

# AMTSBLATT

## der Evangelischen Kirche in Deutschland

Heft 2, Jahrgang 1997

Ausgegeben: Hannover, den 15. Februar 1997

### A. Evangelische Kirche in Deutschland

**Nr. 15\* Bekanntmachung des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG).  
Vom 6. November 1996.**

Aufgrund Artikel II Abs. 2 des Ersten Änderungsgesetzes zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG) vom 6. November 1996 (ABl. EKD S. 521) wird nachstehend der Wortlaut des Mitarbeitervertretungsgesetzes in der ab 1. Januar 1997 geltenden Fassung bekanntgegeben.

Die neue Fassung berücksichtigt:

1. das Kirchengesetz in seiner ursprünglichen Fassung vom 6. November 1992 (ABl. EKD S. 445),
2. das Erste Änderungsgesetz zum Kirchengesetz vom 6. November 1996 (ABl. EKD S. 521).

H a n n o v e r, den 20. Dezember 1996

**Evangelische Kirche in Deutschland**

– Kirchenamt –

v. C a m p e n h a u s e n

Präsident

**Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen  
in der Evangelischen Kirche in Deutschland  
(Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG)  
in der Fassung vom 6. November 1996**

#### Inhaltsverzeichnis

##### Präambel

##### I. Abschnitt

Allgemeine Bedingungen

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

##### II. Abschnitt

Bildung und Zusammensetzung  
der Mitarbeitervertretung

- § 5 Mitarbeitervertretungen

- § 6 Gesamtmitarbeitervertretungen
- § 7 Neubildung von Mitarbeitervertretungen
- § 8 Zusammensetzung

##### III. Abschnitt

Wahl der Mitarbeitervertretung

- § 9 Wahlberechtigung
- § 10 Wählbarkeit
- § 11 Wahlverfahren
- § 12 Vertretung der Berufsgruppen und Arbeitsbereiche
- § 13 Wahlschutz, Wahlkosten
- § 14 Anfechtung der Wahl

##### IV. Abschnitt

Amtszeit

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

##### V. Abschnitt

Rechtsstellung der Mitglieder  
der Mitarbeitervertretung

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

##### VI. Abschnitt

Geschäftsführung

- § 23 Vorsitz, Ausschüsse
- § 24 Sitzungen
- § 25 Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung
- § 26 Beschlußfassung
- § 27 Sitzungsniederschrift
- § 28 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz

- § 29 Geschäftsordnung  
 § 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

### VII. Abschnitt

#### Mitarbeiterversammlung

- § 31 Mitarbeiterversammlung  
 § 32 Aufgaben

### VIII. Abschnitt

#### Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

- § 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit  
 § 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung  
 § 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung  
 § 36 Dienstvereinbarungen  
 § 37 Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung  
 § 38 Mitbestimmung  
 § 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten  
 § 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten  
 § 41 Eingeschränkte Mitbestimmung  
 § 42 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen  
 § 43 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen  
 § 44 Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten  
 § 45 Mitberatung  
 § 46 Fälle der Mitberatung  
 § 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung  
 § 48 Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

### IX. Abschnitt

#### Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen

- § 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden  
 § 50 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen  
 § 51 Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen  
 § 52 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen  
 § 53 Vertrauensmann der Zivildienstleistenden

### X. Abschnitt

#### Gesamtausschuß der Mitarbeitervertretungen

- § 54 Bildung von Gesamtausschüssen  
 § 55 Aufgaben des Gesamtausschusses

### XI. Abschnitt

#### Kirchlicher Rechtsschutz (Schlichtungsstelle, Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland)

- § 56 Rechtsschutz

- § 57 Bildung von Schlichtungsstellen  
 § 58 Bildung und Zusammensetzung der Kammern  
 § 59 Rechtsstellung der Mitglieder der Schlichtungsstelle  
 § 60 Zuständigkeit der Schlichtungsstelle  
 § 61 Durchführung der Schlichtung  
 § 62 Verfahrensordnung  
 § 63 Rechtsmittel

### XII. Abschnitt

#### Inkrafttreten, Schlußbestimmungen

- § 64 Inkrafttreten  
 § 65 Übernahmebestimmungen  
 § 66 Übergangsbestimmungen  
 § 67 (gestrichen)

### Präambel

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

### I. Abschnitt

#### Allgemeine Bestimmungen

#### § 1

#### Grundsatz

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

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

#### § 2

#### Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind alle in öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigten einer Dienststelle, soweit die Beschäftigung oder Ausbildung nicht überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder ihrer Erziehung dient.

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

(3) Personen, die aufgrund von Gestellungsverträgen beschäftigt sind, gelten als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Kirchengesetzes; ihre rechtlichen Beziehungen zu der entsendenden Stelle bleiben unberührt. An-

gehörige von kirchlichen oder diakonischen Dienst- und Lebensgemeinschaften, die aufgrund von Gestellungsverträgen in Dienststellen (§ 3) arbeiten, sind Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen dieser Dienststellen, soweit sich aus den Ordnungen der Dienst- und Lebensgemeinschaften nichts anderes ergibt.

### § 3

#### Dienststellen

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

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

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

(4) Bei Streitigkeiten darüber, ob ein Teil einer Körperschaft, Anstalt, Stiftung oder eines Werks sowie einer Einrichtung der Diakonie als Dienststelle gilt, kann die Schlichtungsstelle angerufen werden, die das Einvernehmen zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung ersetzen kann.

### § 4

#### Dienststellenleitungen

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

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

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

## II. Abschnitt

### Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

### § 5

#### Mitarbeitervertretungen

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

stens fünf beträgt, von denen mindestens drei wählbar sind, sind Mitarbeitervertretungen zu bilden. Das gliedkirchliche Recht kann bestimmen, daß für einzelne Gruppen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gesonderte Mitarbeitervertretungen zu bilden sind.

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

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

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

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

(6) Bei Streitigkeiten über die Bildung von Mitarbeitervertretungen kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

### § 6

#### Gesamtmitarbeitervertretungen

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

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

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

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

(5) Die nach den §§ 49 bis 53 Gewählten haben das Recht, an den Sitzungen der Gesamtmitarbeitervertretung teilzunehmen wie an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung. Bestehen mehrere Interessenvertretungen gleicher

Mitarbeitergruppen, wählen sie aus ihrer Mitte eine Person für die Teilnahme und regeln die Vertretung.

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

### § 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 Wahlberechtigten 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 – 15 Wahlberechtigten aus einer Person,
- 16 – 50 Wahlberechtigten aus drei Mitgliedern,
- 51 – 150 Wahlberechtigten aus fünf Mitgliedern,
- 151 – 300 Wahlberechtigten aus sieben Mitgliedern,
- 301 – 600 Wahlberechtigten aus neun Mitgliedern,
- 601 – 1000 Wahlberechtigten aus elf Mitgliedern,
- 1001 – 1500 Wahlberechtigten aus dreizehn Mitgliedern,
- 1501 – 2000 Wahlberechtigten aus fünfzehn Mitgliedern.

Bei Dienststellen mit mehr als 2000 Wahlberechtigten erhöht sich die Zahl der Mitglieder für je angefangene 1000 Wahlberechtigte um zwei weitere Mitglieder.

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

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

## III. Abschnitt

### Wahl der Mitarbeitervertretung

#### § 9

##### Wahlberechtigung

(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und seit mindestens drei Monaten der Dienststelle angehören.

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

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

#### § 10

##### Wählbarkeit

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

a) der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören  
und

b) Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist; eine anderweitige Regelung bleibt den Gliedkirchen unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten vorbehalten.

(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die

a) am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beurlaubt sind,

b) zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden,

c) als Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in das kirchengemeindliche Leitungsorgan gewählt worden sind.

#### § 11

##### Wahlverfahren

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung werden in gleicher, freier, geheimer und unmittelbarer Wahl gemeinsam und nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) gewählt. Die Wahlberechtigten haben das Recht, Wahlvorschläge zu machen. Für Dienststellen mit in der Regel nicht mehr als 50 Wahlberechtigten soll ein vereinfachtes Wahlverfahren vorgesehen werden.

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

#### § 12

##### Vertretung der Berufsgruppen und Arbeitsbereiche

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

#### § 13

##### Wahlschutz, Wahlkosten

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

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

(3) Die Kündigung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlbewerbers oder einer Wahlbewerberin, vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages an nur zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Satz 1 gilt für eine Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses entsprechend. Die außerordentliche Kündigung bedarf der

Zustimmung der Mitarbeitervertretung. § 38 Absätze 3 bis 5 gelten mit der Maßgabe entsprechend, daß die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann. Der besondere Kündigungsschutz nach Satz 1 gilt nicht für Mitglieder eines Wahlvorstandes, die durch Entscheidung der Schlichtungsstelle abberufen worden sind.

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

#### § 14

##### Anfechtung der Wahl

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

(2) Stellt die Schlichtungsstelle fest, daß durch den Verstoß das Wahlergebnis beeinflusst oder geändert werden konnte, so hat sie das Wahlergebnis für ungültig zu erklären und die Wiederholung der Wahl anzuordnen. § 16 Absatz 2 gilt entsprechend.

#### IV. Abschnitt

##### Amtszeit

#### § 15

##### Amtszeit

(1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.

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

(3) Findet außerhalb der allgemeinen Wahlzeit eine Mitarbeitervertretungswahl statt, so ist unabhängig von der Amtszeit der Mitarbeitervertretung in der nächsten allgemeinen Wahlzeit erneut zu wählen, es sei denn, die Mitarbeitervertretung ist am 30. April des Wahljahres noch nicht ein Jahr im Amt.

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

#### § 16

##### Neuwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit

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

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

c) die Mitarbeitervertretung nach § 17 aufgelöst worden ist.

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

(2) In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die Neu- oder Nachwahl einzuleiten. Bis zum Abschluß der Neuwahl nehmen im Falle des Absatzes 1 Buchstabe a die verbliebenen Mitglieder der Mitarbeitervertretung deren Aufgaben wahr, soweit ihre Zahl mindestens drei Mitglieder umfaßt; in den übrigen Fällen nimmt der Wahlvorstand die Aufgaben der Mitarbeitervertretung bis zum Abschluß der Neuwahl, längstens aber für einen Zeitraum von sechs Monaten wahr, soweit nicht die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt wird.

#### § 17

##### Ausschluß eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung

Auf schriftlichen Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten, der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung kann die Schlichtungsstelle den Ausschluß eines Mitgliedes der Mitarbeitervertretung oder die Auflösung der Mitarbeitervertretung wegen groben Mißbrauchs von Befugnissen oder wegen grober Verletzung von Pflichten beschließen, die sich aus diesem Gesetz ergeben.

#### § 18

##### Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch

- a) Ablauf der Amtszeit,
- b) Niederlegung des Amtes,
- c) Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
- d) Ausscheiden aus der Dienststelle,
- e) Verlust der Wählbarkeit,
- f) Beschluß der Schlichtungsstelle nach § 17.

(2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht,

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

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

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

(5) Bei Beendigung der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen alle in ihrem Besitz befindlichen Unterlagen, die sie in ihrer Eigenschaft als Mitglied der Mitarbeitervertretung erhalten haben, der Mitarbeitervertretung auszuhändigen. Besteht

die Mitarbeitervertretung nach § 8 Absatz 1 aus einer Person, sind die Unterlagen der neuen Mitarbeitervertretung auszuhändigen.

### V. Abschnitt

#### Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

##### § 19

#### Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung

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

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

(3) Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die ihnen für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln, die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von insgesamt vier Wochen während einer Amtszeit zu gewähren. Über die Aufteilung des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen auf die einzelnen Mitglieder kann eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. Die Dienststellenleitung kann die Arbeitsbefreiung versagen, wenn dienstliche Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt worden sind.

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

##### § 20

#### Freistellung von der Arbeit

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

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

151 – 300 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen 1 Mitglied der Mitarbeitervertretung,

301 – 600 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen 2 Mitglieder der Mitarbeitervertretung,

601 – 1000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen 4 Mitglieder der Mitarbeitervertretung,

mehr als insgesamt 1000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen je angefangene 500 ein weiteres Mitglied der Mitarbeitervertretung

jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freizustellen. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 10 Stunden werden bei der Ermittlung der Zahlenwerte nach Satz 1 nur mit ihrem Anteil an der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt. Satz 1 gilt nicht für die Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung (§ 6) sowie des Gesamtausschusses (§ 54).

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

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

(5) Bei Streitigkeiten über die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

##### § 21

#### Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

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

(2) Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung darf nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder der Zustimmung des Ersatzmitgliedes, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht. Die Sätze 1 und 2 gelten für einen Zeitraum von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit entsprechend, es sei denn, daß die Amtszeit durch eine Entscheidung der Schlichtungsstelle nach § 17 beendet wurde. § 38 Absätze 3 und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, daß die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann.

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

##### § 22

#### Schweigepflicht

(1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Kirchengesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind verpflichtet, über die ihnen dabei bekanntgewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. Diese Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung oder aus dem Dienst- oder Arbeitsver-

hältnis. In Personalangelegenheiten gilt dies gegenüber den Betroffenen, bis das formale Beteiligungsverfahren in den Fällen der Mitberatung oder Mitbestimmung begonnen hat, insbesondere bis der Mitarbeitervertretung ein Antrag auf Zustimmung zu einer Maßnahme vorliegt. Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf die Verhandlungsführung und das Verhalten der an der Sitzung Teilnehmenden.

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

(3) Bei Streitigkeiten über die Schweigepflicht kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

## VI. Abschnitt

### Geschäftsführung

#### § 23

##### Vorsitz, Ausschüsse

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

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

(3) Die Mitarbeitervertretung kann die Bildung von Ausschüssen beschließen, denen jeweils mindestens drei Mitglieder der Mitarbeitervertretung angehören müssen, und den Ausschüssen Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen; 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.

#### § 24

##### Sitzungen

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

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

(3) Der oder die Vorsitzende hat eine Sitzung einzuberufen und einen Gegenstand auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies ein Viertel der Mitglieder der Mitarbeiter-

vertretung oder die Dienststellenleitung beantragt. Dies gilt auch bei Angelegenheiten, die Schwerbehinderte oder jugendliche Beschäftigte betreffen, wenn die Vertrauensperson der Schwerbehinderten oder die Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden dies beantragen und die Behandlung des Gegenstandes keinen Aufschub duldet. Daneben ist eine Sitzung nach Satz 2 auf Antrag des Vertrauensmannes der Zivildienstleistenden einzuberufen.

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

#### § 25

##### Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung

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

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

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

#### § 26

##### Beschlußfassung

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

(2) Die Mitarbeitervertretung faßt ihre Beschlüsse mit der Mehrheit der bei der Abstimmung anwesenden Mitglieder. Die Mitarbeitervertretung kann in ihrer Geschäftsordnung bestimmen, daß Beschlüsse im Umlaufverfahren oder durch fernmündliche Absprachen gefaßt werden können, sofern dabei Einstimmigkeit erzielt wird. Beschlüsse nach Satz 2 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten.

(3) An der Beratung und Beschlußfassung dürfen Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht teilnehmen, wenn der Beschluß

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

b) einer von ihnen kraft Gesetzes oder Vollmacht vertretenen natürlichen oder juristischen Person

einen Vor- oder Nachteil bringen kann.

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

#### § 27

##### Sitzungsniederschrift

(1) Über jede Sitzung der Mitarbeitervertretung ist eine Niederschrift anzufertigen, die mindestens die Namen der An- oder Abwesenden, die Tagesordnung, die gefaßten Beschlüsse, die Wahlergebnisse und die jeweiligen Stimmenverhältnisse enthalten muß. Die Niederschrift ist von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung und einem

weiteren Mitglied der Mitarbeitervertretung zu unterzeichnen.

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

#### § 28

##### Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz

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

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

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

(4) Bei Streitigkeiten über die Einrichtung oder Durchführung von Sprechstunden oder das Aufsuchen am Arbeitsplatz kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

#### § 29

##### Geschäftsordnung

Einzelheiten der Geschäftsführung kann die Mitarbeitervertretung in einer Geschäftsordnung regeln.

#### § 30

##### Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

(1) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung hat die Dienststelle im erforderlichen Umfang Räume, sachliche Mittel und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.

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

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

(4) Reisen der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die für ihre Tätigkeit notwendig sind, gelten als Dienstreisen. Die Genehmigung dieser Reisen und die Erstattung der Reisekosten erfolgen nach den für die Dienststelle geltenden Bestimmungen. Erstattet werden Reisekosten in Höhe der Reisekostenstufe B, ersatzweise die Reisekosten, die Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nach Vergütungsgruppe IV b zustehen.

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

(6) Bei Streitigkeiten über den Sachbedarf, die Kosten der Geschäftsführung und die Genehmigung von Dienstreisen kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

## VII. Abschnitt

### Mitarbeiterversammlung

#### § 31

### Mitarbeiterversammlung

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

(2) Die Mitarbeitervertretung hat mindestens einmal im Jahr eine ordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Weiterhin ist der oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung berechtigt und auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung verpflichtet, eine außerordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

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

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

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

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

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

#### § 32

##### Aufgaben

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



(2) Die Mitarbeiterversammlung wählt den Wahlvorstand.

### VIII. Abschnitt

#### Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

##### § 33

##### Grundsätze für die Zusammenarbeit

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

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

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

##### § 34

##### Informationsrechte der Mitarbeitervertretung

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

(2) Der Mitarbeitervertretung sind die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. Bei Einstellungen werden der Mitarbeitervertretung auf Verlangen sämtliche Bewerbungen vorgelegt; Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können hierüber eine Dienstvereinbarung abschließen.

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

(4) Bei Streitigkeiten über die Informationsrechte der Mitarbeitervertretung kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

##### § 35

##### Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

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

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

(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere

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

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

##### § 36

##### Dienstvereinbarungen

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

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

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

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

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

(6) Bei Streitigkeiten über die Auslegung von Dienstvereinbarungen kann die Schlichtungsstelle angerufen werden. Bei Streitigkeiten über den Abschluß von Dienstvereinbarungen kann die Schlichtungsstelle auf Antrag der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung einen Vermittlungsvorschlag unterbreiten.

### § 37

#### Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung

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

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

### § 38

#### Mitbestimmung

(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder durch die Schlichtungsstelle ersetzt worden ist. Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist.

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

(3) Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen die Zustimmung schriftlich verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen abkürzen. Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. Die Dienststellenleitung kann im Einzelfall die Frist auf Antrag der Mitarbeitervertretung verlängern. Die Mitarbeitervertretung hat eine Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen.

(4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zustande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluß der Erörterung oder nach Eingang der schriftlichen Weigerung die Schlichtungsstelle anrufen.

(5) Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Vorläufige Regelungen dürfen die Durchführung einer anderen endgültigen Entscheidung nicht hindern. Die Dienststellenleitung hat der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte vorläufige Maßnahme mitzuteilen, zu begründen und unverzüglich das Verfahren der Absätze 1 und 2 einzuleiten oder fortzusetzen.

### § 39

#### Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht

- a) Inhalt und Verwendung von Personalfragebogen und sonstigen Fragebogen zur Erhebung personenbezogener Daten, soweit nicht eine gesetzliche Regelung besteht,
- b) Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen für die Dienststelle,
- c) Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie die Teilnehmersauswahl,
- d) Auswahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen.

### § 40

#### Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht

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

## § 41

## Eingeschränkte Mitbestimmung

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

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

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

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

## § 42

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

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

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

## § 43

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

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

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

## § 44

Ausnahmen von der Beteiligung  
in Personalangelegenheiten

Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten der Personen nach § 4 findet nicht statt mit Ausnahme der von der Mitarbeitervertretung nach Gesetz oder Satzung in leitende Organe entsandten Mitglieder. Daneben findet keine Beteiligung in den Personalangelegenheiten der Personen statt, die im pfarramtlichen Dienst und in der Ausbildung oder

Vorbereitung dazu stehen; gleiches gilt für die Personalangelegenheiten der Lehrenden an kirchlichen Hochschulen oder Fachhochschulen. Die Gliedkirchen können Näheres bestimmen.

## § 45

## Mitberatung

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

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

## § 46

## Fälle der Mitberatung

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht

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

## § 47

## Initiativrecht der Mitarbeitervertretung

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

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

## § 48

## Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

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

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

## IX. Abschnitt

## Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen

## § 49

## Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden

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

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

## Gewählt werden

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

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

(2) Die Amtszeit beträgt zwei Jahre.

(3) Beantragt ein Mitglied der Vertretung spätestens einen Monat vor Beendigung seines Ausbildungsverhältnisses für den Fall des erfolgreichen Abschlusses seiner Ausbildung schriftlich die Weiterbeschäftigung, so bedarf die Ablehnung des Antrages durch die Dienststellenleitung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, wenn die Dienststelle gleichzeitig weitere Auszubildende weiterbeschäftigt. Die Zustimmung kann nur verweigert werden, wenn der durch Tatsachen begründete Verdacht besteht, daß die Ablehnung der Weiterbeschäftigung wegen der Tätigkeit als Mitglied der Vertretung erfolgt. Verweigert die Mitarbeitervertretung die Zustimmung, so kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen die Schlichtungsstelle anrufen.

(4) Für Mitglieder der Vertretung nach Absatz 1 gelten, soweit in den Absätzen 1 bis 3 nichts anderes bestimmt ist,

die §§ 11, 13, 14, 15 Absätze 2 bis 4 und §§ 16 bis 22 entsprechend.

#### § 50

##### Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

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

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

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

(4) Für die Wählbarkeit gilt § 10 entsprechend.

#### § 51

##### Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) Die Vertrauensperson hat die Eingliederung schwerbehinderter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in die Dienststelle zu fördern, ihre Interessen in der Dienststelle zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen. Sie hat vor allem

- a) darüber zu wachen, daß die zugunsten der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Dienststelle geltenden Rechtsvorschriften, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen eingehalten werden,
- b) Maßnahmen, die den schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienen, bei den zuständigen Stellen zu beantragen,
- c) Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststellenleitung auf Erledigung hinzuwirken, wobei sie die Schwerbehinderten über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten hat.

(2) In Dienststellen mit in der Regel mindestens 300 schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Vertrauensperson nach Unterrichtung der Dienststellenleitung die mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Person zu bestimmten Aufgaben heranziehen.

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

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

(5) Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. Erachtet sie einen Beschluß der Mitarbeitervertretung als erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, so ist auf ihren Antrag der Beschluß auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlußfassung an auszusetzen.

Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge.

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

#### § 52

##### Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

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

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

#### § 53

##### Vertrauensmann der Zivildienstleistenden

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

### X. Abschnitt

#### Gesamtausschuß der Mitarbeitervertretungen

#### § 54

##### Bildung von Gesamtausschüssen

(1) Die Gliedkirchen können in ihren Regelungen vorsehen, daß für den Bereich einer Gliedkirche, des jeweiligen Diakonischen Werks oder für beide Bereiche gemeinsam ein Gesamtausschuß der Mitarbeitervertretungen im kirchlichen und diakonischen Bereich gebildet wird. Einzelheiten über Aufgaben, Bildung und Zusammensetzung des Gesamtausschusses regeln die Gliedkirchen.

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

#### § 55

##### Aufgaben des Gesamtausschusses

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

- a) Beratung, Unterstützung und Information der Mitarbeitervertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten,
- b) Förderung des Informations- und Erfahrungsaustauschs zwischen den Mitarbeitervertretungen sowie Förderung der Fortbildung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen,
- c) Erörterung arbeits-, dienst- und mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen von grundsätzlicher Bedeutung, sofern hierfür nicht andere Stellen zuständig sind.

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

## XI. Abschnitt

Kirchlicher Rechtsschutz  
(Schlichtungsstelle, Verwaltungsgericht  
für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten  
der Evangelischen Kirche in Deutschland)

### § 56

#### Rechtsschutz

Zu gerichtlichen Entscheidungen sind die Schlichtungsstellen in erster Instanz und in zweiter Instanz das Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland berufen.

### § 57

#### Bildung von Schlichtungsstellen

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

(2) Durch Vereinbarungen mit Institutionen außerhalb des Geltungsbereichs dieses Kirchengesetzes kann bestimmt werden, daß eine Schlichtungsstelle für diese Institutionen zuständig ist, sofern die Institutionen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes für ihren Bereich anwenden.

### § 58

#### Bildung und Zusammensetzung der Kammern

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

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

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

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

(5) Einzelheiten bestimmen der Rat für die Evangelische Kirche in Deutschland sowie die Gliedkirchen für ihre Bezirke.

### § 59

#### Rechtsstellung der Mitglieder der Schlichtungsstelle

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

(2) Die Amtszeit der Mitglieder der Schlichtungsstelle beträgt fünf Jahre. Solange eine neue Besetzung nicht erfolgt ist, bleiben die bisherigen Mitglieder im Amt.

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

### § 60

#### Zuständigkeit der Schlichtungsstelle

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

(2) In den Fällen, in denen die Schlichtungsstelle wegen des Abschlusses von Dienstvereinbarungen angerufen wird (§ 36), kann die Schlichtungsstelle nur einen Vermittlungsvorschlag unterbreiten.

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

(4) In den Fällen, die einem eingeschränkten Mitbestimmungsrecht unterliegen (§§ 42 und 43), hat die Schlichtungsstelle lediglich zu prüfen und festzustellen, ob für die Mitarbeitervertretung ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 vorliegt. Stellt die Schlichtungsstelle fest, daß für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung vorliegt, gilt die Zustimmung der Mitarbeitervertretung als ersetzt. In den Fällen des § 42 entscheidet die Schlichtungsstelle abschließend.

(5) In den Fällen der Mitbestimmung (§§ 39 und 40) entscheidet die Schlichtungsstelle über die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Die Entscheidung der Schlichtungsstelle muß sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften sowie im Rahmen der Anträge von Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung halten.

(6) In den Fällen der Nichteinigung über Initiativen der Mitarbeitervertretung (§ 47 Absatz 2) stellt die Schlichtungsstelle fest, ob die Weigerung der Dienststellenleitung, die von der Mitarbeitervertretung beantragte Maßnahme zu vollziehen, rechtswidrig ist. Die Dienststellenleitung hat erneut unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung der Schlichtungsstelle über den Antrag der Mitarbeitervertretung zu entscheiden.

(7) Die Entscheidung der Schlichtungsstelle ist verbindlich. Die Gliedkirchen können bestimmen, daß ein Aufsichtsorgan die Entscheidung der Schlichtungsstelle auch durch Ersatzvornahme durchsetzen kann, sofern die Dienststellenleitung die Umsetzung der Entscheidung verweigert.

### § 61

#### Durchführung der Schlichtung

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

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

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

(4) Die Beteiligten können zu ihrem Beistand jeweils eine Person hinzuziehen, die Mitglied einer Kirche sein muß, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angehört. Die Übernahme der hierdurch entstehenden Kosten ist zuvor bei der Dienststellenleitung zu beantragen. Im Streitfall entscheidet der oder die Vorsitzende der Kammer.

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

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

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

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

(9) Für das Verfahren werden Gerichtskosten nicht erhoben. Die außergerichtlichen Kosten, die zur Rechtsverfolgung und Rechtsverteidigung notwendig waren, trägt die Dienststellenleitung. Über die Notwendigkeit entscheidet im Zweifelsfall der oder die Vorsitzende der Kammer abschließend.

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

#### § 62

##### Verfahrensordnung

Im übrigen sind für das Verfahren vor der Schlichtungsstelle die Vorschriften der Verwaltungsgerichtsordnung der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung entsprechend anzuwenden. Die Vorschriften über Zwangsmaßnahmen sind nicht anwendbar.

#### § 63

##### Rechtsmittel

(1) Das Rechtsmittel der Beschwerde ist gegeben gegen Beschlüsse der Schlichtungsstelle

- a) darüber, ob eine Maßnahme im Einzelfall der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegt,
- b) darüber, welche Rechte und Pflichten den Beteiligten im Einzelfall aus der Mitberatung oder Mitbestimmung erwachsen,
- c) über Zuständigkeit, Geschäftsführung und Rechtsstellung der Mitarbeitervertretung,
- d) in Angelegenheiten der eingeschränkten Mitbestimmung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen (§ 43),
- e) über Wahlberechtigung und Wählbarkeit,
- f) aufgrund einer Anfechtung der Wahl,
- g) über Bestehen oder Nichtbestehen von Dienstvereinbarungen,
- h) bei grundsätzlicher Bedeutung von Rechtsfragen.

(2) Zuständig ist das Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland.

(3) Das Rechtsmittel ist innerhalb eines Monats nach Zustellung des Beschlusses der Schlichtungsstelle schriftlich einzulegen.

## XII. Abschnitt

### Inkrafttreten, Schlußbestimmungen

#### § 64

##### Inkrafttreten\*)

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

(2) Gleichzeitig tritt das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen bei den Dienststellen der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 5. Oktober 1972 (ABl. EKD S. 670) in der Fassung des Änderungsgesetzes vom 8. November 1985 (ABl. EKD S. 426) außer Kraft. Soweit in weitergeltenden Bestimmungen auf nach Satz 1 aufgehobene Bestimmungen verwiesen ist, treten die Vorschriften dieses Kirchengesetzes an deren Stelle.

(3) Dieses Kirchengesetz tritt mit Wirkung für die Gliedkirchen in Kraft, wenn alle Gliedkirchen ihr Einverständnis erklärt haben. Jede Gliedkirche kann es für ihren Bereich zu einem früheren Zeitpunkt in Geltung setzen.

#### § 65

##### Übernahmebestimmungen

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

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

\*) Gesetzesfassung vom 6. November 1992; die geänderte Fassung tritt gem. Art. II Abs. 3 des Änderungsgesetzes vom 6. November 1996 mit Wirkung vom 1. Januar 1997 in Kraft.



## § 66

## Übergangsbestimmungen

(1) Die ersten allgemeinen Mitarbeitervertretungswahlen im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes nach § 15 finden im Zeitraum vom 1. Januar bis 30. April 1994 statt.

(2) Bestehende Mitarbeitervertretungen bleiben bis zum Abschluß ihrer Wahlperiode im Amt, soweit sie bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes noch nicht länger als ein Jahr im Amt sind. In allen anderen Dienststellen sind in der ersten allgemeinen Wahlzeit Mitarbeitervertretungen zu wählen. Die Arbeitsgemeinschaften, Gesamtmitarbeitervertretungen und Schlichtungsstellen arbeiten auf den bisherigen Rechtsgrundlagen weiter, bis die erforderlichen gliedkirchlichen Regelungen getroffen worden sind.

## § 67

– gestrichen –

**Nr. 16\* Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Arbeitsrechtsregelung über die Zulage an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ballungsräumen.**

Vom 10. Oktober 1996.

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

Die Arbeitsrechtsregelung über die Zulage an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ballungsräumen vom 1. Juli 1991 i. d. F. vom 26. Oktober 1995 wird wie folgt geändert:

In § 5 wird die Zahl »1996« durch die Zahl »1997« ersetzt.

Die Arbeitsrechtsregelung tritt am 10. Oktober 1996 in Kraft.

Frankfurt/Main, den 10. Oktober 1996

**Arbeitsrechtliche Kommission  
der Evangelischen Kirche in Deutschland**

R a i t h

(Vorsitzender)

**Nr. 17\* Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Arbeitsrechtsregelung zur Anpassung des Arbeitsrechts für die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Gebiet des ehemaligen Bundes der Evangelischen Kirchen und seines Diakonischen Werkes (Anpassungs-Arbeitsrechtsregelung).**

Vom 10. Oktober 1996.

