§ 38

Verfahren der Beteiligung
der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung wird insbesondere in den Verfahren der Mitbestimmung (§ 39) und der Mitberatung (§ 46) beteiligt.

(2) Die Mitarbeitervertretung hat ihre Beteiligungsrechte im Rahmen der Zuständigkeit der jeweiligen Dienststelle.

§ 39

Mitbestimmung

(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder die nicht erteilte Zustimmung durch die Schiedsstelle ersetzt worden ist. Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht zugestimmt hat oder die nicht erteilte Zustimmung nicht ersetzt worden ist oder die Maßnahme nicht nach Absatz 3 als gebilligt gilt. Abweichend von Satz 2 ist die Einstellung eines Mitarbeiters wirksam; die Mitarbeitervertretung kann jedoch verlangen, daß der Mitarbeiter bis zum Vorliegen oder zur Ersetzung der Zustimmung nicht beschäftigt wird.

(2) Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt deren Zustimmung.

(3) Die Zustimmung gilt als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht binnen zwei Wochen diese schriftlich weigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen abkürzen; die Abkürzung ist besonders zu begründen. Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung. Die Dienststellenleitung kann im Einzelfall die Frist auf Antrag der Mitarbeitervertretung verlängern.

(4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zustande, kann die Dienststellenleitung binnen zwei Wochen nach Abschluß der Erörterung oder nach Eingang der schriftlichen Weigerung die Schiedsstelle anrufen. Die Erörterung ist abgeschlossen, wenn die Dienststellenleitung

oder die Mitarbeitervertretung oder beide gemeinsam sie für abgeschlossen erklären.

(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. Eine vorläufige Regelung ist als solche zu kennzeichnen, auf höchstens fünf Monate zu befristen, der Mitarbeitervertretung mitzuteilen und zu begründen; Mitteilung und Begründung sind schriftlich zu geben. Die Mitarbeitervertretung kann die Schiedsstelle anrufen.

§ 40

Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat mitzubestimmen über

1. Bestellung von Vertrauensärzten sowie von Ärzten zur Überwachung des Gesundheitszustandes der Mitarbeiter;
2. Maßnahmen zur Unfallverhütung und zur Verhütung von sonstigen Gesundheitsgefahren;
3. Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform;
4. allgemeine Regelungen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
5. Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan;
6. Aufstellung von Sozialplänen (insbesondere bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen) einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen; Gleiches gilt für die Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen; Sozialpläne dürfen Regelungen weder einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften oder allgemein verbindlichen Richtlinien beruhen;
7. Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung;
8. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden;
9. Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter zu überwachen;
10. Regelung der Ordnung in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnung) und des Verhaltens der Mitarbeiter im Dienst;
11. Grundsätze für die Gewährung von Unterstützungen oder sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht;
12. Vergabe und Kündigung von Mietwohnungen an Mitarbeiter, wenn die Dienststelle darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen;
13. Grundsätze für die Anordnung von Überstunden.

§ 41

Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat mitzubestimmen bei

1. Formulierung und Verwendung von Personalfragebogen und sonstigen Fragebogen zur Erhebung personenbezogener Daten, soweit nicht gesetzlich geregelt;

2. Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen für die Dienststelle;
3. Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung einschließlich der Aufstellung von Grundsätzen über die Teilnehmerauswahl;
4. Aufstellung von Grundsätzen für Stellenausschreibungen.

§ 42

Fälle der Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter

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

1. Einstellung;
2. ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit;
3. Eingruppierung einschließlich Festlegung der Fallgruppe, Wechsel der Fallgruppe, Höher- und Rückgruppierung;
4. Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit von mehr als drei Monaten Dauer;
5. dauernde Übertragung einer Tätigkeit, die einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage auslöst, sowie Widerruf einer solchen Übertragung;
6. Umsetzung innerhalb einer Dienststelle unter gleichzeitigem Ortswechsel;
7. Versetzung oder Abordnung zu einer anderen Dienststelle von mehr als drei Monaten Dauer; in diesen Fällen bestimmt die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 47 Nr. 3 mit;
8. Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus;
9. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken;
10. Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit;
11. Ablehnung eines Antrags auf Ermäßigung der Arbeitszeit und Beurlaubung aus familien- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen.

§ 43

Fälle der Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der Kirchenbeamten ein Mitbestimmungsrecht:

1. Einstellung;
2. Anstellung;
3. Umwandlung des Kirchenbeamtenverhältnisses in ein solches anderer Art;
4. Ablehnung eines Antrags auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung aus familien- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen;
5. Verlängerung der Probezeit;
6. Beförderung;
7. Übertragung eines anderen Amtes, das mit einer Zulage ausgestattet ist;

8. Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung oder Übertragung eines anderen Amtes mit gleichem Endgrundgehalt ohne Wechsel der Amtsbezeichnung;
9. Zulassung zum Aufstiegsverfahren, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe;
10. dauernde Übertragung eines höher oder niedriger bewerteten Dienstpostens;
11. Umsetzung innerhalb der Dienststelle bei gleichzeitigem Ortswechsel;
12. Versetzung oder Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer zu einer anderen Dienststelle oder einem anderen Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes; in diesen Fällen bestimmt die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 47 Nr. 3 mit;
13. Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze;
14. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken;
15. Versagung sowie Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit;
16. Entlassung von Kirchenbeamten auf Probe oder auf Widerruf, wenn sie die Entlassung nicht beantragt haben;
17. vorzeitige Versetzung in den Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten;
18. Versetzung in den Wartestand/einstweiligen Ruhestand, sofern der Betroffene die Beteiligung der Mitarbeitervertretung beantragt.

§ 44

Ausnahmen von der Beteiligung
in Personalangelegenheiten

Eine Mitberatung oder Mitbestimmung 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 oder in der Ausbildung oder Vorbereitung dazu stehen; Gleiches gilt für die Personalangelegenheiten der Lehrenden an kirchlichen Hochschulen oder Fachhochschulen.

§ 45

Begründungspflicht
bei Zustimmungsverweigerung

(1) Die Mitarbeitervertretung hat eine Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen.

(2) In den Fällen des § 42 Nrn. 1 und 3 bis 11 und des § 43 darf die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nur verweigern, wenn

1. die Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift, eine Vertragsbestimmung, eine Dienstvereinbarung, eine Verwaltungsanordnung, eine andere bindende Bestimmung oder gegen eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt oder
2. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, daß durch die Maßnahme der betroffene Mitarbeiter oder andere Mitarbeiter benachteiligt werden, ohne daß dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist, oder

3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, daß bei einer Einstellung der Bewerber oder bei einer Versetzung oder Abordnung der Mitarbeiter den Frieden in der Dienststelle durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten stören wird.

(3) Im Falle des § 42 Nr. 2 darf die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung nur verweigern, wenn

1. bei der Auswahl des zu kündigenden Mitarbeiters soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt worden sind oder
2. der zu kündigende Mitarbeiter an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle weiterbeschäftigt werden kann oder
3. eine Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters unter geänderten Vertragsbedingungen oder nach zumutbaren Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen möglich ist und der Mitarbeiter sein Einverständnis hiermit erklärt hat.

§ 46

Mitberatung

(1) In den Fällen der Mitberatung ist der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig vor der Durchführung bekanntzugeben und auf Verlangen mit ihr zu erörtern. Die Mitarbeitervertretung muß die Erörterung innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der beabsichtigten Maßnahme verlangen. In den Fällen des § 47 Nr. 2 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 Zugang der Mitteilung an ihren Vorsitzenden oder hält sie bei der Erörterung ihre Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die Maßnahme als gebilligt. Die Fristen können im Einzelfall auf Antrag der Mitarbeitervertretung von der Dienststellenleitung verlängert werden. Im Falle einer Nichteinigung haben die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung die Erörterung für beendet zu erklären. Die Dienststellenleitung hat eine abweichende Entscheidung gegenüber der Mitarbeitervertretung schriftlich zu begründen.

(2) Ist die Mitarbeitervertretung nicht nach Absatz 1 beteiligt worden, obwohl ein Fall des § 47 gegeben ist, so kann sie die Schiedsstelle anrufen.

§ 47

Fälle der Mitberatung

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht:

1. bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen;
2. bei der außerordentlichen Kündigung und der Kündigung in der Probezeit;
3. bei Versetzungen und Abordnungen von mehr als drei Monaten Dauer; das Mitberatungsrecht besteht hier für die Mitarbeitervertretung der abgebenden Dienststelle;
4. bei der Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfes sowie der Aufstellung von allgemeinen Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfes;
5. bei der Bewertung von Dienstposten, soweit sie vorgeesehen ist;
6. bei wesentlichen Änderungen in der Organisation der Dienststelle und der Aufstellung von Organisationsplänen.

§ 48

Initiativrecht der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung kann der Dienststellenleitung Maßnahmen, die der Beteiligung unterliegen, schriftlich vorschlagen. Die Dienststellenleitung hat innerhalb von drei Monaten Stellung zu nehmen. Eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen.

(2) Kommt bei Vorschlägen, die organisatorische und soziale Angelegenheiten betreffen, auch nach Aussprache eine Einigung nicht zustande, so kann die Mitarbeitervertretung nach Eingang der schriftlichen Ablehnung die Schiedsstelle anrufen.

§ 49

Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

(1) Verstößt die Dienststellenleitung gegen sich aus diesem Kirchengesetz ergebende oder sonstige gegenüber den Mitarbeitern bestehende Pflichten und bleiben Gegenstellungen erfolglos, hat die Mitarbeitervertretung das Recht, bei dem zuständigen Aufsichtsorgan Beschwerde einzulegen.

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

IX. Abschnitt

Interessenvertreter besonderer Gruppen

§ 50

Sprecher der Jugendlichen
und der Auszubildenden

(1) Die Mitarbeiter unter 18 Jahren, die Auszubildenden sowie die weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wählen Sprecher, die in deren Angelegenheiten von der Mitarbeitervertretung beratend hinzuzuziehen sind, sofern sie ihr nicht ohnehin angehören. Als Sprecher können Mitarbeiter vom vollendeten 16. bis zum vollendeten 24. Lebensjahr gewählt werden. Für die Wählbarkeit gilt § 11 entsprechend.

(2) Es werden gewählt
ein Sprecher bei Dienststellen mit in der Regel
5 bis 20 Mitarbeitern,
drei Sprecher bei Dienststellen mit in der Regel
mehr als 20 Mitarbeitern
nach Absatz 1.

(3) Die Amtszeit beträgt zwei Jahre. Ein Sprecher, der im Laufe seiner Amtszeit das 24. Lebensjahr vollendet, bleibt bis zum Ende der Amtszeit in seinem Amt.

(4) Beantragt ein zur Berufsausbildung Beschäftigter, der Sprecher nach Absatz 1 ist, spätestens einen Monat vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses für den Fall des erfolgreichen Abschlusses seiner Ausbildung schriftlich die Weiterbeschäftigung, so bedarf die Ablehnung des Antrags 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 Sprecher nach Absatz 1 erfolgt. Verweigert die Mitarbeitervertretung die Zustimmung, so kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen die Schiedsstelle anrufen.

(5) Für Sprecher nach Absatz 1 gelten die §§ 12 bis 14, § 15 Abs. 2 bis 5, §§ 16 bis 23 entsprechend.

§ 51

Vertrauensperson der Schwerbehinderten

(1) In Dienststellen, in denen mindestens fünf Schwerbehinderte nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und ein Stellvertreter gewählt.

(2) Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle beschäftigten Schwerbehinderten.

(3) Für die Wählbarkeit gilt § 11 entsprechend.

§ 52

Aufgaben der Vertrauensperson
der Schwerbehinderten

(1) Die Vertrauensperson hat die Interessen der Schwerbehinderten in der Dienststelle zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen. Sie hat vor allem

1. darüber zu wachen, daß die zugunsten der Schwerbehinderten in der Dienststelle geltenden Rechtsvorschriften, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden;
2. Maßnahmen, die den Schwerbehinderten dienen, bei den zuständigen Stellen zu beantragen;
3. Anregungen und Beschwerden von Schwerbehinderten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststellenleitung auf Erledigung hinzuwirken; sie hat die Schwerbehinderten über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten.

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

(3) Der Schwerbehinderte hat das Recht, bei Einsicht in die über ihn geführten Personalakten die Vertrauensperson hinzuzuziehen. Die Vertrauensperson hat über den Inhalt der Personalakten Stillschweigen zu bewahren, soweit sie vom Schwerbehinderten nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird.

(4) Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. Erachtet sie einen Beschluß der Mitarbeitervertretung als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der Schwerbehinderten, so ist auf ihren Antrag der Beschluß für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlußfassung an auszusetzen. In dieser Frist soll unter den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung und der Vertrauensperson eine Verständigung versucht werden. Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge.

(5) 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 in der Dienststelle durchzuführen. Die für die Mitarbeitervertretung geltenden Vorschriften gelten entsprechend.

§ 53

Persönliche Rechte und Pflichten
der Vertrauensperson der Schwerbehinderten

(1) Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der Schwerbehinderten gelten die §§ 12 bis 14, § 15 Abs. 2 bis 5, §§ 16 bis 23 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 zur Verfügung, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume und Sachbedarf zur Verfügung gestellt werden.

§ 54

Vertrauensmann der Zivildienstleistenden

In Dienststellen, in denen nach § 37 Abs. 1 des Zivildienstgesetzes ein Vertrauensmann der Zivildienstleistenden zu wählen ist, hat der Vertrauensmann das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen, wenn Angelegenheiten beraten werden, die auch die Zivildienstleistenden betreffen.

§ 55

Weitere Vertrauensperson

In Dienststellen, in denen mindestens fünf Personen tätig sind, deren Beschäftigung oder Ausbildung überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder Erziehung dient, ist von diesen eine Vertrauensperson zu wählen. Sie hat das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen, wenn Angelegenheiten beraten werden, die auch diesen Personenkreis betreffen.

X. Abschnitt

Gesamtausschüsse und Sprengel-Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen

§ 56

Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen

(1) Bei den obersten Dienstbehörden der beteiligten Kirchen werden Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen gebildet.

(2) Das Nähere regelt der Rat durch Ausführungsverordnung.

§ 57

Aufgaben des Gesamtausschusses

Dem Gesamtausschuß sollen insbesondere folgende Aufgaben zugewiesen werden:

1. Beratung, Unterstützung und Information der Mitarbeitervertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten;
2. Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches zwischen den Mitarbeitervertretungen sowie der Fortbildung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen;
3. Mitwirkung bei der Bildung der Schiedsstelle;
4. Erörterung mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen von grundsätzlicher Bedeutung.

§ 58

Bildung von Sprengel-Arbeitsgemeinschaften

Für die Ev.-luth. Landeskirche Hannovers können Sprengel-Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen gebildet werden, die sich bis zu zweimal im Jahr zur Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches treffen. Für die Übernahme der Kosten sind die Vorschriften des § 31 entsprechend anzuwenden.

XI. Abschnitt

Schiedsstelle, Überprüfung durch das kirchliche Verwaltungsgericht

§ 59

Bildung der Schiedsstelle

(1) Am Sitz der Geschäftsstelle der Konföderation besteht eine Schiedsstelle mit mindestens zwei Kammern. Der Rat kann bei Bedarf weitere Kammern bilden.

(2) Die Ev.-ref. Kirche (Synode ev.-ref. Kirchen in Bayern und Nordwestdeutschland) bildet eine eigene Schiedsstelle und regelt das Nähere über deren Bildung und Besetzung.

(3) Der Rat beruft zu Mitgliedern der Schiedsstelle die erforderliche Anzahl von Kammervorsitzenden und Beisitzern.

(4) Die Kammervorsitzenden werden auf gemeinsamen Vorschlag der Leitungen der beteiligten Kirchen, der Konferenz der Diakonischen Werke in Niedersachsen, der Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen und der Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen bei den Diakonischen Werken berufen. Sie müssen die Befähigung zum Richteramt haben und dürfen nicht im haupt- oder nebenberuflichen kirchlichen Dienst stehen.

(5) Die Hälfte der Beisitzer wird auf gemeinsamen Vorschlag der Leitungen der beteiligten Kirchen und der Konferenz der Diakonischen Werke in Niedersachsen berufen; sie müssen hauptberuflich im kirchlichen oder diakonischen Dienst tätig sein. Die andere Hälfte der Beisitzer wird auf gemeinsamen Vorschlag der Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen und der Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen bei den Diakonischen Werken berufen; sie müssen zum Mitglied einer Mitarbeitervertretung wählbar sein.

(6) Die Amtszeit der Kammern beträgt sechs Jahre. Solange eine neue Kammer nicht gebildet ist, bleibt die bisherige im Amt.

(7) Die Vorsitzenden der Kammern wählen aus ihrer Mitte für die Dauer von zwei Jahren den Direktor der Schiedsstelle sowie einen Stellvertreter; sie regeln die Geschäftsverteilung und die Vertretung für alle Mitglieder.

§ 60

Besetzung der Schiedsstelle

Jede Kammer der Schiedsstelle führt ihre Verhandlungen in der Besetzung mit dem Vorsitzenden, einem Beisitzer nach § 59 Abs. 5 Satz 1 und einem Beisitzer nach § 59 Abs. 5 Satz 2.

§ 61

Rechtsstellung der Mitglieder der Schiedsstelle

(1) Die Mitglieder der Schiedsstelle sind in ihrer Entscheidung unabhängig und nur an das geltende Recht gebunden. Für sie gelten die §§ 19, 20, 22, § 23 Abs. 1 bis 3 und § 27 Abs. 3 entsprechend sowie sinngemäß die Vorschriften der Rechtshofordnung über die Ablehnung von Mitgliedern des Rechtshofes wegen Besorgnis der Befangenheit.

(2) Die Mitglieder der Schiedsstelle erhalten Reisekostensatz nach den für die Mitglieder der Landessynode der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers geltenden Bestimmungen. Die Vorsitzenden erhalten eine Aufwandsentschädigung, die der Rat allgemein regelt.

§ 62

Zuständigkeit der Schiedsstelle

(1) Die Schiedsstelle entscheidet auf Antrag unbeschadet der Rechte des einzelnen Mitarbeiters über

1. die Behandlung von Teilen einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung der Kirche sowie einer Einrichtung der Diakonie als Dienststelle (§ 3 Abs. 2);
2. die Zugehörigkeit benannter Personen zur Dienststellenleitung (§ 4 Abs. 2);
3. die Bildung der Mitarbeitervertretung (§ 5);
4. die Anfechtung der Wahl (§ 14);
5. die Abberufung von Mitgliedern oder die Auflösung der Mitarbeitervertretung (§ 17);
6. Verstöße gegen das Behinderungsverbot (§ 19 Abs. 1 und 2);
7. die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen (§ 19 Abs. 3);
8. die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung (§ 21);
9. die Versetzung und Abordnung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung sowie des Wahlausschusses (§ 22 Abs. 1, § 13 Abs. 2);
10. Verstöße gegen die Schweigepflicht (§ 23);
11. Meinungsverschiedenheiten über Sprechstunden und das Aufsuchen am Arbeitsplatz (§ 29);
12. den Sachbedarf und die Kosten der Geschäftsführung (§ 31);
13. Zeitpunkt und Umfang der Unterrichtung der Mitarbeitervertretung einschließlich des Rechts zur Einsicht in Unterlagen (§ 35);
14. die Auslegung von Dienstvereinbarungen (§ 37);
15. Meinungsverschiedenheiten in Fällen der Mitbestimmung (§§ 39 bis 43 und 45);
16. die Beteiligung der Mitarbeitervertretung in Fällen der Mitberatung (§§ 46, 47);
17. Meinungsverschiedenheiten über Vorschläge der Mitarbeitervertretung (§ 48);
18. sonstige Streitigkeiten bei der Anwendung dieses Kirchengesetzes.

(2) Bei Streitigkeiten über den Abschluß von Dienstvereinbarungen (§ 37 Abs. 6 Satz 2) unterbreitet die Schiedsstelle einen Vermittlungsvorschlag.

(3) In den Fällen der Mitberatung (§ 46) stellt die Schiedsstelle nur fest, ob die Beteiligung der Mitarbeitervertretung erfolgt ist. Ist die Beteiligung unterblieben, kann die Schiedsstelle die Unwirksamkeit der Maßnahme feststellen.

(4) In den Fällen der Mitbestimmung nach §§ 42, 43 hat die Schiedsstelle lediglich zu prüfen und abschließend festzustellen, ob für die Mitarbeitervertretung ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 45 Abs. 2 und 3 vorliegt. Stellt die Schiedsstelle fest, daß für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung vorlag, gilt die nicht erteilte Zustimmung der Mitarbeitervertretung als ersetzt.

(5) In den Fällen der Mitbestimmung nach §§ 40, 41 ersetzt die Entscheidung der Schiedsstelle die nicht erteilte Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Die Entscheidung der Schiedsstelle muß sich im Rahmen der geltenden

Rechtsvorschriften sowie im Rahmen der Anträge von Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung halten.

(6) In den Fällen der Nichteinigung über Vorschläge der Mitarbeitervertretung nach § 48 Abs. 2 stellt die Schiedsstelle fest, ob die Weigerung der Dienststellenleitung, die von der Mitarbeitervertretung beantragte Maßnahme zu vollziehen, rechtswidrig oder ermessensfehlerhaft ist. Die Dienststellenleitung hat erneut unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung der Schiedsstelle über den Antrag der Mitarbeitervertretung zu entscheiden.

(7) Die Entscheidung der Schiedsstelle wird nötigenfalls mit Mitteln der Kirchengemeinde durchgesetzt. Im Bereich der Diakonie können die Diakonischen Werke mit satzungsmäßigen Mitteln oder mit Bußgeldern der Entscheidung der Schiedsstelle Geltung verschaffen.

§ 63

Verfahren vor der Schiedsstelle

(1) Die Vorsitzenden der Kammern haben zunächst durch Verhandlungen mit den Parteien zu versuchen, eine gütliche Einigung zu erzielen.

(2) Die Parteien können einen Beistand hinzuziehen, der Mitglied einer Kirche sein muß, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angehört. Die Hinzuziehung eines Beistands ist dem Vorsitzenden der Kammer mitzuteilen. Bestehen Bedenken gegen die Erstattung der durch die Hinzuziehung des Beistands entstehenden Kosten, so soll der Vorsitzende hierauf hinweisen.