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

Die Arbeitsrechtsregelung zur Anpassung des Arbeitsrechts für die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Gebiet des ehemaligen Bundes der Evangelischen Kirchen und seines

Diakonischen Werkes (Anpassungs-Arbeitsrechtsregelung) vom 1. Januar 1996 i. d. F. vom 17. Januar 1996 wird wie folgt geändert:

a) In § 3 Abs. 1 wird die Zahl »84« durch die Zahl »85« ersetzt.

b) Es wird folgender neuer § 5 b eingefügt:

»§ 5 b

**Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

Die Mitarbeiter/innen haben Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung, die der Arbeitgeber durch Versicherung bei einer Zusatzversorgungskasse oder bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) in entsprechender Anwendung des Tarifvertrages zur Einführung der Zusatzversorgung im Tarifgebiet Ost (TV EZV-O) in seiner jeweils geltenden Fassung sicherstellt, sofern sich aus der Ruhegeldordnung »Ordnung über die Kirchliche Altersversorgung (KAV)« vom 9. Juli 1994 in ihrer jeweils geltenden Fassung nichts anderes ergibt.

Die Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 1997 in Kraft. Abweichend hiervon tritt Buchstabe a) am 1. September 1997 in Kraft.

Frankfurt/Main, den 10. Oktober 1996

**Arbeitsrechtliche Kommission  
der Evangelischen Kirche in Deutschland**

R a i t h

(Vorsitzender)

**Nr. 18\* Arbeitsrechtsregelung zur Anwendung des § 1 Nr. 1 und 3 des 73. Tarifvertrages zur Änderung des Bundesangestelltentarifvertrages vom 17. Juli 1996 und des § 1 Nr. 1 und 7 des Änderungstarifvertrages Nr. 8 zum Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts – manteltarifliche Vorschriften – (BAT-O) vom 17. Juli 1996.**

Vom 10. Oktober 1996.

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

(1) § 1 Nr. 1 und 3 des 73. Tarifvertrages zur Änderung des Bundesangestelltentarifvertrages vom 17. Juli 1996 findet gem. § 4 Abs. 1 DVO.EKD ab dem 1. Januar 1997 auf die Dienstverhältnisse der im § 1 DVO.EKD genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anwendung.

(2) § 1 Nr. 1 und 7 des Änderungstarifvertrages Nr. 8 zum Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts – manteltarifliche Vorschriften – (BAT-O) vom 17. Juli 1996 findet gem. § 2 Abs. 2 der Arbeitsrechtsregelung zur Anpassung des Arbeitsrechts für die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Gebiet des ehemaligen Bundes der Evangelischen Kirche und seines Diakonischen Werkes für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Rechtsverhältnissen nach § 1 der Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland, sofern das Arbeitsverhältnis in dem in Art. 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet begründet ist, ab dem 1. Januar 1997 Anwendung.



Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung vom 10. Oktober 1996 in Kraft.

Frankfurt/Main, den 10. Oktober 1996

**Arbeitsrechtliche Kommission  
der Evangelischen Kirche in Deutschland**

R a i t h  
(Vorsitzender)

**Nr. 19\* 9. Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 23. Mai 1996 (ABl. EKD S. 429); hier: Berichtigung.**

Die Form des Abdrucks von Absatz 1 des § 15 der Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland (DVO.EKD) in obiger Arbeitsrechtsregelung kann zu Mißverständnissen führen. Zur Klarstellung veröffentlichen wir nachstehend § 15 Abs. 1 DVO.EKD in berichtigter Form.

»(1) Eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter erhält auf Antrag Sonderurlaub unter Fortfall der Bezüge bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung, wenn sie/er

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreut oder pflegt oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt oder
- c) selbst anerkannt schwerbehindert ist.

Dienstliche Belange dürfen der Beurlaubung nicht entgegenstehen.«

Hannover, den 15. Januar 1997

**Kirchenamt der EKD**

**Nr. 20\* 10. Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland.**

Vom 10. Oktober 1996.

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

Die Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland (DVO.EKD) vom 19. Dezember 1989 i. d. F. vom 23. Mai 1996 wird wie folgt geändert:

§ 16 erhält folgende Fassung:

»§ 16

Arbeitsbefreiung

(Ergänzung zu und Abweichung von § 52 Abs. 1 BAT)

(1) Über die Anlässe des § 52 Abs. 1 Buchstaben a) – f) BAT hinaus gelten folgende Anlässe als Fälle nach § 616 BGB, in denen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26 BAT) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß freigestellt wird:

- a) Eheschließung 2 Arbeitstage
- b) Tod von Großeltern, Schwiegereltern, Stiefeltern oder Geschwistern, die mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter in einem Haushalt gelebt haben 2 Arbeitstage
- c) Beisetzung einer in Buchstabe b) genannten Person, die nicht mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter in einem Haushalt gelebt hat 1 Arbeitstag
- d) Konfirmation eines Kindes der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters 1 Arbeitstag
- e) Eheschließung eines Kindes der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters 1 Arbeitstag
- f) Silberne Hochzeit 1 Arbeitstag

(2) Abweichend von § 52 Absatz 1 Buchstaben a) und b) BAT beträgt die Dauer der Freistellung

- a) bei der Niederkunft der Ehefrau 2 Arbeitstage
- b) beim Tode des Ehegatten 4 Arbeitstage

(3) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26 BAT) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen zur Teilnahme an Sitzungen kirchlicher Organe, deren Mitglied sie oder er ist. Arbeitsbefreiung ist zu gewähren zur Teilnahme an Kirchentagen, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.«

Die Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 1997 in Kraft.

Frankfurt/Main, den 10. Oktober 1996

**Arbeitsrechtliche Kommission  
der Evangelischen Kirche in Deutschland**

R a i t h  
(Vorsitzender)

**Nr. 21\* Zweite Verordnung zur Änderung der Rechtsverordnung über die Amtsbezeichnungen der Kirchenbeamten der Evangelischen Kirche in Deutschland.**

Vom 6./7. Dezember 1996.

Auf Grund des § 65 Abs. 1 des Kirchenbeamtengesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 5. November 1987 (ABl. EKD 1987 S. 438) verordnet der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland:

**Artikel 1**

Die Rechtsverordnung über die Amtsbezeichnung der Kirchenbeamten der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 10. Dezember 1988 (ABl. EKD 1989 S. 49), geändert durch die Verordnung vom 21./22. Mai 1993 (ABl. EKD S. 281), wird wie folgt geändert:

In § 1 Abs. 1 werden nach den Worten

»Präsident des Kirchenamtes«

die Worte

»Pfarrer für die evangelische Seelsorge in der Bundeswehr«

»Bevollmächtigter für die evangelische Seelsorge in der Bundeswehr«

angefügt.

### Artikel 2

Diese Verordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1997 in Kraft.

Hannover, den 6./7. Dezember 1996

### Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland

Dr. Klaus Engelhardt

**Nr. 22\* Beschluß des Rates zur Zweiten Verordnung zur Änderung der Rechtsverordnung über die Amtsbezeichnungen der Kirchenbeamten der Evangelischen Kirche in Deutschland.**

Vom 6./7. Dezember 1996.

Der Rat ist damit einverstanden, wenn für den Bevollmächtigten bzw. die Bevollmächtigte für die evangelische Seelsorge in der Bundeswehr im täglichen Umgang die Anrede »Superintendent« bzw. »Superintendentin« verwendet wird.

Hannover, den 6./7. Dezember 1996

### Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland

Dr. Klaus Engelhardt

**Nr. 23\* Beschluß des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland über die Nachberufung von Mitgliedern der Dienstrechtlichen Kommission des Rates der EKD.**

Vom 6./7. Dezember 1996.

Für die Pfarrerschaft wird Herr Pfarrer Bernd Liebendörfer, 71404 Korb, und für das Kirchenamt der EKD Frau OKRin Sigrid Unkel in die Dienstrechtliche Kommission des Rates der EKD berufen.

Hannover, den 6. Januar 1997

### Evangelische Kirche in Deutschland

– Kirchenamt –

v. Campenhausen

(Präsident)

Mitglieder der Dienstrechtlichen Kommission des Rates der EKD sind damit nach dem Stand vom 7. Dezember 1996:

#### Vertreter für die Pfarrerschaft

Bischof Hermann Beste  
Bad Doberan  
Pfarrer Dr. Heiderose Gärtner  
Ludwigshafen  
Dekan Lothar Grigat  
Homberg/Efze  
Pfarrer Bernd Liebendörfer  
Korb

Pfarrer Gerhard Lohmann  
Gütersloh

Oberlandeskirchenrat i. R. Dr. Herbert Pflug  
Kassel

Pfarrer Martin Taatz  
Halle

Pfarrer Klaus Weber  
Lichtenfels

Pfarrer Uwe Wendt  
Riesa

Kirchenrat Pfarrer Gerhard Wunderer  
Karlsruhe

#### Vertreter für die Landeskirchen

Oberkonsistorialrätin Brigitte Andrae  
Ev. Kirche der KP Sachsen

Oberkirchenrat Roland Fritzsche  
Vereinigte Ev.-Luth. Kirche

Kirchenoberrechtsdirektor Dr. Hermann Gößler  
Ev. Landeskirche in Baden

Oberkirchenrat Matthias Jessen  
Nordelbische Ev.-Luth. Kirche

Rechtsdirektorin Karin Kessel-Kramer  
Ev. Kirche der Pfalz

Landeskirchenrat Karl-Ludwig Pawlowski  
Ev. Kirche im Rheinland

Oberkirchenrat Friedrich Ristow  
Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg

Oberkirchenrat Dr. Jürgen Rohde  
Ev. Kirche der Union

Oberkirchenrätin Barbara Schnerrer  
Ev.-Luth. Landeskirche Sachsen

Oberlandeskirchenrat Dr. Peter von Tiling  
Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Oberkirchenrat Dr. Gerhard Tröger  
Ev.-Luth. Kirche in Bayern

#### Vertreter für den Verband Kirchlicher Mitarbeiter (VKM)

Kirchenoberverwaltungsrat Rüdiger Krahe  
Ev. Kirche von Westfalen

#### Vertreterin für das Kirchenamt der EKD

Oberkirchenrätin Sigrid Unkel  
Ev. Kirche in Deutschland

**Nr. 24\* Rahmen-Versicherungsvertrag zur Rückdeckung von Versorgungsverpflichtungen für Personengruppen mit der VERKA.**

Vom 15./19. November 1996.

Nachstehend wird der am 15./19. November 1996 mit der VERKA abgeschlossene Rahmen-Versicherungsvertrag veröffentlicht.

Hannover, den 6. Januar 1997

### Evangelische Kirche in Deutschland

– Kirchenamt –

v. Campenhausen

Präsident

### Rahmen-Versicherungsvertrag zur Rückdeckung von Versorgungsverpflichtungen für Personengruppen

Zwischen der

Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD),  
vertreten durch den Rat der Evangelischen Kirche in  
Deutschland, dieser vertreten durch den Vorsitzenden des  
Rates und den Präsidenten des Kirchenamtes,

und der

Kirchlichen Versorgungskasse Versicherungsverein auf  
Gegenseitigkeit, Berlin,  
vertreten durch den Vorstand, im folgenden VERKA ge-  
nannt,

wird folgender Vertrag zur Rückdeckung von Versorgungs-  
lasten geschlossen:

#### § 1

##### \* Allgemeines

(1) Die EKD schließt diesen Rahmen-Versicherungsver-  
trag mit der VERKA für sich selbst und diejenigen Gliedkir-  
chen, die dem Vertrag beitreten. Sie wirkt bei der Durch-  
führung des Vertrages nach Maßgabe der nachstehenden  
Bestimmungen mit. Wenn im Folgenden Bestimmungen für  
die beigetretenen Gliedkirchen getroffen werden, so gelten  
diese entsprechend auch für die EKD als Versicherungsneh-  
mer.

(2) Eine Gliedkirche tritt dem Rahmen-Versicherungsver-  
trag durch schriftliche einseitige Willenserklärung gegen-  
über der VERKA bei. Mit dem Beitritt wird die Gliedkirche  
Versicherungsnehmer mit den sich aus diesem Vertrag er-  
gebenden Rechten und Pflichten.

(3) Jede beigetretene Gliedkirche ist für die Abgabe der  
für ihren Bereich erforderlichen Erklärungen, insbesondere  
zum versicherten Personenkreis, sowie für die Zahlung des  
Beitrages unmittelbar verantwortlich. Die Wirkungen eines  
Zahlungsverzuges treffen nur die Gliedkirche, die im Ver-  
zug ist.

(4) Dieser Rahmen-Versicherungsvertrag kann nur ein-  
heitlich für alle beigetretenen Gliedkirchen geändert wer-  
den; dies gilt auch für die Anpassung der versicherten Lei-  
stung nach § 7.

#### § 2

##### Abrechnungsverband

(1) Für die Versicherungen nach diesem Rahmenvertrag  
wird ein eigener Abrechnungsverband im Sinne des § 4  
Abs. 2 der Satzung der VERKA gebildet.

(2) Für den Abrechnungsverband wird jährlich eine Ein-  
nahmen-/Ausgabenrechnung aufgestellt.

(3) Es werden Verwaltungskostengutschriften gewährt,  
wenn die für diesen Abrechnungsverband benötigten Ver-  
waltungskosten niedriger sind als die rechnungsmäßigen  
Verwaltungskosten.

#### § 3

##### Verwaltungsrat

(1) Zur gemeinsamen Vertretung der beigetretenen Glied-  
kirchen gegenüber der VERKA in den Angelegenheiten, die  
nach diesem Rahmenvertrag für alle Gliedkirchen nur ein-  
heitlich behandelt werden können, wird ein Verwaltungsrat  
gebildet; dies gilt für die Veränderung des Vertrages ein-  
schließlich der Anpassung der versicherten Leistung, insbe-

sondere die Verwendung des Überschusses gemäß § 9 dieses  
Vertrages.

(2) Der Verwaltungsrat benennt auch jeweils die für den  
eigenen Abrechnungsverband in die Organe der VERKA zu  
entsendenden Mitglieder und ihre Stellvertreter.

(3) Jede beigetretene Gliedkirche entsendet in den Ver-  
waltungsrat ein Mitglied und benennt einen Stellvertreter.

(4) Beschlüsse sind gültig, wenn wenigstens zwei Drittel  
der Mitglieder zugestimmt haben; Stimmenthaltung ist  
zulässig.

(5) Der Verwaltungsrat wählt seinen Vorsitzenden und  
dessen Stellvertreter jeweils für die Dauer von drei Jahren.  
Der Verwaltungsrat bestimmt im übrigen seine Geschäfts-  
ordnung selbst. Die Geschäftsstelle des Verwaltungsrates  
wird beim Kirchenamt der EKD eingerichtet.

(6) Eine Erklärung des Verwaltungsrates gilt gegenüber  
der VERKA als übereinstimmende Erklärung aller beigetre-  
tenen Gliedkirchen, wenn sie ihr vom Vorsitzenden des Ver-  
waltungsrates oder dessen Stellvertreter schriftlich übermit-  
telt worden ist. Die VERKA ist nicht verpflichtet, das  
ordnungsgemäße Zustandekommen der Erklärung zu prü-  
fen.

#### § 4

##### Vertragliche Grundlagen

Vertragliche Grundlagen für die Versicherung nach die-  
sem Rahmenvertrag sind die Satzung der VERKA, die All-  
gemeinen Bedingungen für die Versicherung von Personen-  
gruppen AVB(G) – in Verbindung mit den Besonderen  
Bedingungen für die Rückdeckung von Versorgungsver-  
pflichtungen gegenüber Personengruppen – BBRück – so-  
wie die Tarifbedingungen für den vereinbarten Tarif.

#### § 5

##### Versicherungsgegenstand

(1) Gegenstand der Versicherung, ist nach Maßgabe des  
Tarifes V-6 eine lebenslange Altersrente verbunden mit  
einer Anwartschaft auf Berufs- und Erwerbsunfähigkeits-  
rente sowie mit einer Anwartschaft auf Witwen- oder Wit-  
wenrente und Waisenrenten.

(2) Der Beginn der Rentenzahlung wird wie folgt verein-  
bart:

Für Versorgungsanwärter mit einem Eintrittsalter bis zu  
56 Jahren ist der Zahlungsbeginn der Altersrente das voll-  
endete 65. Lebensjahr.

Für Versorgungsanwärter mit einem Eintrittsalter ab  
57 Jahre ist der Zahlungsbeginn der Altersrente

– für Frauen das vollendete 62. Lebensjahr,

– für Männer das vollendete 63. Lebensjahr.

#### § 6

##### Personenkreis

Versichert werden die von den einzelnen Gliedkirchen  
gemeldeten privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiter und  
Mitarbeiterinnen, die nach einer Ordnung über die Kirch-  
liche Altersversorgung (KAV) eine Zusatzrente erhalten.

#### § 7

##### Beiträge und Leistungen

(1) Der technische Beginn der Versicherung für den akti-  
ven Versicherungsbestand zum 1. Januar 1997 wird für Ver-  
sorgungsanwärter mit einem höheren Eintrittsalter als dem  
49. Lebensjahr gegen Zahlung von Einmalbeiträgen rück-

verlegt. Als laufender Beitrag ist für diese Versorgungsanwärter nur der monatliche Beitrag für das in einer Sammelliste dokumentierte Eintrittsalter gemäß den beigefügten Tarifblättern zu entrichten.

(2) Die zu versichernde Rentenleistung für jeden Versorgungsanwärter beträgt monatlich 2,5 ‰ der zu Versicherungsbeginn aufgegebenen Bruttovergütung der letzten zwölf Beschäftigungsmonate pro vollendetem Dienstjahr.

(3) Als Mindestleistung sind für jeden vollzeitbeschäftigten Versorgungsanwärter je vollendetes Dienstjahr monatlich 10,- DM versichert. Für Teilzeitbeschäftigte wird die Mindestversorgung entsprechend dem versicherten Teilzeitgrad gekürzt.

(4) Anpassungen der versicherten Rentenleistung sind jeweils zum 1. Januar der nachfolgenden Jahre durchzuführen und sollen sich richten

- für die Versorgungsanwärter nach den tariflich festgelegten jährlichen Gehaltssteigerungen,
- für die Rentempfänger nach dem jeweiligen Prozentsatz, um den sich die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung erhöhen.

Die Anpassung der versicherten Rentenleistung soll in mindestens dreijährigem Abstand erfolgen.

(5) Sind die Leistungen im Wege einer Auftragsverwaltung direkt an Versorgungsempfänger zu erbringen, findet § 3 Abs. 3 der BBRück keine Anwendung. Näheres regelt die Rahmenvereinbarung zur Auftragsverwaltung.

## § 8

### Versicherungsbestand

Der zum 1. Januar 1997 vorhandene Versicherungsbestand wird in einer Sammelliste dokumentiert. Die Sammelliste enthält für jeden Versorgungsanwärter die persönlichen Daten sowie Angaben über Dienstjahre, Teilzeitgrad, versorgungsfähige Bezüge, versicherte Leistung, den monatlichen Beitrag und den Einmalbeitrag für die Rückverlegung des technischen Beginns der Versicherung. Nachfolgende Veränderungen im Versicherungsbestand sind jeweils zum 1. Januar der nachfolgenden Jahre zu dokumentieren.

## § 9

### Überschuß

(1) Der jährlich ermittelte Überschuß wird nach Abzug des erforderlichen Zuweisungsbetrages zur Verlustrücklage einem Depotkonto gutgeschrieben. § 20 der Satzung in der jeweiligen Fassung findet Anwendung.

(2) Die Überschüsse können zur

- a) Erhöhung von laufenden Renten,
- b) Erhöhung von Rentenanwartschaften,
- c) Verrechnung mit laufenden Beiträgen oder Einmalbeiträgen im verzinslichen Kontokorrent

verwendet werden.

## § 10

### Kündigung

Kündigt eine beigetretene Gliedkirche, so verliert sie ihren Sitz im Verwaltungsrat; die Versicherung wird in den § 4 Abs. 1 der Satzung der VERKA genannten gemeinsamen Abrechnungsverband überführt. Im übrigen gelten für die Kündigung die Bestimmungen der AVB(G).

## § 11

### Schlußbestimmungen

(1) Dieser Rahmen-Versicherungsvertrag tritt am 1. Januar 1997 vorbehaltlich des Beschlusses des Rates der EKD in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Der Beitritt einer Gliedkirche kann nur mit Wirkung vom 1. Januar 1997 erklärt werden.

(2) Vertragsänderungen bedürfen der Urkundenform. Sonstige zur Durchführung des Vertrages erforderliche Willenserklärungen der Vertragspartner sind nur wirksam, wenn sie schriftlich zugegangen sind.

(3) Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages unwirksam oder undurchführbar sein oder noch werden, so wird hieron die Wirksamkeit des übrigen Vertrages nicht berührt. Die Vertragspartner sind sich vielmehr darüber einig, daß an die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Regelung diejenige Regelung treten soll, die den tatsächlichen, insbesondere wirtschaftlichen, Interessen am ehesten entspricht.

Hannover, den 19. November 1996

### Evangelische Kirche in Deutschland

Berlin, den 15. November 1996

### Kirchliche Versorgungskasse VVaG

## Nr. 25\* Rahmenvereinbarung zur Auftragsverwaltung mit der VERKA.

Vom 15./19. November 1996.

Nachstehend wird die am 15./19. November 1996 abgeschlossene Vereinbarung veröffentlicht.

Hannover, den 6. Januar 1997

### Evangelische Kirche in Deutschland

- Kirchenamt -

v. Campenhausen

Präsident

### Rahmenvereinbarung zur Auftragsverwaltung

zwischen der

Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD), vertreten durch den Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland, dieser vertreten durch den Vorsitzenden des Rates und den Präsidenten des Kirchenamtes, im folgenden Versicherungsnehmer genannt,

und der

Kirchlichen Versorgungskasse Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit, Berlin, vertreten durch den Vorstand, im folgenden VERKA genannt.

## § 1

### Auftragsverwaltung

Die EKD beauftragt die VERKA, die Rentenverwaltung für privatrechtlich beschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeite-

rinnen in den östlichen Gliedkirchen, die am 1. Januar 1997 nach der Ordnung über die Kirchliche Altersversorgung eingeführt wird, vollständig abzuwickeln.

## § 2

## Beitrittsmöglichkeit

Die östlichen Gliedkirchen können durch einseitige Willenserklärung dieser Vereinbarung beitreten. Sie haben nach einem Beitritt das Recht, mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderjahres zu kündigen.

## § 3

## Aufgaben der VERKA

Zur Auszahlung der Renten an die

- Versorgungsempfänger aus dem Versicherungsvertrag übernimmt die VERKA für beigetretene Gliedkirchen eine Auftragsverwaltung, die folgende Aufgaben beinhaltet:
- Mitteilungen und Auskünfte an die Rentner und Rentnerinnen,
- Leistungsfestsetzung,
- Rentenauszahlungen,
- Berechnung und Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern,
- Anforderungen von Lebensbescheinigungen.

## § 4

## Pflichten der beitretenden Gliedkirchen

Die beitretenden Gliedkirchen melden der VERKA die versorgungsberechtigten Personen mit dem Beitritt. Ver-

änderungen im versorgungsberechtigten Personenkreis werden ebenfalls der VERKA umgehend gemeldet. Erhält eine versorgungsberechtigte Person eine Versorgungsleistung, die höher ist, als die im Rückdeckungsvertrag versicherte Leistung, so verpflichtet sich die jeweilige Gliedkirche, den nicht versicherten Teil der Leistung nachzuversichern oder die Leistungsdifferenz auszugleichen.

## § 5

## Kosten der Auftragsverwaltung

Für die Auftragsverwaltung nach § 3 des Vertrages erhält die VERKA eine Aufwandsentschädigung von 1 % der laufenden Rentenzahlungen. Die Abrechnung erfolgt kalenderjährlich.

## § 6

## Inkrafttreten

Diese Rahmenvereinbarung tritt zum 1. Januar 1997 in Kraft. Sie verlängert sich jeweils um ein Jahr, wenn sie nicht vor Ablauf von drei Monaten von einem der Partner gekündigt wird.

H a n n o v e r, den 19. November 1996

**Evangelische Kirche in Deutschland**

B e r l i n, den 15. November 1996

**Kirchliche Versorgungskasse VVaG**

## B. Zusammenschlüsse von Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland

### Evangelische Kirche der Union

**Nr. 26\* Verordnung über die Kirchliche Altersversorgung (KAVV).**

**Vom 27. November 1996.**

Der Rat der Evangelischen Kirche der Union hat gemäß Artikel 15 Absatz 3 der Ordnung der Evangelischen Kirche der Union folgende Verordnung beschlossen:

#### Inhaltsübersicht

##### Abschnitt I

Geltungsbereich, Allgemeine Vorschriften

Geltungsbereich	§ 1
Ausschluß der Anwartschaft	§ 2
Grundsatz der Kirchlichen Altersversorgung	§ 3
Anspruchsvoraussetzungen, Beginn und Ende der Leistungen	§ 4

Kirchliche Dienstzeiten	§ 5
Nichtvollbeschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	§ 6
Witwer- und Witwenversorgung	§ 7
Waisenversorgung	§ 8
Antrag, zahlungspflichtige kirchliche Körperschaft	§ 9
Ruhen der Kirchlichen Altersversorgung	§ 10
Ausschlußfrist	§ 11
Härtefälle	§ 12
Mitteilungspflichten	§ 13
Berechnung und Auszahlung der Kirchlichen Altersversorgung, Rückforderung	§ 14

##### Abschnitt II

##### Zusatzrente

Berechtigter Personenkreis	§ 15
Leistungshöhe, Mindestversorgung	§ 16

Umlage § 17

### Abschnitt III

#### Gesamtversorgung

Berechtigter Personenkreis § 18

Besondere Anspruchsvoraussetzungen § 19

Leistungshöhe, Mindestversorgung, Versorgungstabelle § 20

Erhöhungszeiten § 21

Besondere Mitteilungspflichten § 22

### Abschnitt IV

#### Übergangs- und Schlußbestimmungen

Übergangsbestimmung § 23

Inkrafttreten, Außerkrafttreten § 24

### Abschnitt I

#### Geltungsbereich, Allgemeine Vorschriften

##### § 1

#### Geltungsbereich

(1) Diese Verordnung gilt für die privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Evangelischen Kirche der Union oder einer ihrer Gliedkirchen, soweit die Evangelische Kirche der Union oder ihre Gliedkirchen nicht eigenes Recht über die Kirchliche Altersversorgung erlassen haben.

(2) Kirchliche Altersversorgung erhalten als Leistungsberechtigte

1. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die bis einschließlich 31. Dezember 1996 das 50., aber noch nicht das 60. Lebensjahr und eine ununterbrochene kirchliche Dienstzeit von mindestens zehn Dienstjahren vollendet haben und deren Dienstverhältnis unter den Geltungsbereich der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung (KAVO) fällt,
2. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die bis einschließlich 31. Dezember 1996 das 60., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet haben und deren Dienstverhältnis unter den Geltungsbereich der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung (KAVO) fällt,
3. ehemalige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die bei Inkrafttreten dieser Verordnung Kirchliche Altersversorgung nach der Verordnung über die Kirchliche Altersversorgung in der Evangelischen Kirche der Union (KAV-VO) vom 7. Dezember 1994 (ABl. EKD 1995 S. 165) beziehen,
4. ausgeschiedene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die bei Inkrafttreten dieser Verordnung unverfallbare Anwartschaften nach § 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung auf der Grundlage einer früheren Ordnung haben.

(3) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die unter den Geltungsbereich dieser Verordnung fallen, werden nicht bei einer kirchlichen Zusatzversorgungskasse oder der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) versichert.

##### § 2

#### Ausschluß der Anwartschaft

Eine Anwartschaft auf Leistungen nach dieser Verordnung entsteht nicht, wenn der Mitarbeiter oder die Mitarbei-

terin bei einer kirchlichen Zusatzversorgungskasse, bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) oder einer vergleichbaren Versorgungseinrichtung versichert wird.

##### § 3

#### Grundsatz der Kirchlichen Altersversorgung

(1) Kirchliche Altersversorgung wird vom Dienstgeber als zusätzliche Leistung zu den Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung gewährt.

(2) Von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen werden keine Beiträge erhoben.

##### § 4

#### Anspruchsvoraussetzungen, Beginn und Ende der Leistungen

(1) Anspruch auf Kirchliche Altersversorgung besteht ab dem Zeitpunkt, von dem an der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin eine Vollrente wegen Alters oder eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht und von dem an der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin eine ununterbrochene kirchliche Dienstzeit von mindestens zehn Dienstjahren nachweist.

(2) Anspruch auf Kirchliche Altersversorgung besteht auch ab dem Zeitpunkt, von dem an der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit auf Zeit bezieht. Absatz 1 gilt entsprechend. Hierbei tritt das Ruhen des Dienstverhältnisses an die Stelle des Bezugs einer Vollrente nach Absatz 1. Bei Wiederaufnahme des Dienstes ruht die Kirchliche Altersversorgung.

(3) Der Anspruch auf Kirchliche Altersversorgung endet mit dem Ende des Monats, in dem die Rentenzahlung eingestellt wird oder der oder die Leistungsberechtigte stirbt.

##### § 5

#### Kirchliche Dienstzeiten

(1) Kirchliche Dienstzeiten sind Zeiten einer Beschäftigung

1. beim Bund der Evangelischen Kirchen, seinen Gliedkirchen und deren Zusammenschlüssen vor der Herstellung der Einheit der Evangelischen Kirche in Deutschland,
2. bei den Diakonischen Werken und ihren Einrichtungen im Bereich des Bundes der Evangelischen Kirchen vor der Herstellung der Einheit der Evangelischen Kirche in Deutschland,
3. bei der Evangelischen Kirche in Deutschland, ihren Gliedkirchen und deren Zusammenschlüssen,
4. bei den Diakonischen Werken der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie den ihnen angeschlossenen Einrichtungen,
5. bei den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, die von der Evangelischen Kirche in Deutschland, ihren Gliedkirchen oder deren Zusammenschlüssen gebildet sind oder die deren Aufsicht unterstehen.

(2) Als kirchliche Dienstzeiten zählen nicht

1. Zeiten einer beruflichen Beschäftigung nach Beginn der Kirchlichen Altersversorgung,
2. Ausbildungszeiten,
3. Zeiten, die nach dem »Abkommen zur Regelung der Entlohnung und Vergütung für die Beschäftigten in evangelischen Gesundheits- und Sozialeinrichtungen in

der Deutschen Demokratischen Republik« vergütet wurden.

(3) Für die Berechnung kirchlicher Dienstzeiten gilt § 23 a Nr. 4 KAVO entsprechend.

(4) Dienstzeiten bis einschließlich 30. September 1992 sind nur anzurechnen, wenn sie mindestens 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters oder einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin umfaßt haben. Ab dem 1. Oktober 1992 zurückgelegte Dienstzeiten werden berücksichtigt, wenn die Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 SGB IV überschritten wurde.

#### § 6

##### Nichtvollbeschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Nichtvollbeschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erhalten Leistungen 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 (Zeit-zu-Zeit-Anrechnung).

#### § 7

##### Witwer- und Witwenversorgung

(1) Witwer und Witwen, die eine Witwer- oder Witwenrente beziehen, erhalten 60 Prozent der dem oder der Leistungsberechtigten zustehenden Kirchlichen Altersversorgung. Der Anspruch entsteht mit dem Tod des oder der Leistungsberechtigten.

(2) Die Zahlung ruht, wenn der Witwer oder die Witwe eine eigene Kirchliche Altersversorgung oder eine ähnliche zusätzliche Altersversorgung erhält, die über die Leistungen nach dieser Verordnung hinausgeht. Bleibt sie hinter den Leistungen nach dieser Verordnung zurück, wird der Unterschiedsbetrag zwischen der eigenen Kirchlichen Altersversorgung oder einer ähnlichen zusätzlichen Altersversorgung und den Leistungen nach dieser Verordnung gewährt. Eine zusätzliche Altersversorgung ist der Kirchlichen Altersversorgung ähnlich, wenn sie von einer der in § 5 Absatz 1 genannten Stellen, einer Zusatzversorgungskasse oder von einer Stelle, die mit einer kirchlichen Zusatzversorgungskasse ein Überleitungsabkommen abgeschlossen hat, gezahlt wird.