(3) Der Vorsitzende kann den Parteien aufgeben, ihr Vorbringen schriftlich vorzubereiten und Beweismittel anzugeben. Die Kammer entscheidet auf Grund einer vom Vorsitzenden anberaumten, nichtöffentlichen mündlichen Verhandlung, bei der alle Mitglieder der Kammer anwesend sein müssen. Der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung ist in der Verhandlung Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Zunächst hat die Kammer auf eine Verständigung oder Einigung hinzuwirken. Im Einvernehmen mit den Parteien kann von einer mündlichen Verhandlung abgesehen und ein Beschluß im schriftlichen Verfahren gefaßt werden.

(4) Die Kammer entscheidet unbeschadet der Verpflichtung, während des gesamten Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinzuwirken, durch Beschluß, der mit Stimmenmehrheit gefaßt wird. Stimmenthaltung ist unzulässig. Den Anträgen der Beteiligten kann auch teilweise entsprochen werden.

(5) Der Beschluß ist zu begründen und den Beteiligten zuzustellen. Er wird mit seiner Verkündung wirksam, bei schriftlichem Verfahren mit seiner Zustellung.

(6) Der Vorsitzende der Kammer kann einen offensichtlich unbegründeten Antrag ohne mündliche Verhandlung durch Bescheid zurückweisen. Gleiches gilt, wenn die Schiedsstelle für die Entscheidung über einen Antrag offenbar unzuständig ist oder eine Antragsfrist versäumt ist. Der Bescheid ist zu begründen und zuzustellen. Der Antragsteller kann innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des Bescheides mündliche Verhandlungen beantragen.

(7) Die Kosten des Verfahrens – einschließlich der notwendigen Kosten für Zeugen, Sachverständige und Beistände nach Absatz 2 – trägt die Dienststellenleitung. Über die Notwendigkeit entscheidet der Kammervorsitzende durch Bescheid; Absatz 6 ist entsprechend anzuwenden.

§ 64

Einstweilige Anordnung

(1) Auf Antrag kann die Schiedsstelle, bei besonderer Eilbedürftigkeit auch der Vorsitzende der zuständigen Kammer allein, eine einstweilige Anordnung in bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, daß sonst die Verwirklichung eines Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Einstweilige Anordnungen sind auch zur Regelung eines vorläufigen Zustandes in bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis zulässig, wenn dies, vor allem bei dauernden Rechtsverhältnissen, um wesentliche Nachteile abzuwenden oder aus anderen Gründen notwendig erscheint.

(2) Hat der Kammervorsitzende allein entschieden, ist auf Antrag eines Beteiligten die Entscheidung der Kammer über den weiteren Bestand der einstweiligen Anordnung unverzüglich herbeizuführen.

§ 65

Überprüfung durch das kirchliche
Verwaltungsgericht

(1) Gegen Entscheidungen der Schiedsstelle kann mit Ausnahme der Vorschriften des § 62 Abs. 1 Nrn. 4 und 5 das kirchliche Verwaltungsgericht angerufen werden.

(2) Der Antrag auf Überprüfung ist innerhalb eines Monats nach Zustellung des Beschlusses der Schiedsstelle schriftlich beim kirchlichen Verwaltungsgericht zu stellen. Die Frist ist auch gewahrt, wenn der Antrag bei der Schiedsstelle eingeht.

§ 66

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Dieses Kirchengesetz tritt in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig, in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg und in der

Konföderation gemäß § 19 Abs. 2 Satz 1 des Vertrages über die Bildung einer Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen am 1. Januar 1993 in Kraft. In der Ev.-ref. Kirche (Synode ev.-ref. Kirchen in Bayern und Nordwestdeutschland) tritt dieses Kirchengesetz gemäß § 19 Abs. 3 Satz 1 des Vertrages über die Bildung einer Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen und den dazu erlassenen Bestimmungen in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt das Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Dienststellen und Einrichtungen – Gemeinsames Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 5. April 1979 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 41), geändert durch die Verordnung mit Gesetzeskraft des Rates der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Änderung des Gemeinsamen Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 28. September 1990 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 106), mit Ausnahme der §§ 43 und 44 außer Kraft.

(3) Die §§ 43 und 44 des bisherigen Mitarbeitervertretungsgesetzes treten erst am 31. Dezember 1993 außer Kraft. Die Schiedsstelle nach § 59 wird mit Wirkung vom 1. Januar 1994 gebildet.

Unter Bezugnahme auf den Beschluß der 6. Synode der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen vom 24. Oktober 1992 ausgefertigt.

Oldenburg, den 9. Dezember 1992

Der Rat der Konföderation
evangelischer Kirchen in Niedersachsen

Dr. Sievers
Vorsitzender

C. Aus den Gliedkirchen

Evangelische Landeskirche in Baden

Nr. 36 Richtlinien für Kirchenmusik.

Vom 25. August 1992. (GVBl. S. 213)

Der Evangelische Oberkirchenrat gibt nachstehend die vom Beirat für Kirchenmusik gemäß § 14 des Kirchenmusikgesetzes vom 29. April 1987 (GVBl. S. 75) am 24. August 1992 beschlossenen Richtlinien für Kirchenmusik bekannt. Gleichzeitig wird die Bekanntmachung vom 26. Juni 1978 (GVBl. S. 144) aufgehoben.

Richtlinien für Kirchenmusik

Vom 24. August 1992

Diese Richtlinien wenden sich an alle, die an der Gestaltung von Gottesdienst und Kirchenmusik verantwortlich beteiligt sind: Ältestenkreise und Kirchengemeinderäte, Chöre, Musikgruppen und Bands, Kirchenmusikerinnen und -musiker usw. Ihnen wollen diese Richtlinien Anregungen für die kirchenmusikalische Arbeit sowie Hilfen und Regeln für Planungen und Entscheidungen geben.

Diese Absicht prägt den Charakter dieses Textes. Er ersetzt nicht spezifische Rechtsregelungen, auf die im folgenden auch hingewiesen wird, ergänzt diese aber und versucht, ihre praktischen Intentionen zusammenzufassen.

I.

Grundlegendes zum Singen und Musizieren in der Kirche

1. Musik als Äußerung des Menschseins

Singen und Musizieren sind elementare Äußerungen des Menschen. In der Musik kann der Mensch sein Fühlen und Empfinden, seine Freude und seinen Schmerz ausdrücken.

Musik hat auch therapeutische Bedeutung, sowohl für Hörende wie für Ausübende.

Musik ist eine Gabe Gottes, die Menschen beglücken und trösten, aber auch herausfordern kann. Deshalb haben Singen und Musizieren in Kirche und Gemeinde ihren festen Platz.

2. Musik als Ausdruck des Glaubens

Im Singen und Musizieren können wir uns Gott zuwenden und unserem Glauben Ausdruck geben. Wofür uns Worte fehlen, das kann oft in Musik ausgedrückt werden: Klage und Zweifel, Anfrage und Bitte, Gewißheit und Dank, Lob und Anbetung bis hin zum Jubel der Erlösten.

3. Musik als gemeinschaftsbildendes Element

Gemeinsames Singen und Musizieren verbindet. Es entsteht Gemeinschaft zwischen denen, die singen und spielen, und denen, die hören. Auch deswegen ist die christliche Gemeinde singende und spielende Gemeinde.

II.

Musik in der Gemeinde

1. Kirchenmusik als Sache der Gemeinde

Aus der Bedeutung der Kirchenmusik ergibt sich die Verpflichtung der Kirchengemeinden, sich ideell und finanziell für die kirchenmusikalische Arbeit einzusetzen und entsprechende Voraussetzungen und Arbeitsbedingungen dafür zu schaffen. Dazu gehören die entsprechenden Räume und ein funktionstüchtiges und geeignetes Instrumentarium (Pfeifenorgel, Klavier, Blechblasinstrumente, andere Instrumente, Notenpulte und ggf. Orff-Instrumentarium). Ferner muß der Haushaltsplan der Gemeinde einen ausreichenden Posten für Notenanschaffungen, für die kirchenmusikalische Arbeit und für Veranstaltungen bereitstellen. Die Haushaltsrichtlinien des Evangelischen Oberkirchenrats enthalten jeweils entsprechende Hinweise.

Für Kantatengottesdienste, offenes Singen und Aufführungen zeitgenössischer Kirchenmusik sowie für den Neubau und die Restaurierung von Pfeifenorgeln kann der Evangelische Oberkirchenrat auf Antrag einen Zuschuß gewähren (Näheres ist den betreffenden Merkblättern und Formularen zu entnehmen).

2. Vielfalt der Gemeinden – Vielfalt der Gruppen

Eine Gemeinde besteht aus Menschen, die verschiedenen Gesellschaftsbereichen angehören, verschiedenen Alters sind, der kirchlichen Arbeit näher oder ferner stehen. Dieser Vielfalt sollten die kirchenmusikalischen Aktivitäten und Angebote entsprechen.

Die Kirchenmusik hat ihren Platz im Gottesdienst und überall dort, wo in der Gemeinde Menschen zusammenkommen. Ort und Anlaß mögen verschieden sein: etwa in den verschiedenen Gruppen einer Gemeinde, bei einer Freizeit oder im Kindergarten, bei der Probe eines Chores oder Instrumentalkreises, im Konzert oder bei einem offenen Singen. Auch in stilistischer Hinsicht sollte das Angebot vielfältig sein.

Von keiner Epoche kann gesagt werden, sie habe die einzig mögliche Kirchenmusik hervorgebracht. Zeitgenössischer Musik und ihren Ausdrucksmitteln ist ebenso Raum zu lassen wie der überlieferten Tonsprache, dem Experiment ebenso wie bewährten Formen. Doch immer ist darauf zu achten, für welche Gruppe, für welchen Ort und Anlaß die Musik gewählt wird, und zu prüfen, ob sie der jeweiligen Situation angemessen ist.

Besondere Aufmerksamkeit gebührt dem offenen Singen, bei dem Chor und Instrumentalgruppen die singende Gemeinde unterstützen und auch eigene musikalische Beiträge einbringen können.

III.

Das Amt der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

1. Aufgaben

In der Tradition der christlichen Kirche spielt das kirchenmusikalische Amt von jeher eine wichtige Rolle.

Darum beruft die Gemeinde in dieses Amt durch einen förmlichen Beschluß ihres Leitungsorgans. Wird das Amt nicht ehrenamtlich ausgeübt, sondern mit einer rechtlich und finanziell wirksamen Anstellung verbunden, beruft ebenfalls die Gemeinde, aber unter Mitwirkung der Landeskirche (vgl. Kirchenmusikgesetz §§ 2; 3; 5; GVBl. 1987, S. 75ff).

Mit dem Amt ist die Aufgabe verbunden, die Musik des Gottesdienstes zu leiten und zu betreuen sowie das musikalische Leben in der Gemeinde zu fördern. Dafür bedarf es einer entsprechenden Ausbildung. Kirchenmusikerinnen und -musiker sollen sich bemühen, ihre Kenntnisse stets so zu erweitern, daß sie für die Fragen des Gottesdienstes und der Kirchenmusik kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein können. Sie sollen musikalische Begabungen in der Gemeinde entdecken und fördern, Möglichkeiten für geistliches Singen und Musizieren nutzen, die Kirchenmusik den Gemeindegliedern nahebringen und so zum Aufbau der Gemeinde beitragen. Dazu bedarf es neben den musikalischen Voraussetzungen auch eines pädagogischen und menschlichen Einfühlungsvermögens.

Das kirchenmusikalische Amt ist ein geistliches Amt. Darum geschieht die Einführung in dieses Amt in einem Gottesdienst.

2. Zusammenarbeit in der Gemeinde

Für ihren Dienst sind die Kirchenmusikerinnen und -musiker dem Ältestenkreis/Kirchengemeinderat der betreffenden Gemeinde verantwortlich. Die Zusammenarbeit zwischen allen Frauen und Männern, die in der Gemeinde tätig sind, soll von Offenheit und gegenseitigem Vertrauen getragen sein:

»Die Mitarbeiter versehen ihren Dienst selbständig, jedoch in steter Zuordnung zu den anderen Ämtern und in der Ausrichtung auf den Gesamtauftrag der Gemeinde. Für die Zusammenarbeit ist eine klare Bestimmung und Abgrenzung der einzelnen Aufgaben und eine Arbeitsteilung entsprechend den verschiedenen Ausbildungen Voraussetzung.« (Grundordnung § 67 Abs. 4)

Die Leitung des Gottesdienstes hat die Pfarrerin oder der Pfarrer (oder andere jeweils mit dem Dienst der öffentlichen Wortverkündigung Beauftragte). Die musikalische Gestaltung des Gottesdienstes liegt in der Verantwortung der Kirchenmusikerin bzw. des -musikers. Sie wirken nach Möglichkeit bei der Auswahl der Gemeindelieder mit. Mit Rücksicht auf die musikalische Gottesdienstvorbereitung sollten die Lieder (außer dem Lied nach der Predigt) spätestens drei Tage vor dem betreffenden Gottesdienst festgelegt werden. Das Evangelische Kirchengesangbuch der badischen Landeskirche und seine offiziell eingeführten Anhänge sind die Grundlage der Liedauswahl für alle Gottesdienste. Lieder aus dieser Sammlung können weder vom Kirchenmusiker bzw. von der -musikerin noch vom Pfarrer bzw. von der Pfarrerin abgelehnt werden.

Gemeinsame Gottesdienstvorbesprechungen sind für eine stimmige Gottesdienstgestaltung hilfreich.

Für Gottesdienste mit besonderer Thematik, die von der agendarischen Form abweichen oder eine besondere kirchenmusikalische Gestaltung erhalten, muß eine rechtzei-

tige Vorplanung erfolgen, um den Beteiligten genügend Zeit zur Vorbereitung zu geben.

Jedes sonstige musikalische Mitwirken im Gottesdienst, z. B. von außergemeindlichen Gruppen, ist nur nach Absprache mit der Kirchenmusikerin bzw. dem Kirchenmusiker möglich. Kirchenmusikalische Vorhaben der Gemeinde sollen dadurch aber nicht verdrängt oder beeinträchtigt werden. In Konfliktfällen entscheidet der Ältestenkreis/Kirchengemeinderat. Gegebenenfalls können die Bezirkskantorin bzw. der -kantor und die Vertrauenspfarrerin bzw. der -pfarrer für Kirchenmusik zu Rate gezogen werden.

Kirchenmusikalische Veranstaltungen sollen vor Beginn des Kalenderjahres dem Ältestenkreis/Kirchengemeinderat in Form eines Jahresplans zur Kenntnis vorgelegt werden. Aus der Vorlage soll ersichtlich sein, wie die Aufführungen finanziert werden sollen. Hat der Ältestenkreis/Kirchengemeinderat keine Bedenken bezüglich der Planung und Durchführung der Veranstaltungen, so übernimmt er grundsätzlich die Verantwortung für deren finanzielle Absicherung.

Es hat sich bewährt, für die Fragen der kirchenmusikalischen Arbeit einen Ausschuß des Ältestenkreises/Kirchengemeinderates zu bilden, der sich in regelmäßigen Abständen trifft und welchem die Kirchenmusikerinnen und -musiker als Mitglied angehören. Diese sollten darüber hinaus die Möglichkeit haben, einmal jährlich im Rahmen einer Sitzung des Ältestenkreises/Kirchengemeinderates einen kurzen Arbeitsbericht zu geben.

Im übrigen müssen sie bei Fragen des Gottesdienstes und der Kirchenmusik (eingeschlossen auch alle orgelbaulichen Maßnahmen und die Haushaltsberatungen) zu den Sitzungen des Ältestenkreises/Kirchengemeinderates mit beratender Stimme hinzugezogen werden (vgl. Grundordnung § 22 Abs. 4).

3. Aus- und Fortbildung

Die kirchenmusikalische Ausbildung erfolgt im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden durch die Hochschule für Kirchenmusik in Heidelberg und durch die Staatliche Hochschule für Musik in Freiburg. Die Musikhochschule Freiburg bereitet auf die Prüfungen B und A für den hauptberuflichen Dienst vor. Die Hochschule für Kirchenmusik in Heidelberg, die von der Landeskirche getragen wird, bietet außer den Ausbildungsgängen B und A noch die Ausbildung C zum nebenberuflichen kirchenmusikalischen Dienst an. Die Ausbildung C kann auch in Zusammenarbeit zwischen der Hochschule für Kirchenmusik in Heidelberg, den Landeskantoren und -kantorinnen sowie dem Bezirkskantor bzw. der -kantorin im jeweiligen Kirchenbezirk durchgeführt werden (dezentralisierte C-Ausbildung). Die Bezirkskantoren und -kantorinnen leiten die Ausbildung zur Vorbereitung auf die D-Prüfung.

Für die kirchenmusikalische Fortbildung sorgen auf landeskirchlicher Ebene die Landeskantorinnen und -kantoren sowie die kirchenmusikalischen Verbände. Innerhalb der Kirchenbezirke ist die jeweilige Bezirkskantorin bzw. der -kantor beauftragt, die Kirchenmusikerinnen und -musiker zu beraten und weiterzubilden. Die Kirchengemeinden sollen die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zeitlich und finanziell ermöglichen und dies im Haushaltsplan vorsehen.

IV.

Chöre und Instrumentalgruppen

1. Zusammensetzung und Aufgaben

Die Chor- und Instrumentalgruppen einer Gemeinde (Kirchenchor, Jugendchor, Kinderchor, Posaunenchor, Or-

chester, Orff- und Blockflötenkreis, Bands, Gitarrengruppen usw.) bieten stimmlich und instrumental begabten und interessierten Menschen verschiedener Altersgruppen die Möglichkeit der Mitarbeit. Diese Musikkreise sind Bestandteil des Gemeindelebens und müssen deshalb von der Gemeinde und ihren Verantwortlichen gefördert und unterstützt werden.

Die Mitarbeit in den kirchenmusikalischen Gruppen ist freiwillig. Die musikalischen Aufgaben im Gottesdienst und in anderen Veranstaltungen erfordern jedoch eine regelmäßige Teilnahme und verlangen persönliche Einsatzfreude bei allen Beteiligten.

2. Leitung und Einsatz

Die Chöre und Musikgruppen werden von dazu beauftragten Kirchenmusikerinnen und -musikern geleitet. Sie haben für eine gründliche musikalische Vorbereitung und Durchführung der Arbeit zu sorgen. Daneben dürfen der persönliche Kontakt und die Geselligkeit nicht zu kurz kommen. Neue Mitglieder werden in die Chöre und Musikgruppen nur mit Einverständnis der beauftragten musikalischen Leiterinnen und Leiter aufgenommen. Darüber hinaus wird auf die Satzung des Landesverbandes der Evangelischen Kirchenchöre in Baden (1974) und die Ordnung der Landesarbeit der Evangelischen Posaunenchöre in Baden vom 26. Juni 1975 (GVBl. 1975, S. 55ff) verwiesen.

Bestehen oder entstehen in einer Gemeinde – beispielsweise in der Jugendarbeit – musikalische Gruppen wie Bands, Gitarrengruppen o. ä., so sollen Kirchenmusikerinnen und -musiker zur Zusammenarbeit bereit sein und diese Entwicklungen fördern; dies gilt auch beim Mitwirken solcher Gruppen im Gottesdienst. Gleichermaßen wird von diesen Gruppen die Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit der Kirchenmusikerin bzw. dem -musiker erwartet.

V.

Gottesdienst und Kasualien

1. Der Gottesdienst als Zentrum der Kirchenmusik

Der Gottesdienst der Gemeinde ist der Ausgangspunkt des kirchenmusikalischen Lebens.

In der dialogischen Struktur des Gottesdienstes, in Anrede Gottes und Antwort des Menschen, hat die Musik eine besondere Funktion. Sie kann den Inhalt der Verkündigung aufnehmen und weitergeben (etwa in einer Motette zu einem Bibelwort), zur Besinnung verhelfen (in einer Orgelmeditation) oder die Antwort der Gemeinde zum Ausdruck bringen (etwa in einem Loblied). Die Musik hilft mit, daß der emotionale Bereich im gottesdienstlichen Geschehen nicht zu kurz kommt und der Gottesdienst zur Feier und zum Fest wird.

Der Gottesdienst in seinen vielfältigen Formen (Gesamt-, Predigt-, Familien-, Jugend-, Meditationsgottesdienst u. a.) bietet verschiedene Möglichkeiten für den Einsatz von Musik. Diese sollten phantasievoll genutzt werden.

2. Die singende Gemeinde

Kirchenmusikerinnen und -musiker sollen die Gemeinde zu einem lebendigen Singen und zum rechten Verständnis des alten und neuen Kirchenliedes anleiten. Dies kann je nach örtlichen Möglichkeiten durch ein Ansingens der Lieder zu Anfang oder auch während des Gottesdienstes geschehen, wobei der Chor oder eine Ansinggruppe hilfreich sind. Eine regelmäßige Singarbeit (z. B. in den verschiedenen Gruppen und Kreisen der Gemeinde) kann das gottesdienstliche Singen beleben. Vor allem ist das wichtig bei der Einführung neuer geistlicher Lieder oder bei der Verwendung von mehrstimmigen Singformen und Wechselgesän-

gen. Auch Instrumentalgruppen oder Einzelstimmen lassen sich hier einsetzen.

3. Orgelspiel im Gottesdienst

Das Orgelspiel im Gottesdienst mit seinen begleitenden und solistischen Aufgaben erfordert Einfühlungsvermögen und gründliche Vorbereitung.

Begleitung des Gemeindegesangs

Gemeindelieder und liturgische Stücke werden in der Regel mit der Orgel begleitet. Durch das Orgelspiel soll lebendiges Singen ermöglicht und angeregt werden. Dabei ist zu beachten:

Das Zeitmaß der Begleitung richtet sich nach musikalischen Gesichtspunkten (Taktart, Charakter der Melodie), aber auch nach dem Textinhalt. Die Intonation soll Tempo und Tonart vorbereiten sowie die Singenden auf den Charakter des Liedes einstimmen. Die Begleitung muß sich in Lautstärke und Registrierung ebenfalls nach dem Charakter des Liedes, außerdem nach den Raumverhältnissen und der Gemeindegroße richten. Organistinnen und Organisten sollen den Gesang der Gemeinde beim Orgelspiel immer noch deutlich hören können. Sie sollten wissen, welchen Textinhalt sie in der jeweiligen Strophe begleiten, denn Abstufung in Dynamik und Registrierung orientieren sich am Charakter der einzelnen Strophe. Bei mehrstrophigen Liedern ergibt sich eine wünschenswerte Variationsbreite für den Gemeindegesang durch den Wechsel verschiedener Begleitsätze (drei- und vierstimmig, gelegentlich auch einstimmig) oder Registrierungen mit hervorgehobenem *cantus firmus*. Auch der Einsatz von anderen Instrumenten, z. B. Trompete oder Posaune, zusammen oder im Wechsel mit der Orgel regt den Gemeindegesang an.