(3) Die Witwer- und Witwenversorgung endet mit dem Ende des Monats, in dem der Witwer oder die Witwe wieder heiratet oder stirbt.

#### § 8

##### Waisenversorgung

(1) Waisen, die Waisenrente beziehen, erhalten als Halbwaise 12 Prozent, als Vollwaise 20 Prozent der Kirchlichen Altersversorgung, die dem oder der Leistungsberechtigten zugestanden hat oder hätte, wenn der Anspruch darauf zum Zeitpunkt seines oder ihres Todes entstanden wäre.

(2) Die Zahlung der Waisenversorgung beginnt mit dem auf den Todestag des oder der Leistungsberechtigten folgenden Monat. Dies gilt entsprechend beim Übergang von Halbwaisen- und Vollwaisenversorgung. Wird ein Kind erst nach dem Tode des oder der Leistungsberechtigten geboren, so beginnt die Zahlung mit dem Geburtsmonat des Kindes.

(3) Die Waisenversorgung endet mit dem Ende des Monats, in dem der Anspruch auf Waisenrente endet oder die Waise stirbt.

#### § 9

##### Antrag, zahlungspflichtige kirchliche Körperschaft

(1) Leistungen nach dieser Verordnung werden auf Antrag gewährt. Die bisherige kirchliche Dienststelle soll den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin auf das Antragsrecht hinweisen.

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

#### § 10

##### Ruhen der Kirchlichen Altersversorgung

Die Zahlung der Kirchlichen Altersversorgung ruht in Höhe jeglicher Arbeitseinkünfte, wenn diese monatlich ein Siebtel der monatlichen Bezugsgröße in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten (§ 18 SGB IV) übersteigen.

#### § 11

##### Ausschlußfrist

Ansprüche verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlußfrist von sechs Monaten nach Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen schriftlich geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlußfrist auch für spätere Ansprüche unwirksam zu machen.

#### § 12

##### Härtefälle

Im Einzelfall können zur Vermeidung besonderer Härten Leistungen ohne Anerkennung eines Rechtsanspruches widerruflich bewilligt werden.

#### § 13

##### Mitteilungspflichten

(1) Leistungsberechtigte sind verpflichtet, alle Änderungen der sie betreffenden Verhältnisse, die für ihren Anspruch auf Kirchliche Altersversorgung erheblich sind, der zahlungsverpflichteten Stelle unverzüglich mitzuteilen.

(2) Leistungsberechtigte sind auf ihre Mitteilungspflichten schriftlich hinzuweisen.

(3) Die zahlungsverpflichtete Stelle kann Leistungen ganz oder teilweise versagen, wenn der oder die Leistungsberechtigte seinen oder ihren Mitteilungspflichten schuldhaft nicht nachgekommen ist.

#### § 14

##### Berechnung und Auszahlung der Kirchlichen Altersversorgung, Rückforderung

Für die Berechnung und Auszahlung der Kirchlichen Altersversorgung sowie die Rückforderung zuviel gezahlter Leistungen gelten die Bestimmungen des § 36 KAVO entsprechend.

#### Abschnitt II

##### Zusatzrente

#### § 15

##### Berechtigter Personenkreis

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die bei Inkrafttreten dieser Verordnung dem in § 1 Absatz 2 Nr. 1 genannten Personenkreis angehören, erhalten Kirchliche Altersversorgung

unabhängig von den Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung unbeschadet des Abschnitts 1 nach den Vorschriften dieses Abschnitts als Zusatzrente.

#### § 16

##### Leistungshöhe, Mindestversorgung

(1) Die Zusatzrente wird pro vollendetem kirchlichem Dienstjahr (§ 5) monatlich in Höhe von 2,5 Promille des durchschnittlichen monatlichen zusatzrentenfähigen Entgeltes der letzten zwölf Beschäftigungsmonate gewährt. Die Höchstgrenze der anrechenbaren kirchlichen Dienstzeit beträgt 40 Dienstjahre. Die Zusatzrente wird nach ihrem Beginn entsprechend § 20 Absatz 2 Sätze 2 und 3 angepaßt.

(2) Das zusatzrentenfähige Entgelt nach Absatz 1 bemißt sich auf das individuelle Grundgehalt, den Ortszuschlag der Stufe 2 sowie die allgemeine Zulage. Das zusatzrentenfähige Entgelt ist unabhängig vom tatsächlichen Beschäftigungsumfang und unabhängig von einer Unterbrechung wegen Arbeitsunfähigkeit auf der Grundlage einer Vollzeitbeschäftigung zu berechnen. Sonderzuwendungen und Urlaubsgeld sind nicht zu berücksichtigen.

(3) Die Zusatzrente wird in Form einer Mindestversorgung gewährt, wenn dies für den Leistungsberechtigten oder die Leistungsberechtigte im Vergleich zu Absatz 1 günstiger ist. Die Mindestversorgung beträgt bei einer ununterbrochenen kirchlichen Dienstzeit von zehn Jahren monatlich 100,- DM. Sie erhöht sich für jedes weitere vollendete Dienstjahr um 10,- DM.

#### § 17

##### Umlage

Die Dienstgeber haben für die leistungsberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zur Rückdeckung der Kirchlichen Altersversorgung Umlagen an die die Umlagen verwaltende Stelle zu zahlen. Näheres regelt der mit der Kirchlichen Versorgungskasse auf Gegenseitigkeit (VERKA) abzuschließende Vertrag.

### Abschnitt III

#### Gesamtversorgung

#### § 18

##### Berechtigter Personenkreis

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie ehemalige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die bei Inkrafttreten dieser Verordnung den in § 1 Absatz 2 Nr. 2 bis 4 genannten Personenkreisen angehören, erhalten Kirchliche Altersversorgung als Gesamtversorgung unbeschadet des Abschnitts I nach den Vorschriften dieses Abschnitts.

#### § 19

##### Besondere Anspruchsvoraussetzungen

Abweichend von § 4 wird Kirchliche Altersversorgung bei Bezug einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt, wenn der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin eine mindestens fünfjährige ununterbrochene kirchliche Dienstzeit nachweist. In diesem Falle wird mindestens der Grundbetrag nach § 20 Absatz 3 gewährt.

#### § 20

##### Leistungshöhe, Mindestversorgung, Versorgungstabelle

(1) Kirchliche Altersversorgung wird in der Höhe gewährt, in der die Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung im Einzelfall hinter der sich nach diesem

Abschnitt ergebenden Gesamtversorgung zurückbleiben. Soweit dies günstiger ist, wird Kirchliche Altersversorgung als Mindestversorgung nach § 16 Absatz 3 gewährt.

(2) Die Höhe der Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung ergibt sich aus dem von dem oder der Leistungsberechtigten vorzulegenden Rentenbescheid. Nach Beginn der Kirchlichen Altersversorgung führen allgemeine Rentenerhöhungen in Höhe des jeweiligen Prozentsatzes zur entsprechenden fiktiven Erhöhung der nach Satz 1 zugrundezulegenden Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Die fiktive Erhöhung erfolgt mit Beginn des Monats, in dem die allgemeine Rentenerhöhung wirksam wird.

(3) Die Gesamtversorgung beträgt bei einer zehnjährigen kirchlichen Dienstzeit 18,75 Prozent des Gesamtversorgungsstufenwerts (Grundbetrag) und steigt bis zu einer Höchstgrenze von 40 Dienstjahren für jedes weitere anrechenbare Dienstjahr nach § 5 um 1,875 Prozent des Gesamtversorgungsstufenwerts. Die Zuordnung zu den Gesamtversorgungsstufen erfolgt nach Maßgabe der Vergütungsgruppe, die der Vergütungszahlung zuletzt zugrunde lag, anhand der als Anlage beigefügten Versorgungstabelle.

Die Gesamtversorgungsstufenwerte steigen bei allgemeinen Rentenerhöhungen jeweils um den Prozentsatz, um den sich die Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhöhen. Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend. Das Konsistorium (Landeskirchenamt, die Kirchenkanzlei) setzt die Versorgungstabelle jeweils neu fest.

#### § 21

##### Erhöhungszeiten

Wenn die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, erhöht sich die anrechenbare Dienstzeit um die Hälfte der Kalendermonate, die über die kirchliche Dienstzeit hinaus der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung zugrunde liegen.

#### § 22

##### Besondere Mitteilungspflichten

Der oder die Leistungsberechtigte hat bei Beantragung der Kirchlichen Altersversorgung die Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung durch Vorlage des Rentenbescheides nachzuweisen.

### Abschnitt IV

#### Übergangs- und Schlußbestimmungen

#### § 23

##### Übergangsbestimmung

Im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung bestehende Ansprüche und Anwartschaften nach der Verordnung über die zusätzliche Altersversorgung der nichtbeamteten Mitarbeiter der Evangelischen Kirche der Union und ihrer Gliedkirchen vom 7. August 1962 (ABl. EKD 1962 S. 626) bleiben bestehen.

#### § 24

##### Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Diese Verordnung tritt für die Evangelische Kirche der Union am 1. Januar 1997 in Kraft. Sie wird vom Rat für die Gliedkirchen in Kraft gesetzt, nachdem diese jeweils zugestimmt haben.

(2) Gleichzeitig tritt die Verordnung über die Kirchliche Altersversorgung in der Evangelischen Kirche der Union



(KAV-VO) vom 7. Dezember 1994 (ABl. EKD 1995 S. 165)  
außer Kraft.

Berlin, den 27. November 1996

**Der Rat  
der Evangelischen Kirche der Union**

Berger  
(stellvertretender Vorsitzender)

**Anlage zu § 20 Absatz 3**

**Versorgungstabelle**

Kirchliche Altersversorgung			
Versorgungs- stufe	Vergütungs- gruppe	Gesamt- versorgungs- stufenwert DM	Höchste Gesamt- versorgung DM
I	X – IX a	1875,69	1406,77
II	VIII – VII	2094,08	1570,56
III	VI b – IV b	2405,02	1803,75
IV	IV a – II a	3356,87	2517,65
V	I b – I	4161,48	3121,11

**Nr. 27\* Verordnung zur Aufhebung der Verordnung  
zur Ergänzung des Kirchenbeamten-  
gesetzes.  
Vom 27. November 1996.**

Der Rat der Evangelischen Kirche der Union hat gemäß  
Artikel 15 Absatz 3 der Ordnung der Evangelischen Kirche  
der Union folgende Verordnung beschlossen:

§ 1

Die Verordnung zur Ergänzung des Kirchenbeamten-  
gesetzes vom 5. September 1990 (ABl. EKD 1991 S. 382)  
wird aufgehoben.

§ 2

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 1997 in Kraft.

Berlin, den 27. November 1996

**Der Rat  
der Evangelischen Kirche der Union**

Berger  
stellv. Vorsitzender

**Nr. 28\* Verordnung zur Ergänzung des Kirchen-  
musikgesetzes.  
Vom 27. November 1996.**

Der Rat der Evangelischen Kirche der Union hat gemäß  
Artikel 15 Absatz 3 der Ordnung der Evangelischen Kirche  
der Union folgende Verordnung beschlossen:

§ 1

Bei Anträgen auf Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit  
als Kirchenmusikerin oder Kirchenmusiker im Hauptamt ist  
der nach § 3 Absatz 1 Nr. 2 des Kirchenmusikgesetzes ge-  
forderte Nachweis über ein Praktikum nicht erforderlich,  
wenn die Antragstellerin oder der Antragsteller die Ausbil-  
dung vor dem Inkrafttreten des Kirchenmusikgesetzes nach  
einer Ausbildungs- und Prüfungsordnung begonnen hat, die  
ein Praktikum nicht verbindlich vorschrieb.

§ 2

Diese Verordnung tritt für die Evangelische Kirche der  
Union am 1. Juli 1996, für die Gliedkirchen mit dem jewei-  
ligen Inkrafttreten des Kirchenmusikgesetzes in Kraft. Sie  
tritt jeweils vier Jahre nach ihrem Inkrafttreten außer Kraft.

Berlin, den 27. November 1996

**Der Rat  
der Evangelischen Kirche der Union**

Berger  
stellv. Vorsitzender

**Nr. 29\* 2. Verordnung zur Änderung der Verordnung  
zur Regelung der Besoldung und Versorgung  
der Pfarrer und Kirchenbeamten der Evange-  
lischen Kirche der Union.**

**Vom 27. November 1996.**

Der Rat der Evangelischen Kirche der Union hat gemäß  
Artikel 15 Absatz 3 der Ordnung der Evangelischen Kirche  
der Union folgende Verordnung beschlossen:

§ 1

Die Verordnung zur Regelung der Besoldung und Versor-  
gung der Pfarrer und Kirchenbeamten der Evangelischen  
Kirche der Union vom 5. Juli 1989 (ABl. EKD 1989 S. 376),  
geändert durch Verordnung vom 3. Dezember 1991 (ABl.  
EKD 1992 S. 55), wird wie folgt geändert:

§ 2 Abs. 2 erhält folgende Fassung:

Kirchenbeamte, die vor dem 1. Januar 1997 im un-  
mittelbaren Dienst der Evangelischen Kirche der Union  
gestanden haben, erhalten eine nicht ruhegehaltfähige  
Ausgleichszulage in Höhe der bisherigen Behörden-  
zulage. Die Ausgleichszulage verringert sich bei Kir-  
chenbeamten der Besoldungsgruppen A 14 und höher  
um den vollen Betrag, bei den übrigen Kirchenbeamten  
um ein Drittel des Betrages, um den die Dienstbezüge  
nach dem 31. Dezember 1996 durch lineare Besol-  
dungserhöhungen steigen.

§ 2

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 1997 in Kraft.

Berlin, den 27. November 1996

**Der Rat  
der Evangelischen Kirche der Union**

Berger  
stellv. Vorsitzender

**Nr. 30\*** Beschluß über die Inkraftsetzung des Kirchengesetzes zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche der Union vom 16. Juni 1996 für die Evangelische Landeskirche Anhalts, die Pommersche Evangelische Kirche und die Evangelische Kirche der Kirchenprovinz Sachsen.

Vom 27. November 1996.

Das Kirchengesetz zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 16. Juni 1996 (ABl. EKD S. 406) wird für die Evangelische Landeskirche Anhalts und die Pommersche Evangelische Kirche mit Wirkung vom 1. Juli 1996 und für die Evangelische Kirche der Kirchenprovinz Sachsen mit Wirkung vom 1. August 1996 in Kraft gesetzt.

Berlin, den 27. November 1996

**Der Rat  
der Evangelischen Kirche der Union**

Berger  
stellv. Vorsitzender

**Nr. 31\*** Beschluß über die Inkraftsetzung des Kirchengesetzes über die Versorgung der Pfarrer, Pfarrerrinnen, Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen in der Evangelischen Kirche der Union (Versorgungsgesetz – VersG) vom 16. Juni 1996 für die Evangelische Landeskirche Anhalts, die Pommersche Evangelische Kirche, die Evangelische Kirche der Kirchenprovinz Sachsen und die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg.

Vom 27. November 1996.

Das Kirchengesetz über die Versorgung der Pfarrer, Pfarrerrinnen, Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen in der Evangelischen Kirche der Union (Versorgungsgesetz – VersG) vom 16. Juni 1996 (ABl. EKD S. 400) wird für die Evangelische Landeskirche Anhalts und die Pommersche Evangelische Kirche mit Wirkung vom 1. Juli 1996, für die Evangelische Kirche der Kirchenprovinz Sachsen mit Wirkung vom 1. September 1996 und für die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg mit Wirkung vom 1. Januar 1997 in Kraft gesetzt.

Berlin, den 27. November 1996

**Der Rat  
der Evangelischen Kirche der Union**

Berger  
stellv. Vorsitzender

**Nr. 32\*** Beschluß über die Inkraftsetzung des Kirchengesetzes über die kirchliche Verwaltungsgerichtsbarkeit – Verwaltungsgerichtsgesetz (VwGG) – vom 16. Juni 1996 für die Evangelische Landeskirche Anhalts, die Pommersche Evangelische Kirche, die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg, die Evangelische Kirche der schlesischen Oberlausitz, die Evange-

lische Kirche der Kirchenprovinz Sachsen und die Evangelische Kirche von Westfalen.

Vom 27. November 1996.

Das Kirchengesetz über die kirchliche Verwaltungsgerichtsbarkeit – Verwaltungsgerichtsgesetz (VwGG) – vom 16. Juni 1996 (ABl. EKD S. 390) wird für die Evangelische Landeskirche Anhalts und die Pommersche Evangelische Kirche mit Wirkung vom 1. Juli 1996, für die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg, die Evangelische Kirche der schlesischen Oberlausitz, die Evangelische Kirche der Kirchenprovinz Sachsen und die Evangelische Kirche von Westfalen mit Wirkung vom 1. Januar 1997 in Kraft gesetzt.

Berlin, den 27. November 1996

**Der Rat  
der Evangelischen Kirche der Union**

Berger  
stellv. Vorsitzender

**Nr. 33\*** Beschluß über die Inkraftsetzung des Kirchengesetzes über die dienstrechtlichen Verhältnisse der Pfarrerrinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche der Union (Pfarrdienstgesetz – PfdG) vom 15. Juni 1996 und des Kirchengesetzes zur Einführung des Pfarrdienstgesetzes und zur Änderung der Ordnung und anderer Kirchengesetze der Evangelischen Kirche der Union (Einführungsgesetz zum Pfarrdienstgesetz – EGPFdG) vom 15. Juni 1996 für die Evangelische Landeskirche Anhalts, die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg, die Evangelische Kirche der schlesischen Oberlausitz, die Pommersche Evangelische Kirche, die Evangelische Kirche der Kirchenprovinz Sachsen und die Evangelische Kirche von Westfalen.

Vom 27. November 1996.

Das Kirchengesetz über die dienstrechtlichen Verhältnisse der Pfarrerrinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche der Union (Pfarrdienstgesetz – PfdG) vom 15. Juni 1996 (ABl. EKD S. 470) und das Kirchengesetz zur Einführung des Pfarrdienstgesetzes und zur Änderung der Ordnung und anderer Kirchengesetze der Evangelischen Kirche der Union (Einführungsgesetz zum Pfarrdienstgesetz – EGPFdG) vom 15. Juni 1996 (ABl. EKD S. 487) werden für die Evangelische Landeskirche Anhalts, die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg, die Evangelische Kirche der schlesischen Oberlausitz, die Pommersche Evangelische Kirche, die Evangelische Kirche der Kirchenprovinz Sachsen und die Evangelische Kirche von Westfalen mit Wirkung vom 1. Januar 1997 in Kraft gesetzt.

Berlin, den 27. November 1996

**Der Rat  
der Evangelischen Kirche der Union**

Berger  
stellv. Vorsitzender

**Nr. 34\*** Beschluß über die Inkraftsetzung des Kirchengesetzes über die Rechtsverhältnisse von Pfarrern und anderen kirchlichen Mitarbeitern bei der Wahl in ein Gesetzgebungsorgan vom 2. April 1984 für den ehemaligen Bereich Ost der Evangelischen Kirche der Union, die ehemalige Region Ost der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg, die Evangelische Kirche der schlesischen Oberlausitz und die Evangelische Kirche der Kirchenprovinz Sachsen.

Vom 27. November 1996.

Das Kirchengesetz über die Rechtsverhältnisse von Pfarrern und anderen kirchlichen Mitarbeitern bei der Wahl in ein Gesetzgebungsorgan vom 2. April 1984 (ABl. EKD S. 251) wird für den ehemaligen Bereich Ost der Evangelischen Kirche der Union, die ehemalige Region Ost der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg, die Evangelische Kirche der schlesischen Oberlausitz und die Evangelische Kirche der Kirchenprovinz Sachsen mit Wirkung vom 1. Januar 1997 in Kraft gesetzt.

Berlin, den 27. November 1996

**Der Rat  
der Evangelischen Kirche der Union**

Berger  
stellv. Vorsitzender

**Nr. 35\*** Beschluß über die Inkraftsetzung des Kirchengesetzes über den kirchenmusikalischen Dienst in der Evangelischen Kirche der Union (Kirchenmusikgesetz – KiMuG) vom 15. Juni 1996 für die Evangelische Landeskirche Anhalts, die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg, die Evangelische Kirche der schlesischen Oberlausitz, die Pommersche Evangelische Kirche und die Evangelische Kirche von Westfalen.

Vom 27. November 1996.

Das Kirchengesetz über den kirchenmusikalischen Dienst in der Evangelischen Kirche der Union (Kirchenmusikgesetz – KiMuG) vom 15. Juni 1996 (ABl. EKD S. 387) wird für die Evangelische Landeskirche Anhalts mit Wirkung vom 1. Juli 1996, für die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg, die Evangelische Kirche der schlesischen Oberlausitz, die Pommersche Evangelische Kirche und die Evangelische Kirche von Westfalen mit Wirkung vom 1. Januar 1997 in Kraft gesetzt.

Berlin, den 27. November 1996

**Der Rat  
der Evangelischen Kirche der Union**

Berger  
stellv. Vorsitzender

## Arnoldshainer Konferenz

**Nr. 36\*** Richtlinien für Bildaufnahmen bei Gottesdiensten und kirchlichen Amtshandlungen.

Vom 25. Oktober 1996.

In unserer Gesellschaft hat sich eingebürgert, daß bei besonderen Anlässen Erinnerungsfotos oder Filmaufnahmen gemacht werden. Auch bei Gottesdiensten und kirchlichen Amtshandlungen wird dieser Wunsch vielfach geäußert. Das früher allgemein geltende Fotografierverbot wird der Lebenswirklichkeit nicht mehr gerecht. Zu berücksichtigen ist auch, daß der christliche Gottesdienst eine öffentliche Veranstaltung ist, zu der alle Menschen eingeladen sind. Das allgemeine Fotografierverbot ist deshalb in den meisten Landeskirchen durch differenzierende Regelungen ersetzt worden. Damit soll nicht nur einer veränderten gesellschaftlichen Situation, privaten Bedürfnissen, sondern auch der technischen Entwicklung (störungsarme Möglichkeiten) Rechnung getragen werden. Die Kirche selbst hat ein Interesse daran, daß ihr gottesdienstliches Leben in der Öffentlichkeit wirksam dargestellt und aus der privaten Erinnerung nicht verdrängt wird.

Gleichwohl sind zum Schutz des Gottesdienstes und der Amtshandlungen sowie seiner Besucherinnen und Besucher bestimmte Regeln einzuhalten, um die Würde des Gottesdienstes und die Privatsphäre der Menschen zu achten:

1. Bei Amtshandlungen und Gottesdiensten, bei denen ein besonderes persönliches und familiäres Interesse am Filmen und Fotografieren besteht (z.B. bei Konfirmationen, Taufen, Trauungen, Einführungsgottesdiensten) werden die technischen und räumlichen Möglichkeiten für das Filmen und Fotografieren rechtzeitig vor dem Gottesdienst verabredet. Das Filmen und Fotografieren

kommt insbesondere während des Einzugs oder beim Verlassen der Kirche in Betracht.

2. Beim Filmen und Fotografieren ist besondere Zurückhaltung geboten während der Feier des Heiligen Abendmahls, während der Taufhandlung, bei der Einsegnung der Konfirmandinnen und Konfirmanden, bei der Segnung während der Trauung und bei der Segnung von kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ordiniert oder in ihr Amt eingeführt werden. Während dieser Vollzüge sind insbesondere das Herumlaufen in der Kirche und das Fotografieren mit Blitzgeräten unangemessen.
3. Es ist besonders darauf zu achten, daß das Persönlichkeitsrecht nicht verletzt wird. Deshalb sind Einzelaufnahmen von Gottesdienstbesucherinnen und -besuchern ohne deren Einverständnis zu unterlassen. Insbesondere ist auf das Fotografieren von Betenden zu verzichten.
4. Für Funk- und Fernsehübertragungen von Gottesdiensten sowie bei Gottesdiensten von besonderem öffentlichen Interesse gelten besondere Regeln. Diese sind bei der Vorbereitung des Gottesdienstes zwischen Aufnahmeteam und Pfarrerin oder Pfarrer genau abzusprechen, damit Ablenkungen der Gottesdienstbesucherinnen und -besucher auf ein Mindestmaß beschränkt bleiben.
5. Der Gemeindegemeinderat hat im Blick auf die örtlichen Verhältnisse die allgemeinen Bedingungen festzulegen, die beim Fotografieren und Filmen während des Gottesdienstes und bei Amtshandlungen einzuhalten sind. Diese sind der Gemeinde in geeigneter Weise bekanntzugeben. Die Pfarrerin und Pfarrer haben darauf hin-

zuwirken, daß diese Bedingungen eingehalten werden. Vor allem bei der Anmeldung von Amtshandlungen ist darauf zu achten, daß die dafür notwendigen Absprachen getroffen werden.

Berlin, den 25. Oktober 1996

### Arnoldshainer Konferenz

Der Vorsitzende

Bischof

Dr. D e m k e

## Nr. 37\* Muster einer Ordnung: »Lehren und Lernen in der Gemeinde (Unterweisung)«.

### • Artikel I

#### Grundlegung

Die christliche Gemeinde hat von Jesus Christus den Auftrag erhalten, Menschen durch die Taufe zu seinen Jüngern und Jüngern zu machen und sie zu lehren, sein Wort zu halten (vgl. Mt 28,19f.); insofern ist die christliche Gemeinde auch Lehr- und Lerngemeinschaft. Die Unterweisung im Glauben dient der Weitergabe des Glaubens und dem Verstehen des Geglauten, und sie zielt zugleich darauf, Christen zu bestärken, »in der Lehre der Apostel, in der Gemeinschaft, im Brotbrechen und im Gebet« zu bleiben (Apg 2,42) und anderen gegenüber durch Wort und Tat den eigenen Glauben und die Hoffnung glaubwürdig und verständlich zu bezeugen (vgl. 1 Petr 3,15). In der Gemeinde sollen Christen befähigt werden, selbständig mit den Quellen und Fragen des Glaubens umzugehen.

#### A. Das biblische Zeugnis

1. Im biblischen Israel ist das Lehren und Lernen von größter Bedeutung. Das Fragen nach dem Sinn der eigenen religiösen Überlieferung, das Belehrtwerden und das Lernen fängt dabei in der Familie an (»Wenn dich nun dein Sohn morgen fragen wird ...«, Ex 13,14 – 16; Dtn 6,20ff.). Der Mensch im Bund mit Gott bleibt sein Leben lang auf Bestätigung und Vertiefung des Glaubens und damit auf Belehrung angewiesen. Sie geschieht zum einen als Erzählung, zum andern durch rituelle Wiederholung fester Überlieferung im Kult. Erst in dem verheißenen Neuen Bund soll die Notwendigkeit des gegenseitigen Belehrens aufhören (Jer 31,31 – 34).

Die Beter der Psalmen erbitten und erwarten Belehrung durch Gott selbst (Ps 25 und 119), und sie bekennen, von Gott selbst Belehrung empfangen zu haben (Ps 71,17). Gott beruft Menschen, zu »lehren alle Ordnungen, die der Herr durch Mose verkündet hat« (Lev 10,11; Dtn 4). Dabei geht es der jüdischen Lehrtradition um das Einprägen und Behalten des Gelernten. Inhalte des Lehrens und Lernens sind neben dem Bekenntnis zum geschichtlichen Heilshandeln Gottes an Israel (Ex 13,14ff.; Dtn 6,20ff) vor allem Gottes Ordnungen und Gebote (vgl. Ps 119, Esra 7), aber auch »Weisheit (Pred 12,9) und Lieder (Dtn 31,19; 2 Sam 1,17ff.). Schon in alttestamentlicher Zeit beginnt die Bildung von Lehrschulen, die dann vom 5./4. Jh. v. Chr. an für das Synagogenwesen und insbesondere für das rabbinische Judentum (Talmud, »Lehre«) prägend geworden sind.

2. Im Neuen Testament setzt sich die alttestamentliche Tradition des Lehrens und Lernens fort. Die Evangelien

sprechen sehr oft davon, daß Jesus »lehrte«, wobei sie die Worte »verkündigen« und »lehren« häufig gleichbedeutend gebrauchen (Mt 11,1 u.ö.). Jesus lehrt die Gottesherrschaft in Gleichnissen (vgl. Mk 4,2 ff.), die sich als Erzählungen dem Gedächtnis geradezu »spielend« einprägen. Jesus wird oft ausdrücklich als »Lehrer« bezeichnet oder als solcher angesprochen (Mk 9,17; Mt 8,19 u.ö.). Weil Jesu Lehre und Verhalten eine Einheit bilden, läßt sich der Wille Gottes nicht nur an seiner Lehre, sondern auch an seinem Leben ablesen.

In der Nachfolge Jesu erhalten seine Jünger den Auftrag und die Vollmacht in seinem Namen zu lehren (Mk 6,30; Lk 12,12).

In der frühesten Christenheit werden die Lerninhalte überwiegend mündlich durch geformte Bekenntnisüberlieferungen (vgl. 1 Kor 15,3ff.; 11,23 – 26; Röm 10,9), aber auch durch Lieder (Phil 2,6 – 11; Kol 1,15 – 20) weitergegeben und durch den gottesdienstlichen Gebrauch angeeignet. Inhalte solcher Bekenntnis- und Lehrüberlieferungen sind Gottes Heilstat in Christus, aber auch ethische Verhaltensregeln (ethische »Kataloge« wie Gal 5,19ff. und Haustafeln wie Kol 3,18ff.). Ort des Lehrens und Lernens ist die Gemeinde (vgl. 1 Kor 14,26), aber auch die Familie (Eph 6,4; 2 Tim 1,5).

In den paulinischen Gemeinden wirken Apostel, Propheten, d. h. Verkündiger, und Lehrer (1 Kor 12,28; vgl. Eph 4,11 f.). Angesichts der Vielfalt der Verkündigungsweisen (Predigt, Zungenreden, »Auslegung«) drängt Paulus auf ein Reden von Gott, das auch Außenstehenden verständlich sein soll (1 Kor 14,19 – 25) und zugleich geeignet ist, die Gemeinde zu »erbauen« (1 Kor 14,12).

Inhalt des Lehrens des Paulus ist die heilvolle Gegenwart Gottes in Christus in ihrer Bedeutung für die Welt, formuliert z. B. in der Rechtfertigungslehre (Röm 3,21 – 31) oder der Versöhnungsbotschaft (2 Kor 5,17 – 21). In späterer Zeit wächst in der Kirche die Unsicherheit über den Inhalt der apostolischen Lehre; so kommt es in nachpaulinischer Überlieferung (Pastoralbriefe) zur bewußten Bildung von Lehrtradition (»gesunde Lehre«, 1 Tim 1,10 u.ö.) in Abwehr von Irrlehre. Dabei spielt auch die Frage nach der persönlichen Eignung eines Menschen für das Amt des Lehrens eine große Rolle (2 Tim 2,2; 3,14; Tit 1,11).

#### B. Die geschichtliche Entwicklung

Lehren und Lernen hatten in der Alten Kirche ihren Ort im Katechumenat, in der Predigt und in den Schulen der Apologeten und anderer Theologen. Die Apologeten verfaßten Schriften zur Verteidigung des Christentums, andere Theologen sammelten Intellektuelle in ihren Schulen (z. B. Clemens von Alexandria um 200). Der Katechumenat wurde als Taufvorbereitung zunächst nur in der Familie geübt (so z. B. bei Justin um 150), später hauptsächlich in der Gemeinde, geordnet in Stufen (vgl. Hippolyt, Kirchenordnung um 210). Predigt war weithin Lehrpredigt (Augustin). Gegenstand des Taufunterrichts waren die Feier der Sakramente (vgl. z. B. Cyrill von Jerusalem, 24 Taufkatechesen, 348) und die biblische Geschichte, die in Predigtansprachen dogmatisch pointiert erzählt wurde (z. B. bei Augustin). Von Augustin stammen auch pädagogische Anleitungen für die Taufunterweisung (Vom ersten catechetischen Unterricht, um 400). Ähnliche religionspädagogische Bemühungen gab es auch in der karolingischen Epoche, in der Karl d. Große selbst sein Augenmerk auf die Bildung der Priester und die Kenntnis fundamentaler Glaubenswahrheiten im Volk richtete (Apostolikum, Vaterunser).