Das Loblied soll sich organisch an das vorausgehende »Ehre sei Gott in der Höhe« anschließen. Dies kann je nach Lied und Situation ohne oder mit Überleitung geschehen.

Wer imstande ist, frei zu harmonisieren, hat weitere Möglichkeiten und kann besondere inhaltliche Akzente setzen.

Literaturspiel und Improvisation

Auch solistische Aufgaben haben innerhalb des Gottesdienstes ihre besondere Funktion.

Choralgebundene Musik dient als Vorbereitung und Einstimmung zum Gemeindelied. Ein Choralvorspiel wird in der Regel vor dem Eingangslied und dem Lied vor der Predigt gespielt. Das Lied nach der Predigt erhält – wie das Schlußlied – in der Regel nur kurze Intonationen; aber auch längere Vorspiele sind möglich, die der Gemeinde beim Nachdenken helfen und in denen Gedanken der Predigt musikalisch aufgenommen und weitergeführt werden können. Für das Eingangsvorspiel und das Ausgangsspiel kann auch freie Orgelmusik gewählt werden. Sie soll dem jeweiligen Gottesdienst und der Kirchenjahreszeit angemessen sein.

Die Orgel kann im Wechsel mit der Gemeinde eine Strophe als Orgelchoral übernehmen. Zwischen Schriftlesung und Glaubensbekenntnis kann ein Orgelchoral gespielt werden, der sich auf die Lesung bezieht (eventuell Wochenlied). Meditative Orgelmusik, choralgebunden oder frei, kann zwischen Wortteilen (z. B. zwischen Lesungen, Gebeten, Predigtabschnitten) eingeschoben werden, um der Gemeinde eine Möglichkeit zur Besinnung zu geben.

Die Kunst der Orgel Improvisation schafft vielfältige Möglichkeiten zum unmittelbaren und spontanen Musizieren.

Das Nachspiel nach dem Segen hat die Aufgabe, die Gemeinde zum Ausgang zu geleiten. In manchen Gemeinden

ist es auch üblich, diese Musik auf den Plätzen sitzend anzuhören.

4. Chor- und Instrumentalmusik im Gottesdienst

Im Gottesdienst haben Chor- und Instrumentalgruppen besondere Aufgaben und übernehmen damit ein geistliches Amt. Sie sind notwendig als Hilfe und Dialogpartner für den Gemeindegesang und als Mitträgerinnen des liturgischen Geschehens. Darüber hinaus gestalten Chor- und Instrumentalgruppen durch eigenständige musikalische Beiträge den Gottesdienst mit.

Deshalb ist darauf zu achten, daß die Chor- und Instrumentalmusik sinnvoll in den liturgischen Ablauf und in die Thematik des Gottesdienstes einbezogen wird. Hierfür gibt es viele Möglichkeiten: Der Chor kann den Eingangssalm oder andere liturgische Stücke übernehmen. Eine Motette kann anstelle der Schriftlesung oder in ausdeutender Funktion nach dieser gesungen werden. Chorgesänge lassen sich auch in eine Predigt einbauen. Schon das Singen im Wechsel zwischen Chor- und Instrumentalgruppen und der Gemeinde trägt zu einer Verlebendigung des Gottesdienstes bei. Seit einigen Jahren wird versucht, die großen Werke der Kirchenmusik (Kantaten, Messen usw.) für den Gottesdienst zurückzugewinnen, für den sie ursprünglich komponiert wurden.

5. Musik im Abendmahlsgottesdienst

Eine wichtige Aufgabe kommt der Kirchenmusik beim Abendmahlsgottesdienst zu. Dabei kann sich eine Fülle von instrumentalen und vokalen Möglichkeiten entfalten. Wenn die Gemeinde beim Empfang von Brot und Wein singt (außer Abendmahlsliedern z. B. auch Lob- und Danklieder, Lieder der Kirchenjahreszeit), können zwischen den Strophen Orgelbearbeitungen über das betreffende Lied erklingen. Choralgebundene Orgelmusik hilft der Gemeinde, beim Mithören den Textinhalt eines Liedes zu bedenken. Gelegentlich wird man aber auch freie Orgelmusik zur Meditation auswählen. Neben Gemeindegesang und Orgelmusik kann entsprechende Chor- und Instrumentalmusik eingesetzt werden.

6. Musik bei Kasualgottesdiensten

Die musikalische Gestaltung von Kasualgottesdiensten muß rechtzeitig mit allen Beteiligten abgesprochen werden. Auf musikalische Wünsche von Brautpaaren, Taufeltern oder Hinterbliebenen sollte man, wenn möglich, eingehen. In jedem Fall aber sollen in Kasualgottesdiensten auch Gemeindelieder gesungen oder gespielt werden.

Werden für die Gestaltung von Kasualgottesdiensten Seiten der Angehörigen besondere musikalische Beiträge gewünscht oder selbständig in die Wege geleitet, so müssen alle Beteiligten davon rechtzeitig unterrichtet werden. Ist dazu eine Orgelbegleitung notwendig, müssen die Mitwirkenden zu einer ausreichenden Probe bereit sein. Die Gesänge und Instrumentalstücke, welche während des Gottesdienstes erklingen, müssen inhaltlich der biblischen Botschaft entsprechen; im Zweifelsfall muß es zu einem Gespräch zwischen den für den Gottesdienst Verantwortlichen und der betreffenden Familie kommen, um diese gegebenenfalls für eine andere musikalische Gestaltung zu gewinnen. Seelsorgerliches Verständnis und liturgische Verantwortung müssen in ein angemessenes Verhältnis zueinander kommen. Andere gewünschte Musik kann in einem musikalischen Vorprogramm vor dem Eingangslied oder einem musikalischen Nachprogramm nach dem Segen erklingen, wenn sie im Raum der Kirche verantwortbar ist.

VI.

Kirchenmusikalische Veranstaltungen

Besondere Aufgaben und Möglichkeiten hat die Kirchenmusik in eigenständigen musikalischen Veranstaltungen. Hier kann die christliche Botschaft auch Menschen erreichen, die der Kirche und ihrem Auftrag fernstehen. Deshalb verdienen solche Veranstaltungen besondere Aufmerksamkeit und Förderung.

Dabei sind verschiedene Formen der Aufführung möglich, von der Abendmusik (z. B. mit liturgischen Elementen) bis zum großen Kirchenkonzert. Durch die Aufführung von Werken aus Vergangenheit und Gegenwart leistet die Kirchenmusik auch einen kulturellen Beitrag und trägt wesentlich zur Öffentlichkeitsarbeit der Kirche bei.

Wollen Veranstalter von außerhalb der Gemeinde den Kirchenraum zu öffentlichen Konzerten benutzen, so muß der Ältestenkreis/Kirchengemeinderat im Benehmen mit der Kirchenmusikerin oder dem -musiker darüber befinden (vgl. Grundordnung §§ 12 Abs. 2; 37 Abs. 2 Nr. 7). Hierbei ist darauf zu achten, daß durch solche Gastkonzerte Vorhaben der Gemeinde nicht verdrängt oder beeinträchtigt werden; Termine und Raumbedarf der Gemeinde haben Vorrang. In allen diesen Entscheidungen muß der Ältestenkreis/Kirchengemeinderat in erster Linie dem Auftrag der Kirchenmusikerin bzw. des -musikers und ihrer bzw. seiner musikalischen Gruppen gerecht werden. Bei außergemeindlichen Gastkonzerten muß die Musik im Raum der Kirche zu verantworten sein.

VII.

Kirchenmusik auf der Ebene des Kirchenbezirks

Die kirchenmusikalische Arbeit im Kirchenbezirk hat die Aufgabe, die Arbeit der Gemeinden zu unterstützen und zu ergänzen. Darum gibt es in jedem Kirchenbezirk eine Bezirkskantorin bzw. einen -kantor sowie eine Vertrauenspfarrerin bzw. einen -pfarrer für Kirchenmusik.

1. Bezirkskantorinnen und -kantoren

In jedem Kirchenbezirk wird eine Kantorin oder ein Kantor einer Kirchengemeinde in zusätzliche Aufgaben im Kirchenbezirk (Bezirkskantorin oder -kantor) berufen. Der Kirchenbezirk beteiligt sich an der Finanzierung dieser Stelle (Noten für Bezirksveranstaltungen, Aufführungen im Kirchenbezirk und Geschäftsaufwand der Bezirkskantorin bzw. des -kantors). Für ihre Errichtung gibt es einen eigenen Katalog von Empfehlungen des Evangelischen Oberkirchenrats. Der Bezirkskantor bzw. die -kantorin kann von den Ältestenkreisen/ Kirchengemeinderäten zur Beratung in kirchenmusikalischen Fragen herangezogen werden. Er bzw. sie kann auch zu Pfarrkonventen eingeladen werden (vgl. Allgemeine Dienstanweisung für Bezirkskantoren vom 6. Dezember 1988, GVBl. 1989, S. 44).

2. Vertrauenspfarrnerinnen und -pfarrer für Kirchenmusik

Im Kirchenbezirk wirken die Vertrauenspfarrerin bzw. der -pfarrer für Kirchenmusik sowie die Bezirkskantorin bzw. der -kantor zusammen, um das gottesdienstliche und kirchenmusikalische Leben zu fördern und mitzugestalten. Diese Pfarrnerinnen und Pfarrer vertreten dabei im besonderen den theologisch-liturgischen Bereich (Das Nähere regelt § 13 des Kirchenmusikgesetzes vom 29. April 1987, GVBl. 1987, S. 75ff und die Aufgabenbeschreibung des Beirats für Kirchenmusik für den Auftrag von Vertrauenspfarrnerinnen und -pfarrern vom 18. Mai 1989).

Sie übernehmen in der Regel folgende Aufgaben:

- a) Sie vertreten im Pfarrkonvent die Anliegen der Kirchenmusik sowie der Kirchenmusikerinnen und -musiker. Sie sollen unter den Pfarrern und Pfarrnerinnen des Kirchenbezirks Verständnis für kirchenmusikalische Fragen wecken und fördern. Sie vertreten die kirchenmusikalischen Anliegen auch im Blick auf Haushaltsplan- und Finanzberatung von Kirchenbezirken oder größeren Kirchengemeinden.
- b) Sie informieren sich über Entwicklungen und Planungen in Fragen des Gottesdienstes und Kirchenliedes und unterrichten die Gremien des Kirchenbezirks darüber.
- c) Sie informieren sich über das kirchenmusikalische Leben in den Gemeinden des Kirchenbezirks und wirken bei kirchenmusikalischen Veranstaltungen auf Bezirksebene (z. B. Bezirkskirchengesangstage) mit. Sie vermitteln in Konfliktfällen sachlicher und personeller Art. Sie halten Verbindung mit dem Konvent der Kirchenmusikerinnen und -musiker und wirken bei Besetzungen von hauptberuflichen Stellen und bei der kirchenmusikalischen D-Prüfung mit. Sie geben ggf. Anregungen zur Bildung von Arbeitskreisen für Gottesdienst und Kirchenmusik.

VIII.

Kirchenmusik auf der Ebene der Landeskirche

Auf der Ebene der Landeskirche ist ein Beirat für Kirchenmusik gebildet, der in regelmäßigen Abständen zusammentrifft. Er fördert und koordiniert die kirchenmusikalischen Aktivitäten in der Landeskirche, berät Konzeptionen, gibt Empfehlungen bei Personal- und Sachentscheidungen und bearbeitet Anfragen (vgl. § 14 des Kirchenmusikgesetzes vom 29. April 1987, GVBl. S. 75ff).

Dem Beirat für Kirchenmusik gehören an:

1. Von seiten des Evangelischen Oberkirchenrats:

Der Leiter bzw. die Leiterin des Referats »Verkündigung, Gemeinde und Gesellschaft« (3), der Geschäftsführer bzw. die -führerin der Abteilung »Gottesdienst und Kirchenmusik« (31) und ein Vertreter bzw. eine Vertreterin des Rechtsreferats (6).

2. Die Landeskantoren bzw. -kantorinnen:

Sie nehmen die kirchenmusikalische Fachberatung gegenüber Kirchenleitung, Gemeinden und Kantoren bzw. Kantorinnen wahr. Ihre Aufgaben regelt die »Dienstanweisung für die landeskirchlichen Beauftragten für Kirchenmusik (Landeskantoren)« (vgl. GVBl. 1975, S. 6).

3. Der Direktor bzw. die Direktorin der Hochschule für Kirchenmusik.

Die Satzung der Hochschule für Kirchenmusik in Heidelberg gibt Auskunft über die dortigen Ausbildungsmöglichkeiten (vgl. Satzung der Hochschule für Kirchenmusik vom 4. Oktober 1988, GVBl. 1989, S. 1ff).

4. Der bzw. die Vorsitzende der Liturgischen Kommission der Landessynode und der Gesangbuchkommission der Landessynode:

Zu den Aufgaben dieser Kommissionen gehören u. a. die Erarbeitung von Gebeten, Texten und Ordnungen für die Gottesdienste sowie die Gestaltung der regionalen Teile des Gesangbuches.

5. Der bzw. die Vorsitzende des Verbandes der evangelischen Kirchenchöre in Baden:

Aufgaben des Verbandes sind u. a. die Durchführung von Sing- und Musizierwochen, Chortreffen und Kirchengesangstagen und die Veröffentlichung von Chorliteratur.

6. Der Leiter bzw. die Leiterin der Posaunenarbeit in Baden:

Die Posaunenarbeit unterstützt die Ausbildung und Aktivitäten aller Posaunenchöre im Bereich der Landeskirche und führt Fortbildungsmaßnahmen und Bläserfreizeiten durch (vgl. Ordnung der Landesarbeit evangelischer Posaunenchöre vom 26. Juni 1975, GVBl. S. 55ff).

7. Der bzw. die Vorsitzende des Verbandes der evangelischen Kirchenmusikerinnen und -musiker in Baden:

Aufgaben des Verbandes sind u. a. die Beratung und Vertretung seiner Mitglieder in beruflichen, wirtschaftlichen und arbeitsrechtlichen Fragen sowie die Durchführung von Arbeitstagen.

8. Ein Vertreter bzw. eine Vertreterin der Arbeitsgemeinschaft für musisch-kulturelle Arbeit in der Evangelischen Jugend Baden (AGM):

Sie vertritt u. a. die Belange christlicher Bands, Liedermacher bzw. Liedermacherinnen und von Jugendchören. Sie koordiniert und begleitet deren Aktivitäten.

9. Der Leiter bzw. die Leiterin des Orgel- und Glockenprüfungsamtes:

Dieses Amt betreut und prüft den Bestand, den Erhalt und die Neukonzeption von Orgeln und Geläuten und berät die Gemeinden im Rahmen der Verordnung über das Orgel- und Glockenwesen (GVBl. vom 30. September 1992, S.161 ff).

Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern

Nr. 37 Kirchengesetz über die Verwaltungsgerichtsbarkeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (Kirchliches Verwaltungsgerichtsgesetz – KVGG).

Vom 9. Dezember 1992. (KABl. S. 372)

Die Landessynode hat das folgende Kirchengesetz beschlossen, das hiermit verkündet wird:

Inhaltsübersicht

1. Abschnitt

Errichtung und Zusammensetzung des Gerichts

- § 1 Errichtung
- § 2 Unabhängigkeit des Gerichts; Amtsverschwiegenheit
- § 3 Besetzung des Gerichts
- § 4 Ernennung und Amtszeit der Mitglieder
- § 5 Entbindung vom Amt
- § 6 Aufwandsentschädigung
- § 7 Geschäftsstelle
- § 8 Amtshilfe

2. Abschnitt

Verwaltungsrechtsweg und Zuständigkeit

- § 9 Verwaltungsrechtsweg und Zuständigkeit
- § 10 Abgabenstreitigkeiten
- § 11 Vermögensrechtliche Streitigkeiten
- § 12 Rechtswegausschlüsse
- § 13 Zuständigkeit anderer richterlich tätiger Organe
- § 14 Rechtsbehelfe gegen Verfahrenshandlungen
- § 15 Rechtsbehelfsverfahren
- § 16 Klagefrist
- § 17 Rechtsbehelfsverfahren im Falle von § 9 Abs. 1 Buchst. d
- § 18 Rechtsbehelfsbelehrung
- § 19 Untätigkeitsklage
- § 20 Frist für die Untätigkeitsklage

- § 21 Aufschiebende Wirkung der Anfechtung

- § 22 Einstweilige Anordnung

3. Abschnitt

Allgemeine Verfahrensvorschriften

- § 23 Ausschluß von der Mitwirkung im Gericht
- § 24 Ablehnung von Mitgliedern des Gerichts
- § 25 Beteiligte
- § 26 Beiladung Dritter
- § 27 Prozeßstellung Beigeladener
- § 28 Prozeßvertretung; Beistand
- § 29 Zustellungen

4. Abschnitt

Verfahren im ersten Rechtszug

- § 30 Passivlegitimation
- § 31 Klageerhebung; Klageschrift
- § 32 Vorbescheid durch den Vorsitzenden
- § 33 Klageänderung
- § 34 Klagerücknahme
- § 35 Verbindung und Trennung von Verfahren
- § 36 Klagezustellung
- § 37 Aussetzung von Verfahren
- § 38 Vorbereitende Anordnungen
- § 39 Untersuchungsgrundsatz
- § 40 Bindung an Anträge
- § 41 Mündliche Verhandlung
- § 42 Öffentlichkeit
- § 43 Ladung
- § 44 Gang der mündlichen Verhandlung
- § 45 Richterliche Frage- und Erörterungspflicht
- § 46 Gütliche Einigung
- § 47 Niederschrift

- § 48 Freie Beweiswürdigung; Überzeugungsgrundsatz; Reihenfolge der Stimmabgabe
- § 49 Gang der Beratung
- § 50 Entscheidung durch Urteil
- § 51 Erkennende Mitglieder des Gerichts
- § 52 Verkündung des Urteils; Zustellung
- § 53 Urteilstenor
- § 54 Nachprüfung von Ermessensentscheidungen
- § 55 Wiederaufnahme
- § 56 Akteneinsicht; Abschriften

5. Abschnitt

Rechtsmittel

- § 57 Rechtsmittel
- § 58 Zulassung der Revision
- § 59 Beschwerde bei Nichtzulassung der Revision
- § 60 Zulässige Revisionsgründe
- § 61 Frist; Revisionseinlegung; Revisionsbegründung
- § 62 Zurücknahme der Revision
- § 63 Keine Klageänderung und Beiladung
- § 64 Prüfung der Zulässigkeit
- § 65 Revisionsentscheidung
- § 66 Revisionsverfahren
- § 67 Vorrang des VELKD-Rechts

6. Abschnitt

Kosten des Verfahrens

- § 68 Kosten
- § 69 Zeugen- und Sachverständigenentschädigung
- § 70 Kosten des Revisionsverfahrens

7. Abschnitt

Ergänzende Vorschriften

- § 71 Generalverweisung auf das Verfahren vor den allgemeinen staatlichen Verwaltungsgerichten

8. Abschnitt

Übergangs- und Schlußvorschriften

- § 72 Inkrafttreten und Außerkrafttreten von Vorschriften

*

1. Abschnitt

Errichtung und Zusammensetzung des Gerichts

§ 1

Errichtung

(1) Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern errichtet aufgrund von Art. 77 der Verfassung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern für Streitsachen in Angelegenheiten der kirchlichen Verwaltung ein kirchliches Verwaltungsgericht. Es führt die Bezeichnung »Verwaltungsgericht der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern« und hat seinen Sitz in München.

(2) Soweit in diesem Gesetz Funktionsbezeichnungen für Gerichtspersonen und Verfahrensbeteiligte verwendet werden, gelten diese für Frauen und Männer in gleicher Weise.

Amtliche Fußnote zu § 1 Abs. 2:

Die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Kirche erfordert es, daß auch die Rechtssprache diese Gemeinschaft deutlich macht. Auch die Rechtssprache, die als Fachsprache in einem überlieferten methodisch-systematischen Zusammenhang steht, unterliegt einem sprachverändernden Entwicklungsprozeß. Der gegenwärtige Stand der Rechtslage läßt es noch nicht zu, alle Wünsche, die kirchenpolitisch als dringlich erscheinen, zu realisieren. Aus diesem Grund und weil gerade dieses Verfahrensgesetz an anderes kirchliches und vor allem an staatliches Recht (vgl. z. B. §§ 67, 71) gebunden ist, wird zur Zeit noch an der in der juristischen Fachsprache üblichen Terminologie von Funktionsbezeichnungen festgehalten (z. B. »der Kläger« anstelle von »der Kläger und/oder die Klägerin«). Nach herkömmlichem Verständnis werden diese Funktionsbezeichnungen abstrakt und ohne Bezug auf einen konkreten Funktionsinhaber oder eine konkrete Funktionsinhaberin gesehen.

Die Landessynode erwartet, daß die Entwicklung der Rechtssprache in absehbarer Zeit zu Lösungen führt, die den kirchenpolitischen Vorstellungen von der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechtssprache besser entsprechen.

§ 2

Unabhängigkeit des Gerichts; Amtsverschwiegenheit

(1) Die Mitglieder des Gerichts sind unabhängig und in Bindung an die Heilige Schrift und das Bekenntnis nur dem in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern geltenden Recht unterworfen.

(2) Die Mitglieder des Gerichts sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

§ 3

Besetzung des Gerichts

(1) Das Gericht entscheidet in der Besetzung mit einem Vorsitzenden und zwei Beisitzern. Der Vorsitzende und der erste Beisitzer müssen die Befähigung zum Richteramt besitzen. Der zweite Beisitzer soll ordiniert sein.

(2) Für jedes Mitglied des Gerichts wird ein erstes und ein zweites stellvertretendes Mitglied bestellt.

(3) Die Mitglieder und die stellvertretenden Mitglieder des Gerichts müssen in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern zu Mitgliedern kirchlicher Organe wählbar sein; von dem Erfordernis des Wohnsitzes im Gebiet der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern kann abgesehen werden.