Seit dem Mittelalter wurden die hervorragenden Theologen Lehrer der Kirche genannt (z. B. Thomas von Aquin). Ferner entstanden bestimmte Lehr- und Predigtorden (z. B. Dominikaner), teils um die Unkenntnis des Volkes in Glaubensdingen zu überwinden, teils um zu missionieren oder Ketzer zu bekämpfen. Auch wurde dem Volk der Glaube durch Bilderbibeln (Biblia pauperum) und Katechismen nahegebracht. Zugleich dienten die Kirchenfenster, Chorumgänge, Altarbilder etc. mit ihren Abbildungen biblischer Geschichte der Einprägung von Glaubensinhalten.

Luthers Katechismuspredigten, seine Katechismen und der Heidelberger Katechismus nahmen die Tradition der mündlichen und schriftlichen Glaubensunterweisung (z. B. über das Glaubensbekenntnis, das Vaterunser, die Zehn Gebote) auf. Die eigene Lektüre der Bibel wurde durch Luthers Bibelübersetzung gefördert. Die Einführung der Konfirmation galt vorrangig der Glaubensunterweisung. Mit der Ausbildung des Schulwesens kam es zur Doppelung von Konfirmandenunterricht und schulischem Religionsunterricht.

Seit der Reformation gewann das evangelische Kirchenlied hohe Bedeutung\* als »Lehrmittel«. Viele reformatorische und nachreformatorische Lieder sind so etwas wie »gesungene Lehre« im reformatorischen Verständnis mit der Rechtfertigungsbotschaft im Zentrum (vgl. z. B. Luther und Paul Gerhardt). Durch den Pietismus erhielt die persönliche Aneignung des Glaubens durch Bibellese in Familie und Gemeinde neue Impulse. Die Katechismuspredigt wurde fortgesetzt.

In der Aufklärung werden bestimmte Lehrinhalte (z. B. die Rede von der Inkarnation oder der Versöhnung Gottes) als vernunftwidrig kritisiert. Die Kirche wird weithin als moralische Anstalt verstanden und der Unterricht vielerorts auf bloße Tugendlehre beschränkt.

Das 19. Jahrhundert bedeutet in vielfacher Hinsicht eine Erneuerung. Die Pädagogik gewinnt neue Profile (Schleiermacher, Herbart u. a.). Es kommt zu einer Sonntagsschulbewegung und später zur Entstehung des besonderen Kindergottesdienstes. Die Innere Mission versteht sich als Neuangelsierung besonders der sozial benachteiligten Bevölkerung (J. H. Wichern). Die Bildung kirchlicher Vereine und Verbände trug auf ihre Weise bei zu einem »Lernen bei der Tätigkeit«. Bilderbücher zur biblischen Geschichte und christliche Volksliteratur gewinnen an Bedeutung.

Im 20. Jahrhundert sorgen theologische Neuaufbrüche und reformpädagogische Ansätze für eine erneute Rückbesinnung auf die biblisch-reformatorischen Lehrinhalte und für neue Lehr- und Lernweisen. Durch die Weimarer Reichsverfassung (1919) wurde der konfessionelle Religionsunterricht als ordentliches Lehrfach an den öffentlichen Schulen gewährleistet. Die christliche Studentenbewegung und die Bekennende Kirche (z. B. Bibelkreise und vergleichbare Arbeitsgruppen) sowie die Entwicklungen in der Zeit der DDR (Christenlehre als gemeindliche Veranstaltung für Kinder der Klassen 1 bis 6) schärfen die besondere Verantwortung der Gemeinde für die Vertiefung des Glaubenswissens. In neuerer Zeit werden die Vor- und Nachbereitung der Taufe und anderer Amtshandlungen immer wichtiger. Es entsteht ein neues Bewußtsein für die Kirche als Lehr- und Lerngemeinschaft im Glauben.

## Artikel II

### Die gegenwärtige Praxis

Die gegenwärtige Praxis kirchlichen Lehrens und Lernens knüpft an neue pädagogische Einsichten an. Sie weist vielfältige Differenzierungen, z. B. nach Inhalten oder dem Alter der Beteiligten, auf. Dabei hat jede dieser unterschiedlichen Aktivitäten ihr eigenes Profil und Gewicht; gegensei-

tige Stützung und Ergänzung sind dabei möglich. Eine pädagogische Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ein reichhaltiges Repertoire von Medien und Methoden kommt den Lehr- und Lernbemühungen zugute. Ziel allen Lehrens und Lernens in der Kirche ist die Ausbildung von Selbständigkeit und Gemeinschaftsfähigkeit in Glaubensfragen.

### 1. Christliche Erziehung in der Kindheit

Kinder machen ihre grundlegenden Lernerfahrungen im Zusammenleben mit ihren ersten Bezugspersonen. Die Verantwortung für die erste religiöse Erziehung liegt insbesondere bei den Eltern. Christliche Erziehung hat die Aufgabe, den Kindern von Gott und Jesus zu erzählen und sie beten zu lehren. Damit wird zugleich die Lebenszuversicht der Kinder gestärkt. Die Kinder müssen erleben, daß die Erziehenden selber Glauben, Liebe und Hoffnung haben, Gottes Gebote achten und aus seiner Vergebung leben.

Viele Eltern geben den christlichen Glauben nicht an ihre Kinder weiter, weil sie diesen Glauben nie selber kennengelernt, sich ihm entfremdet haben oder sich überfordert fühlen. Das fordert die Gemeinden zu gezielten Anstrengungen heraus, die sowohl an die Eltern als auch an die Kinder gerichtet sind. Die Eltern erhalten Anstöße und Hilfen für die Erziehung ihrer Kinder im christlichen Glauben, z. B. durch Elternseminare und Hinweise auf geeignete Literatur. Kirchliche Kindergärten, Eltern-Kind-Gruppen, Familiengottesdienste, Kindergottesdienste und Kindergruppen sowie Kinderbibelwochen vermitteln ergänzend oder stellvertretend für die Familie Inhalte und Praxis des christlichen Glaubens an die Kinder. Dabei ist wichtig, daß die Botschaft von der Menschenfreundlichkeit Gottes in Jesus Christus als Ermutigung und Hilfe zum Leben für Eltern und Kinder wahrgenommen wird.

### 2. Unterweisung im Schulalter

#### a) Religionsunterricht

Der evangelische Religionsunterricht in der Schule hat die Aufgabe, den Schülerinnen und Schülern grundlegende Kenntnisse der biblischen Botschaft und ihrer Wirkungsgeschichte, vor allem im europäischen Kulturkreis, zu vermitteln. Die Schülerinnen und Schüler sollen zugleich die Bedeutung dieser Botschaft für ihr Leben verstehen lernen. Indem der evangelische Religionsunterricht die Frage nach Sinn und Werten im Leben der Menschen aufgreift, leistet er einen notwendigen Beitrag zum Bildungsauftrag der Schule. Zugleich macht er den Schülerinnen und Schülern das Angebot, die Grundorientierung ihres Lebens im christlichen Glauben zu suchen. Dabei leitet er sie auch dazu an, andere religiöse oder weltanschauliche Grundüberzeugungen verständigungsbereit zu achten und Toleranz zu üben.

Religionsunterricht ist gemäß Artikel 7 Abs. 3 GG an allen öffentlichen Schulen ordentliches Lehrfach (außer in Bremen und Berlin – Art. 141 GG). Er ist in Übereinstimmung mit den Grundsätzen der Religionsgemeinschaften zu erteilen, da staatliche Instanzen aufgrund ihrer Verpflichtung zu religiös-weltanschaulicher Neutralität die Ziele und Inhalte dieses Unterrichts nicht vorgeben können und dürfen.

Evangelischem Konfessionsverständnis entspricht es, daß der evangelische Religionsunterricht in Treue zum eigenen Bekenntnis und in ökumenischer Offenheit erteilt wird. Das bedeutet, daß nicht nur evangelische Schülerinnen und Schüler an ihm teilnehmen können und daß er Kooperationen vor allem mit dem katholischen Religionsunterricht sucht.

## b) Christenlehre

Zusammen mit Kindergottesdiensten, Konfirmandenunterricht und Junger Gemeinde bildete die Christenlehre in den östlichen Kirchen eine Einheit in der kirchlichen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Stand anfangs die unterrichtsmäßige Vermittlung biblischer Stoffe im Vordergrund, so führten später verstärkter Traditionsabbruch, Säkularisierung mit der Veränderung der Situation der Kinder und Zusammensetzung der Christenlehregruppen zu einer erweiterten Zielbestimmung. Die Begleitung der Gemeinde sollte helfen, »das Evangelium als befreiendes und damit orientierendes Angebot« zu erfahren, um »die Welt zu verstehen, Lebenssituationen zu bestehen und mit der Gemeinde zu leben« (vgl. Rahmenplan, 1977). Daraus wurde das Konzept des »konfirmierenden Handelns« entwickelt.

Mit der Einführung des Religionsunterrichts in den östlichen Ländern wird sich das Profil der gemeindlichen Christenlehre noch einmal wandeln. Wo immer Gemeinden Christenlehre anbieten, könnte ein Miteinander mit dem Religionsunterricht im Sinn einer wechselseitigen Bezogenheit der Lernorte Schule und Kirche entstehen (vgl. EKD-Denkschrift, Identität und Verständigkeit, 1994, S. 48). Dabei kann in der Gemeinde anders als in der Schule mit ihrem Bildungsauftrag die christliche Sozialisation im Mittelpunkt der Christenlehre stehen.

## c) Konfirmandenunterricht

Wie die Christenlehre unterscheidet sich der Konfirmandenunterricht vom Religionsunterricht in der Schule durch seinen engen Bezug zum Leben der Gemeinde. Er hat das Ziel, junge Menschen, die im Alter von 12 bis 15 Jahren auf der Schwelle zwischen Kindsein und dem Erwachsenwerden stehen, mit dem Glauben und dem Leben der christlichen Gemeinde vertraut zu machen und sie auf diese Weise bei ihrer Suche nach Lebensorientierung und Identitätsfindung zu begleiten. Die Einladung zur Teilnahme am Abendmahl ist dabei von besonderer Bedeutung. In diesem Zusammenhang sollen die Jugendlichen in altersgemäßer Weise zum Verstehen zentraler Aussagen des evangelischen Glaubens angeleitet werden. Rahmenpläne legen die Lehr- und Lerninhalte dafür fest. Zu den verbindlichen Inhalten gehören die Hauptstücke der reformatorischen Katechismen. Die Zusammenarbeit mit Aktivitäten der gemeindlichen Kinder- und Jugendarbeit ist wünschenswert. (Im einzelnen s. Muster einer Ordnung: Konfirmation. Vom 16. Oktober 1987. ABl. EKD S. 474 ff.)

## d) Andere Jugend- und Bildungsarbeit

Nach wie vor werden nicht wenige junge Menschen durch außerschulische Angebote der Gemeinden oder Verbände erreicht. Die offene Jugendarbeit und die Gruppendien pädagogischen (sozialisatorischen), missionarischen oder sozialdiakonischen Zielen – mit fließenden Übergängen von Formen organisierter Lernens im schulischen oder kirchlichen Unterricht und kontinuierlicher Lebensbegleitung im Freizeitbereich.

Dabei spielen auch situationsbezogene Projekte, rein punktuelle Kontakte und über regionale Aktionen mit ganz unterschiedlichen Adressatenkreisen eine wichtige Rolle. Für das Lernen und Lehren in der Gemeinde sind feste Jugendkreise in der Regel besonders ergiebig. Ein wichtiges Element im ganzen der Kirche sind überdies CVJM-Gruppen oder Kreise landeskirchlicher Gemeinschaften. In offenen, projektbezogenen und anderen Kreisen werden jungen Menschen Erfahrungen von Vertrautheit und tragfähiger Lebensorientierung ermöglicht, aber auch geteilte Verantwortung und Mitgestaltung der Lerngemeinschaft Kirche zugemutet.

## 3. Erwachsenen Katechumenat und Erwachsenenbildung

Erwachsenen Katechumenat bedeutet zunächst Glaubensunterricht für erwachsene Taufbewerberinnen und Taufbewerber. Unter dem gleichen Begriff können aber auch Angebote von Gemeinden für ihre getauften Mitglieder zur Vertiefung des Glaubens verstanden werden (Bibel- und Hauskreise, Gespräche im Zusammenhang mit Amtshandlungen, Bibel- und Gemeindegemeinschaften, Bibelwochen, Veranstaltungen kirchlicher Bildungswerke und Akademien).

Aktionen wie »Neu anfangen« und andere Bemühungen um den Gemeindeaufbau und damit verbundene Einladungen zu einem Elementarkurs in Fragen des christlichen Glaubens sind gleichfalls Formen, mit denen Kirche heute Lehr- und Lerngemeinschaft praktiziert. Erwachsenen Katechismen und andere Literatur zum Glauben werden ebenso als Mittel für Gemeindeveranstaltungen verwendet wie für das Selbststudium.

## Artikel III

## Besondere Probleme

Die gegenwärtige Situation ist auch im Blick auf viele Glieder der Kirche geprägt durch Unsicherheit und Unkenntnis in Grundfragen des christlichen Glaubens, des konfessionell vielfältigen Christentums und der Welt der Religionen. In den östlichen Ländern hat die Enttäuschung über die »Quasireligion« des Marxismus-Leninismus keineswegs eine neue Offenheit mit sich gebracht, sondern diese Entfremdung noch verstärkt. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, die Gemeindeglieder besser mit dem Inhalt des evangelischen Bekenntnisses vertraut zu machen und sie für das Gespräch mit Menschen anderer Konfessionen, Religionen und Weltanschauungen, aber auch mit Menschen, die dem Glauben gleichgültig gegenüberstehen, zu befähigen. Angesichts der Pluralisierung in ethischen Fragen ist es erforderlich, Lehre und Lebenspraxis miteinander zu verbinden. Auf diese Herausforderungen hat die Kirche, die sich als Lehr- und Lerngemeinschaft versteht, verstärkt einzugehen. Auch müssen die Christen neu lernen, dem missionarischen Auftrag ihres Glaubens zu entsprechen.

## 1. Grundkenntnisse im Glauben

Auch innerhalb der Kirche verlieren geistliche Inhalte ihre deutlichen Konturen. Hier steht die Kirche vor der Frage, wie sie in elementarer Weise Hilfen zum Verstehen der wesentlichen Glaubensinhalte anbieten kann. Dabei muß durch geeignete Medien und Methoden die Abneigung gegen alles bloß Lehrhafte überwunden werden. Haus- und Gesprächskreise, Seminare und Glaubenskurse, Vortragsabende und Freizeiten, kirchlicher Fernunterricht, aber auch Predigtreihen, z. B. zum Glaubensbekenntnis oder über ein biblisches Buch, können dabei hilfreich sein.

## 2. Interkonfessionelles und christlich-jüdisches Gespräch

Die ökumenische Annäherung der Kirchen hat ein Doppeltes bewirkt: Zum einen sind viele der einstigen Lehrurteilungen inzwischen überwunden worden. Dadurch wurde ein besseres gegenseitiges Verständnis ermöglicht. Zum anderen werden aber durch Schlagworte wie »Wir haben alle nur einen Gott« oder »Wir sind alle Christen« noch bestehende Gegensätze und Differenzen zwischen den Konfessionen verwischt. Viele Mitglieder der Gemeinde fragen deshalb, was das spezifisch Evangelische bzw. Katholische oder Orthodoxe ist. Ein fruchtbares Gespräch und die Überwindung von Differenzen sind nur möglich, wenn jeder seinen eigenen Glauben gut kennt und plausibel

darlegen kann. Es geht darum, die Identität des eigenen Glaubens zu wahren und zugleich die Verständigung mit anderen zu suchen.

Ähnliches gilt vom christlich-jüdischen Gespräch. Aufgrund des biblischen Zeugnisses ist für die Christen ihr Verhältnis zu den Juden von herausgehobener Bedeutung. Damit ist sowohl das gemeint, was Juden und Christen verbindet, als auch das, was sie trennt. Christen bilden mit den Juden eine Ökumene eigener Art. In ihr gibt es bei aller Gemeinsamkeit tiefgehende Gegensätze, z. B. im Verständnis Jesu, aber auch Gottes, die auszusprechen wir einander schuldig sind.

### 3. Gespräch mit anderen Religionen und Weltanschauungen

Das Gespräch mit anderen Religionen, insbesondere dem Islam, ergibt sich aus dem Zusammenleben mit Mitgliedern solcher Religionen. Auch die Konfrontation mit anderen Weltanschauungen und weltanschaulichen wie pseudoreligiösen Gruppen bis hin zum theoretischen und praktischen Atheismus fordert die Kirche dazu heraus, sich neu auf ihre Lehraufgabe in allen Lebensbereichen zu konzentrieren. Entsprechende Angebote in evangelischen Akademien und Bildungswerken haben hier besondere Bedeutung und müssen in den Gemeinden stärker bekannt gemacht werden.

Für die sogenannten Jugendreligionen wie für neureligiöse Gemeinschaften und Gruppierungen (Esoterik etc.) gilt weithin: »Glaube, dem die Tür versagt, tritt als Aberglaube durchs Fenster« (E. Geibel). Wo der christliche Glaube entschwindet, entsteht ein Vakuum, in das Sekten und andere Gruppen einziehen können. Diese Situation erfordert einen in den Grundaussagen klaren und argumentativ geschulten evangelischen Glauben.

### 4. Pluralisierung des Ethischen

Christliche Inhalte werden in der Öffentlichkeit häufig an ethischen Fragen diskutiert (z. B. im konziliaren Prozeß für Gerechtigkeit, Frieden und Bewahrung der Schöpfung, Umgang mit Fremden, bei Fragen des Schwangerschaftsabbruchs). Die Aufgabe kirchlichen Lehrens und Lernens ist es, die theologischen Gesichtspunkte bei der Behandlung ethischer Themen aufzuzeigen, Konsensmöglichkeiten zu erarbeiten, aber auch Konflikte austragen und Meinungsunterschiede in ethischen Fragen ertragen zu helfen. In konkreten ethischen Fragen und Entscheidungen muß es in der evangelischen Kirche nicht immer Konsens geben. Dabei müssen wir auch lernen, daß Christen, die die biblische Botschaft ernst nehmen, in ethischen Fragen zu unterschiedlichen Entscheidungen kommen können.

### 5. Glaubwürdige Vermittlung

Zur Vermittlung von christlicher Lehre ist die Übereinstimmung von Glaubensbekenntnis und Lebensvollzug wichtig. Christliche Eltern gewinnen ihre Kinder nicht schon für den christlichen Glauben, indem sie sie in Glaubensdingen redend belehren. Daß und wie sie ihren Glauben leben, übt auf die Kinder den entscheidenden Einfluß aus. Dabei geht es nicht nur um moralische Integrität, sondern auch und vor allem um das Beispiel des geistlichen Lebens, d. h. die Praxis des Gebets und das Selbstverständnis als sündiger Mensch, der immer wieder der Vergebung bedürftig ist und aus Gottes Gnade leben darf. Das gilt auch z. B. für das Verhältnis zwischen Pfarrerin oder Pfarrer und Gemeinde, Pfarrerin oder Pfarrer und Konfirmanden und Konfirmandinnen.

### 6. Missionarischer Auftrag

Lehren heißt auch missionieren. Wenn in manchen deutschen Großstädten kaum die Hälfte der Bürgerinnen und Bürger Mitglieder der Kirche sind und in den östlichen Bundesländern die Christen zur Minderheit gehören, muß jede Gemeinde sich überlegen, mit welcher missionarischen Aktion sie sich an die nichtchristliche Umgebung wendet. Vom Hausbesuch über Informationsstände, wie sie die politischen Parteien haben, und gezielten Einladungen an Nichtchristen zu Gemeindeveranstaltungen mit Auskünften über Kirche und Glauben bis hin zu besonderen Missionswochen und -abenden gibt es eine Vielfalt missionarischer Möglichkeiten. Ohne den missionarischen Willen jedes einzelnen Christen und jeder Gemeinde werden solche Möglichkeiten aber ohne Erfolg bleiben.

## Artikel IV

### Regelungen

#### Präambel

Die christliche Gemeinde hat von Jesus Christus den Auftrag erhalten, Menschen durch die Taufe zu seinen Jüngerinnen und Jüngern zu machen und sie zu lehren, sein Wort zu halten (vgl. Mt 28,19f.); insofern ist die christliche Gemeinde auch Lehr- und Lerngemeinschaft. Die Unterweisung im Glauben dient der Weitergabe des Glaubens und dem Verstehen des Geglauten, und sie zielt zugleich darauf, Christen zu bestärken, »in der Lehre der Apostel, in der Gemeinschaft, im Brotbrechen und im Gebet« zu bleiben (Apg 2,42) und anderen gegenüber durch Wort und Tat den eigenen Glauben und die Hoffnung glaubwürdig und verständlich zu bezeugen (vgl. 1 Petr 3,15). In der Gemeinde sollen Christen befähigt werden, selbständig mit den Quellen und Fragen des Glaubens umzugehen.

#### § 1

##### Christliche Erziehung in der Kindheit

(1) Die Verantwortung für die erste religiöse Erziehung liegt insbesondere bei den Eltern. Die Gemeinde sorgt für unterstützende und ergänzende Angebote.

(2) In den kirchlichen Kindergärten, Eltern-Kind-Gruppen, im Kindergottesdienst und in Kinderbibelwochen werden Inhalte und Praxis des Glaubens auf kindgerechte Weise vermittelt.

#### § 2

##### Unterweisung im Schulalter

(1) Der evangelische Religionsunterricht in der Schule ist ordentliches Lehrfach für die evangelischen Schülerinnen und Schüler sowie für alle, die daran teilnehmen wollen, auch wenn sie nicht evangelisch sind. Indem der Religionsunterricht Inhalte der christlichen Überlieferung vermittelt und zu ihrem Verständnis anleitet, hat er auch teil an der Erfüllung des Bildungsauftrages der Schule.

(2) Wo Kirchengemeinden Christenlehre in ihren Räumen anbieten, vermitteln sie ebenfalls altersgemäß Inhalte und Praxis des christlichen Glaubens.

(3) Die Erziehenden sollen dafür sorgen, daß die Kinder regelmäßig am Religionsunterricht und an der Christenlehre teilnehmen.

#### § 3

##### Konfirmandenunterricht

(1) Der Konfirmandenunterricht hat das Ziel, die Konfirmanden und Konfirmandinnen in einer ihnen gemäßen Art



mit den zentralen Aussagen des christlichen Glaubens und dem Leben der Gemeinde vertraut zu machen.

(2) Die inhaltliche und zeitliche Gestaltung des Konfirmandenunterrichts legt der Gemeindegemeinderat (Presbyterium o. ä.) auf der Grundlage der kirchengesetzlichen Bestimmungen und der Rahmenpläne in Absprache mit den Unterrichtenden fest.

#### § 4

##### Erwachsenenkatechumenat

Der Erwachsenenkatechumenat wird von Gemeinden und Kirchen in vielfältiger Weise eingerichtet. Er dient der Erstunterweisung von erwachsenen Taufbewerberinnen und Taufbewerbern und der Vertiefung des Glaubens bereits Getaufter.

#### § 5

##### Grundlagen

Grundlage und Maßstab alles kirchlichen Unterrichts sind die Bibel, der in der Gemeinde geltende Katechismus und das Gesangbuch.

Berlin, den 25. Oktober 1996

##### Arnoldshainer Konferenz

Der Vorsitzende

Bischof

Dr. D e m k e

## C. Aus den Gliedkirchen

### Evangelische Landeskirche in Baden

#### Nr. 38 Kirchliches Gesetz über das Disziplinarrecht in der Evangelischen Landeskirche in Baden (Ausführungsgesetz-AG DG.EKD).

Vom 17. Oktober 1996. (GVBl. S. 169)

Die Landessynode erläßt gemäß § 117 Abs. 1 des Disziplinargesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland (DG.EKD) vom 9. November 1995 (ABl. EKD S. 561) zur Ausführung dieses Gesetzes nachstehende Bestimmungen für den Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden:

#### § 1

Als sonstige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne des § 1 Abs. 1 Nr. 3 DG.EKD gelten alle anderen Personen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis in der Landeskirche stehen oder bis zum Beginn des Ruhestands gestanden haben.

#### § 2

(1) Zuständige Stellen im Sinne des § 4 DG.EKD sind

1. für die Beamten und Beamtinnen der Kirchengemeinden die jeweiligen Vorsitzenden des Kirchengemeinderats,
2. für die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis im Kirchenbezirk stehenden Personen die Dekane bzw. die Dekaninnen (§ 93 GO), für kirchliche Lehrkräfte im Religionsunterricht die Schuldekane bzw. die Schuldekaninnen (§ 98 Grundordnung),
3. beim Evangelischen Oberkirchenrat die Referenten bzw. Referentinnen sowie die Abteilungsleiter bzw. Abteilungsleiterinnen jeweils für die ihnen zugeordneten Pfarrer und Pfarrerinnen sowie Beamten und Beamtinnen,
4. für die beamteten Prüfer und Prüferinnen des Rechnungsprüfungsamtes dessen Leiter bzw. dessen Leiterin.

(2) Der Evangelische Oberkirchenrat kann Vorgesetzte anweisen, Untersuchungen durchzuführen. Er kann die Angelegenheit zur Durchführung von Vorermittlungen nach Absatz 1 Nr. 1 bis 3 an sich ziehen.

(3) In Fällen der persönlichen Befangenheit oder wenn die Zuständigkeit in diesem Gesetz nicht geregelt ist, be-

stimmt der Evangelische Oberkirchenrat die zuständige Stelle.

#### § 3

(1) Zuständige Stelle im Sinne von § 7 Abs. 1 Nr. 2 DG.EKD (einleitende Stelle) ist der Evangelische Oberkirchenrat; für Mitglieder des Evangelischen Oberkirchenrats und die beamteten Mitglieder des Rechnungsprüfungsamtes der Landeskirchenrat in synodaler Besetzung; für Beamte und Beamtinnen der Kirchenbezirke der Bezirkskirchenrat; für Beamte und Beamtinnen der Kirchengemeinden der Kirchengemeinderat.

(2) Die für die Begnadigung zuständige Stelle im Sinne von § 114 Nr. 2 DG.EKD ist der Landesbischof bzw. die Landesbischofin (§ 120 Abs. 3 GO).

#### § 4

(1) Die Evangelische Landeskirche in Baden bildet gemäß § 10 Abs. 1 DG.EKD eine Disziplinarkammer. Die Mitglieder der Disziplinarkammer und ihre Stellvertreter bzw. Stellvertreterinnen werden gemäß § 12 Abs. 3 und 4 i. V. m. § 13 DG.EKD auf Vorschlag des Landesbischofs bzw. der Landesbischofin vom Landeskirchenrat berufen.

(2) Für die Disziplinarkammer wird eine Geschäftsstelle eingerichtet, die mit der erforderlichen Zahl qualifizierter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie den notwendigen Sachkosten auszustatten ist.

#### § 5

(1) Dieses Gesetz tritt am 1. November 1996 in Kraft.

(2) Gleichzeitig treten das kirchliche Gesetz betr. die Regelung des Disziplinarrechts in der Vereinigten Evangelisch-protestantischen Landeskirche Badens vom 31. Oktober 1956 (GVBl. S. 101) sowie § 8 Abs. 5 Satz 2 des kirchlichen Gesetzes über das Rechnungsprüfungsamt der Evangelischen Landeskirche in Baden vom 21. Oktober 1976 (GVBl. S. 139), zuletzt geändert durch kirchliches Gesetz vom 10. Oktober 1995 (GVBl. S. 235), außer Kraft.

Karlsruhe, den 17. Oktober 1996

Der Landesbischof

Dr. Klaus Engelhardt



## Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg

### Nr. 39 Erstes Kirchengesetz zur Änderung der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg vom 19. November 1994.

Vom 16. November 1996. (KABl. S. 170)

Die Landessynode der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg hat unter Beachtung von Artikel 72 Abs. 4 der Grundordnung das folgende Kirchengesetz beschlossen:

#### Artikel I

Die Grundordnung der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg vom 19. November 1994 (KABl. S. 182) wird wie folgt geändert:

#### 1. Der Vorspruch erhält folgende Fassung:

##### In Jesu Namen

##### Vorspruch

#### I. Von Schrift und Bekenntnis

##### 1.

Die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg steht in der Einheit der einen, heiligen, christlichen Kirche, die überall da ist, wo das Wort Gottes unverfälscht verkündigt wird und die Sakramente gemäß dem Auftrag Jesu Christi gereicht werden.

##### 2.

Eins unter ihrem Haupte Jesus Christus, in dem Gott Mensch geworden ist, dem gekreuzigten und auferstandenen Herrn, auf den sie wartet, ist sie gegründet auf das prophetische und apostolische Zeugnis der Heiligen Schrift Alten und Neuen Testaments, die allein Richtschnur für Lehre und Leben ist.

##### 3.

Sie bezeugt als Kirche der Reformation ihren Glauben gemeinsam mit der alten Kirche durch die altkirchlichen Bekenntnisse: das Apostolische, das Nicaenische und das Athanasianische Glaubensbekenntnis.

##### 4.

Sie bekennt mit den Reformatoren, daß allein Gott in Jesus Christus unser Heil ist, geschenkt allein aus Gnade, empfangen allein im Glauben, wie es grundlegend bezeugt ist allein in der Heiligen Schrift Alten und Neuen Testaments.

Sie ist eine evangelische Kirche der lutherischen Reformation. Sie umfaßt überwiegend Gemeinden mit lutherischem Bekenntnis; ihr besonderer Charakter besteht in der Gemeinschaft kirchlichen Lebens mit den zu ihr gehörenden reformierten und unierten Gemeinden.

In den lutherischen Gemeinden stehen als Bekenntnisschriften in Geltung:

die Augsburgische Konfession, die Apologie der Augsburgischen Konfession, die Schmalkaldischen Artikel, der Kleine und der Große Katechismus Luthers.

In den reformierten Gemeinden stehen als Bekenntnisschriften in Geltung:

der Heidelberger Katechismus und in den französisch-reformierten Gemeinden darüber hinaus die Confession de foi und die Discipline ecclésiastique des églises réformées de France.

In den unierten Gemeinden gelten die lutherischen und die reformierten Bekenntnisschriften.

Im Verständnis des von den Reformatoren gemeinsam bezeugten Evangeliums weiß sich die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg verpflichtet, das Bekenntnis ihrer Gemeinden zu schützen und zugleich dahin zu wirken, daß ihre Gemeinden in der Einheit des Bekennens bleiben und wachsen und ihre Glieder auf das Glaubenszeugnis der Schwestern und Brüder hören.

##### 5.

Sie bejaht die Theologische Erklärung von Barmen als ein schriftgemäßes, für den Dienst der Kirche verbindliches Bekenntnis.

##### 6.

Sie steht durch die Konkordie reformatorischer Kirchen in Europa (Leuenberger Konkordie) in Kirchengemeinschaft mit allen Kirchen, die dieser Konkordie zugestimmt haben.

##### 7.

Sie wird durch ihre Bekenntnisse an die Heilige Schrift gewiesen und weiß sich verpflichtet, die Bekenntnisse immer wieder an der Schrift zu prüfen. Sie erhält ihre Bekenntnisse in Lehre und Ordnung gegenwärtig und lebendig und läßt sich zu stets neuem Bekennen herausfordern.