(4) Zum Mitglied des Gerichts kann nicht berufen werden, wer

- a) im Sinne von § 5 Abs. 1 Buchst. d vorbelastet ist,
- b) einem kirchenleitenden Organ der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, dem Landeskirchenamt oder der Landeskirchenstelle angehört; dies gilt auch für die Mitglieder der Organe der Evangelischen Kirche in Deutschland, ihrer übrigen Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse.

§ 4

Ernennung und Amtszeit der Mitglieder

(1) Der Vorsitzende, die übrigen Mitglieder sowie die stellvertretenden Mitglieder des Gerichts werden auf Vorschlag des Landeskirchenrats vom Landessynodalausschuß auf die Dauer von sechs Jahren gewählt. Wiederwahl ist zulässig.

(2) Der Landesbischof vollzieht die Urkunden über die Ernennung.

(3) Der Landesbischof verpflichtet die Mitglieder sowie die stellvertretenden Mitglieder des Gerichts auf ihr Amt mit folgendem Gelöbniß:

»Ich gelobe vor Gott, daß ich das mir anvertraute Amt in der Bindung an Gottes Wort, wie es in der Heiligen Schrift gegeben und im Bekenntnis der evangelisch-lutherischen Kirche bezeugt ist, ausüben und meine Entscheidungen ohne Ansehen der Person fällen werde.«

(4) Wird während der Amtszeit infolge Ausscheidens eines Mitglieds oder eines stellvertretenden Mitglieds die Bestellung eines Ersatzmitglieds notwendig, so endet dessen Amtszeit mit dem Ablauf der Amtszeit der übrigen Mitglieder.

§ 5

Entbindung vom Amt

(1) Ein Mitglied des Gerichts ist vom Amt zu entbinden,

- a) wenn das Mitglied es aus wichtigen persönlichen Gründen beantragt,
- b) wenn die Voraussetzungen für die Ernennung nicht vorliegen oder entfallen sind,
- c) wenn das Mitglied seine Amtspflichten gröblich verletzt hat,
- d) wenn das Mitglied in einem Strafverfahren zu einer Freiheitsstrafe oder anstelle einer Freiheitsstrafe zu einer Geldstrafe oder wenn es in einem förmlichen Disziplinarverfahren zu Geldbuße oder einer schwereren Strafe rechtskräftig verurteilt wird und wenn es dadurch nach der Art der Handlung, derentwegen es verurteilt ist, seine Eignung als Mitglied eines kirchlichen Gerichts verloren hat,
- e) wenn das Mitglied infolge körperlicher oder geistiger Gebrechen nicht mehr in der Lage ist, das Richteramt auszuüben.

(2) Ein Mitglied muß vom Amt vorläufig entbunden werden,

- a) wenn gegen das Mitglied wegen eines Verbrechens oder eines vorsätzlichen Vergehens ein strafgerichtliches Hauptverfahren eingeleitet ist,
- b) wenn gegen das Mitglied ein förmliches Disziplinarverfahren eingeleitet ist,
- c) wenn dem Mitglied die Ausübung seines Amtes in einem kirchlichen oder sonstigen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis durch eine kirchliche Dienststelle oder die Ausübung einer sonstigen beruflichen Tätigkeit durch ein nach staatlichem Recht vorgesehenes Ehrengericht vorläufig untersagt ist.

(3) Die Vorschriften der Absätze 1 und 2 gelten für die stellvertretenden Mitglieder des Gerichts entsprechend.

(4) Die Entscheidungen auf Grund der Absätze 1 bis 3 trifft das Verfassungs- und Verwaltungsgericht der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche in Deutschland.

§ 6

Aufwandsentschädigung

Die Mitglieder des Gerichts üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus. Sie erhalten Reisekostenersatz nach den für die Mitglieder der Landessynode der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern geltenden Bestimmungen und, sofern sie nicht hauptamtlich oder hauptberuflich im kirchlichen

Dienst stehen, eine Aufwandsentschädigung, die der Landeskirchenrat allgemein regelt.

§ 7

Geschäftsstelle

(1) Es wird eine Geschäftsstelle gebildet, für die das Landeskirchenamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern die erforderlichen Hilfskräfte und Einrichtungen zur Verfügung stellt. Für die Hilfskräfte gilt § 2 Abs. 2 entsprechend.

(2) Die Hilfskräfte werden vom Vorsitzenden des Gerichts auf gewissenhafte Ausübung ihres Amtes verpflichtet.

§ 8

Amtshilfe kirchlicher Dienststellen

(1) Alle kirchlichen Dienststellen leisten dem Gericht Amtshilfe. Sie sind zur Vorlage von Urkunden oder Akten und zu Auskünften verpflichtet. Wenn die Einsicht in Akten oder Urkunden oder die Erteilung von Auskünften gesetzlich beschränkt ist oder wenn es sich um Vorgänge handelt, die ihrem Wesen nach geheimzuhalten sind, kann die aktenführende Stelle die Einsicht in die Akten oder Urkunden oder die Erteilung von Auskünften verweigern. Auf Antrag eines Beteiligten entscheidet das Gericht durch Beschluß, ob die Verweigerung der Einsicht in Akten oder Urkunden berechtigt ist. Die zuständige oberste Dienstbehörde ist zu diesem Verfahren beizuladen.

(2) Die Rechts- und Amtshilfe staatlicher Behörden richtet sich nach den staatlichen Vorschriften.

2. Abschnitt

Verwaltungsrechtsweg und Zuständigkeit

§ 9

Zulässigkeit des Rechtswegs

(1) Das Gericht entscheidet

- a) über den Antrag auf Aufhebung eines Verwaltungsaktes einer kirchlichen Dienststelle (Anfechtungsklage),
- b) über den Antrag auf Vornahme eines abgelehnten oder unterlassenen Verwaltungsaktes einer kirchlichen Dienststelle (Verpflichtungsklage),
- c) über das Bestehen oder Nichtbestehen eines kirchlichen Rechtsverhältnisses oder über die Nichtigkeit eines Verwaltungsaktes (Feststellungsklage),
- d) über Klagen kirchlicher Körperschaften gegen Entscheidungen der Aufsichtsbehörden, die diese in Ausübung der Aufsicht über kirchliche Körperschaften treffen, soweit die Klagen nicht schon nach Buchstaben a bis c zulässig sind,
- e) über öffentlich-rechtliche Streitigkeiten des Kirchenrechts, insbesondere auch zwischen kirchlichen Körperschaften, Einrichtungen und Werken (Körperschaften des Kirchenrechts), soweit die Streitigkeiten nicht unter Buchstabe a bis d und f fallen,
- f) über alle ihm sonst durch Kirchengesetz zugewiesenen Fälle.

(2) Die Erhebung der Anfechtungs- und Verpflichtungsklage (Absatz 1 Buchst. a und b) ist nur zulässig, wenn der Kläger geltend macht, durch den Verwaltungsakt oder seine Ablehnung oder Unterlassung in seinen Rechten verletzt zu sein.

(3) Die Feststellungsklage (Absatz 1 Buchst. c) kann nur erheben, wer ein berechtigtes Interesse an der baldigen Feststellung hat. Die Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnisses kann nicht begehrt werden, wenn der Kläger seine Rechte durch Anfechtungs-, Verpflichtungs- oder Leistungsklage (Absatz 1 Buchst. a, b und e) verfolgen kann oder hätte verfolgen können; dies gilt nicht, wenn die Feststellung der Richtigkeit eines Verwaltungsaktes begehrt wird.

(4) Verwaltungsakt im Sinne dieses Gesetzes ist jede Verfügung, Entscheidung oder sonstige Maßnahme, die vom Landeskirchenrat oder einer kirchlichen Dienststelle zur Regelung eines Einzelfalles auf dem Gebiet des kirchlichen Verwaltungsrechts erlassen wird.

§ 10

Abgabestreitigkeiten

Das Gericht entscheidet nicht in Streitigkeiten über Kirchensteuern und in Streitigkeiten über Gebühren und Abgaben, für die ein anderer Rechtsweg besteht.

§ 11

Vermögensrechtliche Streitigkeiten

Unbeschadet seiner Zuständigkeit für Entscheidungen auf dem Gebiete des kirchlichen Dienstrechts nach § 9 entscheidet das Gericht nicht über vermögensrechtliche Ansprüche aus einem kirchlichen Dienstverhältnis.

§ 12

Rechtswegausschlüsse

(1) Die Verwaltung der Sakramente und die Gewährung oder Verweigerung von sonstigen geistlichen Amtshandlungen unterliegen nicht der Nachprüfung durch das Gericht.

(2) Entscheidungen über

1. die Wahl und die Berufung zu den Organen kirchlicher Körperschaften und über die Zusammensetzung dieser Organe,
 2. die Aufnahme eines Mitglieds einer Kirchengemeinde in eine andere Kirchengemeinde,
 3. die Erteilung eines Dimissoriale (Entlassungsscheines),
 4. die Überlassung des Verkündigungsdienstes in einer Kirchengemeinde an einen Pfarrer oder eine Pfarrerin, welche nicht in dieser Kirchengemeinde tätig sind (Zession),
 5. die Arbeitsteilung unter den in einer Kirchengemeinde mit der Ausübung des Amtes der Verkündigung Beauftragten,
 6. Einwendungen aus der Kirchengemeinde gegen die beabsichtigte Übertragung einer Pfarrstelle,
 7. die Einleitung eines Versetzungsverfahrens
- sind von der Nachprüfung durch das Gericht ausgenommen.

§ 13

Zuständigkeit anderer richterlich tätiger Organe

Die Zuständigkeit anderer richterlich tätiger kirchlicher Organe, die auf besonderer kirchengesetzlicher Vorschrift beruht, wird durch dieses Kirchengesetz nicht berührt.

§ 14

Rechtsbehelfe gegen Verfahrenshandlungen

Rechtsbehelfe gegen Verfahrenshandlungen kirchlicher Dienststellen können nur gleichzeitig mit den gegen die

Sachentscheidung zulässigen Rechtsbehelfen geltend gemacht werden.

§ 15

Rechtsbehelfsverfahren

(1) Sind gegen den Verwaltungsakt auf Grund besonderer Vorschriften Rechtsbehelfe (Einspruch, Widerspruch oder Beschwerde) im Verwaltungswege gegeben, so ist die Klage erst zulässig, wenn die letzte zuständige Instanz der kirchlichen Dienststellen über den bei ihr eingelegten Rechtsbehelf entschieden hat. Die Dienstaufsichtsbeschwerde gilt nicht als ein solcher Rechtsbehelf.

(2) Ist ein Rechtsbehelf der in Absatz 1 Satz 1 bezeichneten Art nicht gegeben, so ist die Klage erst zulässig, wenn die betroffene Person innerhalb eines Monats, nachdem ihr der Verwaltungsakt bekanntgegeben worden ist, bei der kirchlichen Dienststelle, die ihn erlassen hat, schriftlich Widerspruch eingelegt und diese den Widerspruch zurückgewiesen hat.

(3) Kann die Aufhebung oder Änderung des Verwaltungsaktes im Einspruchs-, Widerspruchs- oder Beschwerdebescheid Dritte beschweren, so sollen sie vor Erlass dieses Bescheides gehört werden.

§ 16

Klagefrist

(1) Die Anfechtungsklage muß innerhalb eines Monats nach Zustellung des Einspruchs-, Widerspruchs- oder Beschwerdebescheides erhoben werden.

(2) Für die Verpflichtungsklage gilt Absatz 1 entsprechend, wenn der Antrag auf Vornahme eines Verwaltungsaktes abgelehnt worden ist.

§ 17

Rechtsbehelfsverfahren

im Falle von § 9 Abs. 1 Buchst. d

Im Falle des § 9 Abs. 1 Buchst. d ist binnen Monatsfrist nach Bekanntgabe der kirchenaufsichtlichen Maßnahme die Beschwerde an die oberste Aufsichtsbehörde, gegen Maßnahmen der obersten Aufsichtsbehörde binnen gleicher Frist der Einspruch bei dieser gegeben.

§ 18

Rechtsbehelfsbelehrung

(1) Die Frist für ein Rechtsmittel oder einen anderen Rechtsbehelf beginnt nur zu laufen, wenn der Beteiligte über den Rechtsbehelf, die kirchliche Dienststelle oder das Gericht, bei denen der Rechtsbehelf anzubringen ist, deren Sitz und die einzuhaltende Frist schriftlich belehrt worden ist.

(2) Ist die Belehrung unterblieben oder unrichtig erteilt, so ist die Einlegung des Rechtsbehelfs nur innerhalb eines Jahres seit Zustellung, Eröffnung oder Verkündung zulässig, es sei denn, daß die Einlegung vor Ablauf der Jahresfrist infolge höherer Gewalt unmöglich war oder die Belehrung dahin erfolgt ist, ein Rechtsbehelf sei nicht gegeben. Auf den Fall höherer Gewalt sind die Vorschriften über die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand entsprechend anzuwenden.

§ 19

Untätigkeitsklage

Ist über einen Antrag auf Vornahme eines Verwaltungsaktes oder über einen Rechtsbehelf ohne zureichenden

Grund in angemessener Frist sachlich nicht entschieden worden, so ist abweichend von § 15 die Klage unmittelbar zulässig. Die Klage kann nicht vor Ablauf von drei Monaten seit dem Antrag auf Vornahme eines Verwaltungsaktes oder seit der Einlegung des Rechtsbehelfs erhoben werden, es sei denn, daß wegen besonderer Umstände des Falles eine kürzere Frist geboten ist. Liegt ein zureichender Grund dafür vor, daß der beantragte Verwaltungsakt noch nicht erlassen oder über den Rechtsbehelf noch nicht entschieden worden ist, so setzt das Gericht das Verfahren bis zum Ablauf einer von ihm bestimmten Frist, die verlängert werden kann, aus. Wird der Verwaltungsakt innerhalb der vom Gericht gesetzten Frist erlassen oder dem Rechtsbehelf innerhalb dieser Frist stattgegeben, so ist die Hauptsache für erledigt zu erklären.

§ 20

Frist für Untätigkeitsklage

Die Klage nach § 19 kann nur bis zum Ablauf eines Jahres seit der Stellung des Antrages auf Vornahme eines Verwaltungsaktes oder seit der Einlegung des Rechtsbehelfs erhoben werden, es sei denn, daß die Klageerhebung vor Ablauf der Jahresfrist infolge höherer Gewalt unmöglich war oder unter den besonderen Verhältnissen des Einzelfalles unterblieben ist. Soweit nach Satz 1 die Klage noch nach Ablauf der Jahresfrist erhoben werden kann, sind die Vorschriften über die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand entsprechend anzuwenden.

§ 21

Aufschiebende Wirkung der Anfechtung

(1) Der Widerspruch, die Beschwerde und die Anfechtungsklage haben aufschiebende Wirkung. Die kirchliche Dienststelle, die den angefochtenen Verwaltungsakt erlassen oder über den Rechtsbehelf zu entscheiden hat, kann jedoch dessen Vollziehung anordnen, wenn sie es im kirchlichen Interesse oder im überwiegenden Interesse eines Beteiligten für geboten hält. Die Anordnung ist schriftlich zu begründen, es sei denn, daß Gefahr im Verzuge ist.

(2) Die kirchliche Dienststelle, die über den Rechtsbehelf zu entscheiden hat, kann, solange das Vorverfahren bei ihr anhängig ist, die Vollziehung des Verwaltungsaktes aussetzen.

(3) Das Gericht kann auf Antrag die aufschiebende Wirkung ganz oder teilweise wiederherstellen; der Antrag ist auch vor Erhebung der Anfechtungsklage zulässig. Ist der Verwaltungsakt im Zeitpunkt der Entscheidung schon vollzogen, so kann das Gericht die Aufhebung der Vollziehung anordnen. Die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung kann von Auflagen abhängig gemacht werden. Sie kann auch befristet werden.

(4) Beschlüsse über Anträge nach Absatz 3 können jederzeit geändert oder aufgehoben werden.

(5) Die Entscheidungen nach den Absätzen 3 und 4 trifft der Vorsitzende des Gerichts.

§ 22

Einstweilige Anordnung

(1) Auf Antrag kann das Gericht, bei Eilbedürftigkeit auch der Vorsitzende allein, auch schon vor Klageerhebung, eine einstweilige Anordnung in bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, daß durch eine Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung eines Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Einstweilige Anordnungen sind auch zur Regelung eines vorläufigen Zustandes in bezug auf

ein Streitiges Rechtsverhältnis zulässig, wenn diese Regelung, vor allem bei dauernden Rechtsverhältnissen, um wesentliche Nachteile abzuwenden oder aus anderen Gründen nötig erscheint.

(2) Für den Erlaß einstweiliger Anordnungen gelten die auf das Verfahren vor den allgemeinen staatlichen Verwaltungsgerichten im Freistaat Bayern anzuwendenden Vorschriften in der jeweils geltenden Fassung.

(3) Die Vorschriften des Absatzes 1 gelten nicht für die Vollziehung des angefochtenen Verwaltungsaktes oder die Beseitigung der aufschiebenden Wirkung eines Rechtsbehelfs.

3. Abschnitt

Allgemeine Verfahrensvorschriften

§ 23

Ausschluß von der Mitwirkung im Gericht

Von der Mitwirkung im Gericht ist ausgeschlossen,

1. wer selbst Partei ist oder einer Partei gegenüber mitberechtigt, mitverpflichtet oder regreßpflichtig ist;
2. wer mit einem Beteiligten verheiratet, in gerader Linie verwandt oder verschwägert oder in der Seitenlinie bis zum dritten Grade verwandt oder bis zum zweiten Grade verschwägert ist oder war;
3. wer in derselben Sache bereits von Amts oder Berufs wegen tätig gewesen ist; als solche Tätigkeit gilt nicht die Mitwirkung im Gesetzgebungsverfahren;
4. wer in der Sache als Zeuge oder Sachverständiger gehört worden ist.

§ 24

Ablehnung von Mitgliedern des Gerichts

(1) Die Beteiligten können ein Mitglied des Gerichts wegen Besorgnis der Befangenheit ablehnen, wenn ein Grund vorliegt, der geeignet ist, Zweifel an seiner Unparteilichkeit zu rechtfertigen.

(2) Die Ablehnung ist zu begründen. Das abgelehnte Mitglied des Gerichts hat sich dazu zu äußern. Die Ablehnung ist unbeachtlich, wenn sie nicht spätestens zu Beginn der mündlichen Verhandlung erklärt wird; bei Verzicht auf mündliche Verhandlung ist der Zeitpunkt der Verzichtserklärung, in sonstigen schriftlichen Verfahren der Zeitpunkt der Endentscheidung maßgebend. Tritt ein Ablehnungsgrund in der mündlichen Verhandlung auf, ist das Ablehnungsgesuch unverzüglich zu stellen.

(3) Wird ein Mitglied des Gerichts wegen Besorgnis der Befangenheit abgelehnt, so entscheiden die übrigen Mitglieder unter Ausschluß des Abgelehnten. An die Stelle des abgelehnten Mitglieds des Gerichts tritt das jeweils stellvertretende Mitglied.

(4) Erklärt sich ein Mitglied, das nicht abgelehnt ist, selbst für befangen, so gelten die Vorschriften der Absätze 1 bis 3 entsprechend.

(5) Die Bestimmungen der Absätze 1 bis 4 gelten entsprechend für die Urkundsbeamten der Geschäftsstelle. Die Entscheidung über das Ablehnungsgesuch oder die Selbstablehnung trifft der Vorsitzende.

§ 25

Beteiligte

- (1) Beteiligte am Verfahren sind
- a) der Kläger,

- b) der Beklagte,
- c) der Vertreter oder die Vertreterin des allgemeinen kirchlichen Interesses (Absatz 2),
- d) der Beigeladene.

(2) Zur Wahrung des allgemeinen kirchlichen Interesses kann der Landeskirchenrat einen Vertreter oder eine Vertreterin bestellen, sofern die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern nicht selbst Klägerin oder Beklagte ist.

(3) Der Vertreter oder die Vertreterin des allgemeinen kirchlichen Interesses kann selbständig Prozeßhandlungen vornehmen. Eine Bindung an die Weisungen des Landeskirchenrats besteht nicht.

§ 26

Beiladung Dritter

(1) Das Gericht kann, solange das Verfahren noch nicht rechtskräftig abgeschlossen oder bei dem Revisionsgericht anhängig ist, von Amts wegen oder auf Antrag andere, deren rechtliche Interessen durch die Entscheidung berührt werden, beiladen.

(2) Sind an dem streitigen Rechtsverhältnis Dritte derartig beteiligt, daß die Entscheidung auch ihnen gegenüber nur einheitlich ergehen kann, so sind sie beizuladen (notwendige Beiladung).

(3) Der Beiladungsbeschluß ist allen Beteiligten zuzustellen. Dabei sollen der Stand der Sache und der Grund der Beiladung angegeben werden.

§ 27

Prozeßstellung Beigeladener

Der Beigeladene kann innerhalb der Anträge eines Beteiligten selbständig alle Verfahrenshandlungen vornehmen. Abweichende Sachanträge kann er nur stellen, wenn eine notwendige Beiladung vorliegt.

§ 28

Prozeßvertretung; Beistand

(1) Die Parteien können im kirchlichen Dienst stehende Ordinierte, einen ordentlichen Professor oder eine ordentliche Professorin der Theologie, einen Rechtsanwalt oder eine Rechtsanwältin oder eine andere zum sachgemäßen Vortrag befähigte Person mit ihrer Vertretung betrauen oder als Beistand zuziehen; diese müssen einem in der Evangelischen Kirche in Deutschland geltenden Bekenntnis angehören und zu kirchlichen Ämtern wählbar sein. Kirchliche Körperschaften können sich durch ein Mitglied ihres Vertretungsorgans vertreten lassen.

(2) Die Vollmacht ist schriftlich zu erteilen. Sie kann nachgereicht werden; hierfür kann das Gericht eine Frist bestimmen. Wurde eine Vollmacht erteilt, so sind die Zustellungen oder Mitteilungen des Gerichts an die bevollmächtigte Person zu richten.

§ 29

Zustellungen

(1) Anordnungen und Entscheidungen, durch die eine Frist in Lauf gesetzt wird, sowie Terminbestimmungen und Ladungen sind zuzustellen.

(2) Die Zustellung erfolgt von Amts wegen.

(3) Schriftstücke können zugestellt werden

1. durch Übergabe gegen Empfangsschein; wird die Annahme des Schriftstückes oder das Ausstellen des Empfangsscheines verweigert, so gilt das Schriftstück mit

der Weigerung als zugestellt, wenn darüber eine Niederschrift gefertigt und zu den Akten genommen ist;

2. durch eingeschriebenen Brief mit Rückschein;
3. durch Postzustellung mit Zustellungsurkunde;
4. durch Bekanntmachung im Amtsblatt für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern, wenn der Aufenthalt der zum Empfang des Schriftstückes bestimmten Person nicht zu ermitteln ist;
5. an Behörden und sonstige kirchliche Dienststellen auch durch Vorlegen der Akten mit der Urschrift des zuzustellenden Schriftstückes; von diesen ist der Tag, an dem die Akten vorgelegt werden, darin zu vermerken.

(4) Wer nicht im Inland wohnt, hat auf Verlangen eine zustellungsbevollmächtigte Person zu bestellen.

4. Abschnitt

Verfahren im ersten Rechtszug

§ 30

Passivlegitimation

Die Klage ist gegen die kirchliche Dienststelle zu richten, die den Verwaltungsakt erlassen oder den beantragten Verwaltungsakt unterlassen hat.

§ 31

Klageerhebung; Klageschrift

(1) Die Klage ist bei dem Gericht schriftlich einzureichen. Sie gilt auch dann als beim Gericht eingegangen, wenn sie bei der für den Beteiligten zuständigen obersten kirchlichen Dienstbehörde eingegangen ist. Diese versieht die eingegangenen Schriftsätze mit Eingangsdatum und leitet sie unverzüglich an die Geschäftsstelle des Gerichts weiter.

(2) Die Klage soll in drei Stücken eingereicht werden. Sie muß den Kläger, den Beklagten und den Streitgegenstand bezeichnen; sie muß einen bestimmten Antrag enthalten. Die zur Begründung dienenden Tatsachen und Beweismittel sollen angegeben, die angefochtene Verfügung und der Beschwerde-, Widerspruchs- oder Einspruchsbescheid (§ 15) sollen in Urschrift oder in Abschrift beigelegt werden.

(3) Entspricht die Klage diesen Anforderungen nicht in vollem Umfange, so hat der Vorsitzende den Kläger zu der erforderlichen Ergänzung innerhalb einer bestimmten Frist aufzufordern. Gehen die Ergänzungen nicht rechtzeitig ein, so kann die Klage durch Vorbescheid als unzulässig zurückgewiesen werden.

§ 32

Vorbescheid durch den Vorsitzenden

(1) Erweist sich die Geltendmachung des Anspruchs als rechtlich unzulässig oder offensichtlich unbegründet, so kann der Vorsitzende die Klage ohne mündliche Verhandlung durch einen begründeten Bescheid zurückweisen. Der Bescheid ist den Beteiligten zuzustellen.

(2) Die Beteiligten können jeweils innerhalb eines Monats nach Zustellung des Bescheides mündliche Verhandlung beantragen.

(3) Ist der Antrag nach Absatz 2 rechtzeitig gestellt, so gilt der Bescheid als nicht ergangen. Andernfalls wirkt er als rechtskräftiges Urteil. Die Beteiligten sind in dem Bescheid über den Rechtsbehelf zu belehren.

§ 33

Klageänderung

(1) Eine Änderung der Klage ist zulässig, wenn die übrigen Beteiligten einwilligen oder das Gericht die Änderung für sachdienlich hält.

(2) Die Einwilligung des Beklagten in die Änderung der Klage ist anzunehmen, wenn er sich, ohne ihr zu widersprechen, in einem Schriftsatz oder in einer mündlichen Verhandlung auf die geänderte Klage eingelassen hat.

(3) Die Entscheidung, daß eine Änderung der Klage nicht vorliege oder zuzulassen sei, ist nicht selbständig anfechtbar.

§ 34

Klagerücknahme

(1) Die Klage kann bis zur Rechtskraft des Urteils zurückgenommen werden. Die Zurücknahme nach Stellung der Anträge in der mündlichen Verhandlung setzt die Einwilligung des Beklagten voraus.

(2) Wird die Klage zurückgenommen, so stellt das Gericht das Verfahren durch Beschluß ein und spricht in ihm die Rechtsfolgen der Zurücknahme aus.

§ 35

Verbindung und Trennung von Verfahren

Das Gericht kann durch Beschluß mehrere bei ihm anhängige Verfahren über den gleichen Gegenstand zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung verbinden und wieder trennen. Es kann anordnen, daß mehrere in einem Verfahren erhobene Ansprüche in getrennten Verfahren verhandelt und entschieden werden.

§ 36

Klagezustellung

Der Vorsitzende verfügt die Zustellung der Klage an den Beklagten. Er bestimmt eine Frist, in der sich der Beklagte zur Klage äußern kann. Der Vorsitzende verfügt die Zustellung der Gegenäußerung an den Kläger.

§ 37

Aussetzung des Verfahrens

Ist in einem anderen Verfahren über Tatbestände oder Rechtsfragen zu entscheiden, deren Klärung für das Verfahren vor dem Gericht von Bedeutung ist, so kann das Gericht das bei ihm anhängige Verfahren bis zur Erledigung oder Entscheidung des anderen Verfahrens aussetzen.

§ 38

Vorbereitende Anordnungen

Der Vorsitzende oder ein von ihm zu bestimmendes Mitglied des Gerichts hat schon vor der mündlichen Verhandlung alle Anordnungen zu treffen, die notwendig sind, um den Rechtsstreit möglichst in einer mündlichen Verhandlung zu erledigen. Die Beteiligten können zur gütlichen Beilegung des Rechtsstreits geladen werden.

§ 39

Untersuchungsgrundsatz

(1) Das Gericht ermittelt den Sachverhalt von Amts wegen. Es ordnet die erforderlichen Beweise an. Es kann ein Mitglied mit der Beweisaufnahme beauftragen. In geeigneten Fällen kann das Gericht schon vor der mündlichen Verhandlung durch ein Mitglied Beweis erheben lassen.

(2) Ein in der mündlichen Verhandlung gestellter Beweis-antrag kann nur durch einen Beschluß des Gerichts, der zu begründen ist, abgelehnt werden. Die Ablehnung kann auch im Urteil erfolgen.

(3) Der Vorsitzende hat darauf hinzuwirken, daß Formfehler beseitigt, unklare Anträge erläutert, sachdienliche Anträge gestellt, ungenügende tatsächliche Angaben ergänzt, ferner alle für die Feststellung und Beurteilung des Sachverhalts wesentlichen Erklärungen abgegeben werden.

(4) Den Beteiligten ist Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Sie sollen zur Vorbereitung der mündlichen Verhandlung Schriftsätze einreichen. Hierzu kann sie der Vorsitzende unter Fristsetzung auffordern. Die Schriftsätze sind den Beteiligten von Amts wegen zuzustellen.

(5) Den Schriftsätzen sind die Urkunden, auf die Bezug genommen wird, in Urschrift oder in Abschrift ganz oder im Auszug beizufügen. Sind die Urkunden der anderen Seite bereits bekannt oder sehr umfangreich, so genügt die genaue Bezeichnung mit dem Anerbieten, Einsicht bei Gericht zu gewähren.

§ 40

Bindung an Anträge

Das Gericht darf über die gestellten Anträge nicht hinausgehen, ist aber an deren Fassung nicht gebunden.

§ 41

Mündliche Verhandlung

(1) Das Gericht entscheidet, soweit nichts anderes bestimmt ist, auf Grund mündlicher Verhandlung. Die Beteiligten werden zu allen Beweis- und Verhandlungsterminen geladen.

(2) Mit Einverständnis der Beteiligten kann das Gericht auch ohne mündliche Verhandlung nach Lage der Akten entscheiden.

(3) Sofern die Beteiligten nicht auf mündliche Verhandlung verzichtet haben, hat der Vorsitzende diese anzuberaumen.

§ 42

Öffentlichkeit

(1) Die Verhandlungen vor dem Gericht, einschließlich der Verkündung der Urteile und Beschlüsse, sind öffentlich, sofern die Öffentlichkeit nicht aus wichtigem Grund ausgeschlossen wird.

(2) Ein wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn durch die Öffentlichkeit wichtige Interessen der Kirche gefährdet oder am Verfahren Beteiligte unzumutbar bloßgestellt werden können.

(3) Über den Ausschluß der Öffentlichkeit ist in nicht-öffentlicher Sitzung zu verhandeln, wenn ein Beteiligter es beantragt oder das Gericht es für angemessen erachtet. Der Beschluß, der die Öffentlichkeit ausschließt, muß öffentlich verkündet werden.

(4) Wird die Öffentlichkeit ausgeschlossen, so kann der Vorsitzende Vertreter kirchlicher Dienststellen sowie andere Personen, die ein berechtigtes Interesse nachweisen, zu der Verhandlung zulassen.

§ 43

Ladung

(1) Sobald der Termin zur mündlichen Verhandlung bestimmt ist, sind die Beteiligten mit einer Ladungsfrist von

mindestens zwei Wochen zu laden. In dringenden Fällen kann der Vorsitzende die Frist abkürzen.

(2) Bei der Ladung ist darauf hinzuweisen, daß beim Ausbleiben eines Beteiligten auch ohne ihn verhandelt und entschieden werden kann.

§ 44

Gang der mündlichen Verhandlung

(1) Der Vorsitzende leitet die mündliche Verhandlung. Die Verhandlungen sollen mit einer Schriftlesung eröffnet werden.

(2) Nach Aufruf der Sache trägt der Vorsitzende oder der Berichterstatter den wesentlichen Inhalt der Akten vor.

(3) Hierauf erhalten die Beteiligten das Wort, um ihre Anträge zu stellen und zu begründen.

§ 45

Richterliche Frage- und Erörterungspflicht

(1) Das Gericht hat den Verfahrensgegenstand mit den Beteiligten tatsächlich und rechtlich zu erörtern.

(2) Die Beteiligten haben das Recht, Fragen an die Zeugen und Sachverständigen zu stellen. Der Vorsitzende entscheidet über die Zulässigkeit der Fragen. Wird die Entscheidung des Vorsitzenden beanstandet, so entscheidet das Gericht.

(3) Nach Erörterung des Verfahrensgegenstandes erklärt der Vorsitzende die mündliche Verhandlung für geschlossen. Das Gericht kann die Wiedereröffnung beschließen.

§ 46

Gütliche Einigung

(1) Das Gericht soll sich bis zum Schluß der mündlichen Verhandlung um eine gütliche Erledigung der Streitsache bemühen.

(2) Um den geltend gemachten Anspruch vollständig oder zum Teil zu erledigen, können die Beteiligten zur Niederschrift des Gerichts oder in einem Verfahren nach der Vorschrift des § 38 einen Vergleich schließen, soweit sie über den Gegenstand der Klage verfügen können.

§ 47

Niederschrift

Über die mündliche Verhandlung und die Beweiserhebungen ist eine Niederschrift anzufertigen, die alle rechtserheblichen Tatsachen enthalten muß.

§ 48

Freie Beweiswürdigung; Überzeugungsgrundsatz; Reihenfolge der Stimmabgabe

(1) Das Gericht entscheidet nach seiner freien, aus dem Inhalt des gesamten Verfahrens gewonnenen Überzeugung. In der Entscheidung sind die Gründe anzugeben, die für die richterliche Überzeugung leitend gewesen sind.

(2) Die Entscheidung darf nur auf Tatsachen oder Beweisergebnisse gestützt werden, zu denen die Beteiligten sich äußern konnten.

(3) Das Gericht entscheidet in geheimer Beratung mit Stimmenmehrheit.

(4) Das nicht rechtskundige Mitglied des Gerichts stimmt vor den rechtskundigen Mitgliedern; wenn ein Berichterstatter ernannt ist, so stimmt er zuerst. Zuletzt stimmt der Vorsitzende.

§ 49

Gang der Beratung

(1) Der Vorsitzende leitet die Beratung, stellt die Fragen und sammelt die Stimmen.

(2) Kein Mitglied darf die Abstimmung über eine Frage verweigern, weil es in der Abstimmung über eine vorhergegangene Frage in der Minderheit geblieben ist.

§ 50

Entscheidung durch Urteil

(1) Über die Klage wird, soweit nichts anderes bestimmt ist, durch Urteil entschieden.

(2) Über die Zulässigkeit der Klage kann durch Zwischenurteil vorab entschieden werden.

(3) Ist nur ein Teil des Streitgegenstandes zur Entscheidung reif, so kann das Gericht über diesen Teil vorab entscheiden (Teilurteil).

§ 51

Erkennende Mitglieder des Gerichts

Die Entscheidung darf nur von den Mitgliedern des Gerichts gefällt werden, die an der ihr zugrundeliegenden Verhandlung teilgenommen haben.

§ 52

Verkündung des Urteils; Zustellung

(1) Das Urteil wird, wenn eine mündliche Verhandlung stattgefunden hat, in der Regel in dem Termin, in dem die mündliche Verhandlung geschlossen wird, verkündet. Die Beteiligten können auf die Mitteilung von Tatbestand und Entscheidungsgründen verzichten; in diesem Fall wird das Urteil sofort rechtskräftig. In den übrigen Fällen soll das Urteil vor Ablauf von sechs Wochen, vom Tage der Verkündung an gerechnet, vollständig abgefaßt der Geschäftsstelle übergeben werden. Das Urteil ist den Beteiligten in jedem Falle zuzustellen.

(2) Statt der Verkündung ist die Zustellung des Urteils zulässig; dann ist die Urteilsformel binnen zwei Wochen nach der mündlichen Verhandlung der Geschäftsstelle zu übergeben.

(3) Entscheidet das Gericht ohne mündliche Verhandlung, so wird die Verkündung durch Zustellung an die Beteiligten ersetzt.

§ 53

Urteilstenor

(1) Soweit der Verwaltungsakt rechtswidrig und der Kläger dadurch in seinen Rechten verletzt ist, hebt das Gericht den Verwaltungsakt und die auf Rechtsbehelfe ergangenen Bescheide auf. Ist der Verwaltungsakt schon vollzogen, so kann das Gericht auf Antrag auch aussprechen, daß und wie die kirchliche Dienststelle die Vollziehung rückgängig zu machen hat. Dieser Ausspruch ist nur zulässig, wenn die kirchliche Dienststelle dazu in der Lage und diese Frage spruchreif ist. Hat sich der Verwaltungsakt vorher durch Zurücknahme oder anders erledigt, so spricht das Gericht auf Antrag durch Urteil aus, daß der Verwaltungsakt rechtswidrig gewesen ist, wenn der Kläger ein berechtigtes Interesse an dieser Feststellung hat. Kann im Falle des § 9 Abs. 1 Buchst. d eine angefochtene Maßnahme nicht aufgehoben werden, so spricht das Gericht aus, daß die Maßnahme rechtswidrig gewesen ist.

(2) Betrifft der angefochtene Verwaltungsakt eine Leistung in Geld oder anderen vertretbaren Sachen oder eine Feststellung, so kann das Gericht die Leistung in anderer Höhe festsetzen oder die Feststellung durch eine andere ersetzen.

(3) Kann neben der Aufhebung eines Verwaltungsaktes eine Leistung verlangt werden, so ist im gleichen Verfahren auch die Verurteilung zur Leistung zulässig.

(4) Soweit die Ablehnung oder Unterlassung des Verwaltungsaktes rechtswidrig und der Kläger dadurch in seinen Rechten verletzt ist, spricht das Gericht die Verpflichtung der kirchlichen Dienststelle aus, den beantragten Verwaltungsakt zu erlassen, wenn die Sache spruchreif ist. Andernfalls spricht es die Verpflichtung aus, den Kläger unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts zu bescheiden.

§ 54

Nachprüfung von Ermessensentscheidungen

Soweit die kirchliche Dienststelle ermächtigt ist, nach ihrem Ermessen zu handeln, prüft das Gericht auch, ob der Verwaltungsakt oder seine Ablehnung oder Unterlassung rechtswidrig sind, weil die gesetzlichen Grenzen des Ermessens überschritten sind oder von dem Ermessen in einer dem Zweck der Ermächtigung nicht entsprechenden Weise Gebrauch gemacht worden ist.

§ 55

Wiederaufnahme

Ein rechtskräftig beendetetes Verfahren kann nach den für Streitigkeiten vor den allgemeinen Verwaltungsgerichten im Freistaat Bayern geltenden Vorschriften in der jeweils geltenden Fassung wiederaufgenommen werden.

§ 56

Akteneinsicht; Abschriften

(1) Die Beteiligten können die Gerichtsakten und die dem Gericht vorgelegten Akten einsehen und sich auf eigene Kosten, welche sofort zu entrichten sind, durch die Geschäftsstelle Ausfertigungen, Auszüge und Abschriften erteilen lassen. Die besonderen Bestimmungen über das Recht auf Einsicht in Personalakten bleiben unberührt.

(2) Die Entwürfe zu Urteilen, Beschlüssen und Verfügungen, die Arbeiten zu ihrer Vorbereitung, ferner die Schriftstücke, die Abstimmungen betreffen, werden weder vorgelegt noch abschriftlich mitgeteilt.

5. Abschnitt

Rechtsmittel

§ 57

Rechtsmittel

(1) Den Beteiligten steht gegen Entscheidungen des Gerichts, die in der Hauptsache ergangen sind, die Revision an das Verfassungs- und Verwaltungsgericht der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands (Revisionsgericht) nach Maßgabe der folgenden Vorschriften zu.

(2) Andere Entscheidungen des Gerichts sind unanfechtbar, soweit nicht in diesem Kirchengesetz etwas anderes ausdrücklich bestimmt ist.

(3) Die Revision kann nur durch einen Rechtsanwalt oder eine Rechtsanwältin, welche die Voraussetzungen des § 28 Abs. 1 erfüllen, eingelegt und begründet werden.

§ 58

Zulassung der Revision

(1) Die Revision ist gegeben, wenn das Gericht oder auf Beschwerde gegen die Nichtzulassung das Verfassungs- und Verwaltungsgericht der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands sie zugelassen hat.

(2) Die Revision ist nur zuzulassen, wenn

1. die Verletzung des von der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands gesetzten Rechts gerügt wird,
2. die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat,
3. das Urteil von einer Entscheidung des Revisionsgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder
4. ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem die Entscheidung beruhen kann.

(3) Das Verfassungs- und Verwaltungsgericht der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands ist an die Zulassung gebunden.

§ 59

Beschwerde bei Nichtzulassung der Revision

(1) Die Nichtzulassung der Revision kann durch Beschwerde angefochten werden.

(2) Die Beschwerde ist bei dem Verwaltungsgericht der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern innerhalb eines Monats nach Zustellung des Urteils schriftlich einzulegen. Die Beschwerde muß das angefochtene Urteil bezeichnen.

(3) Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach der Zustellung des Urteils zu begründen. Die Begründung ist bei dem Verwaltungsgericht der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern einzureichen. In der Begründung muß die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache dargelegt oder die Entscheidung des Verfassungs- und Verwaltungsgerichts der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands, von der das Urteil des Gerichts abweicht, oder der Verfahrensmangel bezeichnet werden.

(4) Die Einlegung der Beschwerde hemmt die Rechtskraft des Urteils.

(5) Wird der Beschwerde nicht abgeholfen, entscheidet das Revisionsgericht auf Grund schriftlichen Verfahrens durch Beschluß, der nicht der Verkündung bedarf. Mündliche Verhandlung kann angeordnet werden. Der Beschluß soll kurz begründet werden; von einer Begründung kann abgesehen werden, wenn sie nicht geeignet ist, zur Klärung der Voraussetzungen beizutragen, unter denen eine Revision zuzulassen ist. Mit der Ablehnung der Beschwerde durch das Revisionsgericht wird das Urteil rechtskräftig.

(6) Liegen die Voraussetzungen des § 58 Abs. 2 Nr. 4 vor, kann das Revisionsgericht in dem Beschluß das angefochtene Urteil aufheben und den Rechtsstreit zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung zurückverweisen.

§ 60

Zulässige Revisionsgründe

(1) Die Revision kann nur auf eine Rechtsverletzung gestützt werden.

(2) Das Revisionsgericht ist an die in dem angefochtenen Urteil enthaltenen tatsächlichen Feststellungen gebunden, es sei denn, daß in bezug auf diese Feststellungen zulässige und begründete Revisionsgründe vorgebracht sind.

§ 61

Frist; Revisionseinlegung; Revisionsbegründung

(1) Die Revision ist binnen Monatsfrist nach Zustellung des Urteils bei der Geschäftsstelle des Verwaltungsgerichts der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern schriftlich einzulegen. Die Revision muß das angefochtene Urteil bezeichnen. Die Beteiligten sind über das Rechtsmittel zu belehren; die Bestimmungen des § 18 finden entsprechende Anwendung.

(2) Wird der Beschwerde gegen Nichtzulassung der Revision abgeholfen oder läßt das Verfassungs- und Verwaltungsgericht der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands die Revision zu, so wird das Beschwerdeverfahren als Revisionsverfahren fortgesetzt, wenn nicht das Revisionsgericht das angefochtene Urteil nach § 59 Abs. 6 aufhebt; der Einlegung einer Revision durch den Beschwerdeführer bedarf es nicht. Darauf ist in dem Beschluß hinzuweisen.

(3) Die Revision ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Urteils zu begründen; im Falle des Absatzes 2 beträgt die Begründungsfrist einen Monat nach Zustellung des Beschlusses über die Zulassung der Revision. Die Begründung ist bei dem Revisionsgericht einzureichen. Die Begründungsfrist kann auf einen vor ihrem Ablauf gestellten Antrag von dem Vorsitzenden verlängert werden. Die Begründung muß einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen bezeichnen, die den Mangel ergeben.

§ 62

Zurücknahme der Revision

Für die Zurücknahme der Revision gilt § 34 Abs. 1 entsprechend. Die Zurücknahme bewirkt den Verlust des Rechtsmittels; das Revisionsgericht entscheidet durch Beschluß über die Kostenfolge.

§ 63

Keine Klageänderung und Beiladung

(1) Klageänderungen und Beiladungen sind im Revisionsverfahren unzulässig. Dies gilt nicht für Beiladungen nach § 26 Abs. 2.

(2) Ein im Revisionsverfahren nach § 26 Abs. 2 Beigeladener kann Verfahrensmängel nur innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Beiladungsbeschlusses rügen. Die Frist kann auf einen vor ihrem Ablauf gestellten Antrag von dem Vorsitzenden verlängert werden.