##### 8.

Sie fördert die Zeugnis- und Dienstgemeinschaft in der evangelischen Kirche in Deutschland und nimmt durch ihre Zusammenarbeit mit den Kirchen der Ökumene teil an der Verwirklichung der Gemeinschaft Christi auf Erden und an der Ausbreitung des Evangeliums im eigenen Land und in aller Welt. Sie weiß sich zu ökumenischem Lernen und Teilen verpflichtet. Sie tritt für Gerechtigkeit, Frieden und Bewahrung der Schöpfung ein. Dabei sucht sie das Gespräch und die Verständigung auch mit Menschen anderer Religionen und Weltanschauungen.

##### 9.

Sie erkennt und erinnert daran, daß Gottes Verheißung für sein Volk Israel gültig bleibt; Gottes Gaben und Berufung können ihn nicht gereuen. Sie weiß sich zur Anteilnahme am Weg des jüdischen Volkes verpflichtet. Sie bleibt im Hören auf Gottes Weisung und in der Hoffnung auf die Vollendung der Gottesherrschaft mit ihm verbunden.

## II. Von Gottes Auftrag und der Verantwortung der Gemeinde

### 1.

Gott selbst bereitet sich aus denen, die auf sein Wort hören und die Sakramente empfangen, seine Gemeinde, die Kirche Jesu Christi auf Erden, indem er in ihnen durch den Heiligen Geist den Glauben weckt und sie zum Zeugnis für ihren Herrn und zum Dienst an ihren Nächsten beruft.

### 2.

Der Heilige Geist erbaut und leitet die Gemeinde durch vielfältige Gaben und Dienste. Sie dienen alle dem einen Amt, dem sich die Kirche verdankt und das ihr aufgetragen ist: die in Christus geschehene Versöhnung Gottes mit der Welt zu bezeugen und zur Versöhnung mit Gott zu rufen. Alle Dienste, ob in Verkündigung oder Lehre, in Diakonie oder Kirchenmusik, in der Leitung oder der Verwaltung, sind Entfaltungen des einen Amtes.

### 3.

Kraft des Priestertums aller Gläubigen ist jedes Gemeindeglied verpflichtet und berechtigt, nach dem Maß seiner Gaben, Kräfte und Möglichkeiten kirchliche Dienste wahrzunehmen. Grundsätzlich bedarf die Ausübung bestimmter ehrenamtlicher und beruflicher Dienste eines Auftrags der Gemeinde. In Notlagen können alle Dienste, auch der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung, ohne besonderen Auftrag wahrgenommen werden.

### 4.

Alle Leitung in der Kirche ist demütiger, geschwisterlicher Dienst im Gehorsam gegenüber dem guten Hirten. Sie wird von Ältesten und anderen dazu Berufenen gemeinsam mit den Pfarrerinnen und Pfarrern ausgeübt. In gewählten Leitungsgremien sollen ehrenamtlich Tätige die Mehrheit haben. Die Ausstattung von Leitungsämtern mit Herrschaftsbefugnissen verstößt gegen die Heilige Schrift.

### 5.

In der Kirche Jesu Christi werden alle, die ein Amt wahrnehmen, nach geistlichen Gesichtspunkten ausgewählt, geprüft und berufen. Dies geschieht in der Zuversicht, daß auch in rechtlich geordneten Verfahren Gott selber Menschen in seinen Dienst beruft. Allein die an Schrift und Bekenntnis gebundene Kirche hat das Recht, kirchliche Ämter zu- und abzuerkennen.

### 6.

Alle, die ein Amt wahrnehmen, sind an die Gemeinde gewiesen und ihr für eine ihrem Auftrag entsprechende Amtsführung verantwortlich. In der Erfüllung ihres Auftrages sind sie frei gegenüber Willkür der Gemeinde. Die Gemeinde ist an das Amt gewiesen, doch ist sie frei gegenüber einer willkürlichen, den Auftrag Gottes überschreitenden oder verlassenden Amtsführung. Die Weigerung, mit anderen Personen und Gremien in Gemeinde und Kirche zusammenzuarbeiten, widerspricht dem Zeugnis der Schrift ebenso wie Verhaltensweisen, mit denen Herrschaft über die Gemeinde ausgeübt wird.«

2. Der Nachsatz erhält folgende Fassung:

»Mit dieser Grundordnung unterstellt sich die Synode von neuem der Leitung des dreieinigen Gottes. Sie weiß sich verpflichtet, die Arbeit an der Grundordnung in der nötigen Weise fortzusetzen und deren Wortlaut bei besserer Einsicht ganz oder teilweise zu erneuern. In der irdischen

Begrenztheit ihrer Erkenntnis befiehlt sie das Ergebnis ihrer Arbeit der Gnade Gottes.«

### Artikel 2

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Dezember 1996 in Kraft.  
Berlin, den 16. November 1996

Der Präses

Reihlen

### Nr. 40 Zweites Kirchengesetz zur Änderung der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg vom 19. November 1994. Vom 16. November 1996. (KABl. S. 171)

Die Landessynode der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg hat unter Beachtung von Artikel 72 Abs. 4 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg vom 19. November 1994 (KABl. S. 182) das folgende Kirchengesetz beschlossen:

#### § 1

Artikel 65 Abs. 1 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg vom 19. November 1994 (KABl. S. 182) erhält folgende Fassung:

»(1) Verwaltungsaufgaben von Kirchenkreisen und Kirchengemeinden werden in Kirchlichen Verwaltungsämtern wahrgenommen. Durch Kirchengesetz werden die Rechtsstellung der Verwaltungsämter, ihre Aufgaben sowie das Verfahren der Zuordnung von Kirchenkreisen und Kirchengemeinden zu einem Verwaltungsamt geregelt. Das Kirchengesetz kann auch festlegen, daß Kirchenkreisverbände als Körperschaften des öffentlichen Rechts als Rechtsträger der Verwaltungsämter errichtet werden.«

#### § 2

Dieses Kirchengesetz tritt mit der Beschlußfassung in Kraft.

Berlin, den 16. November 1996

Der Präses

Reihlen

### Nr. 41 Strukturanpassungs- und Erprobungsgesetz (StrErpG).

Vom 16. November 1996. (KABl. S. 172)

Die Landessynode der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg hat unter Beachtung von Artikel 72 Abs. 4 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg vom 19. November 1994 (KABl. S. 182) das folgende Kirchengesetz beschlossen:

#### § 1

(1) Zur Erleichterung der Zusammenführung von Kirchenkreisen und zur Verbesserung der Zusammenarbeit oder zur Erprobung neuer Struktur- und Arbeitsformen im

Kirchenkreis, insbesondere zur Verbesserung der Zusammenarbeit kirchlicher Körperschaften, der Steigerung der Wirtschaftlichkeit sowie zur Arbeits- und Strukturvereinfachung, kann die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung auf Vorschlag der beteiligten Kreissynoden Regelungen treffen, die von einzelnen Bestimmungen der Grundordnung sowie anderer kirchlicher Rechtsvorschriften, insbesondere des Haushalts- oder Vermögensrechts sowie der Vorschriften über kreiskirchliche Verwaltungsämter, abweichen. Das in der Landeskirche geltende Recht der Evangelischen Kirche der Union und das der Evangelischen Kirche in Deutschland bleibt unberührt.

(2) Durch die Rechtsverordnung können Regelungen getroffen werden über:

1. die Zusammensetzung von Kreissynoden und Kreiskirchenräten, wobei gewährleistet sein muß, daß die Zahl der bei kirchlichen Körperschaften, Einrichtungen oder Werken beruflich Tätigen unter den Mitgliedern kleiner sein muß als die Hälfte der Mitgliederzahl;
2. die Amtszeiten von Kreissynoden und Kreiskirchenräten;
3. die Wahrnehmung der Aufgaben der Superintendentin oder des Superintendenten sowie der Stellvertretung;
4. die Übertragung einzelner Aufgaben der Kreissynode auf den Kreiskirchenrat mit Ausnahme der Wahl der Superintendentin oder des Superintendenten sowie der Aufgaben nach Artikel 49 Abs. 1 Nr. 5 der Grundordnung;
5. die Fortgeltung der Zuordnung gemäß § 2 Abs. 2 der Anteilsverordnung für einzelne Regionen eines Kirchenkreises;
6. die Berechtigung zur Inanspruchnahme des Darlehensfonds zur Liquiditätshilfe für einzelne Regionen eines Kirchenkreises;
7. die Erprobung neuer Steuerungsmodelle der Finanzwirtschaft (z.B. Budgetierung, kaufmännische Buchführung, Kosten- und Leistungsrechnung, Controlling-Verfahren).

Die Bestimmungen, von denen abgewichen wird, sind in der Rechtsverordnung einzeln zu benennen.

## § 2

(1) Die Rechtsverordnung nach § 1 bedarf der Zustimmung von zwei Dritteln der anwesenden Mitglieder der Kirchenleitung und der Zustimmung des Ständigen Ordnungsausschusses der Landessynode, bei Abweichungen von Bestimmungen des Haushalts- oder Vermögensrechts auch der Zustimmung des Ständigen Haushaltsausschusses der Landessynode. Die Rechtsverordnung ist der Landessynode bei ihrer nächsten Tagung vorzulegen.

(2) Die Geltung der Rechtsverordnung ist auf längstens fünf Jahre zu begrenzen. Sie kann, auch für Teile der Regelung, verkürzt oder längstens bis zum Außerkrafttreten dieses Kirchengesetzes verlängert werden. Absatz 1 gilt entsprechend.

(3) Spätestens nach Ablauf von drei Jahren seit Inkrafttreten der Rechtsverordnung berichten die betroffenen Kirchenkreise der Kirchenleitung schriftlich über ihre Erfahrungen mit den veränderten Strukturen. Die Kirchenleitung kann die Berichte, auch zu Teilbereichen, bereits zu einem früheren Zeitpunkt anfordern sowie die Vorlage weiterer Berichte verlangen.

## § 3

(1) Zur Erprobung neuer Arbeitsformen und zur Steigerung der Wirtschaftlichkeit, insbesondere zur Erprobung neuer Steuerungsmodelle der Finanzwirtschaft (z.B. Budgetierung, kaufmännische Buchführung, Kosten- und Leistungsrechnung, Controlling-Verfahren), in der Landeskirche und den landeskirchlichen Einrichtungen gemäß Artikel 99 der Grundordnung kann die Kirchenleitung im Einvernehmen mit dem Ständigen Haushaltsausschuß der Landessynode längstens für die Dauer von fünf Jahren das Abweichen von Bestimmungen des Haushalts- und Vermögensrechts zulassen. Die Bestimmungen, von denen abgewichen wird, sind in dem Beschluß zu benennen. § 2 Abs. 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(2) Spätestens nach Ablauf von drei Jahren berichten die Einrichtungen der Kirchenleitung schriftlich über ihre Erfahrungen mit den veränderten Arbeitsformen. § 2 Abs. 3 Satz 2 gilt entsprechend.

## § 4

(1) Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Dezember 1996 in Kraft; es tritt am 31. Dezember 2006 außer Kraft. Die Kirchenleitung berichtet der Landessynode nach Ablauf von fünf Jahren nach dem Inkrafttreten über die Erfahrungen mit diesem Kirchengesetz.

(2) Mit dem Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes tritt das Kirchengesetz zur Erprobung neuer Formen kirchlichen Lebens und Handelns (Erprobungsgesetz) vom 23. Juni 1979 (KABl. S. 96) außer Kraft.

Berlin, den 16. November 1996

Der Präses  
Reihlen

**Nr. 42 Kirchengesetz zur Ausführung und Ergänzung des Kirchengesetzes über die dienstrechtlichen Verhältnisse der Pfarrerrinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche der Union (Pfarrdienstgesetz – PFDG) vom 15. Juni 1996 (Pfarrdienstausführungsgesetz – PFDAG).**

Vom 16. November 1996. (KABl. S. 191)

Die Landessynode der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

## § 1

(Zu § 4 PFDG)

Über die Zulassung zur Ordination entscheidet die Kirchenleitung.

## § 2

(Zu § 10 PFDG)

Abweichende Zuständigkeitsregelung

(1) Die Entscheidung über den Antrag auf Belassung des Rechts und der Pflicht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung nach § 5 Abs. 2 Pfarrdienstgesetz trifft die Kirchenleitung.

(2) Ein Ruhen von Recht und Pflicht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung wird von der Kirchenleitung festgestellt.

## § 3

(Zu § 15 Abs. 2 PfdG)

Die Dienstbezeichnung im Probedienst (Entsendungsdienst) lautet: »Pfarrerin« oder »Pfarrer« mit dem Zusatz »im Entsendungsdienst«.

## § 4

(Zu § 16 PfdG)

In den Probedienst (Entsendungsdienst) kann auch berufen werden, wem die Dienstbezeichnung oder die Anstellungsfähigkeit als Pfarrerin oder Pfarrer nach bisherigem Recht bereits zuerkannt worden ist, solange keine Festanstellung in einer Pfarrstelle erfolgt ist.

## § 5

(Zu § 18 Abs. 1 PfdG)

(1) Die Entsendungen erfolgen im Rahmen eines Planes für Entsendungsstellen, über den die Landessynode beschließt. Schließt die dienstliche Aufgabe in der Entsendungsstelle den Dienst in einer Kirchengemeinde oder einem Kirchenkreis ein, ist zuvor das Einvernehmen mit dem zuständigen Gemeindekirchenrat und dem Kreiskirchenrat herzustellen.

(2) Die Kosten der Entsendung trägt die Landeskirche. Im Fall des Absatzes 1 Satz 2 können die Kirchengemeinden oder die Kirchenkreise an den Kosten beteiligt werden. Dabei ist angemessen zu berücksichtigen, in welchem Maß die Entsendung den Dienst in der Kirchengemeinde, dem Kirchenkreis oder der Landeskirche betrifft. Die Feststellung der Beteiligung trifft das Konsistorium. Näheres über die Kostenbeteiligung der Kirchengemeinden oder Kirchenkreise wird durch Rechtsverordnung geregelt.

(3) Stellen für einen Entsendungsdienst können außerdem für eine bestimmte Zeit auch von einer Kirchengemeinde oder einem Kirchenkreis getragen werden. Die Errichtung erfolgt auf Antrag der Kirchengemeinde oder des Kirchenkreises. Die Bestimmungen über die Pfarrstellenerrichtung finden dabei sinngemäß Anwendung. Die Kosten für den Entsendungsdienst trägt in diesem Fall die Kirchengemeinde oder der Kirchenkreis, in dem der Dienst geleistet wird.

(4) Sofern der Gemeindekirchenrat – im Fall einer Kreispfarrstelle der Kreiskirchenrat – zustimmen, kann die Entsendung auch zur Verwaltung einer besetzbaren Pfarrstelle erfolgen. Absatz 3 Satz 4 gilt entsprechend. Für die Dauer der Entsendungspflichtzeit ist vom Zeitpunkt der Zustimmung an das Verfahren zur Wiederbesetzung der Pfarrstelle ausgesetzt.

## § 6

(Zu § 18 Abs. 3 PfdG)

Die Ordination ist im Zusammenhang mit der Entsendung zu vollziehen, sie soll nach Möglichkeit zu Beginn des Entsendungsdienstes erfolgen.

## § 7

(Zu § 19 PfdG)

Über die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit wird nach Ablauf von zwei Jahren entschieden. Die Frist nach § 19 Abs. 2 des Pfarrdienstgesetzes wird auf ein Jahr und sechs Monate festgesetzt.

## § 8

(Zu § 21 Abs. 4 PfdG)

Das Dienstverhältnis ist durch Entlassung zu beenden, wenn nach Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit bis zum Ablauf von längstens drei Jahren ein Dienstverhältnis auf Lebenszeit nicht begründet worden ist. Diese Frist verlängert sich in entsprechender Anwendung von § 19 Absätze 1 und 4 des Pfarrdienstgesetzes um Zeiten einer Freistellung oder um Zeiten, in denen ein Sonderauftrag erfüllt wurde. Ist ein Verfahren zur Festanstellung in einer Pfarrstelle bei Ablauf der Frist bereits eingeleitet, so kann das Konsistorium das Dienstverhältnis um längstens sechs Monate verlängern.

## § 9

(Zu § 30 und § 31 PfdG)

Näheres zur Führung der Personalakte und zum Recht auf Einsichtnahme kann die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung regeln.

## § 10

(Zu § 32 PfdG)

Pfarrerinnen und Pfarrer sind verpflichtet, erforderlichenfalls auch Christenlehre und Religionsunterricht zu erteilen. Näheres kann die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung regeln.

## § 11

(Zu § 33 PfdG)

(1) Die vorübergehende Verwaltung einer vakanten Gemeindepfarrstelle kann der Pfarrerin oder dem Pfarrer durch die Superintendentin oder den Superintendenten übertragen werden.

(2) Hält die Pfarrerin oder der Pfarrer die Übertragung einer Vakanzverwaltung oder einer anderen zusätzlichen Aufgabe oder den Umfang dieser Aufgabe für unzumutbar, so kann das Konsistorium angerufen werden.

## § 12

(Zu § 34 Abs. 5 PfdG)

Bei einer Anstellung im privatrechtlichen Dienstverhältnis kann die Amtsbezeichnung »Pfarrerin« oder »Pfarrer« mit Genehmigung des Konsistoriums vertraglich festgelegt werden, wenn ein Dienst der öffentlichen Verkündigung des Wortes Gottes und der Verwaltung der Sakramente wahrgenommen werden soll.

## § 13

(Zu § 35 PfdG)

(1) Zur Amtstracht gehören der schwarze Talar sowie das Beffchen oder der Stehkragen. Im Freien kann das Barett getragen werden.

(2) Die Kirchenleitung legt durch Rechtsverordnung fest, unter welchen Voraussetzungen eine andere Amtstracht (Alba, Chorhemd, Stola) getragen werden kann.

## § 14

(Zu § 38 PfdG)

(1) Pfarrerinnen und Pfarrern kann zu ihrer Fortbildung ein Sonderurlaub (§ 52 PfdG) bis zur Dauer von drei Monaten (Studiensemester) erteilt werden. Der Studienurlaub kann erstmalig nach einer Dienstzeit von fünf Jahren in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg gewährt

werden, weiterer Studienurlaub frühestens nach weiteren fünf Jahren Dienstzeit. Die Gewährung des Studienurlaubs setzt voraus, daß eine ausreichende Vertretungsregelung getroffen werden kann. Näheres zu den Voraussetzungen, den Inhalten und der Durchführung des Studienurlaubs kann das Konsistorium durch Richtlinien bestimmen.

(2) Pfarrerrinnen und Pfarrer im Entsendungsdienst haben während der Entsendungspflichtzeit an besonderen Fortbildungskursen und Tagungen auf Anordnung des Konsistoriums teilzunehmen.

## § 15

(Zu § 41 Abs. 2 PfdG)

(1) Von dem Erfordernis, daß die Ehepartnerin oder der Ehepartner einer christlichen Kirche angehören muß, kann das Konsistorium im Einzelfall befreien. Dies setzt voraus, daß

1. die nicht der Evangelischen Kirche angehörende Ehepartnerin oder der nicht der Evangelischen Kirche angehörende Ehepartner bereit ist, die Ehe mit einem Gottesdienst anläßlich der Eheschließung zu beginnen,
2. die Ehepartnerin oder der Ehepartner zusagt, den Pfarrdienst angemessen zu unterstützen, und verspricht, alles zu unterlassen, was der Glaubwürdigkeit des Pfarrdienstes abträglich sein könnte,
3. die Bereitschaft der Ehepartnerin oder des Ehepartners besteht, die evangelische Erziehung von Kindern, die aus der Ehe hervorgehen, nicht zu behindern.

(2) Die beabsichtigte Eheschließung mit einer nicht einer christlichen Kirche angehörenden Person soll sechs Monate zuvor dem Konsistorium mitgeteilt werden.

(3) Die zuständige Generalsuperintendentin oder der zuständige Generalsuperintendent, die Propstin oder der Propst führen mit den zukünftigen Eheleuten ein Gespräch. Zu hören ist auch das Leitungsorgan der Anstellungskörperschaft.

(4) Stellt das Konsistorium fest, daß die Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 2 erfüllt sind und keine anderen begründeten Zweifel daran bestehen, daß der Pfarrdienst durch die Ehepartnerin oder den Ehepartner nicht beeinträchtigt werden wird, so kann es die Ausnahme vom Erfordernis der Mitgliedschaft der Ehegattin oder des Ehegatten in einer christlichen Kirche zulassen.

(5) Gegen Entscheidungen des Konsistoriums nach Absatz 4 ist innerhalb eines Monats nach Zugang Beschwerde bei der Kirchenleitung zulässig.

## § 16

(Zu § 43 Abs. 4 PfdG)

Die Kirchenleitung kann durch Rechtsverordnung regeln, unter welchen Voraussetzungen und in welcher Höhe Vergütungen für Nebentätigkeiten abzuführen oder auf die Dienstbezüge anzurechnen sind.

## § 17

(Zu § 47 PfdG)

(1) Von der Verpflichtung zur Nutzung der Dienstwohnung kann das Konsistorium im Ausnahmefall nach Anhörung des zuständigen Leitungsorgans der Anstellungskörperschaft, bei Gemeindepfarrern auch des Kreiskirchenrats, befreien, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Nähere Bestimmungen über die Dienstwohnung, soweit sie nicht in den Pfarrbesoldungsbestimmungen getroffen werden, insbesondere zur Zuweisung, zum Dienst-

wohnungswert, zur Angemessenheit und zur Nutzung und Instandhaltung sowie zur Aufbringung der laufenden Kosten kann die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung regeln.

## § 18

(Zu § 51 PfdG)

(1) Der Erholungsurlaub des Pfarrers beträgt für jedes Urlaubsjahr 40 Kalendertage, nach Vollendung des 40. Lebensjahres 44 Kalendertage.

(2) Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(3) Der Urlaub soll möglichst zusammenhängend genommen werden. Urlaub, der bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht gewährt werden kann, ist in das nachfolgende Urlaubsjahr zu übertragen. Er ist jedoch bis spätestens 30. April des folgenden Urlaubsjahres anzutreten.

(4) Näheres kann die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung regeln.

## § 19

(Zu § 56 PfdG)

(1) An der Übergabeverhandlung ist nach Möglichkeit auch der kreiskirchliche Archivpfleger zu beteiligen.

(2) Über die Übergabeverhandlung ist ein Übergabeprotokoll zu fertigen. Eine Ausfertigung ist zu den Akten der Kirchengemeinde zu nehmen, eine weitere dem Konsistorium einzureichen.

## § 20

(Zu § 67 PfdG)

(1) Eine Beschäftigung im eingeschränkten Dienst ist zulässig, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen und die Pfarrerin oder der Pfarrer sich verpflichtet, während der Dauer des eingeschränkten Dienstes keine andere entgeltliche Tätigkeit auszuüben, soweit es sich nicht um genehmigte oder um nicht zustimmungspflichtige Nebenbeschäftigungen im Sinne von § 43 Pfarrdienstgesetz handelt und diese Nebentätigkeit nicht den Umfang überschreitet, der bei einem uneingeschränkten Dienst ohne Beeinträchtigung dieses Dienstes möglich wäre. Wird diese Verpflichtung verletzt, kann das Konsistorium die weitere Tätigkeit neben dem eingeschränkten Dienst untersagen.

(2) Das Konsistorium kann die Ausübung einer berufsmäßig ausgeübten Tätigkeit neben dem eingeschränkten Dienst gestatten, wenn dies mit dem Auftrag und mit der gewissenhaften Erfüllung der Pfarrdienstpflichten unter Berücksichtigung des Dienstumfangs vereinbar ist.

## § 21

(Zu § 69 PfdG)

(1) Die gemeinsame Übertragung einer Pfarrstelle ist nur auf ein Ehepaar unter Einschränkung des Dienstumfangs auf jeweils die Hälfte eines uneingeschränkten Dienstverhältnisses zulässig.

(2) Soweit einer der Eheleute Erziehungsurlaub beantragt, kann mit Zustimmung des Konsistoriums zwischen dem Gemeindegemeinderat und dem nicht beurlaubten Pfarrer oder der nicht beurlaubten Pfarrerin vereinbart werden, daß während des Erziehungsurlaubs vorübergehend ein uneingeschränktes Dienstverhältnis besteht. Dies gilt auch, wenn einem der beiden Eheleute eine Beurlaubung ohne Besoldung gewährt wird.

(3) Soweit mit der Pfarrstelle eine Dienstwohnung verbunden ist, wird diese beiden Ehepartnern zur gemeinsamen Nutzung zugewiesen.

(4) Endet das Dienstverhältnis der Pfarrerin oder des Pfarrers oder der Dienst in der Gemeinde oder tritt die Pfarrerin oder der Pfarrer in den Ruhestand, so kann das Dienstverhältnis des jeweils anderen auf Antrag im Einvernehmen mit dem Gemeindegemeinderat in ein uneingeschränktes Dienstverhältnis umgewandelt werden. Ist die Bereitschaft dafür nicht vorhanden und fordert die gemeindliche Situation die volle Besetzung der Pfarrstelle, kann, wenn die Berufung in eine andere Pfarrstelle in einem Teilbeschäftigungsverhältnis nicht möglich ist, die Pfarrerin oder der Pfarrer in den Wartestand versetzt werden.

(5) Wird die häusliche Gemeinschaft der Eheleute nicht nur vorübergehend aufgehoben oder wird ein Antrag auf Scheidung gestellt, so erlischt der Auftrag zur gemeinsamen Versorgung der Pfarrstelle. Die Pfarrerin und der Pfarrer sind zu beurlauben. Wenn es nach der konkreten Situation in der Gemeinde unter Berücksichtigung der Umstände, die zur Zerrüttung der Ehe geführt haben, gerechtfertigt erscheint, kann die Beurlaubung auf die Pfarrerin oder den Pfarrer beschränkt werden. Können die Beurlaubten nicht in eine andere Pfarrstelle für ein Teilbeschäftigungsverhältnis berufen werden, sind sie in den Wartestand zu versetzen.

(6) Treten in der Person eines der Eheleute Umstände auf, die eine Versetzung aus der Pfarrstelle oder die Versetzung in den Wartestand, eine einstweilige Beurlaubung von den Dienstgeschäften oder eine andere dienstrechtliche Maßnahme mit der Wirkung erforderlich machen, daß das Pfarramt in der Gemeinde vorläufig oder auf Dauer nicht mehr wahrgenommen werden kann, so kann das Konsistorium nach Anhörung des Gemeindegemeinderats das Ruhen des Auftrags zur gemeinsamen Versorgung der Pfarrstelle mit Wirkung auch für den anderen der beiden Eheleute anordnen. Beide Eheleute sind zu beurlauben. Haben die gegen die betroffene Pfarrerin oder den betroffenen Pfarrer eingeleiteten oder durchgeführten dienstrechtlichen Maßnahmen dessen Ausscheiden aus der Pfarrstelle zur Folge, so kann die von den Maßnahmen nicht betroffene Pfarrerin oder der nicht betroffene Pfarrer, wenn eine Berufung in eine andere Pfarrstelle für einen eingeschränkten Dienst nicht möglich ist, in den Wartestand versetzt werden. Bestehen keine gewichtigen Bedenken gegen die weitere pfarramtliche Tätigkeit der nicht betroffenen Pfarrerin oder des nicht betroffenen Pfarrers in derselben Kirchengemeinde, so kann das Dienstverhältnis auf Antrag im Einvernehmen mit dem Gemeindegemeinderat in ein uneingeschränktes Dienstverhältnis umgewandelt werden.

(7) Bei einer Versetzung in den Wartestand aufgrund der vorstehenden Absätze richtet sich das zu zahlende Wartegeld nach den Dienstbezügen aus dem eingeschränkten Dienstverhältnis.

(8) Die Kirchenleitung kann weitere Einzelheiten durch Rechtsverordnung regeln. Dies betrifft auch Übergangsregelungen für Fälle, in denen nachträglich die Pfarrerin oder der Pfarrer in die Pfarrstelle des Ehemannes oder der Ehefrau mit der Maßgabe berufen wird, daß die Stelle von beiden Ehepartnern gemeinsam im eingeschränkten Dienstverhältnis versorgt wird.

#### § 22

(Zu § 70 PfdG)

(1) Ein eingeschränkter Dienst kann, sofern er mindestens der Hälfte eines vergleichbaren uneingeschränkten Dienstes entspricht, unbefristet versehen werden. Mit Zu-

stimmung des Leitungsorgans der Anstellungskörperschaft kann das Konsistorium für bestimmte Dienstbereiche jedoch die Begründung eines eingeschränkten Dienstverhältnisses zeitlich befristen.

(2) Eine Einschränkung des Dienstes kann auch in der Weise erfolgen, daß für einen in der Regel mehrjährigen Zeitraum die Besoldung nach einem geringeren als dem tatsächlichen Dienstumfang bemessen wird und dafür zum Ausgleich für einen entsprechenden Zeitraum eine volle Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung der bisherigen eingeschränkten Besoldung gewährt wird. Näheres kann die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung bestimmen.

(3) Pfarrerrinnen und Pfarrer können allein oder zu mehreren gemeinsam mit Zustimmung der Beteiligten in den letzten fünf Jahren vor ihrem Eintritt in den Ruhestand ihren Dienst in einem eingeschränkten Dienstverhältnis versehen, um zu dem Anteil, in dem sich Dienstumfang und Besoldung verringern, die Beschäftigung einer Pfarrerin oder eines Pfarrers im Entsendungsdienst zu ermöglichen. Dies setzt voraus, daß im Kirchenkreis kein Personalkostenüberhang besteht. Näheres kann die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung bestimmen.

#### § 23

(Zu § 72 PfdG)

(1) Den Rat zum weiteren Dienst in der bisherigen Stelle oder zum Stellenwechsel erteilt die Generalsuperintendentin oder der Generalsuperintendent nach Fühlungnahme mit den Beteiligten. Die Generalsuperintendentin oder der Generalsuperintendent unterrichtet das Konsistorium über das Ergebnis der darüber geführten Gespräche.

(2) Die Prüfung, ob ein Stellenwechsel geraten erscheint, entfällt, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer nach Ablauf des zehnten Jahres nach Übertragung der Pfarrstelle älter als 57 Jahre ist.

#### § 24

(Zu § 73 PfdG)

Eine Pfarrerin oder ein Pfarrer kann unter den in § 73 Pfarrdienstgesetz genannten Voraussetzungen in eine andere Pfarrstelle gerufen werden, wenn der Pfarrstellenwechsel der oder dem Betroffenen zumutbar ist. Die Kirchenleitung teilt der Pfarrerin oder dem Pfarrer schriftlich ihre Absicht mit, den Ruf in eine andere Pfarrstelle auszusprechen und erbittet eine schriftliche Äußerung innerhalb von zwei Monaten. Die Kirchenleitung entscheidet danach, ob sie die Pfarrerin oder den Pfarrer in die andere Pfarrstelle ruft. Die Pfarrerin oder der Pfarrer sollen dem Ruf Folge leisten. Das Nähere über das Verfahren beim Stellenwechsel durch Ruf wird durch das Pfarrstellenbesetzungsgesetz geregelt.

#### § 25

(Zu § 79 PfdG)

(1) Pfarrerrinnen und Pfarrer können auf ihren Antrag unter Verlust der Besoldung auch aus anderen Gründen vom Dienst freigestellt werden, wenn dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Die Freistellung soll eine Höchstdauer von sechs Jahren nicht überschreiten.

(2) Hat die Pfarrerin oder der Pfarrer das 58. Lebensjahr vollendet, so kann dem Freistellungsantrag auch ohne Vorliegen besonderer Gründe entsprochen werden, wenn er sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstreckt.

## § 26

(Zu § 83 PfdG)

Ist eine Vertretungsregelung möglich, so kann das Konsistorium im Einvernehmen mit den an der Pfarrstellenbesetzung Beteiligten bestimmen, daß ein Verlust der Pfarrstelle auch dann nicht eintritt, wenn ein Erziehungsurlaub von drei Jahren in Anspruch genommen wird. Der Verlust soll insbesondere dann ausgeschlossen werden, wenn innerhalb des Erziehungsurlaubs ein eingeschränkter Dienst bis zum Umfang der Hälfte eines uneingeschränkten Dienstes versehen wird.