§ 64

Prüfung der Zulässigkeit

Das Revisionsgericht prüft, ob die Revision statthaft und ob sie in der vorgeschriebenen Form und Frist eingelegt und begründet worden ist. Mangelt es an einem dieser Erfordernisse, so ist die Revision unzulässig.

§ 65

Revisionsentscheidung

(1) Ist die Revision unzulässig, so verwirft sie das Revisionsgericht durch Beschluß.

(2) Ist die Revision unbegründet, so weist das Revisionsgericht die Revision zurück.

(3) Ist die Revision begründet, so kann das Revisionsgericht

a) in der Sache selbst entscheiden,

b) das angefochtene Urteil aufheben und die Sache zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung zurückverweisen.

Das Revisionsgericht verweist den Rechtsstreit zurück, wenn der im Revisionsverfahren nach § 63 Satz 2 Beigeladene ein berechtigtes Interesse daran hat.

(4) Ergeben die Entscheidungsgründe zwar eine Verletzung des bestehenden Rechts, stellt sich die Entscheidung selbst aber aus anderen Gründen als richtig dar, so ist die Revision zurückzuweisen.

§ 66

Revisionsverfahren

Für die Revision gelten die Vorschriften des 3. und 4. Abschnitts sinngemäß, soweit sich nicht aus diesem Abschnitt und dem von der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands gesetzten Verfahrensrecht etwas anderes ergibt.

§ 67

Vorrang des VELKD-Rechts

Die Vorschriften dieses Abschnittes finden nur Anwendung, soweit das Recht der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands über die Zuständigkeit und das Verfahren vor dem Revisionsgericht keine abweichenden Vorschriften enthält.

6. Abschnitt

Kosten des Verfahrens

§ 68

Kosten

(1) Das Gericht entscheidet in der Endentscheidung oder durch besonderen Beschluß, der nicht der Verkündung bedarf, unter Berücksichtigung des Verfahrensergebnisses nach billigem Ermessen über die Verpflichtung der Beteiligten zur Tragung der Kosten des Verfahrens.

(2) Kosten des Verfahrens sind:

1. Auslagen für Zeugen und Sachverständige,
2. die zur zweckentsprechenden Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung notwendigen Aufwendungen der Beteiligten; hierzu gehören die gesetzlichen Gebühren und Auslagen nach der Bundesgebührenordnung für Rechtsanwälte.

(3) Macht ein Beteiligter dem Gericht glaubhaft, daß er nach seinen persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnissen die Kosten des Verfahrens nicht aufbringen kann, kann das Gericht ihm auf Antrag Prozeßkostenhilfe bewilligen, wenn die beabsichtigte Rechtsverfolgung hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet und nicht mutwillig erscheint; § 166 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend.

(4) Das Gericht kann eine Gebühr bis zu 2000 Deutsche Mark auferlegen, wenn die Anrufung des Gerichts einen Mißbrauch darstellt.

(5) Das Gericht kann durch Beschluß von den Beteiligten Vorschüsse für die Auslagen gemäß Absatz 2 Nr. 1 verlangen und von deren Bezahlung die Fortführung des Verfahrens oder eine Beweisaufnahme abhängig machen.

(6) Soweit ein Vorverfahren stattgefunden hat, sind Gebühren und Auslagen für einen Bevollmächtigten nur erstattungsfähig, wenn das Gericht dessen Zuziehung für das Vorverfahren für notwendig erklärt.

(7) Über den Streitwert entscheidet das Gericht mit der Endentscheidung oder durch besonderen Beschluß, der nicht der Verkündung bedarf.

(8) Der Urkundsbeamte des Gerichts setzt auf Antrag den Betrag der zu erstattenden Kosten fest. Gegen die Kostenfestsetzung ist innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung die Erinnerung an den Vorsitzenden des Gerichts gegeben. Dieser entscheidet endgültig.

(9) Die Entscheidungen nach den Absätzen 1 und 4 bis 8 sind nicht selbständig anfechtbar.

§ 69

Zeugen- und Sachverständigenentschädigung

Zeugen und Sachverständige werden nach dem im Freistaat Bayern geltenden Recht über die Entschädigung von Zeugen und Sachverständigen in Verfahren vor den staatlichen Verwaltungsgerichten in der jeweils geltenden Fassung entschädigt.

§ 70

Kosten des Revisionsverfahrens

Für die Kosten des Revisionsverfahrens gelten die Vorschriften der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands.

7. Abschnitt

Ergänzende Vorschriften

§ 71

Generalverweisung auf das Verfahren vor den allgemeinen staatlichen Verwaltungsgerichten

Soweit dieses Kirchengesetz keine Vorschriften über das Verfahren enthält, sind die im Freistaat Bayern geltenden Vorschriften über das Verfahren vor den allgemeinen Verwaltungsgerichten in der jeweils geltenden Fassung entsprechend anzuwenden.

8. Abschnitt

Übergangs- und Schlußvorschriften

§ 72

Inkrafttreten und Außerkrafttreten von Vorschriften

(1) Dieses Kirchengesetz tritt mit Ausnahme der Bestimmungen des ersten Abschnitts am 1. Juli 1993 in Kraft;

die Bestimmungen des ersten Abschnitts dieses Kirchengesetzes treten am 1. Januar 1993 in Kraft.

(2) Gleichzeitig mit Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes treten außer Kraft:

1. die Bestimmungen des Art. 78 a des Kirchengesetzes über die Anwendung des Pfarrergesetzes der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern in der Fassung der Bekanntmachung vom 5. Dezember 1989 (KABl. 1990 S.10, ber. S. 161),
2. die Bestimmungen des Art. 26 Abs. 2 des Kirchengesetzes zur Ergänzung des Kirchenbeamtengesetzes der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands vom 25. Juni 1980 (KABl. S. 98), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 4. Dezember 1986 (KABl. S. 314),
3. die Bestimmungen der §§ 114 mit 121 der Kirchengemeindeordnung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern vom 2. März 1964 (KABl. S. 19), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 1. Dezember 1988 (KABl. S. 325),
4. die Verordnung über die Schlichtungsstelle für Pfarrer, Kirchenbeamte und Diakone vom 26. April 1968 (KABl. S. 93), zuletzt geändert durch Verordnung vom 22. September 1978 (KABl. S. 313),
5. die Verordnung über den Schiedsausschuß vom 16. Oktober 1964 (KABl. S. 191).

(3) Der Landeskirchenrat wird ermächtigt, bereits vorhandene kirchenrechtliche Bestimmungen über den Rechtsweg an die Bestimmungen des Kirchlichen Verwaltungsgesetzes anzugleichen.

(4) Vor der Schlichtungsstelle für Pfarrer, Kirchenbeamte und Diakone und vor dem Schiedsausschuß anhängige Verfahren werden nach dem bis zum 30. Juni 1993 geltenden Recht zu Ende geführt. Die Amtszeit der Mitglieder der Schlichtungsstelle für Pfarrer, Kirchenbeamte und Diakone und der Mitglieder des Schiedsausschusses endet mit dem Abschluß dieser Verfahren.

M ü n c h e n, den 9. Dezember 1992

Der Landesbischof

D. Dr. H a n s e l m a n n - D. D.

Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg

Nr. 38 Kirchengesetz über die vorläufige Regelung der Aufgaben und der Rechtsstellung der Bischöfin oder des Bischofs und der Generalsuperintendentinnen und Generalsuperintendenten in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg (Aufgaben- und Rechtsstellungsgesetz).

Vom 7. November 1992. (KABl. S. 176)

Die Synode der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg hat unter Beachtung von Artikel 5 Abs. 4 des Kirchengesetzes über die Synode, die Kirchenleitung und das Konsistorium der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg vom 9. Dezember 1990 das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Artikel 1

(1) Die Bischöfin oder der Bischof und die Generalsuperintendentinnen und Generalsuperintendenten erfüllen im Auftrag der Synode eine gesamtkirchliche Aufgabe im Verkündigungsdienst der Kirche. In ihrer Verantwortung sind sie ihrem Ordinationsversprechen gemäß an Jesus Christus und sein Wort gebunden.

(2) Sie achten mit der Kirchenleitung auf das Geschehen in den Gemeinden und in der Ökumene und helfen dazu, daß die Kirche ihre Aufgaben als Zeugnis- und Dienstgemeinschaft in der Welt wahrnimmt.

(3) Sie tragen gemeinsam mit der Kirchenleitung dafür Sorge, daß das Evangelium recht verkündigt und nicht durch falsche Lehre verdunkelt wird.

(4) Sie versehen an den Gemeinden und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen geschwisterlichen Dienst in geistlicher Beratung und seelsorgerlichem Gespräch. Darüber hinaus stehen sie allen Menschen zur Verfügung, die ihres Dienstes bedürfen.

(5) Die Bischöfin oder der Bischof hat vornehmlich die Aufgabe, die Gemeinsamkeit im Bereich der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg zu fördern. Sie oder er vertritt die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg in der Öffentlichkeit unter Beachtung der Beschlüsse der Synode und der Kirchenleitung.

(6) Die Generalsuperintendentinnen und Generalsuperintendenten haben vornehmlich seelsorgerliche und visitatorische Aufgaben im Bereich der Sprengel. Die Anzahl der Sprengel und deren Abgrenzung legt die Synode auf Antrag der Kirchenleitung fest.

Artikel 2

(1) Die Bischöfin oder der Bischof und die Generalsuperintendentinnen und Generalsuperintendenten müssen ordinierte Theologinnen oder Theologen sein. Sie üben in einer Kirchengemeinde ihres Dienstsitzes pfarramtliche Dienste aus.

(2) Sie haben das Recht, in jeder Kirchengemeinde ihres Dienstbereiches zu predigen. Sie können sich mit persönlichen Ansprachen und Anschreiben an Gemeinden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wenden.

(3) Sie beraten regelmäßig Fragen ihres gemeinsamen Dienstes. Die Vorsitzenden der Evangelisch-reformierten Moderamen und die zur theologischen Leitung im Konsistorium Berufenen nehmen an den Beratungen teil.

Artikel 3

(1) Die Bischöfin oder der Bischof und die Generalsuperintendentinnen und Generalsuperintendenten haben in Ausübung ihres visitatorischen Auftrages das Recht, die Gemeinden und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu besuchen und ihren Besuch bei sich zu erbitten.

(2) Die Bischöfin oder der Bischof versieht im Rahmen ihrer oder seiner besonderen Verantwortung Visitationsdienste vor allem bei den kirchlichen Werken und den gesamtkirchlichen Einrichtungen.

(3) Die Generalsuperintendentinnen und Generalsuperintendenten halten in ihren Sprengeln regelmäßig Visitationen und sind an den kreiskirchlichen Visitationen beteiligt.

(4) Das Nähere regelt die Visitationsordnung.

Artikel 4

(1) Die Bischöfin oder der Bischof und die Generalsuperintendentinnen und Generalsuperintendenten versehen im Zusammenwirken mit der Kirchenleitung den Dienst der Ordination.

(2) Sie achten auf die Gewinnung, Auswahl und Heranbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den Verkündigungsdienst sowie deren Fort- und Weiterbildung.

(3) Die Kirchenleitung regelt das Verfahren und die Zuständigkeiten bei der Ordination.

Artikel 5

(1) Die Bischöfin oder der Bischof ist für die Förderung des theologischen Nachwuchses, insbesondere für die Kandidatinnen und Kandidaten in den Predigerseminaren verantwortlich. Die Bischöfin oder der Bischof leitet das theologische Prüfungsamt. Sie oder er kann an allen Prüfungen

von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Verkündigungsdienst teilnehmen.

(2) Die Generalsuperintendentinnen und Generalsuperintendenten sorgen für die Fort- und Weiterbildung und die geistliche Stärkung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verkündigungsdienst im Rahmen gesamtkirchlicher Regelungen und unbeschadet der Verantwortung der Superintendentinnen und Superintendenten sowie der Kreiskirchenräte.

(3) Sie achten darauf, daß die Gemeindeglieder zu Zeugnis und Dienst befähigt werden.

Artikel 6

(1) Die Bischöfin oder der Bischof und die Generalsuperintendentinnen und Generalsuperintendenten versammeln die Superintendentinnen und Superintendenten unter Beteiligung der Kirchenleitung und des Konsistoriums zu Konventen. Sie sorgen für gegenseitige geschwisterliche Beratung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verkündigungsdienst und halten Konvente je für ihren Dienstbereich ab. Die Kirchenleitung kann nähere Bestimmungen treffen.

(2) Die Generalsuperintendentinnen und Generalsuperintendenten sollen die Konvente der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Kirchenkreisen häufig besuchen.

Artikel 7

(1) Die Bischöfin oder der Bischof und die Generalsuperintendentinnen und Generalsuperintendenten haben teil an der Leitung der Kirche. Sie können an den Beratungen aller kirchlichen Gremien in ihrem Bereich teilnehmen.

(2) Die Bischöfin oder der Bischof sorgt zusammen mit der Kirchenleitung vornehmlich für die geschwisterliche Zusammenarbeit aller Organe, Werke und Einrichtungen der Kirche, für das Aufnehmen neu erkannter Aufgaben und für die Festlegung der Schwerpunkte und der Rangfolge kirchlicher Leitungsaufgaben.

(3) Die Bischöfin oder der Bischof sorgt dafür, daß ökumenische Anliegen sowie die Arbeit anderer Kirchen und kirchlicher Zusammenschlüsse in der Arbeit der Kirchenleitung berücksichtigt werden.

(4) Die Generalsuperintendentinnen und Generalsuperintendenten helfen dazu, daß die Anliegen der Gemeinden in der Kirchenleitung berücksichtigt werden und der Leitungsdienst der Kirchenleitung in den Gemeinden zur Geltung kommt.

Artikel 8

(1) Die Berufung der Bischöfin oder des Bischofs ist gesamtkirchliche Aufgabe. Die Berufung erfolgt für die Dauer von zehn Jahren.

(2) Die Bischöfin oder der Bischof wird von der Synode nach den Bestimmungen eines Kirchengesetzes gewählt. Die Einführung findet in einem Gottesdienst statt.

(3) Die Wahrnehmung des Amtes der Generalsuperintendentin oder des Generalsuperintendenten wird im Falle der Vakanz für die Dauer der Geltung dieses Kirchengesetzes von der Kirchenleitung in Abstimmung mit den Vorsitzenden der Kreissynoden und dem Superintendentinnen- und Superintendentenkonvent des Sprengels geregelt; die mit der Vakanzverwaltung Beauftragten nehmen diesen Auftrag bis zur Berufung der Generalsuperintendentinnen und Generalsuperintendenten nach der neuen Grundordnung wahr, soweit die neue Grundordnung nichts anderes bestimmt. Über die Einführung entscheidet die Kirchenleitung.

(4) Die mit der Vakanzverwaltung nach Absatz 3 Beauftragten führen die Amtsbezeichnung Generalsuperintendentin oder Generalsuperintendent und gehören der Synode und der Kirchenleitung als stimmberechtigte Mitglieder an. Soweit in diesem Kirchengesetz nichts anderes bestimmt ist, finden auf sie die in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg jeweils geltenden Bestimmungen für Generalsuperintendentinnen und Generalsuperintendenden entsprechende Anwendung.

Artikel 9

(1) Die Bischöfin oder der Bischof und die Generalsuperintendentinnen und Generalsuperintendenden können von ihrem Amt zurücktreten, die Bischöfin oder der Bischof durch Erklärung gegenüber der Synode, die Generalsuperintendentinnen und Generalsuperintendenden durch Erklärung gegenüber der Kirchenleitung.

(2) Das Ausscheiden aus Altersgründen richtet sich nach dem jeweils geltenden Pfarrerdienstrecht.

(3) Die Vertretung der Bischöfin oder des Bischofs und der Generalsuperintendentinnen und Generalsuperintendenden wird von ihnen im Benehmen mit der Kirchenleitung geregelt, bei Verhinderung von längerer Dauer und im Falle der Vakanz durch die Kirchenleitung. Artikel 8 Abs. 3 Satz 1 bleibt unberührt.

Artikel 10

(1) Dieses Kirchengesetz gilt bis zum Inkrafttreten einer neuen Grundordnung der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg.

(2) Soweit die neue Grundordnung nicht etwas anderes bestimmt, bleiben die Amtsinhaberinnen und Amtsinhaber auch nach Außerkrafttreten dieses Kirchengesetzes für die Dauer ihrer Berufung im Amt. Ihre Aufgaben und Befugnisse sowie die der nach Artikel 8 Abs. 3 mit der Vakanzverwaltung Beauftragten richten sich nach Außerkrafttreten dieses Kirchengesetzes nach den Bestimmungen der neuen Grundordnung der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg.

Artikel 11

(1) Dieses Kirchengesetz tritt am 7. November 1992 in Kraft. Zugleich treten die Artikel 81 bis 89 der Grundordnung (Ost) sowie die Artikel 129 bis 133 der Grundordnung (West) außer Kraft. Das Amt nach Artikel 133 Abs. 1 Satz 2 der Grundordnung (West) endet mit Ablauf des Berufszeitraums des jetzigen Stelleninhabers.

(2) Mit dem Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes wird auch § 3 Abs. 2 des im Gebiet der bisherigen Region West geltenden Kirchengesetzes vom 15. November 1975 zur Änderung der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg vom 15. Dezember 1948 – Zwölftes Grundordnungsänderungsgesetz – (KABl. 1976 S. 5) aufgehoben.

(3) Die Aufgaben, die der Generalsuperintendentin oder dem Generalsuperintendenten durch die kirchliche Ordnung im Gebiet der bisherigen Region West zugewiesen sind, werden der oder dem für den Sprengel Berlin (Ost) zuständigen Generalsuperintendentin oder Generalsuperintendenten übertragen.

Berlin-Spandau, den 7. November 1992

Der Präses

Reihlen

Nr. 39 Kirchengesetz über die Evangelische Akademie Berlin-Brandenburg.

Vom 7. November 1992. (KABl. S. 178)

Die Synode der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

§ 1

(1) In der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg wird eine Evangelische Akademie eingerichtet.

(2) Die Evangelische Akademie Berlin-Brandenburg ist ein unselbständiges Werk der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg, das seine Arbeit im Rahmen der kirchlichen Ordnung eigenständig durchführt.

(3) Der Auftrag der Evangelischen Akademie Berlin-Brandenburg ist im Evangelium von Jesus Christus begründet. Ihre Arbeit sollen Menschen innerhalb und außerhalb der Kirche Möglichkeiten zur Begegnung mit dem Evangelium erschließen und dazu anregen, persönliche und gesellschaftliche Fragen im Horizont der christlichen Botschaft zu bedenken. Impulse aus allen Bereichen der Ökumene, Kirche und Gesellschaft sollen aufgenommen, in kritischer Weise reflektiert und eigene Anstöße in die Öffentlichkeit vermittelt werden.

(4) Das Nähere, insbesondere die Aufgaben und die Zusammensetzung des Kuratoriums sowie die Aufgaben der Leiterin oder des Leiters und der Studienleiterinnen und Studienleiter, regelt die Kirchenleitung in einer Ordnung.

§ 2

(1) Die beiden bisherigen Evangelischen Akademien in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg werden aufgelöst.

(2) Die für die beiden bisherigen Evangelischen Akademien berufenen Studienleiterinnen und Studienleiter einschließlich der Leiter werden für die Zeit ihrer Berufung in die Evangelische Akademie Berlin-Brandenburg als Studienleiterinnen und Studienleiter übernommen. Die anderen haupt- und nebenberuflich in der Akademiearbeit beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in der Evangelischen Akademie Berlin-Brandenburg weiterbeschäftigt.

(3) Die Ämter der Leiter der beiden bisherigen Evangelischen Akademien enden mit dem Dienstantritt der oder des ersten nach der neuen Ordnung der Evangelischen Akademie Berlin-Brandenburg berufenen Leiterin oder Leiters der Evangelischen Akademie Berlin-Brandenburg.

(4) Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 1993 in Kraft. Zugleich treten die Satzung der Evangelischen Akademie Berlin-Brandenburg vom 28. Januar 1953, geändert am 23. April 1964, sowie § 7 Abs. 3 der Satzung des Evangelischen Bildungswerkes Berlin (Haus der Kirche) i. d. F. der Bekanntmachung vom 14. Juni 1977 (KABl. S. 54) außer Kraft.

Berlin-Spandau, den 7. November 1992

Der Präses

Reihlen

Nr. 40 Ordnung der Evangelischen Akademie Berlin-Brandenburg.

Vom 27. November 1992. (KABl. S. 178)

Aufgrund von § 1 Abs. 4 des Kirchengesetzes über die Evangelische Akademie Berlin-Brandenburg vom 7. No-

vember 1992 (KABl. S. 178) hat die Kirchenleitung folgende Ordnung beschlossen:

§ 1

(1) Die Evangelische Akademie Berlin-Brandenburg ist ein unselbständiges Werk der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg, das seine Arbeit im Rahmen der kirchlichen Ordnung eigenständig durchführt.

(2) Der Auftrag der Evangelischen Akademie Berlin-Brandenburg ist im Evangelium von Jesus Christus begründet. Ihre Arbeit soll Menschen innerhalb und außerhalb der Kirche Möglichkeiten zur Begegnung mit dem Evangelium erschließen und dazu anregen, persönliche und gesellschaftliche Fragen im Horizont der christlichen Botschaft zu bedenken. Impulse aus allen Bereichen der Ökumene, Kirche und Gesellschaft sollen aufgenommen, in kritischer Weise reflektiert und eigene Anstöße sollen in die Öffentlichkeit vermittelt werden.

(3) Die Arbeit der Evangelischen Akademie Berlin-Brandenburg erfolgt insbesondere in Tagungen, Seminaren, Studienwochen, Abendveranstaltungen, Konsultationen, Symposien, Konferenzen und Arbeitskreisen sowie durch Studienfahrten.

§ 2

(1) Das Kuratorium leitet die Evangelische Akademie Berlin-Brandenburg und vertritt sie in der Öffentlichkeit. Es ist für die Grundlinien der Arbeit der Evangelischen Akademie verantwortlich. Es stellt den Entwurf zum jährlichen Haushaltsplan auf. Ihm obliegt die Einstellung und Entlassung von beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, soweit diese Ordnung nichts anderes bestimmt. Das Kuratorium ist Dienstvorgesetzter der Leiterin oder des Leiters der Evangelischen Akademie Berlin-Brandenburg.

(2) Das Kuratorium besteht aus elf Personen. Ihm gehören an:

1. ein Mitglied der Kirchenleitung,
2. eine Dezentantin oder ein Dezentent des Konsistoriums,
3. eine Superintendentin oder ein Superintendent bzw. eine Gemeindepfarrerin oder ein Gemeindepfarrer,
4. eine Vertreterin oder ein Vertreter der beruflichen Fortbildung,
5. sieben Persönlichkeiten aus Politik, Wissenschaft, Kunst und Kultur, die besondere Fachkompetenz in bezug auf Arbeitsbereiche der Evangelischen Akademie Berlin-Brandenburg haben.

Das Mitglied des Kuratoriums nach Satz 2 Nr. 1 wird von der Kirchenleitung, das Mitglied nach Satz 2 Nr. 2 wird vom Konsistorium benannt. Zwei der sieben Mitglieder nach Satz 2 Nr. 5 werden von der Synode aus ihren ordentlichen Mitgliedern gewählt. Die übrigen Mitglieder des Kuratoriums werden nach Anhörung der Konferenz der Studienleiterinnen und Studienleiter von der Kirchenleitung auf Vorschlag des Kuratoriums berufen; das Kuratorium schlägt der Kirchenleitung für jeden Kuratoriumssitz mindestens zwei Personen zur Auswahl vor.

(3) Die Amtszeit des Kuratoriums beträgt fünf Jahre. Die Mitglieder nach Absatz 2 Satz 2 Nr. 3 bis 5 können nur ein weiteres mal zu Mitgliedern des Kuratoriums berufen werden.

(4) Die Mitglieder des Kuratoriums müssen der Evangelischen Kirche angehören. Haupt- oder nebenberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Evangelischen Akademie Berlin-Brandenburg können nicht Mitglieder des Kuratoriums sein.

§ 3

(1) Das Kuratorium wählt für die Dauer seiner Amtszeit eines seiner Mitglieder für den Vorsitz und eines für den stellvertretenden Vorsitz; eine einmalige Wiederwahl ist möglich. Die oder der Vorsitzende beruft die Sitzungen des Kuratoriums ein und leitet die Verhandlungen. Sie oder er sorgt für die Ausführung der Beschlüsse des Kuratoriums.

(2) Das Kuratorium tritt bei Bedarf, mindestens jedoch vierteljährlich einmal zusammen. Es muß einberufen werden, wenn ein Drittel seiner Mitglieder oder die Kirchenleitung dies unter Angabe von Gründen verlangt. Die Einladung soll den Mitgliedern 14 Tage vor dem Sitzungstermin unter Angabe der Tagesordnung zugehen. Die Leiterin oder der Leiter der Evangelischen Akademie Berlin-Brandenburg nimmt an den Sitzungen des Kuratoriums mit beratender Stimme teil.

(3) Das Kuratorium ist beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist. Es beschließt, soweit nichts anderes bestimmt ist, mit einfacher Mehrheit der anwesenden Mitglieder. Die Beschlüsse sind in einer Niederschrift festzuhalten, die der Genehmigung durch die Mitglieder des Kuratoriums bedarf.

(4) In dringenden Fällen kann die Leiterin oder der Leiter der Evangelischen Akademie Berlin-Brandenburg im Einvernehmen mit der oder dem Vorsitzenden des Kuratoriums vorläufige Maßnahmen treffen. In diesem Fall ist auf der nächsten Sitzung die Zustimmung des Kuratoriums einzuholen. Wird die Zustimmung nicht erteilt, sind die getroffenen Maßnahmen rückgängig zu machen.

§ 4

(1) Die Leiterin oder der Leiter der Evangelischen Akademie Berlin-Brandenburg leitet die Evangelische Akademie Berlin-Brandenburg im Rahmen der Beschlüsse des Kuratoriums und führt die Beschlüsse des Kuratoriums aus. Sie oder er erläßt den Geschäftsverteilungsplan nach Anhörung der Konferenz der Studienleiterinnen und Studienleiter.

(2) Im Auftrag des Kuratoriums kann sie oder er die Evangelische Akademie Berlin-Brandenburg in der Öffentlichkeit vertreten.

(3) Die Leiterin oder der Leiter hat den Vorsitz in der Konferenz der Studienleiterinnen und Studienleiter. In dieser Funktion sucht sie oder er die kollegiale Übereinstimmung mit den Studienleiterinnen und Studienleitern in allen wesentlichen Fragen der gemeinsamen Arbeit.

(4) Die Leiterin oder der Leiter ist Dienstvorgesetzte oder Dienstvorgesetzter der beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

(5) Die Leiterin oder der Leiter wird von der Kirchenleitung auf Vorschlag des Kuratoriums für die Dauer von fünf Jahren berufen; Wiederberufung ist möglich. Der Berufungsvorschlag des Kuratoriums wird von einer Findungskommission vorbereitet, die aus der oder dem Vorsitzenden des Kuratoriums, drei weiteren Mitgliedern des Kuratoriums sowie drei Mitgliedern der Konferenz der Studienleiterinnen und Studienleiter besteht.

§ 5

(1) Die Studienleiterinnen und Studienleiter arbeiten in ihren Sachgebieten selbständig und eigenverantwortlich in Zusammenarbeit mit den anderen Studienleiterinnen und Studienleitern und den sonstigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

(2) Die Studienleiterinnen und Studienleiter werden nach Anhörung der Konferenz der Studienleiterinnen und Studienleiter von der Kirchenleitung im Einvernehmen mit dem Kuratorium für die Dauer von fünf Jahren berufen; Wiederberufung ist möglich. Sie sollen durch wissenschaftliche Qualifikation, theologisch-kirchliche Erfahrung und Kommunikationskompetenz ausgewiesen sein.

(3) Die Studienleiterinnen und Studienleiter bilden zusammen mit der Leiterin oder dem Leiter die Konferenz der Studienleiterinnen und Studienleiter. Die Konferenz entwickelt im Rahmen der vom Kuratorium festgestellten Grundlinien Schwerpunkte und Themen der Arbeit. Sie dient der regelmäßigen gegenseitigen Beratung und der Koordination der Arbeitsvorhaben.

(4) Die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer nimmt an den Sitzungen der Konferenz der Studienleiterinnen und Studienleiter mit beratender Stimme teil.

(5) Die Konferenz der Studienleiterinnen und Studienleiter kann zur Förderung der Arbeit Gruppen von Beraterinnen und Beratern für bestimmte Arbeitsbereiche bilden.

(6) Das Nähere bestimmt die Geschäftsordnung der Konferenz der Studienleiterinnen und Studienleiter, die das Kuratorium nach Anhörung der Konferenz erläßt. Die Geschäftsordnung kann bestimmen, daß ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Beschluß der Konferenz für die Dauer von höchstens zwei Jahren als mitarbeitende Gäste zu den Sitzungen der Konferenz zugelassen werden können; der Beschluß bedarf der Zustimmung aller Mitglieder der Konferenz.

§ 6

(1) Die Kirchenleitung beruft auf Vorschlag des Kuratoriums eine hauptberufliche Geschäftsführerin oder einen hauptberuflichen Geschäftsführer.

(2) Die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer führt die laufenden Verwaltungsgeschäfte der Evangelischen Akademie Berlin-Brandenburg. Im Rahmen dieser Zuständigkeit ist sie oder er unbeschadet der Zuständigkeit der Leiterin oder des Leiters nach § 4 Abs. 4 gegenüber den beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Evangelischen Akademie Berlin-Brandenburg weisungsbefugt.

§ 7

Bei der Bildung des ersten Kuratoriums nimmt das Gründungskuratorium die Aufgabe nach § 2 Abs. 2 Satz 5 wahr. Abweichend von § 4 Abs. 5 und § 6 Abs. 1 erarbeitet das Gründungskuratorium auch die Personalvorschläge für die erste Leiterin oder den ersten Leiter und die erste Geschäftsführerin oder den ersten Geschäftsführer der Evangelischen Akademie Berlin-Brandenburg.

§ 8

Diese Ordnung tritt am 1. Januar 1993 in Kraft.

Berlin-Tiergarten, den 27. November 1992

Kirchenleitung

Dr. Kruse

Nr. 41 Kirchengesetz über die Rechtsstellung und Aufgaben der Kreiskirchlichen Verwaltungsämter (Verwaltungsämtergesetz – VÄG).

Vom 8. November 1992. (KABl. S. 180)

Die Synode der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg hat unter Beachtung von Artikel 5 Abs. 4 des Kirchen-

gesetzes über die Synode, die Kirchenleitung und das Konsistorium der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg vom 9. Dezember 1990 das folgende Kirchengesetz beschlossen:

§ 1

Zweck

Die Kreiskirchlichen Verwaltungsämter unterstützen und fördern die Wirtschaftsführung kirchlicher Körperschaften und wahren zugleich deren Selbständigkeit und Eigenverantwortung. Sie helfen, die Verwaltungsabläufe in den beteiligten Körperschaften, zwischen diesen sowie mit der Landeskirche zu erleichtern und zu vereinfachen.

§ 2

Organisation

(1) Die Kirchenkreise richten für die Wahrnehmung der in diesem Kirchengesetz genannten Verwaltungsaufgaben der Kirchenkreise, Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbände Verwaltungsämter ein.

(2) Rechtsträger der Verwaltungsämter sind die Kirchenkreise.

(3) Mehrere Kirchenkreise können ihre Verwaltungsaufgaben und die der ihnen zugehörigen Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbände von einem gemeinsamen Verwaltungsamt wahrnehmen lassen. Rechte und Pflichten der an dem Verwaltungsamt beteiligten Kirchenkreise sind in einer schriftlichen Vereinbarung festzulegen, die der Genehmigung des Konsistoriums bedarf. In der Vereinbarung ist auch zu regeln, welcher Kirchenkreis Rechtsträger des Verwaltungsamtes ist. Die Rechtsträgerschaft soll bei dem Kirchenkreis liegen, in dessen Bereich der Sitz des Verwaltungsamtes ist.

(4) Zu dem Zweck, ein gemeinsames Verwaltungsamt einzurichten, können sich mehrere Kirchenkreise nach Maßgabe des § 12 zu einem Kirchenkreisverband (Körperschaft öffentlichen Rechts) zusammenschließen, der Rechtsträger des gemeinsamen Verwaltungsamtes ist. In diesem Fall tritt hinsichtlich der in diesem Kirchengesetz genannten Rechte und Pflichten der Kirchenkreisverband an die Stelle des Kirchenkreises und der Vorstand des Kirchenkreisverbandes an die Stelle des Kreiskirchenrates.

(5) Nimmt ein Verwaltungsamt die Verwaltungsaufgaben für mehrere Kirchenkreise wahr, können in den beteiligten Kirchenkreisen Außenstellen des Verwaltungsamtes eingerichtet werden.

(6) Weitere kirchliche Körperschaften können aufgrund eines Beschlusses ihres Leitungsorgans beantragen, daß ihre Verwaltungsaufgaben vom Verwaltungsamt wahrgenommen werden. Der Kirchenkreis, bei dem die Rechtsträgerschaft des Verwaltungsamtes liegt, kann seine Zustimmung von Auflagen abhängig machen. Die Bedingungen im einzelnen sind in einer schriftlichen Vereinbarung zu regeln.

(7) Den reformierten Gemeinden oder Kirchenkreisen wird es freigestellt, ein Verwaltungsamt zu bilden oder sich einem anderen Verwaltungsamt anzuschließen.

§ 3

Aufgaben

(1) Das Verwaltungsamt hat folgende Aufgaben:

1. Beratung der beteiligten Körperschaften in allen Haushalts- und Wirtschaftsfragen,
2. Aufstellung der Haushaltspläne unter Mitwirkung von Beauftragten der beteiligten Körperschaften sowie Ausführung der Haushaltspläne,

3. Erstellung des Entwurfes für den Finanzausgleich,
4. Erledigung der Kassengeschäfte,
5. Rechnungslegung,
6. Vermögens- und Schuldenverwaltung,
7. Personalverwaltung,
8. Bearbeitung des kirchlichen Melde- und Informationswesens sowie
9. EDV-Koordination im Kirchenkreis.

Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können einzelne Aufgaben im Auftrag ihrer Kirchengemeinde oder des Kirchenkreises wahrnehmen, wenn die Gesamtverantwortung des Verwaltungsamtes gewahrt bleibt.

(2) Die Kirchenkreise, Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbände sind verpflichtet, die in diesem Kirchengesetz genannten Verwaltungsaufgaben durch das zuständige Verwaltungsamt wahrnehmen zu lassen. Eine kirchliche Körperschaft kann auf ihren Antrag durch das Konsistorium von dieser Verpflichtung freigestellt werden, wenn die ordnungsgemäße Wahrnehmung ihrer Verwaltungsaufgaben auf andere Weise dauerhaft gewährleistet ist.

(3) Über die in Absatz 1 genannten Aufgaben hinaus können dem Verwaltungsamt zusätzliche Dienstleistungen wie zum Beispiel die Veranlagung und Erhebung des Gemeindegeldes von den beteiligten Körperschaften im Einvernehmen mit dem Kreiskirchenrat übertragen werden, sofern die hierfür erforderlichen personellen, räumlichen und technischen Voraussetzungen erfüllt sind. Die Entscheidung des Kreiskirchenrates ist im Benehmen mit der Leitung des Verwaltungsamtes zu treffen.

§ 4

Wirtschaftsführung

(1) Das Verwaltungsamt führt im Rahmen der ihm übertragenen Aufgaben die laufenden Geschäfte der beteiligten Körperschaften in deren Auftrag.

(2) In den Angelegenheiten der Wirtschaftsführung der beteiligten Körperschaften unterliegt das Verwaltungsamt deren Weisungen.

(3) Zur rechtsgeschäftlichen Vertretung der beteiligten Körperschaften sind die Leitung des Verwaltungsamtes oder einzelne Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter nur befugt, wenn sie im Einzelfall oder für bestimmte Verwaltungsbereiche hierzu durch Beschluß des Leitungsorgans der jeweiligen Körperschaft bevollmächtigt sind.

(4) Jede an einem Verwaltungsamt beteiligte Körperschaft ist berechtigt, in Angelegenheiten ihrer eigenen Wirtschaftsführung von dem Verwaltungsamt Auskünfte zu verlangen oder durch Beauftragte die von dem Verwaltungsamt geführten Akten und sonstige Unterlagen einsehen zu lassen.

§ 5

Dienstordnung

Der Kreiskirchenrat erläßt für das Verwaltungsamt eine Dienstordnung, die der Genehmigung des Konsistoriums bedarf.

§ 6

Anstellung und Abordnung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Verwaltungsamtes werden von dem Kirchenkreis, der Rechtsträger des Verwaltungsamtes ist, im Rahmen des Stellenplans ange-

stellt. Im Verwaltungsamt können aufgrund einer entsprechenden Vereinbarung zwischen dem Rechtsträger des Verwaltungsamtes und einer anderen Körperschaft, insbesondere der Landeskirche, auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt werden, die von der anderen Körperschaft zur ständigen Verwendung im Verwaltungsamt abgestellt oder zur vorübergehenden Tätigkeit abgeordnet werden. Die Vorschriften des kirchlichen Dienst- und Arbeitsrechts bleiben unberührt.

§ 7

Aufsicht

(1) Die Dienst- und Fachaufsicht über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Verwaltungsamtes führt der Kreiskirchenrat des Kirchenkreises, der Rechtsträger des Verwaltungsamtes ist.

(2) Die an dem Verwaltungsamt beteiligten Körperschaften führen in den Angelegenheiten ihrer eigenen Wirtschaftsführung die Fachaufsicht. Mit der Ausübung der Aufsicht betrauen die beteiligten Körperschaften ein Mitglied ihres Leitungsorgans; sie kann auch mehreren Beauftragten übertragen werden. Falls die beteiligten Körperschaften keine Regelung treffen, übt die Superintendentin oder der Superintendent die Aufsicht aus.

§ 8

Fortbildung

Die Kirchenkreise sind verpflichtet, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Verwaltungsamtes die Teilnahme an fachbezogenen Fortbildungsmaßnahmen nach Maßgabe des Fortbildungsgesetzes zu ermöglichen.

§ 9

Ausstattung

Für die Erledigung seiner Aufgaben (§ 3) ist das Verwaltungsamt sachlich und personell angemessen auszustatten. Für die Unterbringung und Ausstattung der Verwaltungsämter sind die Kirchenkreise verantwortlich. Sie stellen die erforderlichen Sachmittel zur Verfügung. Für die Personalkosten erhalten die Kirchenkreise Zuweisungsmittel von der Landeskirche.

§ 10

Arbeitsgemeinschaft

(1) Die Leiterinnen und Leiter der Verwaltungsämter bilden eine Arbeitsgemeinschaft. Sie dient der gegenseitigen Beratung und der Koordinierung der Arbeit.

(2) Die Arbeitsgemeinschaft vertritt die Interessen der Verwaltungsämter gegenüber der Landeskirche und den Kirchenkreisen. Vor Entscheidungen, die die Grundsätze der Arbeit der Verwaltungsämter betreffen, wird die Arbeitsgemeinschaft angehört.

(3) Die Arbeitsgemeinschaft wählt eines ihrer Mitglieder für den Vorsitz sowie zwei weitere Mitglieder für die Stellvertretung im Vorsitz.

(4) Die Arbeitsgemeinschaft tritt mindestens vierteljährlich zu Dienstbesprechungen zusammen.

(5) Die Arbeitsgemeinschaft kann sich eine Geschäftsordnung geben.

§ 11

Auflösung und Zusammenlegung

Ein Verwaltungsamt kann aufgelöst werden, sofern sichergestellt ist, daß seine Aufgaben von einem anderen Ver-

waltungsamt übernommen werden. Über die Auflösung beschließt der Kirchenkreis, der Rechtsträger des Verwaltungsamtes ist, nach Anhörung der beteiligten Körperschaften. Die Auflösung des Verwaltungsamtes eines Kirchenkreisverbandes kann nur nach § 12 Abs. 5 erfolgen.

§ 12

Kirchenkreisverband

(1) Die Errichtung eines Kirchenkreisverbandes nach § 2 Abs. 4 setzt übereinstimmende Beschlüsse der beteiligten Kirchenkreise über den Zusammenschluß sowie über die Verbandsatzung voraus. Der Zusammenschluß und die Satzung bedürfen der Genehmigung des Konsistoriums. Das Konsistorium stellt die Errichtung des Kirchenkreisverbandes und den Zeitpunkt seines Entstehens durch eine Errichtungsurkunde fest. Die Errichtungsurkunde und die Verbandsatzung werden im Kirchlichen Amtsblatt veröffentlicht. Der Kirchenkreisverband führt ein Siegel. Er hat seinen Sitz am Sitz des Verwaltungsamtes.

(2) Der Kirchenkreisverband erfüllt die ihm übertragenen Aufgaben im Rahmen der kirchlichen Ordnung in eigener Verantwortung. Soweit durch oder aufgrund dieses Kirchengesetzes nichts anderes bestimmt oder zugelassen ist, gelten für die Geschäftsführung des Kirchenkreisverbandes sowie die kirchliche Aufsicht die Rechts- und Verwaltungsvorschriften für Kirchenkreise entsprechend. Gelten für zu einem Kirchenkreisverband zusammengeschlossene Kirchenkreise aufgrund fortgeltenden regionalen Rechts unterschiedliche Bestimmungen, finden die Bestimmungen der ehemaligen Region Anwendung, in deren Bereich das Verwaltungsamt seinen Sitz hat.

(3) Organ des Kirchenkreisverbandes ist der Vorstand. Jeder beteiligte Kirchenkreis entsendet zwei Mitglieder in den Vorstand, darunter die Superintendentin oder den Superintendenten. Der Vorstand wählt eines seiner Mitglieder für den Vorsitz und eines für die Stellvertretung im Vorsitz. Die Amtszeit des Vorstandes dauert vier Jahre. Für Kirchenkreisverbände, in denen sich nicht mehr als drei Kirchenkreise zusammengeschlossen haben, kann die Satzung bestimmen, daß jeder Kirchenkreis drei Mitglieder in den Vorstand entsendet.

(4) Mit Zustimmung des Vorstandes kann sich ein Kirchenkreis nachträglich dem Kirchenkreisverband anschließen. Die Entscheidung bedarf der Genehmigung des Konsistoriums. Absatz 1 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.

(5) Die Auflösung eines Kirchenkreisverbandes darf nur geschehen, wenn die Wahrnehmung der Verwaltungsaufgaben aller beteiligten Kirchenkreise und der ihnen zugehörigen Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbände durch ein Verwaltungsamt gewährleistet ist. Die Auflösung bedarf eines mit einer Mehrheit von zwei Dritteln der Mitglieder gefaßten Beschlusses des Vorstandes, der Zustimmung von mindestens der Hälfte der dem Kirchenkreisverband angehörenden Kirchenkreise und der Genehmigung des Konsistoriums. Absatz 1 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.

§ 13

Austritt

Die Beteiligung an einem Verwaltungsamt nach § 2 Abs. 3 oder die Zugehörigkeit zu einem Kirchenkreisverband nach § 2 Abs. 4 kann unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten zum Ende des Kalenderjahres durch schriftliche Erklärung des Leitungsorgans gegenüber dem Rechtsträger beendet werden. Die Beendigung bedarf der Genehmigung des Konsistoriums. Die Genehmigung darf nur versagt werden, wenn durch die Beendigung die Wahrnehmung der Verwaltungsaufgaben der beteiligten Körperschaften durch ein Verwaltungsamt nicht gewährleistet ist.

§ 14

Übergangsbestimmungen

(1) Bestehende Arbeitsverhältnisse mit von beteiligten kirchlichen Körperschaften angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Verwaltung werden durch dieses Kirchengesetz und die nach seinen Vorschriften erfolgende Neuregelung der Rechtsträgerschaft für die Verwaltungsämter nicht verändert. Im Einvernehmen zwischen dem bisherigen Arbeitgeber und dem Rechtsträger des Verwaltungsamtes können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Beachtung der Vorschriften des Arbeitsrechts einschließlich des kirchlichen Tarifrechts in ein unmittelbares Anstellungsverhältnis zum Rechtsträger des Verwaltungsamtes überführt werden. Das damit begründete neue Arbeitsverhältnis gilt, wenn es ohne Unterbrechung an das bisherige Arbeitsverhältnis anschließt, im Sinne der tarifrechtlichen Vorschriften über die Beschäftigungszeit und sonstiger tarifrechtlicher Folgen als Fortsetzung der Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber.