## § 27

(Zu § 85 PfdG)

Die Anhörung der am Abberufungsverfahren Beteiligten obliegt dem Konsistorium. In den Fällen des § 84 Abs. 1 Pfarrdienstgesetz kann es das Abberufungsverfahren auch von sich aus eröffnen.

## § 28

(Zu § 87 PfdG)

Der Anspruch auf die Dienstbezüge besteht auch nach der Abberufung bis zur Übertragung einer neuen Pfarrstelle oder dem Eintritt in den Wartestand gegenüber der bisherigen Anstellungskörperschaft.

## § 29

(Zu § 92 Abs. 2 PfdG)

Dem Antrag nach § 92 Abs. 2 Nr. 2 Pfarrdienstgesetz kann nur entsprochen werden, wenn die Betroffenen sich unwiderruflich verpflichten, vor Vollendung des 63. Lebensjahres nicht mehr als einen von der Kirchenleitung festzulegenden Höchstbetrag aus Beschäftigungen oder Erwerbstätigkeiten hinzuverdienen.

## § 30

(Zu § 93 PfdG)

Pfarrerinnen und Pfarrer, die auf ihren Antrag oder von Amts wegen in den Ruhestand versetzt werden sollen, sind verpflichtet, sich vertrauensärztlich untersuchen zu lassen.

## § 31

(Zu § 94 PfdG)

Über die Versetzung in den Ruhestand stellt das Konsistorium eine Urkunde aus.

## § 32

(Zu § 100 PfdG)

(1) Ein privatrechtliches Dienstverhältnis kann insbesondere begründet werden, wenn

- a) ein zeitlich befristetes Dienstverhältnis beabsichtigt ist,
- b) die Voraussetzung des § 23 Nr. 2 Pfarrdienstgesetz für die Begründung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses nicht erfüllt ist,
- c) ein Dienst vorgesehen ist, der weniger als die Hälfte eines uneingeschränkten Dienstes umfaßt.

(2) Die Kirchenleitung kann durch Rechtsverordnung näheres zur Gestaltung des privatrechtlichen Pfarrdienstverhältnisses bestimmen.

## § 33

(Zu § 102 PfdG)

(1) Ein pfarramtlicher Dienst kann nebenberuflich gegen Entgelt oder ehrenamtlich wahrgenommen werden, wenn dafür die Voraussetzungen in der Pfarrstelle gegeben sind.

(2) Ein nebenberuflicher Dienst muß weniger als die Hälfte eines uneingeschränkten Dienstes umfassen. Der Dienst ist im privatrechtlichen Dienstverhältnis wahrzunehmen. In begründeten Ausnahmefällen kann ein hauptberuflicher Dienst nebenberuflich weitergeführt werden. In diesen Fällen kann auch das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis für längstens neun (zwölf) Jahre aufrechterhalten bleiben, sofern eine Freistellung für ein anderes Hauptamt im eingeschränkten Dienstverhältnis erfolgt ist oder ein anderer hauptberuflicher Dienst nicht ausgeübt wird.

(3) Der nebenberufliche Dienst ist durch eine Dienstvereinbarung zu regeln, die auch Bestimmungen für Konfliktfälle trifft. Das Konsistorium kann dazu eine Mustervereinbarung erarbeiten, die der Dienstvereinbarung zugrunde zu liegen ist.

(4) Besitzen die zu einem nebenberuflichen oder ehrenamtlichen Dienst bereiten Personen nicht die Anstellungsfähigkeit nach den §§ 11 bis 13 Pfarrdienstgesetz, weil sie nicht den Entsendungsdienst absolviert haben, so ist ihnen der nebenberufliche oder ehrenamtliche Dienst zunächst befristet zur Erprobung zu übertragen. Die Frist ist vom Konsistorium aufgrund der bisherigen Tätigkeit der Personen im pastoralen Dienst festzusetzen. Ihnen kann nach Ablauf der Frist die Anstellungsfähigkeit für einen nebenberuflichen oder ehrenamtlichen Pfarrdienst zuerkannt werden.

## § 34

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer, die nach § 15 des Pfarrerdienstgesetzes des Bundes der Evangelischen Kirchen vom 28. September 1982 in eine Pfarrstelle entsandt worden sind, können vom Konsistorium den Auftrag zur Verwaltung einer anderen Pfarrstelle erhalten. Im übrigen finden auf sie die Vorschriften über die Pfarrerinnen und Pfarrer Anwendung, die sich in einem Dienstverhältnis auf Lebenszeit befinden.

(2) Personen, die sich aufgrund des Kirchengesetzes über die dienstrechtlichen Verhältnisse der Pastoren im Hilfsdienst in der Evangelischen Kirche der Union in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. März 1981 als Pastorinnen oder Pastoren im Hilfsdienst befinden, sind Pfarrerinnen und Pfarrer im Probendienst (Entsendungsdienst) nach dem Pfarrdienstgesetz.

(3) Pfarrerinnen und Pfarrer, die sich aufgrund des Kirchengesetzes über die dienstrechtlichen Verhältnisse der Pfarrer und Pfarrerinnen in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg während der Entsendung (Entsendungsdienstgesetz) vom 18. April 1993 im Entsendungsdienst befinden, sind Pfarrerinnen und Pfarrer im Probendienst (Entsendungsdienst) nach dem Pfarrdienstgesetz.

## § 35

(1) Dieses Kirchengesetz tritt zum gleichen Zeitpunkt in Kraft, zu dem das Pfarrdienstgesetz in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg in Kraft tritt.

(2) Zum gleichen Zeitpunkt werden folgende Bestimmungen aufgehoben:

- a) Pfarrerdienstrechtsdurchführungsgesetz der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg vom 11. April 1984 (MBl. S. 38), zuletzt geändert durch das Kirchengesetz zum Zweiten Kirchengesetz zur Angleichung des Pfar-

erdienstrechts der Evangelischen Kirche der Union vom 5. Juni 1993, vom 18. November 1993 (KABl. 1994 S. 33).

- b) Kirchengesetz zur Durchführung und Ergänzung des Kirchengesetzes über die dienstrechtlichen Verhältnisse der Pfarrer in der Evangelischen Kirche der Union vom 12. Dezember 1963 (KABl. 1964 S. 1), zuletzt geändert durch das Kirchengesetz zur Änderung und Angleichung dienstrechtlicher Bestimmungen vom 5. November 1992 (KABl. S. 220).
- c) Kirchengesetz zur Ausführung des Kirchengesetzes über die dienstrechtlichen Verhältnisse der Pfarrer in der Evangelischen Kirche der Union (Zweites Pfarrerdienstrechtsausführungsgesetz) vom 22. Juni 1969 (KABl. S. 64).
- d) Kirchengesetz zur Ausführung des Kirchengesetzes über die dienstrechtlichen Verhältnisse der Pfarrer in der Evangelischen Kirche der Union (Drittes Pfarrerdienstrechtsausführungsgesetz) vom 23. November 1970 (KABl. S. 96), geändert durch Kirchengesetz vom 26. April 1989 (KABl. S. 43).
- e) Kirchengesetz zu den Dienstrechtsänderungsgesetzen der Evangelischen Kirche der Union vom 15. Juni 1980, vom 15. November 1980 (KABl. 1981 S. 34).
- f) Kirchengesetz zum Kirchengesetz zur Änderung des Pfarrerdienstgesetzes und des Hilfsdienstgesetzes der Evangelischen Kirche der Union vom 2. April 1984, vom 17. November 1984 (KABl. 1985 S. 30), geändert durch das Kirchengesetz zur Änderung und Angleichung dienstrechtlicher Bestimmungen vom 5. November 1992 (KABl. S. 220).
- g) Kirchengesetz zur Ausführung des Pfarrerdienstgesetzes vom 6. Mai 1988 (KABl. S. 43), geändert durch Kirchengesetz zur Änderung und Angleichung dienstrechtlicher Bestimmungen vom 5. November 1992 (KABl. S. 220).
- h) Kirchengesetz zur Ausführung des Pfarrerdienstgesetzes der Evangelischen Kirche der Union vom 18. November 1989 (KABl. S. 104).
- i) Kirchengesetz zur Ausführung des Pfarrerdienstgesetzes der Evangelischen Kirche der Union vom 20. November 1993 (KABl. S. 272).
- k) Kirchengesetz über die dienstrechtlichen Verhältnisse der Pfarrer und Pfarrerinnen in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg während der Entsendung (Entsendungsdienstgesetz) vom 18. April 1993 (KABl. S. 74).

Berlin, den 16. November 1996

Der Präses

Reihen

**Nr. 43 Kirchengesetz über die Versorgung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg.**

Vom 14. November 1996. (KABl. S. 200)

Die Landessynode hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

§ 1

(1) Die evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg stimmt dem Kirchengesetz über die Versorgung der Pfarrer, Pfarrerinnen, Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen in der Evangelischen Kirche der Union (Versorgungsgesetz – VersG) vom 16. Juni 1996 zu.

(2) Das Versorgungsgesetz ist für die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen zum 1. Januar 1997 in Kraft zu setzen.

§ 2

Die §§ 17 bis 21, 25 und 29 des Versorgungsgesetzes gelten nicht für Versorgungsberechtigte, für die während des aktiven Dienstes im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg nach § 5 Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI) aufgrund eines Gewährleistungsbescheides keine Rentenversicherungspflicht bestand.

§ 3

Für Versorgungsberechtigte, deren Versorgungsanspruch aus einem Dienstverhältnis in der ehemaligen Region West der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg herrührt, gilt abweichend von den Bestimmungen des Versorgungsgesetzes:

1. In den §§ 4 und 6 tritt an die Stelle des 27. das 17. Lebensjahr.
2. In Ergänzung von § 4 Abs. 3 können als ruhegehaltfähige Dienstzeit auch die nach Vollendung des 17. Lebensjahres liegenden Zeiten einer Hoch- oder Fachschulausbildung berücksichtigt werden, sofern die Ausbildung für den Dienst vorgeschrieben oder förderlich war.
3. § 6 findet in folgendem Wortlaut Anwendung:  
»Das Ruhegehalt beträgt für jedes nach Vollendung des 17. Lebensjahres zurückgelegte Dienstjahr 1,875 vom Hundert der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, insgesamt höchstens 75 vom Hundert.«
4. In § 7 Abs. 2 tritt an die Stelle der Zahl 15 die Zahl 25.
5. Abweichend von § 24 findet § 14 Abs. 2 des Beamtenversorgungsgesetzes Anwendung.
6. § 26 findet keine Anwendung. An seine Stelle tritt § 4 dieses Kirchengesetzes.
7. In § 27 tritt an die Stelle des 31. Dezember 1991 der 31. Dezember 1996 und an die Stelle des 1. Januar 1992 der 1. Januar 1997.

§ 4

Die Rechtsverhältnisse der am 1. Januar 1997 vorhandenen Versorgungsempfänger in der ehemaligen Region West der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg regeln sich nach dem bis zum 31. Dezember 1996 geltenden Recht mit folgenden Maßgaben:

1. Die Vorschriften über das Ruhen der Versorgungsbezüge finden in der vom 1. Januar 1997 an geltenden Fassung Anwendung. Ist in den Fällen des Zusammentreffens von Versorgungsbezügen mit Verwendungseinkommen die Ruhensregelung nach dem bis zum 31. Dezember 1996 geltenden Recht günstiger, verbleibt es dabei, solange ein über den 31. Dezember 1996 hinaus bestehendes Beschäftigungsverhältnis andauert.
2. Die Regelung über das Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit sonstigem Erwerbseinkommen gilt nicht, solange eine am 31. Dezember 1996 über diesen



Zeitpunkt hinaus bestehende Beschäftigung oder Tätigkeit eines Ruhehaltsempfängers andauert.

3. Die Rechtsverhältnisse der Hinterbliebenen eines Ruhehaltsempfängers, der nach dem 31. Dezember 1996 verstorben ist, regeln sich nach den ab 1. Januar 1997 geltenden Vorschriften, jedoch unter Zugrundelegung des bisherigen Ruhehaltes.
4. Die Mindestversorgungsbezüge und die Mindestunfallversorgungsbezüge bestimmen sich nach dem Versorgungsgesetz.

#### § 5

Die zur Ausführung erforderlichen Rechtsvorschriften erläßt die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung.

#### § 6

(1) § 1 dieses Kirchengesetzes tritt am 1. Dezember 1996 in Kraft.

(2) Im übrigen tritt dieses Kirchengesetz am 1. Januar 1997 in Kraft.

(3) Mit Ablauf des 31. Dezember 1996 werden die Versorgungsbestimmungen folgender Kirchengesetze außer Anwendung gesetzt:

1. Gesetz über die Besoldung und Versorgung der Pfarrer (Pfarrbesoldungsgesetz) für den Bereich der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg (Regionalsynode West) vom 2. Dezember 1965 (Anlage I des Kirchengesetzes über die Besoldung und Versorgung der Pfarrer,

Prediger und Kirchenbeamten in der Evangelischen Kirche der Union vom 2. Dezember 1965) in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Januar 1980 (KABl. S. 1), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 17. November 1990 (KABl. S. 132).

2. Kirchengesetz über die Besoldung und Versorgung der Prediger (Predigerbesoldungsgesetz) für den Bereich der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg (Regionalsynode West) vom 2. Dezember 1965 (Anlage III des Kirchengesetzes über die Besoldung und Versorgung der Pfarrer, Prediger und Kirchenbeamten in der Evangelischen Kirche der Union vom 2. Dezember 1965) in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Januar 1980 (KABl. S. 11), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 17. November 1990 (KABl. S. 132).
3. Kirchengesetz über die Besoldung und Versorgung der Kirchenbeamten (Kirchenbeamtenbesoldungsgesetz) für den Bereich der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg (Regionalsynode West) vom 2. Dezember 1965 (Anlage IV des Kirchengesetzes über die Besoldung und Versorgung der Pfarrer, Prediger und Kirchenbeamten in der Evangelischen Kirche der Union vom 2. Dezember 1965) in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Januar 1980 (KABl. S. 12), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 17. November 1990 (KABl. S. 132).

Berlin, den 14. November 1996

Der Präses

Reihlen

## Bremische Evangelische Kirche

### Nr. 44 Ordnung für die zweite theologische Prüfung in der Bremischen Evangelischen Kirche.

Vom 11. Mai 1995. (GVM 1996 Sp. 36)

Aufgrund der §§ 3 Abs. 2 und 21 des Gesetzes über die Anstellungsfähigkeit und Vorbildung der Geistlichen in der Bremischen Evangelischen Kirche vom 26. Februar 1930 in der Fassung vom 26. März 1981 verordnet der Kirchenausschuß der Bremischen Evangelischen Kirche folgendes:

#### § 1

(1) Die zweite theologische Prüfung (pro ministerio) findet in der Bremischen Evangelischen Kirche in der Regel im Frühjahr und im Herbst statt. Das Gesuch zur Zulassung ist für den Frühjahrstermin bis zum 1. September und für den Herbsttermin bis zum 1. März einzureichen.

(2) Die Meldung zu den Teilen Nr. 2 und Nr. 3 der in § 5 genannten Teile der Prüfung wird nach einem Vorbereitungsdienst von mindestens 22 Monaten eingereicht jedoch nicht später als vier Jahre nach der ersten theologischen Prüfung. Der Kirchenausschuß kann in Ausnahmefällen spätere Meldungen zulassen.

(3) Der Kirchenausschuß entscheidet über die Zulassung. Er kann die Zulassung hinausschieben, ablehnen oder eine erfolgte Zulassung rückgängig machen. Die Entscheidung wird dem Kandidaten oder der Kandidatin in den Fällen von Satz 2 mit Begründung schriftlich mitgeteilt.

(4) Der Kandidat oder die Kandidatin stellt sich in Zusammenhang mit der Zulassung zur Prüfung dem Schrift-

führer oder der Schriftführerin des Kirchenausschusses persönlich vor.

#### § 2

Die zweite theologische Prüfung (pro ministerio) ist Dienstleistungsprüfung. Sie beurteilt die Befähigung zur praktischen Arbeit im Pfarramt und zur theoretischen Durchdringung der in ihm gestellten Aufgaben.

#### § 3

(1) Voraussetzung für die Zulassung ist, daß der Kandidat oder die Kandidatin die erste theologische Prüfung vor der Prüfungskommission der Bremischen Evangelischen Kirche oder in einer anderen deutschen Gliedkirche oder an einer deutschen evangelisch-theologischen Fakultät oder an der Kirchlichen Hochschule Berlin bestanden hat.

(2) Dem Gesuch um Zulassung ist eine Ergänzung des Lebenslaufs beizufügen, die besonders über den Vorbereitungsdienst berichtet. Es soll deutlich werden, welche Arbeitsgebiete und Probleme dem Kandidaten für seine oder der Kandidatin für ihre zukünftige Arbeit besonders wichtig geworden sind.

(3) Ist der Kandidat oder die Kandidatin von einer anderen Landeskirche übernommen worden, so ist ein schriftlicher Bericht dieser Landeskirche über die dortige Ausbildungszeit erforderlich. Der Kandidat oder die Kandidatin muß in diesem Fall vor der Meldung zur Prüfung einen Vorbereitungsdienst von mindestens einem halben Jahr in der Bremischen Evangelischen Kirche abgeleistet haben.

## § 4

(1) Die Prüfungskommission für die zweite theologische Prüfung besteht aus mindestens fünf Mitgliedern, die vom Kirchengemeinderat für die Dauer der Session des Kirchentages berufen werden. Ihr gehören ein geistliches Mitglied des Kirchengemeinderates und ein vom Fachbereich Evangelische Theologie der Universität Göttingen vorgeschlagenes Mitglied an. Die übrigen Mitglieder wählt der Kirchengemeinderat aus den bremischen Geistlichen aus.

(2) Die Prüfung findet in Bremen unter dem Vorsitz eines geistlichen Mitglieds des Kirchengemeinderates statt.

(3) Den Termin für die Prüfung setzt die Prüfungskommission fest.

## § 5

Die Prüfung besteht aus drei Teilen:

#### 1. Schriftliche Arbeiten während des Vorbereitungsdienstes:

Eine Predigt mit theologischen und homiletischen Überlegungen sowie ausgeführter Gottesdienstordnung und ein Entwurf einer Unterrichtsstunde mit theologischen und didaktischen Überlegungen. Die Prüfungskommission kann die Vorlage eines zweiten Entwurfs einer Unterrichtsstunde anordnen. Dann entfällt der Entwurf gemäß Nr. 2b). Bei der Anfertigung sind die von der Prüfungskommission entwickelten Kriterien zu berücksichtigen. Predigt und Unterrichtsstunde werden in einer Gemeinde gehalten; die Termine sind mit dem Vorsitzenden oder der Vorsitzenden der Prüfungskommission rechtzeitig abzustimmen.

Predigt und Unterrichtsstunde werden von einem Mitglied der Prüfungskommission besucht. Nach der gehaltenen Predigt bzw. Unterrichtsstunde findet im zeitnahen Bezug ein Gespräch statt, an dem der Kandidat oder die Kandidatin, der Mentor oder die Mentorin und das Mitglied der Prüfungskommission teilnehmen. Danach erfolgt eine Beurteilung durch das Mitglied der Prüfungskommission, die zu einem Fünftel in die Gesamtnote der Predigt bzw. der Unterrichtsstunde eingeht. Diese Beurteilung wird in einem Bericht dem Vorsitzenden oder der Vorsitzenden der Prüfungskommission und auch dem Kandidaten oder der Kandidatin mitgeteilt. Die abschließende Beurteilung durch die Prüfungskommission gemäß § 6 bleibt unberührt.

#### 2. Schriftliche Arbeiten nach der Zulassung zur Prüfung:

- a) Eine wissenschaftliche Arbeit, deren Thema in Beziehung zur kirchlichen Praxis steht; sie soll nicht mehr als 40 Schreibmaschinenseiten (zusätzlich der Anmerkungen) umfassen. Eine nach der ersten theologischen Prüfung von einer evangelisch-theologischen Fakultät angenommene Doktorarbeit kann von der Prüfungskommission als Ersatz der häuslichen wissenschaftlichen Arbeit anerkannt werden.
- b) Eine Predigt über einen von der Prüfungskommission ausgewählten Text mit theologischen und homiletischen Überlegungen sowie ausgeführter Gottesdienstordnung und ein Entwurf einer Unterrichtsstunde mit theologischen und didaktischen Überlegungen. Bei der Anfertigung sind die von der Prüfungskommission entwickelten Kriterien zu berücksichtigen. Predigt und Unterrichtsstunde werden in einer Gemeinde gehalten; die Termine dafür werden von dem Vorsitzenden oder der Vorsitzenden der Prüfungskommission festgelegt.

Für die Arbeiten zu a) und b) wird zehn Wochen Zeit gegeben. Wenn der zweite Entwurf für eine

Unterrichtsstunde bereits gemäß Nr. 1 eingereicht worden ist, wird diese Zeit um eine Woche verkürzt. Bei der Predigt und dem Unterrichtsentwurf werden exegetische Erkenntnisse vorausgesetzt; es ist ein ausgearbeitetes Stundenbild vorzulegen, das den Unterrichtsverlauf deutlich erkennen läßt. Predigt und Unterrichtsstunde werden von einem Mitglied der Prüfungskommission besucht.

- c) Eine Klausurarbeit aus dem Gebiet der praktischen Theologie von fünf Stunden sowie eine Hausarbeit, die nicht mehr als fünf Schreibmaschinenseiten umfassen soll, für die zwei Tage Zeit gegeben wird. Für beide Arbeiten werden zwei Themen zur Auswahl gestellt.

#### 3. Mündliche Prüfung in den Fächern:

- Predigt und Gottesdienst
- Unterricht und andere Formen kirchlicher Bildungsarbeit
- Amtshandlungen und Seelsorge
- Konzeptionen von Gemeindearbeit
- Kirche in Geschichte und Gegenwart.

Alle fünf Fächer sind auf ihre systematisch-theologischen Voraussetzungen hin zu befragen.

## § 6

(1) Für die Beurteilung der Leistungen gelten folgende Prüfungsprädikate:

sehr gut	(1)
gut	(2)
befriedigend	(3)
ausreichend	(4)
mangelhaft	(5)
ungenügend	(6)

Zulässig sind die Zwischenzeugnisse:

sehr gut bis gut	(1 - 2)
gut bis befriedigend	(2 - 3)
befriedigend bis ausreichend	(3 - 4)

(2) Beschlüsse der Prüfungskommission werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefaßt. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden oder der Vorsitzenden.

(3) Über die Prüfung ist eine von den Mitgliedern der Prüfungskommission zu unterzeichnende Niederschrift auszufertigen, in der die Bewertungen festgestellt werden für:

1. die schriftlichen Arbeiten (die wissenschaftliche Hausarbeit zählt dreifach, die übrigen schriftlichen Arbeiten je einfach);
2. die einzelnen Disziplinen der mündlichen Prüfung (jede Disziplin zählt einfach);
3. das Gesamtergebnis der Prüfung.

(4) Wenn die schriftlichen Arbeiten (§ 5 Nr. 1 und 2) erkennen lassen, daß ein Bestehen der Prüfung fraglich ist, so ist dem Kandidaten oder der Kandidatin freizustellen, die Prüfung abzubrechen. In diesem Falle sind für die erneute Ablegung der Prüfung sämtliche schriftlichen Arbeiten nach der Zulassung zur Prüfung (§ 5 Nr. 2) erneut anzufertigen.

Der Kirchengemeinderat kann in einem Fall, in welchem lediglich die wissenschaftliche Arbeit mit »mangelhaft (5)« oder schlechter bewertet wurde, die übrigen schriftlichen Arbeiten nach der Zulassung zur Prüfung (§ 5 Nr. 2) für die erneute Prüfung anerkennen. Ein Abbrechen der Prüfung ist

nur einmal statthaft. Eine erneute Prüfung nach dieser Vorschrift stellt keine Wiederholungsprüfung im Sinne von § 8 dar.

(5) Über die Folgen eines ordnungswidrigen Verhaltens des Kandidaten oder der Kandidatin entscheidet der Vorsitzende oder die Vorsitzende der Prüfungskommission. Bei Täuschungsversuchen, bei Benutzung unerlaubter oder bei Nichtangabe benutzter Hilfsmittel entscheidet die Prüfungskommission über die Folgen.

(6) Über die Prüfung wird ein von dem Präsidenten oder der Präsidentin des Kirchenausschusses und von dem oder der Vorsitzenden der Prüfungskommission unterzeichnetes Zeugnis mit Angabe der Einzelergebnisse und der Gesamtbeurteilung ausgestellt.

#### § 7

(1) Die Prüfung ist nicht bestanden, wenn einer der folgenden Fälle gegeben ist:

der Durchschnitt aller Einzelergebnisse ist schlechter als »ausreichend (4)«;

die wissenschaftliche Hausarbeit ist mit »mangelhaft (5)« oder schlechter bewertet;

drei Fächer der mündlichen Prüfung sind mit »mangelhaft (5)« oder schlechter oder zwei Fächer mit »ungenügend (6)« bewertet.

(2) Die Prüfung ist nicht vollständig bestanden, wenn zwei Fächer der mündlichen Prüfung mit »mangelhaft (5)« oder ein Fach mit »ungenügend (6)« bewertet sind. Die Prüfungskommission kann eine Wiederholung der Prüfung in diesen Fächern nach frühestens sechs Monaten zulassen. Das Examen ist erst bestanden, wenn die Durchschnittszensur der wiederholten Fächer mindestens »ausreichend (4)« ist. Andernfalls ist das ganze Examen nicht bestanden. Nachprüfungen können nicht wiederholt werden.

(3) Die Prüfung gilt als nicht bestanden, wenn der Kandidat oder die Kandidatin ohne ausreichenden Grund nicht zur mündlichen Prüfung erschienen ist.

#### § 8

Die Prüfung kann nach sechs oder zwölf Monaten wiederholt werden. Den Termin bestimmt die Prüfungskommission. Eine weitere Wiederholung ist ausgeschlossen.

#### § 9

Zuständig für die Entscheidung über Einsprüche im Sinne der Verwaltungsgerichtsordnung der Bremischen Evangelischen Kirche in der geltenden Fassung ist der Kirchenausschuß der Bremischen Evangelischen Kirche.

#### § 10

(1) Diese Verordnung tritt am 1. Oktober 1995 in Kraft.

(2) Die Ordnung der Bremischen Evangelischen Kirche für die zweite theologische Prüfung vom 15. Dezember 1983 in der zuletzt geltenden Fassung wird aufgehoben.

(3) Soweit der in dieser Ordnung verwendete Begriff »Fakultät« nicht mehr gilt, gilt der jeweils entsprechende Begriff.

B r e m e n , den 20. Juni 1995

#### Der Kirchenausschuß der Bremischen Evangelischen Kirche

B r a u e r  
Präsident  
v. Z o b e l t i t z  
Schriftführer

#### Nr. 45 Ordnung für den Vorbereitungsdienst der Vikare und Vikarinnen in der Bremischen Evangelischen Kirche.

Vom 22. Februar 1996. (GVM Sp. 44)

Aufgrund der §§ 12 und 21 des Gesetzes über die Anstellungsfähigkeit und die Vorbildung der Geistlichen in der Bremischen Evangelischen Kirche vom 26. Februar 1930 in der Fassung vom 26. März 1981 verordnet der Kirchenausschuß:

#### § 1

(1) Vikare und Vikarinnen im Sinne dieser Ordnung sind die Kandidaten/Kandidatinnen, die nach bestandener erster theologischer Prüfung auf ihren schriftlichen Antrag durch Beschluß des Kirchenausschusses in den Vorbereitungsdienst der Bremischen Evangelischen Kirche übernommen worden sind.

(2) Über Art und Umfang dieses Vorbereitungsdienstes wird der Vikar/die Vikarin vom Schriftführer/der Schriftführerin und dem Referenten/der Referentin für die Ausbildung bei einer persönlichen Vorstellung unterrichtet.

#### § 2

Der Vorbereitungsdienst dient der Einführung in die Anforderungen des Pfarramtes und der theoretischen Vorbereitung und Reflexion der in der Praxis gestellten Aufgaben. Er dauert insgesamt mindestens zweieinhalb Jahre. Die Meldung zur zweiten theologischen Prüfung (Diensteignungsprüfung) kann nach zwei Jahren, jedoch nicht später als vier Jahre nach Ablegung der ersten Prüfung erfolgen. In Ausnahmefällen kann der Kirchenausschuß von diesen Bestimmungen befreien. In den letzten vier Monaten vor der Prüfung ist der Vikar/die Vikarin nicht mehr einer Gemeinde oder einem gesamtkirchlichen Amt zugewiesen.

#### § 3

(1) Während des gesamten Vorbereitungsdienstes soll der Vikar/die Vikarin lernen, eine eigene kritisch begründete Konzeption seiner/ihrer späteren pastoralen Berufstätigkeit zu erarbeiten und ein dieser Konzeption entsprechendes Handeln einzuüben. Das Nähere ist dem vom Kirchenausschuß beschlossenen Ausbildungsgesamtplan zu entnehmen.

(2) Während des Vorbereitungsdienstes lernt der Vikar/die Vikarin in der Regel zwei Gemeinden unterschiedlicher Struktur und Prägung kennen, absolviert ein religionspädagogisches Praktikum (Schulpraktikum, Konfirmandenpraktikum) sowie ein geeignetes Seelsorgepraktikum und gewinnt nach Möglichkeit Einblick in die Arbeit eines gesamtkirchlichen Amtes. Wo es ratsam erscheint, soll ein Praktikum bei der Gewerkschaft, beim Rundfunk oder ähnlichen, für die kirchliche Arbeit wichtigen Institutionen ermöglicht werden. Der Dienst in Auslandsgemeinden hat eine Verlängerung des Vorbereitungsdienstes zur Folge; Einzelheiten regelt der Kirchenausschuß.

#### § 4

Die praktisch-theologische Ausbildung im Vorbereitungsdienst wird begleitet und ergänzt durch von dem Referenten/der Referentin für die Ausbildung veranstaltete regelmäßige Seminare, Studientage und Studienwochen. Die Vikare/die Vikarinnen sind für diese Ausbildungsmaßnahmen freizustellen.

## § 5

(1) Der Vikar/die Vikarin ist verpflichtet, sich mit voller Arbeitskraft der Ausbildung zu widmen und die ihm/ihr übertragenen Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen.

(2) Der Vikar/die Vikarin wird einem Mentor/einer Mentorin zugewiesen, der/die ihn/sie in die Aufgaben und die Verantwortung des Pfarramtes einführt. Der Vikar/die Vikarin ist an die Ordnung der jeweiligen Gemeinde gebunden.

(3) Der Mentor/die Mentorin ist zur Kontinuität in der eigenen Fortbildung und zur Kommunikation mit den an der Ausbildung Beteiligten verpflichtet.

## § 6

Der Vikar/die Vikarin untersteht der Dienstaufsicht des Schriftführers/der Schriftführerin, der/die zusammen mit der Theologenkommission des Kirchenausschusses und dem Referenten/der Referentin für die Ausbildung dem Kirchenausschuß gegenüber für eine ordnungsgemäße Ausbildung der Vikare/der Vikarinnen verantwortlich ist.

## § 7

(1) Der Vikar/die Vikarin erhält Bezüge nach Maßgabe der vom Kirchenausschuß erlassenen Bestimmungen.

(2) Die Kosten für die Seminare und Kurse übernimmt die Zentralkasse. Sie werden auf die Bezüge nicht angerechnet.

(3) Die Übernahme einer bezahlten Nebentätigkeit bedarf der Genehmigung des Kirchenausschusses.

(4) Für den jährlichen Erholungsurlaub gelten die allgemeinen Bestimmungen der Bremischen Evangelischen Kirche. Über das Urlaubsgesuch entscheidet der Schriftführer/die Schriftführerin. Urlaub bis zu einer Woche kann auch der Mentor/die Mentorin erteilen.

## § 8

Kandidaten/Kandidatinnen, die nicht der Bremischen Evangelischen Kirche angehören und die von ihrer Kirchenleitung der Bremischen Evangelischen Kirche als Vikare/Vikarinnen zugewiesen werden, unterliegen für die Dauer dieser Ausbildungszeit den Vorschriften dieser Ordnung, soweit ihre zuständige Kirchenleitung nicht noch besondere Anforderungen an sie stellt.

## § 9

Diese Ordnung tritt am 1. Mai 1996 in Kraft. Zu demselben Zeitpunkt tritt die Ordnung für die Lehrvikare (Kandidaten) der Bremischen Evangelischen Kirche vom 6. Mai 1971 in der Fassung vom 3. Mai 1979 außer Kraft.

B r e m e n , den 22. Februar 1996

**Der Kirchenausschuß  
der Bremischen Evangelischen Kirche**

B r a u e r

Präsident

v. Z o b e l t i t z

Schriftführer

## Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers

**Nr. 46 Ordnung für die Evangelische Jugend.  
Vom 6. November 1996. (KABl. S. 292)**

### Präambel

Evangelische Jugendarbeit geschieht dort, wo junge Menschen durch das Wort Gottes zur Gemeinschaft des Glaubens und Lebens berufen werden. Sie ist dem evangelisch-lutherischen Bekenntnis verpflichtet.

Evangelische Jugendarbeit will allen jungen Menschen das Evangelium von Jesus Christus in ihnen gemäßer Weise bezeugen, sie mit der biblischen Botschaft in ihrer Lebenswirklichkeit begleiten und sie ermutigen, in der Nachfolge Jesu Christi als mündige Christinnen und Christen kirchliches Leben mitzugestalten und Verantwortung in der Welt wahrzunehmen.

Die Ev.-luth. Landeskirche Hannovers unterstützt die Evangelische Jugend bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Sie schafft die Voraussetzungen für vielfältige Formen der Arbeit der Evangelischen Jugend.

Das Zeichen der Evangelischen Jugend ist das Kreuz auf der Weltkugel.

## § 1

### Aufbau der Evangelischen Jugend

(1) Die im Bereich der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers in der evangelischen Jugendarbeit tätigen Gruppen und die Verbände eigener Prägung gehören zum

Verband der Evangelischen Jugend in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers.

(2) Der Verband der Evangelischen Jugend ist Mitglied der Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend in Niedersachsen (AEJN) und der Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend in der Bundesrepublik Deutschland e.V. (aej). Er ist mit den Jugendorganisationen anderer Kirchen im In- und Ausland verbunden.

(3) Die evangelische Jugendarbeit ist ein Arbeitsfeld der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers. Mit ihren Angeboten werden junge Menschen – Kinder, Jugendliche und junge Volljährige – zur Teilnahme eingeladen und zur Mitarbeit angesprochen.

(4) Die Evangelische Jugend handelt unter der geistlichen Leitung und Aufsicht der Landesbischöfin oder des Landesbischofs gemäß dieser Ordnung in eigener Verantwortung unbeschadet des Weisungs- und Aufsichtsrechts des Landeskirchenamtes. Die Eigenständigkeit der Verbände eigener Prägung wird davon nicht berührt.

(5) Zur Förderung und Unterstützung der Jugendarbeit in der Landeskirche ist das Landesjugendpfarramt eingerichtet. Es ist ein Arbeitsgebiet im Amt für Gemeindedienst.

## § 2

### Die Jugendarbeit in der Kirchengemeinde

(1) Es soll vom Kirchenvorstand ein Gemeindejugendkonvent gebildet werden. In ihm sollen alle Aktivitäten, Gruppen und Verbände in der Jugendarbeit der Kirchengemeinde angemessen vertreten sein. Größe und Zusam-

mensetzung des Gemeindejugendkonventes richten sich nach den örtlichen Gegebenheiten. Ihm sollen insbesondere angehören

1. alle in der Jugendarbeit tätigen ehrenamtlichen, neben- und hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
2. eine vom Kirchenvorstand entsandte Kirchenvorsteherin oder ein vom Kirchenvorstand entsandter Kirchenvorsteher,
3. bis zu drei Glieder der Kirchengemeinde, die auf Vorschlag der unter Nr. 1 und 2 genannten Personen durch den Kirchenvorstand für die Dauer von drei Jahren berufen werden.

(2) Unbeschadet der Rechte des Kirchenvorstandes soll der Gemeindejugendkonvent für die Jugendarbeit der Kirchengemeinde verantwortlich sein und die Belange der Evangelischen Jugend der Kirchengemeinde wahrnehmen. Der Kirchenvorstand soll dem Gemeindejugendkonvent insbesondere folgende Aufgaben und Befugnisse übertragen:

1. Festlegung der Zielsetzungen evangelischer Jugendarbeit in der Kirchengemeinde im Einvernehmen mit dem Kirchenvorstand, Koordinierung sowie Planung und Durchführung gemeinsamer Vorhaben,
2. Förderung der Anleitung und Ausbildung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
3. Vorschläge für die Berufung von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch den Kirchenvorstand gemäß § 52 Abs. 3 KGO,
4. Vorschläge für die Berufung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Gemeindebeirat,
5. Anhörung vor der Anstellung von neben- und hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit dem Schwerpunkt Jugendarbeit,
6. Beantragung der für die Jugendarbeit erforderlichen Mittel im Benehmen mit dem Kirchenvorstand und Verfügung über sie im Rahmen der Bewilligung,
7. Wahl von zwei Vertreterinnen oder Vertretern in den Kirchenkreisjugendkonvent; davon soll eine oder einer ehrenamtlich sein,
8. Wahl von Vertreterinnen oder Vertretern in den Jugendring.

### § 3

#### Die Jugendarbeit im Kirchenkreis

(1) Es soll vom Kirchenkreisvorstand ein Kirchenkreisjugendkonvent gebildet werden. Ihm sollen insbesondere angehören

1. die von den Gemeindejugendkonventen gewählten Vertreterinnen und Vertreter,
2. die gewählten Vertreterinnen und Vertreter für die im Kirchenkreis bestehenden Verbände eigener Prägung; jeder Verband entsendet zwei Vertreterinnen oder Vertreter,
3. ein vom Kirchenkreisvorstand entsandtes Mitglied,
4. die Kreisjugendpastorin oder der Kreisjugendpastor,
5. die Kreisjugendwartin oder der Kreisjugendwart,
6. bis zu drei Sachverständige, die auf Vorschlag der unter Nr. 1 bis 5 genannten Personen durch den Kirchenkreisvorstand für die Dauer von drei Jahren berufen werden.

(2) Unbeschadet der Rechte des Kirchenkreistages und des Kirchenkreisvorstandes soll der Kirchenkreisjugend-

konvent die Belange der Evangelischen Jugend im Kirchenkreis wahrnehmen. Der Kirchenkreisvorstand soll dem Kirchenkreisjugendkonvent insbesondere folgende Aufgaben und Befugnisse übertragen:

1. Festlegung der Zielsetzungen der Jugendarbeit im Kirchenkreis im Einvernehmen mit dem Kirchenkreisvorstand, Koordinierung sowie Planung und Durchführung gemeinsamer Vorhaben,
2. Beratung über die Verteilung der Mittel für die Jugendarbeit auf Grund der Anträge der Gemeindejugendkonvente und der Planung der Maßnahmen im Kirchenkreis,
3. Vorschlag für die Berufung der Kreisjugendpastorinnen und Kreisjugendpastoren,
4. Anhörung vor der Anstellung der Kreisjugendwartinnen und Kreisjugendwarte,
5. Planung von Mitarbeiterschulungen und Sorge für deren Durchführung,
6. Begleitung der Arbeit des Kreisjugenddienstes,
7. Verbindung zum Sprengeljugenddienst,
8. Wahl von zwei Vertreterinnen oder Vertretern in den Sprengeljugendkonvent; davon soll eine oder einer ehrenamtlich sein,
9. Wahl von Vertreterinnen oder Vertretern in den Kreisjugendring.

Der Kirchenkreisjugendkonvent kann Vorschläge für die Berufung von Mitgliedern in den Kirchenkreistag machen. Vor der Berufung von Kreisjugendpastorinnen und Kreisjugendpastoren sowie der Anstellung von Kreisjugendwartinnen und Kreisjugendwarten soll das Benehmen mit der Landesjugendpastorin oder dem Landesjugendpastor hergestellt werden.

(3) Die Kreisjugendwartinnen und Kreisjugendwarte, Kreisjugendpastorinnen und Kreisjugendpastoren sowie weitere hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf Kirchenkreisebene in der Jugendarbeit tätig sind, bilden gemeinsam den Kirchenkreisjugenddienst. Er soll die Geschäftsführung des Verbandes der Evangelischen Jugend im Kirchenkreis wahrnehmen und die Verbindungen zwischen der Evangelischen Jugend und kirchlichen Organen gewährleisten. Zu den Aufgaben des Kirchenkreisjugenddienstes sollen insbesondere gehören:

1. Verkündigung und Seelsorge,
2. Gewinnung, Beratung und Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Jugendarbeit,
3. Beratung der Kirchengemeinden und kirchlichen Gremien in Fragen der Jugendarbeit,
4. Planung und Durchführung gemeinsamer Vorhaben.

### § 4

#### Die Jugendarbeit im Sprengel

(1) Zur Wahrnehmung gemeinsamer Verantwortung wird für den Bereich des Sprengels ein Sprengeljugendkonvent gebildet. Ihm gehören an

1. die von den Kirchenkreisjugendkonventen gewählten Vertreterinnen und Vertreter,
2. die von den im Sprengel bestehenden Verbänden eigener Prägung gewählten Vertreterinnen und Vertreter; jeder Verband entsendet zwei Vertreterinnen oder Vertreter,
3. die Sprengeljugendpastorinnen und Sprengeljugendpastoren sowie die Sprengeljugendwartinnen und Sprengeljugendwarte,

4. ein vom Sprengelbeirat entsandtes Mitglied,
5. bis zu drei Sachverständige, die auf Vorschlag der unter Nr. 1 bis 4 genannten Personen durch die Landessuperintendentin oder den Landessuperintendenten für die Dauer von drei Jahren berufen werden.

Die Landessuperintendentin oder der Landessuperintendent und die Landesjugendpastorin oder der Landesjugendpastor sind zu den Sitzungen des Sprengeljugendkonventes einzuladen.

(2) Der Sprengeljugendkonvent soll die Jugendarbeit im Sprengel anregen und fördern. Er hat insbesondere folgende Aufgaben und Befugnisse:

1. Beratung gemeinsamer Fragen der Jugendarbeit,
2. Planung und Durchführung gemeinsamer Veranstaltungen der Jugend im Sprengel,
3. Förderung der Beratung und Fortbildung der ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
4. Wahl von drei Vertreterinnen und Vertretern in die Landesjugendkammer, von denen zwei ehrenamtlich sein müssen,
5. Anhörung vor der Berufung von Sprengeljugendpastorinnen und Sprengeljugendpastoren und der Anstellung von Sprengeljugendwartinnen und Sprengeljugendwarten,
6. Vorschlagsrecht für die Berufung von Vertreterinnen und Vertretern der Jugendarbeit in den Sprengelbeirat.

(3) Im Bereich des Sprengels Hannover können an Stelle des Sprengeljugendkonventes ein Konvent für den Bereich des Stadtkirchenverbandes Hannover und ein Konvent für die Kirchenkreise im Landkreis Hannover gebildet werden. Die beiden Konvente nehmen die Aufgaben und Rechte des Sprengeljugendkonventes wahr.

(4) Im Bereich des Stadtkirchenverbandes kann auf die Bildung von Kirchenkreisjugendkonventen verzichtet werden; soweit hier keine Kirchenkreisjugendkonvente bestehen, kann der für den Bereich des Stadtkirchenverbandes gebildete Konvent deren Aufgaben wahrnehmen.

(5) Die Sprengeljugendwartinnen und Sprengeljugendwarte, Sprengeljugendpastorinnen und Sprengeljugendpastoren sowie weitere hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf Sprengelzebene in der Jugendarbeit tätig sind, bilden den Sprengeljugenddienst. Der Sprengeljugenddienst nimmt die Geschäftsführung des Verbandes der Evangelischen Jugend im Sprengel wahr, hält Kontakt mit öffentlichen Stellen und arbeitet mit den Vertreterinnen und Vertretern der Erwachsenenarbeit in den Sprengeljugendgruppen zusammen.

#### § 5

##### Die Landesjugendkammer

(1) Zur Wahrnehmung gemeinsamer Verantwortung wird für die Jugendarbeit eine Landesjugendkammer gebildet. Ihr gehören an:

1. die von den Sprengeljugendkonventen gewählten Vertreterinnen und Vertreter,
2. je drei von den in der Landeskirche bestehenden Jugendverbänden eigener Prägung gewählte Vertreterinnen und Vertreter, davon müssen zwei ehrenamtlich sein,
3. eine Vertreterin oder ein Vertreter des Ev.-luth. Landesjugenddienstes Hannover e. V.,

4. je eine Kreisjugendpastorin oder ein Kreisjugendpastor und eine Kreisjugendwartin oder ein Kreisjugendwart, die von der Konferenz der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (HAK) gewählt werden,
5. der geschäftsführende Vorstand des Landesjugendpfarramtes,
6. die Leiterin oder der Leiter des Amtes für Gemeindedienst,
7. eine oder ein vom Bischofsrat benannte Vertreterin oder benannter Vertreter,
8. bis zu drei auf Vorschlag der Landesjugendkammer durch die Landesbischofin oder den Landesbischof zu berufende Sachverständige.

Je eine Vertreterin oder ein Vertreter übergemeindlich tätiger Arbeitsformen mit gewähltem Arbeitskreis kann von der Landesjugendkammer gemäß § 6 Nr. 9 aufgenommen werden.

(2) Die Amtszeit der Landesjugendkammer beträgt drei Jahre.

(3) Eine Vertreterin oder ein Vertreter des Landeskirchenamtes kann an den Sitzungen der Landesjugendkammer mit beratender Stimme teilnehmen.

#### § 6

##### Aufgaben und Befugnisse der Landesjugendkammer

Die Landesjugendkammer hat insbesondere folgende Aufgaben und Befugnisse:

1. Beratung von Grundsatzfragen der Evangelischen Jugend sowie Aufstellung von Richtlinien für die Jugendarbeit,
2. Beratung und Unterstützung der Landesjugendpastorin oder des Landesjugendpastors und der Referentinnen und Referenten im Landesjugendpfarramt,
3. Entgegennahme und Beratung des Vorstandsberichtes sowie des Jahresberichtes der Landesjugendpastorin oder des Landesjugendpastors,
4. Förderung der Fort- und Weiterbildung der ehrenamtlichen, neben- und hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
5. Beschlußfassung über besondere Arbeitsvorhaben, Planung und Vorbereitung gemeinsamer Veranstaltungen der Evangelischen Jugend in der Landeskirche,
6. Förderung der Zusammenarbeit im Verband der Evangelischen Jugend,
7. Beschlußfassung über den Vorschlag für den Haushaltsplan des Landesjugendpfarramtes,
8. Aufstellung von Kriterien für die Vergabe von Landes- und Bundesmitteln,
9. Anerkennung und Aufnahme evangelischer Jugendverbände eigener Prägung und von ständigen Arbeitskreisen nach von ihr aufgestellten und vom Landeskirchenamt anerkannten Richtlinien,
10. Mitwirkung bei der Errichtung und Anregungen für die Besetzung von Stellen für Referentinnen und Referenten im Landesjugendpfarramt,
11. Anhörung vor der Berufung der Landesjugendpastorin oder des Landesjugendpastors,
12. Wahl der ständigen Vertreterin oder des ständigen Vertreters der Landesjugendpastorin oder des Landesjugendpastors aus dem Kreis der Referentinnen und Referenten im Landesjugendpfarramt,

13. Wahl des Vorstandes,

14. Beschlußfassung über Eingaben und Vorlagen.

### § 7

#### Sitzungen der Landesjugendkammer

(1) Sitzungen der Landesjugendkammer finden nach Bedarf, mindestens jedoch zweimal im Jahr statt. Die Landesjugendkammer ist bei Anwesenheit von mehr als der Hälfte ihrer Mitglieder beschlußfähig.

(2) Außerordentliche Sitzungen haben stattzufinden, wenn ein Drittel der Mitglieder, der Vorstand der Landesjugendkammer, die Landesjugendpastorin oder der Landesjugendpastor oder die Leiterin oder der Leiter des Amtes für Gemeindedienst es unter Angabe des Verhandlungsgegenstandes beantragt.

(3) Zu den Sitzungen muß – mindestens 14 Tage vorher – schriftlich unter Angabe der Tagesordnung und unter Beifügung der erforderlichen Arbeitspapiere eingeladen werden.

(4) Für Abstimmungen, Wahlen und Beanstandungen sind die §§ 44, 45 und 47 KGO entsprechend anzuwenden.

(5) Die Landesjugendkammer kann sich eine Geschäftsordnung geben.

(6) Über das Ergebnis der Sitzungen sind Niederschriften anzufertigen. Die Niederschriften sind von der oder dem Vorsitzenden zu unterschreiben und den Mitgliedern zuzuleiten.

### § 8

#### Vorstand der Landesjugendkammer

(1) Zur Wahrnehmung der laufenden Geschäfte der Landesjugendkammer wird ein Vorstand gebildet.

(2) Der Vorstand besteht aus der oder dem Vorsitzenden, der oder dem stellvertretenden Vorsitzenden und bis zu fünf weiteren Mitgliedern. Die Landesjugendpastorin oder der Landesjugendpastor hat den Vorsitz oder den stellvertretenden Vorsitz inne. Mindestens die Hälfte der Mitglieder des Vorstandes sollen Ehrenamtliche sein.

(3) Der Vorstand wird für die Amtszeit der Landesjugendkammer gewählt. An den Vorstandssitzungen können neben der Landesjugendpastorin oder dem Landesjugendpastor die Mitglieder des geschäftsführenden Vorstandes des Landesjugendpfarramtes beratend teilnehmen.

### § 9

#### Landesjugendpastorin oder Landesjugendpastor

(1) Die Landesjugendpastorin oder der Landesjugendpastor wird nach Anhörung der Landesjugendkammer berufen.

(2) Die ständige Vertreterin oder der ständige Vertreter der Landesjugendpastorin oder des Landesjugendpastors wird von der Landesjugendkammer für die Dauer von drei Jahren gewählt.

(3) Die Vertreterin oder der Vertreter der Landesjugendpastorin oder des Landesjugendpastors im Vakanzfall wird auf Vorschlag der Landesjugendkammer vom Landeskirchenamt ernannt.

(4) Die Landesjugendkammer soll in den Fällen der Absätze 1 bis 3 die Konferenz der Referentinnen und Referenten beteiligen.

### § 10

#### Aufgaben und Befugnisse der Landesjugendpastorin oder des Landesjugendpastors

(1) Die Landesjugendpastorin oder der Landesjugendpastor hat die Aufgabe, die gesamte Jugendarbeit der Landeskirche zu fördern. Sie oder er hat insbesondere folgende Aufgaben und Befugnisse:

1. Leitung und Vertretung des Landesjugendpfarramtes,
2. Erstattung eines schriftlichen Jahresarbeitsberichtes,
3. Verfügung über die im Haushaltsplan ausgewiesenen Mittel,
4. Förderung der Fort- und Weiterbildung,
5. Verbindung zu den Ausbildungsstätten,
6. Verbindung zu gleichartigen Arbeitsgebieten in den Kirchen in der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen und in den übrigen Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland und im öffentlichen Leben,
7. Fachaufsicht über die Referentinnen und Referenten im Landesjugendpfarramt und Beratung der kirchlichen Körperschaften bei der Ausübung der Fachaufsicht und Mitwirkung bei der Fachaufsicht über kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Jugendarbeit,
8. Vorschlagsrecht für die Errichtung von Stellen für Referentinnen und Referenten im Landesjugendpfarramt im Einvernehmen mit der Landesjugendkammer,
9. Vorschlagsrecht bei der Besetzung von Stellen für Referentinnen und Referenten im Landesjugendpfarramt im Benehmen mit der Landesjugendkammer,
10. Einberufung und Leitung der Konferenz der Referentinnen und Referenten (RefKo),
11. Beteiligung gemäß § 3 Abs. 2 Satz 4,
12. die Landesjugendpastorin oder der Landesjugendpastor kann einzelne Aufgaben an die Landesgeschäftsführerin oder den Landesgeschäftsführer und an Referentinnen und Referenten übertragen.

(2) Die Landesjugendpastorin oder der Landesjugendpastor beruft die Konferenz der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (HAK) ein und leitet sie.

Ihr gehören an

1. die Kreisjugendwartinnen und Kreisjugendwarte,
2. die Kreisjugendpastorinnen und Kreisjugendpastoren,
3. die Sprengeljugendwartinnen und Sprengeljugendwarte,
4. die Sprengeljugendpastorinnen und Sprengeljugendpastoren,
5. die übergemeindlich in der Jugendarbeit hauptberuflich tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

### § 11

#### Geschäftsführender Vorstand des Landesjugendpfarramtes

Zur Unterstützung und Beratung der Landesjugendpastorin oder des Landesjugendpastors kann ein geschäftsführender Vorstand gebildet werden. Ihm gehören an

1. die Landesjugendpastorin oder der Landesjugendpastor als Vorsitzende oder Vorsitzender,
2. die ständige Vertreterin oder der ständige Vertreter der Landesjugendpastorin oder des Landesjugendpastors,

3. die Landesgeschäftsführerin oder der Landesgeschäftsführer,
4. ein von der Konferenz der Referentinnen und Referenten zu wählendes Mitglied.

## § 12

Konferenz der Referentinnen und Referenten  
des Landesjugendpfarramtes (RefKo)

(1) Die im Landesjugendpfarramt für bestimmte Arbeitsgebiete verantwortlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden die Konferenz der Referentinnen und Referenten (RefKo). Die Landesjugendpastorin oder der Landesjugendpastor beruft die Konferenz der Referentinnen und Referenten ein und leitet sie.

(2) Die Konferenz der Referentinnen und Referenten (RefKo) hat insbesondere folgende Aufgaben:

1. Beratung über Grundsatzfragen,
2. Beratung über Planung und Auswertung gemeinsamer Vorhaben,
3. Beratung über Planung gemeinsamer Fortbildung,
4. Anregung zur Besetzung von Stellen im Landesjugendpfarramt,
5. Mitarbeit bei der Erstellung des Jahresberichtes der Landesjugendpastorin oder des Landesjugendpastors,
6. Mitwirkung bei der Erstellung des Vorschlages für den Haushaltsplan,
7. Beteiligung gemäß § 9 Abs. 4.

## § 13

## Geschäftsstelle des Landesjugendpfarramtes

(1) Das Landesjugendpfarramt hat eine Geschäftsstelle, der die Landesgeschäftsführerin oder der Landesgeschäftsführer vorsteht.

(2) Die Landesgeschäftsführerin oder der Landesgeschäftsführer hat insbesondere folgende Aufgaben:

1. Leitung der Geschäftsstelle,
2. Beratung und Unterstützung der Landesjugendpastorin oder des Landesjugendpastors,
3. Zusammenarbeit mit der Geschäftsführerin oder dem Geschäftsführer des Amtes für Gemeindedienst,
4. Fachaufsicht über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Geschäftsstelle,
5. Mitwirkung bei der Vorbereitung des Haushaltsplanes.

## § 14

## Schlußbestimmung

(1) Soweit diese Ordnung für einzelne Fragen keine Regelung enthält, sind die entsprechenden Bestimmungen der Ordnung für das Amt für Gemeindedienst der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers in der jeweils geltenden Fassung heranzuziehen.

(2) Bei der Besetzung der Gremien der Evangelischen Jugend und bei Delegationen in andere Gremien ist auf eine paritätische Besetzung mit Frauen und Männern zu achten.

(3) Diese Ordnung tritt am 1. Dezember 1987 in Kraft. An demselben Tage tritt die Ordnung für die Jugendarbeit vom 1. Februar 1967 (Kirchl. Amtsbl. S. 77) außer Kraft.

Zuletzt geändert am 9. Juli 1996

H a n n o v e r, den 6. November 1996

**Das Landeskirchenamt**

Dr. v. Vietinghoff

## Evangelische Kirche im Rheinland

### Nr. 47 **Verordnung zum Schutz von Patientendaten in kirchlichen Krankenhäusern, Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen (DSVO-KH).**

Vom 4. Dezember 1996. (KABl. S. 346)

Auf Grund von § 27 Abs. 2 des Kirchengesetzes über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland (DSG-EKD) vom 12. November 1993 (ABl. EKD S. 505) erläßt die Kirchenleitung folgende Verordnung:

## § 1

## Geltungsbereich

(1) Diese Verordnung gilt für alle kirchlichen Krankenhäuser, Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform.

(2) Sie gilt für die Verarbeitung personenbezogener Daten von Patientinnen und Patienten eines Krankenhauses, einer Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtung (Patientendaten), unabhängig von der Form ihrer Erhebung, der Art ihrer Verarbeitung und Nutzung. Als Patientendaten gelten auch personenbezogene Daten Dritter, die dem Krankenhaus, der

Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtung im Zusammenhang mit der Behandlung und Pflege bekannt werden.

(3) Soweit in dieser Verordnung nichts anderes bestimmt ist, gelten das Kirchengesetz über den Datenschutz und die zu seiner Durchführung ergangenen Vorschriften. Weitergehende Rechtsvorschriften, insbesondere die der ärztlichen Schweigepflicht, bleiben unberührt.

## § 2

## Umfang der Datenverarbeitung

(1) Patientendaten dürfen nach Maßgabe der §§ 3 bis 5 DSG-EKD im Krankenhaus nur erhoben, verarbeitet und genutzt werden, soweit

1. dies im Rahmen des Behandlungsverhältnisses einschließlich der verwaltungsmäßigen Abwicklung und Leistungsberechnung, zur Erfüllung der mit der Behandlung im Zusammenhang stehenden Dokumentationspflichten oder eines damit zusammenhängenden Rechtsstreits erforderlich ist,
2. eine Rechtsvorschrift dies vorschreibt oder erlaubt oder
3. die Patientin oder der Patient eingewilligt hat.



(2) Die Einwilligung gemäß Abs. 1 Nr. 3 bedarf der Schriftform, soweit nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist. Wird die Einwilligung wegen besonderer Umstände nur mündlich erteilt, so ist dies schriftlich in den Unterlagen zu vermerken. Wird die Einwilligung zusammen mit anderen Erklärungen schriftlich erteilt, ist die Einwilligungserklärung im äußeren Erscheinungsbild der Erklärung hervorzuheben.

(3) Auch mit Einwilligung dürfen unzumutbare oder sachfremde Angaben weder erhoben noch gespeichert werden.

### § 3

#### Übermittlung und Nutzung von Patientendaten im Krankenhaus

(1) Die Übermittlung und Nutzung von Patientendaten im Krankenhaus einschließlich des Sozialdienstes ist nur zulässig, soweit dies zur Aufgabenerfüllung im Rahmen der Behandlung und Pflege, der sozialen Betreuung und der Krankenhausseelsorge erforderlich ist.

(2) Für die Übermittlung von Patientendaten zwischen Behandlungseinrichtungen verschiedener Fachrichtungen in einem Krankenhaus (Fachabteilungen) gelten, sofern diese Organisationseinheiten (Fachabteilungen) nicht unmittelbar mit Untersuchung oder Behandlung und Pflege befaßt sind, die §§ 4 und 7 Abs. 2 entsprechend.

(3) Für die Qualitätssicherung einschließlich Leistungsauswertung und -entwicklung im Krankenhaus und die Aus-, Fort- oder Weiterbildung ist der Zugriff auf Patientendaten nur insoweit zulässig, als diese Zwecke nicht mit anonymisierten Daten erreicht werden können.

### § 4

#### Übermittlung von Patientendaten an Personen und Stellen außerhalb des Krankenhauses und deren Nutzung

(1) Die Übermittlung von Patientendaten an Personen und Stellen außerhalb des Krankenhauses und deren Nutzung ist neben der Erfüllung von Pflichten auf Grund bestehender Rechtsvorschriften nur zulässig, soweit dies erforderlich ist zur

1. Behandlung einschließlich der Mit-, Weiter- und Nachbehandlung, wenn die Patientin oder der Patient nach Hinweis auf die beabsichtigte Übermittlung nicht etwas anderes bestimmt hat.
2. Abwehr einer gegenwärtigen Gefahr für das Leben, die Gesundheit oder die persönliche Freiheit der Patientin oder des Patienten oder Dritter.
3. Abrechnung und Durchsetzung von Ansprüchen auf Grund der Behandlung, sowie zur Rechnungsprüfung und zur Pflegesatzprüfung.
4. Unterrichtung der Seelsorgerin oder des Seelsorgers der für die Patientin oder den Patienten zuständigen Gemeinde, sofern die Patientin oder der Patient der Übermittlung nicht widersprochen hat oder Anhaltspunkte dafür bestehen, daß eine Übermittlung nicht angebracht ist. Die Patientin oder der Patient ist bei der Aufnahme darauf hinzuweisen, daß der Übermittlung widersprochen werden kann.
5. Unterrichtung von Angehörigen, soweit es zur Wahrung ihrer berechtigten Interessen erforderlich ist, schutzwürdige Belange der Patientin oder des Patienten nicht beeinträchtigt werden und die Einholung der Einwilligung für die Patientin oder den Patienten gesundheitlich nachteilig wäre oder nicht möglich ist.

(2) Personen oder Stellen, an die Patientendaten weitergegeben worden sind, dürfen diese nur zu dem Zweck verwenden, zu dem sie ihnen übermittelt wurden. Sie haben diese Daten unbeschadet sonstiger Datenschutzbestimmungen in demselben Umfang geheimzuhalten wie das Krankenhaus selbst.

### § 5

#### Löschung und Sperrung von Daten

(1) Patientendaten sind unverzüglich zu löschen, wenn sie zur Erfüllung der in § 2 genannten Zwecke nicht mehr erforderlich sind und die vorgeschriebenen Aufbewahrungsfristen abgelaufen sind. Gespeichert bleiben darf ein Datensatz, der für das Auffinden der Behandlungsdokumentation erforderlich ist.

(2) Bei Daten, die im automatisierten Verfahren mit der Möglichkeit des Direktabrufs gespeichert sind, ist die Möglichkeit des Direktabrufs zu sperren, sobald die Behandlung der Patientin oder des Patienten im Krankenhaus abgeschlossen ist, die damit zusammenhängenden Zahlungsvergänge abgewickelt sind und das Krankenhaus den Bericht über die Behandlung erstellt hat.

### § 6

#### Datenverarbeitung im Auftrag

Das Krankenhaus darf sich zur Verarbeitung von Patientendaten anderer Personen und Stellen nur dann bedienen, wenn die Einhaltung der geltenden Datenschutzbestimmungen und der Geheimhaltungspflichten nach § 203 StGB gewährleistet ist.

### § 7

#### Patientendaten und Forschung

(1) Patientendaten, die innerhalb des Krankenhauses gespeichert sind, dürfen für eigene wissenschaftliche Forschungsvorhaben nur von den dort beschäftigten Personen, die der ärztlichen Schweigepflicht unterliegen, verarbeitet oder genutzt werden.

(2) Patientendaten dürfen zum Zwecke einer bestimmten wissenschaftlichen Forschung nur dann an Dritte übermittelt, durch diese verarbeitet oder genutzt werden, wenn der Zweck des Forschungsvorhabens nicht auf andere Weise erreicht werden kann sowie

1. das berechtigte Interesse der Allgemeinheit an der Durchführung des Forschungsvorhabens das Geheimhaltungsinteresse der Patientin oder des Patienten erheblich überwiegt und
2. es entweder nicht möglich oder für die Patientin oder den Patienten auf Grund des derzeitigen Gesundheitszustandes nicht zumutbar ist, eine Einwilligung einzuholen und keine Anhaltspunkte dafür bestehen, daß überwiegende schutzwürdige Interessen der Patientin oder des Patienten verletzt werden.