(2) Soweit die dem Verwaltungsamt zugewiesenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht in ein unmittelbares Anstellungsverhältnis zum Rechtsträger des Verwaltungsamtes überführt werden, stellt die Landeskirche der Anstellungskörperschaft die Personalmittel im Rahmen des § 5 der Zuweisungsverordnung zur Verfügung.

§ 15

Ausführungsbestimmungen

(1) Das Nähere zur Personalausstattung (§ 9) regelt die Kirchenleitung im Einvernehmen mit dem Ständigen Haushaltsausschuß der Synode durch Rechtsverordnung unter Anwendung der Grundsätze des Anteilsgesetzes vom 26. April 1992 und der Zuweisungsverordnung vom 22. Mai 1992 sowie unter Berücksichtigung der Ausstattung mit Kindertagesstätten im Kirchenkreis.

(2) Die Kirchenleitung regelt Näheres zum Inhalt der Satzung des Kirchenkreisverbandes und zu den Aufgaben des Vorstandes durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Ständigen Ordnungsausschuß der Synode.

(3) Die Kirchenleitung regelt die Grundsätze zur Einrichtung und Anwendung technikgestützter Informationssysteme durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Ständigen Haushaltsausschuß der Synode. Die Verwaltungsämter sind zu hören.

§ 16

Einrichtung der Verwaltungsämter

Die Einrichtung der Verwaltungsämter, der Anschluß der Körperschaften nach § 3 Abs. 2 und die Übertragung der Verwaltungsaufgaben muß bis zum 30. Juni 1993 erfolgen.

§ 17

Inkrafttreten

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 1993 in Kraft. Gleichzeitig treten alle entgegenstehenden Regelungen außer Kraft, insbesondere

- das Kirchengesetz über die Rechtsstellung und Aufgaben der Kirchlichen Verwaltungsämter vom 15. Mai 1982 (KABl. S. 63);
- das Kirchengesetz über Kreis Kirchliche Kirchensteuerämter, Kreis Pfarrkassen, Kreis Kirchliche Rentämter und Kreis Kirchliche Verwaltungsämter vom 5. November 1968.

Berlin - Spandau, den 8. November 1992

Der Präses

Reihlen

Evangelische Kirche der schlesischen Oberlausitz

Nr. 42 Kirchengesetz zur 25. Änderung der Kirchenordnung.

Vom 11. Oktober 1992. (KABl. S. 2)

Die Provinzialsynode hat mit der für Änderungen der Kirchenordnung erforderlichen Mehrheit folgendes Kirchengesetz zur Änderung der Kirchenordnung vom 14. November 1951 beschlossen:

§ 1

(1) Die Evangelische Kirche des Görlitzer Kirchengebietes führt unter Fortbestand ihrer Rechtspersönlichkeit künftig den Namen

»Evangelische Kirche der schlesischen Oberlausitz«

(2) Der bisherige Name wird in der Überschrift, im Vor- und in sämtlichen Artikeln der Kirchenordnung sowie in allen Kirchengesetzen und Verordnungen, in denen er vorkommt, entsprechend geändert.

§ 2

Artikel 1 Abs. 1 der Kirchenordnung erhält folgende Fassung:

Die Evangelische Kirche der schlesischen Oberlausitz umfaßt kirchlich die Gemeinden der früheren Kirchenprovinz Schlesien westlich der Neiße.

§ 3

Dieses Kirchengesetz tritt am Tage der Beschlußfassung in Kraft.

Görlitz, den 11. Oktober 1992

Die Provinzialsynode der Evangelischen Kirche der schlesischen Oberlausitz

Böer
Präses

Evangelische Kirche von Westfalen

Nr. 43 Änderung der Geschäftsordnung der Landessynode der Evangelischen Kirche von Westfalen.

Vom 12. November 1992. (KABl. S. 270)

Die Landessynode hat folgendes beschlossen:

§ 1

Änderung der Geschäftsordnung

Die Geschäftsordnung der Landessynode der Evangelischen Kirche von Westfalen in der Fassung der Bekanntmachung vom 10. November 1983 (KABl. 1984 S. 1), zuletzt geändert durch Beschluß der Landessynode vom 16. November 1989 (KABl. 1989 S. 176), wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt geändert:

a) § 1 Abs. 2 erhält folgende Fassung

»(2) Mitglieder der Landessynode sind

- a) der Präses und die übrigen Mitglieder der Kirchenleitung,
- b) die Superintendenten,
- c) die Abgeordneten der Kirchenkreise,
- d) die entsandten Theologieprofessoren,
- e) die von der Kirchenleitung berufenen Mitglieder.«

b) § 1 Abs. 4 wird gestrichen.

2. In § 12 Abs. 1 wird die Bezeichnung »Artikel 120 Abs. 5« durch die Bezeichnung »Artikel 119 Abs. 4« ersetzt.

3. In § 29 Abs. 1 wird die Bezeichnung »Artikel 141 Abs. 2« durch die Bezeichnung »Artikel 142 Abs. 3« ersetzt.

§ 2

Inkrafttreten

Die Änderung der Geschäftsordnung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Bielefeld, den 12. November 1992

Evangelische Kirche von Westfalen

Die Kirchenleitung

D. Hans-Martin Linnemann

Nr. 44 Ordnung für den Kirchlichen Dienst in Polizei und Zoll.

Vom 15. Oktober 1992. (KABl. S. 271)

Die Kirchenleitung der Evangelischen Kirche von Westfalen hat am 14./15. Oktober 1992 die nachstehende Ordnung für den Kirchlichen Dienst in Polizei und Zoll beschlossen:

§ 1

Die Evangelische Kirche von Westfalen unterhält zur Ausübung des Kirchlichen Dienstes an den Angehörigen der Polizei und des Zolls das Landespfarramt für Polizei und Zoll als rechtlich unselbständige Einrichtung. Der Dienst der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Landespfarramtes wird in den Kirchenkreisen durch nebenamtliche Polizeipfarrer und -pfarrerinnen unterstützt.

Inhalt dieses Dienstes ist die Verkündigung des Evangeliums von Jesus Christus in Wort und Tat im Bereich der Polizei und des Zolls.

§ 2

Das Landespfarramt hat im wesentlichen folgende Aufgaben:

- a) theologische Arbeit im Blick auf das Leben und den Dienst der Polizei und des Zolls
- b) persönliche Seelsorge an den Polizei- und Zollbeamten und -beamtinnen sowie deren Angehörigen
- c) Gottesdienste für Polizei- und Zollbeamte und -beamtinnen einschließlich besonders erbetener Amtshandlungen im Rahmen der Kirchenordnung
- d) Lehrtätigkeit im Fach »Berufsethik« und in ähnlichen Unterrichtsangeboten im Rahmen der Aus- und Fortbildung von Polizei- und Zollbeamten und -beamtinnen
- e) Durchführung von Bildungswochen
- f) Kontaktpflege mit den Führungsorganen der Polizei und des Zolls
- g) Anregung und Mitwirkung bei der Entwicklung neuer Konzeptionen für Aus- und Fortbildung der Polizei
- h) Beratung und Unterstützung der nebenamtlichen Polizeiseelsorger und -seelsorgerinnen
- i) Information und Beratung des Landeskirchenamtes und der Kirchenleitung in Fragen der Polizei und des Zolls.

§ 3

Das Landespfarramt fördert das Verständnis für die Aufgaben der Polizeiseelsorge bei Kirchengemeinden und Kirchenkreisen sowie landeskirchlichen Einrichtungen und Werken und arbeitet mit ihnen zusammen.

Das Landespfarramt arbeitet im Rahmen der Konferenz evangelischer Polizeipfarrer mit der Polizeiseelsorge der anderen Gliedkirchen der EKD und mit dem Kirchenamt der EKD zusammen.

Im Geist der Ökumene pflegt das Landespfarramt insbesondere auch gute Arbeitsbeziehungen zur katholischen Polizeiseelsorge.

§ 4

Die im Landespfarramt tätigen Pfarrer und Pfarrerinnen üben ihr Amt nach den Ordnungen der Evangelischen Kirche von Westfalen aus. Sie vertreten sich gegenseitig gemäß Absprache und unterstehen der Dienst- und Fachaufsicht des Landeskirchenamtes.

Die Pfarrer und Pfarrerinnen treffen sich regelmäßig, mindestens vierteljährlich, zu Dienstbesprechungen, die der gegenseitigen Information, dem Erfahrungsaustausch sowie gemeinsamer Beratung und Planung dienen. Dabei ist die Verteilung und Erledigung zusätzlich anfallender Aufgaben im Rahmen der bestehenden Dienstweisungen abzusprechen.

§ 5

Die Geschäftsführung des Landespfarramtes und Leitung der zentralen Geschäftsstelle wird einem hauptamtlichen Polizeipfarrer oder einer hauptamtlichen Polizeipfarrerin durch die Kirchenleitung übertragen. Die Vertretung in der Geschäftsführung wird zwischen den hauptamtlichen Polizeipfarrern und -pfarrerinnen im Einvernehmen mit dem Landeskirchenamt abgesprochen und geregelt.

Zu den Aufgaben der Geschäftsführung gehören insbesondere:

- a) Organisation der Geschäftsstelle
- b) Durchführung und Überwachung des Haushaltsplanes

- c) Personalverwaltung, wie z. B. Urlaubspläne, Krankmeldungen, Vertretungsregelungen, Personalentscheidungen für Angestellte, Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung
- d) Koordination der organisatorischen Maßnahmen für die Planung, Durchführung und Abrechnung der Tagungsarbeit
- e) Einberufung und Leitung der Dienstbesprechungen der hauptamtlichen Polizeipfarrer und -pfarrerinnen und Durchführung der gemeinsamen Beschlüsse
- f) Sicherstellung des Informationsflusses zwischen den Beteiligten
- g) Erstellung des Jahresarbeitsberichtes des Landespfarramtes
- h) Vertretung des Kirchlichen Dienstes in Polizei und Zoll gegenüber Kirche und Öffentlichkeit, sofern nicht im Einzelfall gem. § 4 anders abgesprochen
- i) Geschäftsführung für den Ausschuß für den Kirchlichen Dienst in Polizei und Zoll.

Einzelne Aufgaben der Geschäftsführung kann das Landeskirchenamt auf Vorschlag oder nach Anhörung der Beteiligten auch anderen hauptamtlichen Polizeipfarrern oder -pfarrerinnen übertragen.

Das Landespfarramt ist mit seiner Buchhaltung und weiteren Verwaltungsangelegenheiten der Kassengemeinschaft Haus Villigst angeschlossen.

§ 6

In den Kirchenkreisen werden die hauptamtlichen Polizeipfarrer und -pfarrerinnen des Landespfarramtes durch die nebenamtlichen Polizeipfarrer und -pfarrerinnen unterstützt.

Die nebenamtlichen Polizeipfarrer und -pfarrerinnen werden durch die Kreissynodalvorstände berufen und vom Landeskirchenamt bestätigt.

Sie haben insbesondere die Aufgabe, in ihrem Zuständigkeitsbereich

- persönliche Seelsorge für Beamte und Beamtinnen sowie deren Familien, bei Bedarf auch an Opfern und Tätern wie auch deren Familien auszuüben
- Gottesdienste mit Beamten, Beamtinnen und ihren Familienangehörigen zu feiern und besonders erbetene Amtshandlungen vorzunehmen
- berufsethische Fragen im Rahmen von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen der Polizei zu erörtern
- den Kontakt zu den örtlichen Leitern und Führungskräften zu pflegen.

Wo dies gewünscht wird, sollen sie auch Bildungswochen für Polizeibeamte und -beamtinnen in Abstimmung mit dem Landespfarramt durchführen.

Sie nehmen regelmäßig an den Tagungen des Konvents der nebenamtlichen Polizeipfarrer in der EKvW teil. Sie sollen der Kreissynode regelmäßig über ihre Arbeit berichten.

Sofern die polizeilichen Zuständigkeitsgrenzen nicht mit den Grenzen der Kirchenkreise übereinstimmen, ist der Kirchenkreis zuständig, in dessen Bereich die Polizeidienststelle ihren Sitz hat.

Die nebenamtlichen Polizeiseelsorger und -seelsorgerinnen unterstehen in diesem besonderen Auftrag der Dienstaufsicht des Superintendenten und der Fachaufsicht des Landeskirchenamtes.

§ 7

Die Kirchenleitung beruft den Ausschuß für den Kirchlichen Dienst in Polizei und Zoll und bestellt seinen Vorsitzenden/seine Vorsitzende. Der Stellvertreter/die Stellvertreterin des Vorsitzenden/der Vorsitzenden ist aus der Mitte des Ausschusses zu wählen.

Dem Ausschuß sollen Polizeibeamte und -beamtinnen aller Laufbahngruppen und Dienstzweige, Beamte und Beamtinnen des Zolls, nebenamtliche Polizeipfarrer und -pfarrerinnen sowie die hauptamtlichen Polizeipfarrer und -pfarrerinnen und die zuständigen Dezernenten und Dezernentinnen des Landeskirchenamtes angehören.

Der Ausschuß begleitet beratend die Arbeit der Kirchenleitung, des Landeskirchenamtes und des Landespfarramtes für Polizei und Zoll. Dies bezieht sich insbesondere auf

- a) Grundsatzfragen und Richtlinien für die Arbeit des Kirchlichen Dienstes in Polizei und Zoll
- b) Unterstützung der haupt- und nebenamtlichen Polizeipfarrer und -pfarrerinnen
- c) Konzeption und Begleitung der Fort- und Weiterbildung der haupt- und nebenamtlichen Polizeipfarrer und -pfarrerinnen

- d) Bildungswochen und damit zusammenhängende inhaltliche und organisatorische Fragen
- e) Anregungen für besondere Arbeitsvorhaben
- f) Erörterung des Jahresarbeitsberichtes des Landespfarramtes
- g) Erörterung des Haushaltsplanentwurfs des Landespfarramtes
- h) Anhörung bei Stellenbesetzungen.

§ 8

Das Landeskirchenamt kann im Rahmen dieser Ordnung eine Geschäftsordnung für das Landespfarramt für Polizei und Zoll erlassen.

§ 9

Die Ordnung tritt am 1. November 1992 in Kraft.

Bielefeld, 15. Oktober 1992

Evangelische Kirche von Westfalen

Die Kirchenleitung

Kaldewey Demmer

D. Mitteilungen aus der Ökumene

E. Staatliche Gesetze, Anordnungen und Entscheidungen

Mitteilungen

Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens

Entlassung aus dem Pfarrerdienst

Die ehemalige Pastorin Madelaine Strassburg, geb. Löffler, geboren am 26. November 1961 in Panitzsch, zuletzt Inhaberin der Pfarrstelle Nauwalde (Kirchenbezirk Großenhain), ist auf ihren Antrag aus persönlichen Gründen mit Wirkung vom 16. November 1992 an aus dem Dienst als Pastorin der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens entlassen worden.

Die vom Ev.-Luth. Landeskirchenamt Sachsens über ihre am 20. Oktober 1991 vollzogene Ordination ausgestellte Urkunde hat sie an das Landeskirchenamt zurückgegeben.

Dresden, den 16. Dezember 1992

Landeskirchenamt

Im Auftrag:
Schnerrer

Evangelisch-Lutherische Kirche in Thüringen

Verlust der Rechte aus der Ordination

Herr Pfarrer Matthias Stein, O-6101 Sülzfeld, ist mit Wirkung vom 1. Mai 1993 aus dem Dienst der Evang.-Luth. Kirche in Thüringen entlassen worden. Mit der Entlassung aus dem Dienst hat Herr Stein auch die Rechte aus der Ordination verloren.

Der Landeskirchenrat

INHALT

(die mit einem * versehenen nummerierten Stücke sind Originalabdrucke)

A. Evangelische Kirche in Deutschland

- Nr. 17* Arbeitsrechtsregelung über die Gewährung eines kirchlichen Treuegeldes an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst. Vom 25. September 1992. 25
- Nr. 18* Mitteilung über die Berufung in den Unterten Senat des Disziplinarhofes der Evangelischen Kirche in Deutschland. Vom 20./21. November 1992. 26
- Nr. 19* Mitteilung über die Berufung in die Disziplinarkammer der Evangelischen Kirche in Deutschland. Vom 20./21. November 1992. 27

B. Zusammenschlüsse von Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland**Evangelische Kirche der Union**

- Nr. 20* Beschluß 7/92 – Gewährung eines Urlaubsgeldes an Mitarbeiter, die unter die KAVO-Ang. vom 2. April 1992 fallen. Vom 17. Juni 1992. 28
- Nr. 21* Beschluß 8/92 – Gehaltsanhebungen für Mitarbeiter, die unter die KAVO-Ang. vom 2. April 1992 fallen. Vom 17. Juni 1992. 29
- Nr. 22* Beschluß 9/92 – 1. Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Angestellten und Arbeiter/2. Änderung der Eingruppierungsbestimmungen für kirchliche Mitarbeiter. Vom 23. Juli 1992. 29
- Nr. 23* Beschluß 10/92 – Vergütungsregelung Nr. 2 zur KAVO. Vom 23. Juli 1992. 35
- Nr. 24* Beschluß 11/92 – Vergütungsregelung Nr. 3 zur KAVO. Vom 19. August 1992. 40
- Nr. 25* Beschluß 12/92 – Ordnung über Zulagen an kirchliche Mitarbeiter (Zulagenordnung – ZULO). Vom 19. August 1992. 44
- Nr. 26* Beschluß 13/92 – Arbeitsbedingungen an Bildschirmgeräten. Vom 19. August 1992. 44
- Nr. 27* Beschluß 14/92 – Änderung der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung. Vom 10. September 1992. 45
- Nr. 28* Beschluß 15/92 – Sonderzuwendung 1992. Vom 8. Oktober 1992. 46
- Nr. 29* Beschluß 16/92 – Änderung der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung. Vom 8. Oktober 1992. 46
- Nr. 30* Verordnung zur Angleichung des Pfarrerausbildungsrechts. Vom 7. Oktober 1992. 46
- Nr. 31* Beschluß über die Inkraftsetzung der Verordnung zur Angleichung des Kirchenbeamtenrechts vom 2. Oktober 1991 (ABl. EKD 1992 S. 5) für die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg. Vom 2. Dezember 1992. 47

- Nr. 32* Beschluß über die Inkraftsetzung des Kirchengesetzes zur Änderung von Bestimmungen über die Rechtsverhältnisse von Pfarrern und anderen kirchlichen Mitarbeitern bei der Wahl in ein Gesetzgebungsorgan vom 14. Juni 1992 (ABl. EKD S. 373) für die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg und für die Evangelische Kirche von Westfalen. Vom 2. Dezember 1992. 47
- Nr. 33* Beschluß über die Inkraftsetzung des Kirchengesetzes zur Angleichung des Pfarrerdienstrechts der Evangelischen Kirche der Union vom 14. Juni 1992 (ABl. EKD S. 373) für die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg und für die Evangelische Kirche von Westfalen. Vom 2. Dezember 1992. 47

- Nr. 34* Beschluß über die Inkraftsetzung der Verordnung zur Angleichung des Pfarrerausbildungsrechts vom 7. Oktober 1992 für die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg. Vom 2. Dezember 1992. 47

Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen

- Nr. 35 Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG). Vom 9. Dezember 1992. (KABl. S. 195 der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers). 47

C. Aus den Gliedkirchen**Evangelische Landeskirche in Baden**

- Nr. 36 Richtlinien für Kirchenmusik. Vom 25. August 1992. (GVBl. S. 213). 62

Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern

- Nr. 37 Kirchengesetz über die Verwaltungsgerichtsbarkeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (Kirchliches Verwaltungsgerichtsgesetz – KVGG). Vom 9. Dezember 1992. (KABl. S. 372). 67

Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg

- Nr. 38 Kirchengesetz über die vorläufige Regelung der Aufgaben und der Rechtsstellung der Bischöfin oder des Bischofs und der Generalsuperintendentinnen und Generalsuperintendenten in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg (Aufgaben- und Rechtsstellungsgesetz). Vom 7. November 1992. (KABl. S. 176). 77
- Nr. 39 Kirchengesetz über die Evangelische Akademie Berlin-Brandenburg. Vom 7. November 1992. (KABl. S. 178). 79

H 1204 BX

Verlag des Amtsblattes der EKD – Postfach 21 02 20
Herrenhäuser Straße 12 – 3000 Hannover 21

Nr. 40	Ordnung der Evangelischen Akademie Berlin-Brandenburg. Vom 27. November 1992. (KABl. S. 178)	79	
Nr. 41	Kirchengesetz über die Rechtsstellung und Aufgaben der Kreiskirchlichen Verwaltungsämter (Verwaltungsämtergesetz – VÄG). Vom 8. November 1992. (KABl. S. 180).....	81	
	Evangelische Kirche der schlesischen Oberlausitz		
Nr. 42	Kirchengesetz zur 25. Änderung der Kirchenordnung. Vom 11. Oktober 1992. (KABl. S. 2)	84	
	Evangelische Kirche von Westfalen		
Nr. 43	Änderung der Geschäftsordnung der Landessynode der Evangelischen Kirche von Westfalen. Vom 12. November 1992. (KABl. S. 270)	84	
Nr. 44	Ordnung für den Kirchlichen Dienst in Polizei und Zoll. Vom 15. Oktober 1992. (KABl. S. 271)	84	
			D. Mitteilungen aus der Ökumene

			E. Staatliche Gesetze, Anordnungen und Entscheidungen

			Mitteilungen
			86
			Statistische Beilage Nr. 87 zum Amtsblatt der EKD, Heft 2/1993. Kirchengemeinden, Kirchenkreise, Theologiestudierende, Ausbildung zum Pfarrdienst, Pfarrstellen, Theologinnen und Theologen in den Gliedkirchen der EKD in den Jahren 1988, 1989 und 1990.

Herausgegeben von dem Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland in Hannover. Verantwortl. für die Schriftführung: Oberkirchenrat Dr. Dahmann, Herrenhäuser Straße 12, 3000 Hannover 21 (Herrenhausen), Ruf 27 96-4 63. Das »Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland« erscheint monatlich einmal. Bezug durch die Post. Bestellungen direkt beim Verlag.

Preis vierteljährlich 10,- DM – einschl. Mehrwertsteuer –.

Bankkonto: Evangelische Kreditgenossenschaft Hannover Konto-Nr. 0 615 510 (BLZ 250 607 01)
Druck: Scherrerdruck GmbH, Striehlstraße 3, Postfach 54 07, 3000 Hannover 1, Fernruf 1 26 05-0