(3) Sobald es der Forschungszweck gestattet, sind die personenbezogenen Daten zu anonymisieren. Merkmale, mit deren Hilfe ein Personenbezug wieder hergestellt werden kann, sind gesondert zu speichern; sie sind zu löschen, sobald der Forschungszweck es erlaubt.

(4) Veröffentlichungen von Forschungsergebnissen dürfen keinen Rückschluß auf die Personen zulassen, deren Daten verarbeitet wurden, es sei denn, die Patientin oder der Patient hat in die Veröffentlichung ausdrücklich eingewilligt.

(5) Für die Erhebung und Übermittlung von Daten für das Krebsregister gelten die jeweiligen bundes- bzw. landesrechtlichen Regelungen entsprechend.

(6) Soweit die Bestimmungen dieser Verordnung auf die Empfängerinnen oder Empfänger keine Anwendung finden, dürfen Patientendaten nur übermittelt werden, wenn diese sich verpflichten

1. die Daten nur für das von ihnen genannte Forschungsvorhaben zu verwenden,
2. die Bestimmungen der Absätze 3 und 4 einzuhalten,
3. die Vorschriften der §§ 4, 6 und 8 einzuhalten,
4. der oder dem Beauftragten für den Datenschutz auf Verlangen Einsicht und Auskunft zu gewähren.

Die Empfängerinnen oder Empfänger müssen nachweisen, daß die technischen und organisatorischen Voraussetzungen zur Erfüllung der Verpflichtung nach Nummer 2 vorliegen.

### § 8

#### Aufzeichnung und Auskunftserteilung

(1) In allen Fällen des § 4 Abs. 1 hat die übermittelnde Stelle die Empfängerinnen oder Empfänger, die Art der übermittelten Daten und die betroffenen Patientinnen und Patienten aufzuzeichnen. Gleiches gilt für die Fälle des § 7 Abs. 2 mit der Maßgabe, daß auch das von den Empfängerinnen oder Empfängern genannte Forschungsvorhaben aufzuzeichnen ist.

(2) Der Patientin oder dem Patienten ist auf Verlangen unentgeltlich

1. Auskunft über die zu ihrer oder seiner Person gespeicherten Daten sowie über die Personen und Stellen zu erteilen, an die personenbezogene Daten weitergegeben wurden – hierbei auch der Umfang der weitergegebenen Daten – und

2. Einsicht in die Behandlungsdokumentation zu gewähren.

(3) Das Krankenhaus soll die Auskunft über die die Patientin oder den Patienten betreffenden ärztlichen Daten und die Einsicht in die Behandlungsdokumentation nur durch eine Ärztin oder einen Arzt vermitteln lassen.

(4) Ein Anspruch auf Auskunft oder Einsichtnahme steht der Patientin oder dem Patienten nicht zu, soweit berechnigte Geheimhaltungsinteressen Dritter, deren Daten zusammen mit denen der Patientin oder des Patienten aufgezeichnet sind, überwiegen.

### § 9

#### Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 1997 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Verordnung zum Schutz von Patientendaten in kirchlichen Krankenhäusern (DSVO-KH) vom 1. September 1988 außer Kraft.

Düsseldorf, den 4. Dezember 1996

#### Evangelische Kirche im Rheinland

##### Die Kirchenleitung

Stephan Krause

## Evangelisch-Lutherische Landeskirche Schaumburg-Lippe

### Nr. 48 Geschäftsordnung der Landessynode.

Vom 30. November 1996. (KABl. S. 27)

Gemäß Artikel 37 Abs. 2 der Verfassung gibt sich die Synode folgende Geschäftsordnung:

### § 1

#### Konstituierende Tagung

Nach einer Neuwahl wird die Landessynode zu ihrer ersten Tagung (konstituierende Tagung) vom Landeskirchenrat einberufen. Der Landeskirchenrat legt die Tagesordnung fest und teilt sie den Synodalen mindestens 14 Tage vor Beginn der Tagung mit.

Vor der Eröffnung findet ein Gottesdienst statt, in dem die Synodalen das Gelöbnis in die Hand des Landesbischofs ablegen.

Der Landesbischof eröffnet die Tagung. Unter seiner Leitung wird die Wahl des Präsidiums vorgenommen.

### § 2

#### Einberufung der Tagungen

Die Tagungen der Landessynode, die in der Regel zweimal jährlich im Frühjahr und im Herbst stattfinden, werden durch den Präsidenten einberufen. Der nächste Sitzungstermin sollte in der vorausgehenden Synodaltagung bekanntgemacht werden. Das Präsidium stellt die Tagesordnung im Benehmen mit dem Landeskirchenrat auf. Es bleibt jedoch

frei in seiner Entscheidung. Jede Tagesordnung hat den Bericht des Landesbischofs und Fragen an die Kirchenleitung zu enthalten.

Die Einladung mit der Tagesordnung wird den Synodalen mindestens drei Wochen vor Beginn der Tagung übersandt. Die zu verhandelnden Schriftstücke sollen, wenn sie nicht schon mit der Einladung übersandt worden sind, mindestens eine Woche vor Beginn der Tagung im Besitz der Synodalen sein.

Zu außerordentlichen Tagungen lädt der Präsident ein, wenn mindestens zehn Synodale oder der Landeskirchenrat einen entsprechenden schriftlichen Antrag mit Begründung stellen. Abs. 2 gilt sinngemäß.

### § 3

#### Eröffnung der Tagung

Nach der Eröffnung der Tagung durch den Präsidenten leisten die Synodalen, die noch kein Gelöbnis abgelegt haben, das Gelöbnis in die Hand des Präsidenten. Die Beschlußfähigkeit wird festgestellt und die Tagesordnung genehmigt. Stehen Anträge gemäß § 11 nicht auf der Tagesordnung, so entscheidet die Synode zunächst, ob die Tagesordnung entsprechend ergänzt wird.

### § 4

#### Beschlußfähigkeit

Die Synodalen tragen sich zu Beginn einer jeden Tagung in die Anwesenheitsliste ein.

Die Synode ist beschlußfähig, wenn mindestens zwei Drittel aller Synodalen anwesend sind.

Die vom Präsidenten zu Beginn der Tagung festgestellte Beschlußfähigkeit gilt als fortbestehend, solange sie nicht vor einer Wahl oder Abstimmung durch mindestens ein Mitglied der Synode ausdrücklich angezweifelt wird.

Besteht Anlaß zu der Annahme, daß eine Beschlußfähigkeit nicht mehr gegeben ist, kann der Präsident mit Zustimmung der Synode zunächst die Tagesordnungspunkte aufrufen, zu denen eine Wahl oder Abstimmung nicht erforderlich ist.

Wird während der Tagung die Beschlußfähigkeit festgestellt und ist die Wiederherstellung der Beschlußfähigkeit nicht zu erwarten, so schließt der Präsident die Tagung.

### § 5

#### Öffentlichkeit der Sitzung

Die Verhandlungen der Synode sind öffentlich. Auf Antrag des Landeskirchenamtes oder eines Mitgliedes der Synode kann für einzelne Angelegenheiten die Öffentlichkeit ausgeschlossen werden. Über den Antrag wird in nicht öffentlicher Sitzung beraten und abgestimmt. An Verhandlungen in nicht öffentlichen Sitzungen nehmen die Mitglieder des Landeskirchenrates teil. Die Synode kann die Anwesenheit bestimmter weiterer Personen zulassen.

### § 6

#### Leitung der Verhandlungen

Der Präsident leitet die Verhandlungen der Synode. Er kann sich durch einen der Vizepräsidenten vertreten lassen.

Der die Sitzung leitende Präsident oder Vizepräsident hat, wenn er sich zur Sache äußern will, den Vorsitz abzugeben.

In einer Aussprache erteilt der Präsident den Synodalen das Wort in der Reihenfolge der Wortmeldungen. Synodale, die zur Geschäftsordnung sprechen wollen, erhalten sofort das Wort. Die Mitglieder des Landeskirchenrates und des Landeskirchenamtes haben das Rederecht. Ihnen kann der Präsident auch außerhalb der Reihenfolge der Wortmeldungen das Wort erteilen. Der Landesbischof hat das Recht, jederzeit das Wort zu erlangen. Das Präsidium kann im Einzelfall auch bestimmten weiteren Personen Rederecht erteilen.

Das Präsidium kann die Redezeit beschränken. Weicht ein Synodaler vom Verhandlungsgegenstand ab, so kann der Präsident zur Sache verweisen und im Wiederholungsfall das Wort entziehen.

Der Präsident kann verlangen, daß ein Antrag zu einem Tagesordnungspunkt schriftlich gestellt wird.

Entscheidungen des Präsidenten in der Verhandlungsführung sind nicht anfechtbar.

### § 7

#### Abstimmungen

Abstimmungen erfolgen durch Handzeichen. Auf Antrag eines Mitglieds der Synode wird geheim mit Stimmzetteln abgestimmt.

Vor Abstimmungen schließt der Präsident die Aussprache und trägt den Antrag, über den abgestimmt werden soll, vor. Dabei achtet er darauf, daß die Formulierung des Antrages eine Abstimmung mit ja oder nein zuläßt.

Werden zu einem Gegenstand mehrere Anträge gestellt, so wird zunächst über denjenigen Antrag abgestimmt, der am weitreichendsten ist. Besteht keine Einigkeit über die

Reihenfolge der Anträge, die zur Abstimmung stehen, entscheidet das Präsidium über die Reihenfolge.

Besteht eine Vorlage aus mehreren Abschnitten, so wird über die ganze Vorlage abgestimmt, es sei denn, die Synode beschließt, daß über jeden Abschnitt abgestimmt wird.

Für einen Beschluß genügt die einfache Mehrheit der angegebenen Ja- oder Nein-Stimmen, wenn durch Kirchengesetz nicht eine besondere Mehrheit vorgeschrieben ist. Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme des amtierenden Präsidenten.

Nach Abstimmung stellt der Präsident das Ergebnis fest und verkündet es der Synode.

### § 8

#### Wahlen

Wahlen werden geheim durch Abgabe von Stimmzetteln vorgenommen. Die Synode kann beschließen, daß in offener Abstimmung gewählt wird, wenn kein Mitglied der Synode diesem Verfahren widerspricht.

Eine Aussprache zur Person der Kandidaten findet nicht statt.

Gewählt ist, wer mehr als die Hälfte der abgegebenen Stimmen erhalten hat, wenn durch Kirchengesetz nicht eine besondere Mehrheit vorgeschrieben ist. Stimmenthaltungen werden nicht berücksichtigt. Bei Stimmgleichheit ist die Wahl zu wiederholen. Bei nochmaliger Stimmgleichheit entscheidet das vom Präsidenten zu ziehende Los.

Sind mehrere Personen durch Stimmzettel zu wählen, so gelten diejenigen als gewählt, welche die meisten Stimmen erhalten haben. Für jede Person kann nur eine Stimme abgegeben werden.

### § 9

#### Einbringung und Lesung von Kirchengesetzen

Entwürfe zu Kirchengesetzen werden vom Landeskirchenrat oder aus der Mitte der Synode eingebracht. Entwürfe, die aus der Mitte der Synode eingebracht werden, müssen von mindestens fünf Synodalen unterschrieben werden.

Die Synode kann beschließen, daß für ein Kirchengesetz zwei Lesungen erforderlich sind.

### § 10

#### Ausschüsse

Die Synode bestellt einen oder mehrere Ausschüsse, wenn sie es für erforderlich hält. Die Ausschüsse beraten die Angelegenheiten, die ihnen von der Synode oder vom Präsidium übertragen werden, und berichten der Synode. Die Sitzungen der Ausschüsse sind nicht öffentlich.

Die Ausschußmitglieder wählen aus sich einen Vorsitzenden. Die Regeln über Abstimmungen und Wahlen gelten entsprechend.

Der Ausschuß kann weitere Personen mit beratender Stimme zu den Sitzungen einladen.

### § 11

#### Anträge

Jedes Mitglied der Synode ist berechtigt, Anträge zu stellen, die die Änderung von Vorlagen oder deren geschäftliche Behandlung betreffen.

Anträge, die nicht die Änderung von Vorlagen oder deren geschäftliche Behandlung betreffen, sind selbständige Anträge. Sie sollen spätestens zwei Wochen vor Beginn der

Tagung schriftlich beim Präsidenten eingereicht und begründet werden. Hält das Präsidium einen selbständigen Antrag für verhandlungsbedürftig, so legt es ihn der Synode zu Beginn der Tagung mit der Frage vor, ob sie die Verhandlung wünscht.

Werden selbständige Anträge erst während der Tagung eingereicht, so gilt Abs. 2 Satz 3 entsprechend.

Sind selbständige Anträge mit der Vermehrung von Ausgaben oder der Verminderung von Einnahmen verbunden, müssen sie Vorschläge über die haushaltsmäßige Deckung enthalten.

#### § 12

##### Anfragen

Jedes Mitglied der Synode kann jederzeit Anfragen an das Landeskirchenamt oder an den Landeskirchenrat richten. Anfragen, die während einer Tagung verhandelt werden sollen, sind schriftlich spätestens eine Woche vor der Tagung beim Präsidenten einzureichen. Dieser leitet die Anfragen zur Beantwortung an das Landeskirchenamt weiter.

Werden Anfragen verspätet oder erst während der Tagungen gestellt, besteht kein Anspruch auf umfassende Beantwortung.

#### § 13

##### Protokoll

Die Verhandlungen der Synode werden auf Tonband aufgenommen. Anhand der Tonbandaufzeichnungen wird das Ergebnis der Verhandlungen niedergeschrieben.

Die Niederschrift und die Beschlüsse der Synode werden den Synodalen innerhalb von acht Wochen nach der Tagung zugestellt. Einwendungen gegen die Niederschrift sind dem Präsidenten innerhalb von drei Wochen nach der Zustellung schriftlich vorzulegen. Die Einwendungen sind der Synode mitzuteilen. Die Synode stellt abschließend den Wortlaut des Protokolls fest.

Die Tonbänder über die Verhandlungen der Synode sind im Landeskirchenamt dauernd aufzubewahren.

#### § 14

##### Mitwirkung des Landeskirchenamtes

Zur Erfüllung seiner Aufgaben steht dem Präsidium das Landeskirchenamt zur Verfügung.

#### § 15

##### Kostenerstattung

Synodale, die weder im Dienst der Landeskirche noch im Dienst einer Kirchengemeinde stehen, erhalten für die Teilnahme an den Tagungen der Synode und für die Teilnahme an Ausschusssitzungen, die nicht während der Synodaltagungen stattfinden, ein Tagegeld in Höhe von 50,- DM. Damit ist ein eventueller Verdienstausfall abgegolten.

Fahrtkosten werden allen Synodalen gemäß der für Pastoren geltenden Wegstreckenentschädigung erstattet.

#### § 16

##### Schluß der Tagung

Der Präsident schließt die Tagung der Landessynode, wenn die Tagesordnung erledigt ist oder wenn die Beschlußfähigkeit festgestellt worden ist und eine Wiederherstellung der Beschlußfähigkeit nicht zu erwarten ist.

Nach dem Schlußwort des Präsidenten entläßt der Landesbischof die Synodalen mit Gebet und Segen.

B ü c k e b u r g , 30. November 1996

#### Präsident der Landessynode

Dr. P ö n n i g h a u s

#### Vorsitzender des Landeskirchenrates

H e r r m a n n s

## Evangelisch-Lutherische Kirche in Thüringen

### Nr. 49 Bischofswahlgesetz.

Vom 16. November 1996. (ABl. S. 180)

Die Landessynode der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Thüringen hat gemäß § 68 Abs. 2 Ziff. 1 und § 91 Abs. 3 der Verfassung mit einer zur Verfassungsänderung ausreichenden Mehrheit das folgende Kirchengesetz beschlossen:

#### § 1

(1) Die Wahl des Landesbischofs oder der Landesbischofin nach § 91 Abs. 1 der Verfassung erfolgt aufgrund eines Bischofswahlvorschlags, der der Landessynode vom Bischofswahlausschuß vorgelegt wird.

(2) Der Bischofswahlvorschlag darf nicht mehr als vier Namen enthalten.

(3) In den Bischofswahlvorschlag aufgenommen werden dürfen Geistliche, die von mindestens 20 Mitgliedern der Landessynode vorgeschlagen worden sind.

(4) Unabhängig von den nach Abs. 3 Vorgeschlagenen darf der Bischofswahlausschuß eine Person vorschlagen.

Darüber hinaus darf der Bischofswahlausschuß den Vorschlag auf vier Namen ergänzen, wenn weniger als drei Geistliche nach Abs. 3 vorgeschlagen sind.

#### § 2

(1) Wenn feststeht, daß ein Landesbischof oder eine Landesbischofin zu wählen ist, wird die Landessynode zu einer besonderen Tagung einberufen oder es wird im Rahmen einer Tagung der Landessynode eine besondere Sitzung angesetzt. An dieser Sitzung dürfen nur Mitglieder der Landessynode teilnehmen. Den Landessynodalen ist spätestens mit der Einladung der besondere Zweck und das zu beachtende Verfahren mitzuteilen.

(2) In der Sitzung sind von den Mitgliedern der Landessynode Vorschläge für die Wahl schriftlich einzubringen. Jeder Vorschlag bedarf der Unterschrift von mindestens 20 Mitgliedern der Landessynode, wobei ein Mitglied höchstens zwei Vorschläge unterschreiben darf.

(3) Bei einem Vorschlag, der mindestens fünf Unterschriften enthält, dürfen die fehlenden Unterschriften inner-

halb von 14 Tagen nachgereicht werden. Unterschriftsberechtigt sind diejenigen Mitglieder der Landessynode oder Stellvertreter, die an der nach Abs. 1 Satz 1 anberaumten Sitzung teilgenommen haben. Ist in dieser Sitzung ein Synodalplatz nicht besetzt gewesen, ist nur das Mitglied, nicht der Stellvertreter oder die Stellvertreterin unterschriftsberechtigt.

(4) Zur Einhaltung der Frist nach Abs. 3 Satz 1 ist der Eingang im Landeskirchenamt ausreichend und erforderlich. Übermittlung durch Fax ist zulässig.

(5) Die Vorschläge sind von den Einbringern während der Sitzung mündlich zu begründen. Eine Aussprache über die Vorschläge findet nicht statt.

### § 3

(1) Der oder die Vorsitzende der Landessynode – in Vertretung der Präsident oder die Präsidentin – beruft den Bischofswahlausschuß zu seinen Sitzungen ein.

(2) Der Bischofswahlausschuß besteht aus den Mitgliedern des Ständigen Ausschusses gemäß § 6 der Geschäftsordnung der Landessynode und den Mitgliedern des Landeskirchenrats. Der Bischofswahlausschuß ist beschlußfähig, wenn mindestens zwei Drittel seiner Mitglieder anwesend sind. Den Vorsitz hat der oder die Vorsitzende der Landessynode inne. Ein Antrag ist angenommen, wenn mehr als die Hälfte der anwesenden Mitglieder zustimmen. Die Sitzungen des Bischofswahlausschusses sind vertraulich.

(3) Aufgabe des Bischofswahlausschusses ist es

- a) zu prüfen, ob die Vorschläge für die Wahl ordnungsgemäß eingebracht worden sind,
- b) festzustellen, ob die Vorgeschlagenen die Voraussetzungen für die Wählbarkeit zum Landesbischof erfüllen,
- c) den Bischofswahlvorschlag zu beschließen.

(4) Die Vorgeschlagenen sind zu einem Gespräch mit dem Bischofswahlausschuß einzuladen. Sie sollen zur Vorlage eines ärztlichen Gutachtens über die gesundheitliche Eignung aufgefordert werden. Personalakten sind beizubehalten.

(5) Wenn der Bischofswahlausschuß festgestellt hat, daß ein Vorschlag nicht ordnungsgemäß eingebracht ist oder Vorgeschlagene die Voraussetzungen für die Wählbarkeit nicht erfüllen, ist dies den Einbringern und den Vorgeschlagenen mitzuteilen.

(6) Der Bischofswahlausschuß hat die wirksam Vorgeschlagenen in den Bischofswahlvorschlag aufzunehmen, soweit dies im Rahmen der Regelungen von § 1 möglich ist. Wenn nicht alle wirksam Vorgeschlagenen in den Bischofswahlvorschlag aufgenommen werden können, werden diejenigen in den Bischofswahlvorschlag aufgenommen, die in geheimer Abstimmung die meisten Stimmen erhalten. Bei Stimmengleichheit erfolgt, falls erforderlich, eine Stichwahl. Bringt sie keine Klärung, entscheidet das Los.

(7) Der Bischofswahlvorschlag ist in alphabetischer Reihenfolge zu erstellen und den Landessynodalen und Superintendenten unverzüglich schriftlich mitzuteilen.

### § 4

(1) Die Tagung der Landessynode, auf der die Wahl erfolgen soll, findet frühestens vier Wochen nach Mitteilung des Bischofswahlvorschlages an die Landessynodalen statt. An ihr nehmen nur die stimmberechtigten Mitglieder der Landessynode teil.

(2) In der ersten Sitzung der Landessynode wird den Vorgeschlagenen Gelegenheit gegeben, sich vorzustellen und Fragen der Landessynodalen zu beantworten. Das Ergebnis der Fühlungnahme nach Artikel 6 der Verfassung der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche wird mitgeteilt.

(3) Der Superintendentenkonvent wird zur gleichen Zeit einberufen. In seiner Sitzung, die der Meinungsbildung über den Wahlvorschlag dient, kann den Vorgeschlagenen Gelegenheit gegeben werden, sich vorzustellen.

(4) Eine gemeinsame Sitzung der Landessynode und des Superintendentenkonventes dient der Anhörung des Konventes. Neben der Stellungnahme der vom Superintendentenkonvent beauftragten Sprecher können auch Meinungsäußerungen einzelner Superintendenten zugelassen werden.

(5) In einer weiteren Sitzung der Landessynode wird der Bischofswahlvorschlag zur Aussprache gestellt.

(6) Die Sitzungen nach Abs. 1 bis 5 sind vertraulich.

### § 5

(1) Die Wahl ist geheim. Sie erfolgt mit Stimmzetteln. Zwischen den Wahlgängen soll den Landessynodalen Gelegenheit gegeben werden, sich über den Fortgang der Wahl zu verständigen. Eine nochmalige Aussprache findet nur auf Antrag statt.

(2) Die ersten drei Wahlgänge werden mit allen vorgeschlagenen Kandidaten durchgeführt. Erhält auch im dritten Wahlgang keiner der Vorgeschlagenen die erforderliche Stimmenzahl und tritt keiner der Vorgeschlagenen von der Kandidatur zurück, scheidet aus der Wahl aus, wer die geringste Stimmenzahl erhalten hat. Bei Stimmengleichheit wird, falls erforderlich, eine Stichwahl ohne Anrechnung auf die Zahl der Wahlgänge durchgeführt. Bringt eine Stichwahl keine Klärung, entscheidet das Los.

(3) Nach jeweils zwei weiteren Wahlgängen scheidet dann, wenn kein anderer der Vorgeschlagenen von der Kandidatur zurücktritt, aus der Wahl aus, wer die geringste Stimmenzahl erhalten hat. Abs. 2 Sätze 2 und 3 finden entsprechende Anwendung.

(4) Unbeschadet der Regelung in Abs. 2 Satz 1 findet dann, wenn nur noch eine Person zur Wahl steht, nur ein Wahlgang statt.

### § 6

(1) Hat am Ende des Verfahrens nach § 5 keiner der Vorgeschlagenen die erforderliche Stimmenzahl erreicht, findet über das einzuschlagende Verfahren eine Aussprache in der Landessynode statt.

(2) Wenn mindestens 20 Landessynodale beantragen, daß aus dem Kreis der bisher Vorgeschlagenen eine Person zur Wahl gestellt wird, muß der Bischofswahlausschuß einen neuen Bischofswahlvorschlag unter Berücksichtigung dieser Person vorlegen. Der Bischofswahlausschuß entscheidet, ob er den Bischofswahlvorschlag auf der laufenden Tagung einbringt oder ob zu einer neuen Tagung unter Einhaltung einer Ladungsfrist von mindestens 14 Tagen eingeladen wird. In den Bischofswahlvorschlag dürfen nur im Rahmen von § 1 bisher Vorgeschlagene aufgenommen werden. Die Bestimmungen dieses Gesetzes gelten für das weitere Verfahren.

(3) Wenn kein Antrag nach Abs. 2 gestellt wird, kann der Bischofswahlausschuß entweder einen neuen Bischofswahlvorschlag nach Abs. 2 Sätze 2 bis 4 einbringen oder das Verfahren gemäß § 2 neu einleiten.

(4) Hat auch aufgrund des zweiten Bischofswahlvorschlags keiner der Vorgeschlagenen die erforderliche Stim-

menzahl erreicht, ist das Verfahren gemäß § 2 neu einzuleiten.

§ 7

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Dezember 1996 in Kraft. Gleichzeitig wird das Gesetz über die Wahl des Landesbischofs vom 31. März 1984 (ABl. 1985 S. 145) in der Fassung vom 11. November 1991 (ABl. 1992 S. 2) aufgehoben.

Eisenach, den 3. Dezember 1996

**Die Landessynode  
der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Thüringen**

J a g u s c h

Präsident

H o f f m a n n

Landesbischof

## D. Mitteilung aus der Ökumene

---

## E. Staatliche Gesetze, Anordnungen und Entscheidungen

---

## F. Mitteilungen

### Evangelische Kirche in Deutschland

– Kirchenamt –

#### Auslandsdienst

Die ev.-luth. Christ the King/Dietrich Bonhoeffer Gemeinde in TORONTO, (EVANGELICAL LUTHERAN CHURCH IN CANADA – ELCIC) sucht zum 1. Oktober 1997

#### eine ordinierte Pfarrerin / einen ordinierten Pfarrer.

Es wird erwartet, daß der/die Pfarrer/in bereit ist, sich auf die besondere Gemeindesituation einzulassen und Freude am Dienst der Verkündigung, am Unterricht und an der Seelsorge hat. Er/sie sollte zur Mitarbeit in der ELCIC bereit sein und sich zusammen mit der Gemeinde den vielfältigen ökumenischen Herausforderungen stellen.

In der zweisprachigen Gemeinde findet sonntags je ein deutscher und ein englischer Gottesdienst statt. Auch für die übrige Gemeindearbeit sind beide Sprachen wichtig. Die Gemeinde bietet ein möbliertes Pfarrhaus. Die Besoldung erfolgt nach den Richtlinien der ELCIC. – Gute Kenntnisse der englischen Sprache sind erforderlich. Amerika-Erfahrung wäre von Vorteil. Die Pfarrstelle wird durch Gemeindevahl und mit Berufung durch die EKD besetzt.

Informationsunterlagen können angefordert werden beim

Kirchenamt der EKD  
Hauptabteilung III  
Herrenhäuser Straße 12  
30419 Hannover  
Telefon (05 11) 27 96-230 u. 227  
Telefax (05 11) 27 96-717

Bewerbungsfrist: **15. Februar 1997.**

### Eine Aufgabe im Ruhestand

Das Kirchenamt der EKD sucht im Rahmen des kirchlichen Dienstes in Urlaubsorten und für die Vakanzvertretung im europäischen Ausland interessierte Pfarrer und Pfarrerinnen, die in ihrem Ruhestand nebenamtlich zehn Monate pfarramtliche Aufgaben übernehmen möchten.

Geboten werden:

- Übernahme der Hin- und Rückfahrkosten für die Beauftragten,
- mietfreie Wohnung (App.),
- monatliche Aufwandsentschädigung 1000,- DM (steuerpflichtig),
- teilweise ist ein Auto vorhanden,
- Teilnahme an einem Vorbereitungskurs am 3./4. März 1997 im Evangelischen Zentrum Rissen/Hamburg.

Folgende Stellen sind noch zu besetzen:

Mallorca/Spanien	1. 9. 1997 – 30. 6. 1998
Gran Canaria/Spanien	1. 9. 1997 – 30. 6. 1998 (auch Schulunterricht)
Bilbao/Spanien	1. 9. 1997 – 30. 6. 1998
Rhodos/Griechenland	1. 9. 1997 – 30. 6. 1998
Zypern	1. 9. 1997 – 30. 6. 1998

Wenn Sie eine solche Tätigkeit interessiert und Sie Einzelheiten wissen möchten, schreiben Sie uns oder rufen Sie möglichst bis zum **27. Februar 1997** an.

Kirchenamt der EKD  
Hauptabteilung III  
Postfach 21 02 20  
30402 Hannover  
Telefon (05 11) 27 96-126  
Telefax (05 11) 27 96-725

### Dienst in der Ev.-Luth. Kirche in Italien (ELKI)

Zur ELKI gehören elf Diasporagemeinden deutscher und italienischer Sprache zwischen Südtirol und Sizilien. Die Pfarrstellen **Bozen und Florenz** sind zum **1. Januar 1998** für die Dauer von sechs Jahren wieder zu besetzen.

#### Die Gemeinde Bozen

umfaßt Südtirol sowie die benachbarten Provinzen Trient und Verona. Sie sucht eine ideenreiche Pfarrerin/einen ideenreichen Pfarrer.

Arbeitsschwerpunkte sind:

- Gottesdienste und Kindergottesdienst, Kleingruppenarbeit,
- außerschulischer Religionsunterricht,
- Erwachsenenbildung und Familienberatung,
- Rundfunk- und Fernsehhandachten,
- Urlauberseelsorge.

#### Die Gemeinde Florenz

umfaßt die Regionen Toscana und Emilia Romagna. Die Gemeinde sucht eine jüngere kontaktreiche Pfarrerin/einen jüngeren kontaktreichen Pfarrer mit Erfahrung in Erwachsenenbildung und Verwaltung.

Arbeitsschwerpunkte sind:

- Frauenverein,
- Orgelkonzerte und Konzertreihen mit jungen Musikern,

- Versorgung der Gemeindegruppe Bologna-Modena, Cesenatico an zwei von vier Wochenenden im Wechsel mit Florenz,
- Tourismusarbeit.

Beide Gemeinden verfügen über einen erfahrenen Kirchenvorstand, eine geräumige Wohnung bei der Kirche und einen Gemeindesaal, Bozen auch über Sekretariat und Garage. In Bozen ist eine deutschsprachige Schule bis zum Abitur vorhanden.

In beiden Gemeinden ist die Weiterführung der ökumenischen Zusammenarbeit mit evangelischen, katholischen – und in Florenz auch jüdischen – Nachbarn erwünscht. Die Übernahme gesamtkirchlicher Aufgaben wird erwartet.

Da die ELKI zweisprachig ist, ist die Bereitschaft zum Erlernen der italienischen Sprache unerlässlich. Ein Sprachkurs bis zu acht Wochen in Italien wird auf Wunsch vor Dienstantritt angeboten.

Die Besoldung richtet sich nach der Gehaltsordnung der ELKI.

Die Ausschreibungsunterlagen und weitere Informationen erhalten Sie auf schriftliche Anfrage beim

Kirchenamt der EKD  
 Hauptabteilung III  
 Postfach 21 02 20  
 30402 Hannover  
 Telefon (05 11) 2796-1 26  
 Telefax (05 11) 2796-7 25  
 E-mail: [ekd@ekd.de](mailto:ekd@ekd.de)

Bewerbungsfrist: **2. April 1997** (Eingang beim Kirchenamt der EKD).



## Inhalt

(die mit einem \* versehenen abgedruckten Stücke sind Originalabdrucke.)

### A. Evangelische Kirche in Deutschland

- Nr. 15\* Bekanntmachung des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG). Vom 6. November 1996. .... 41
- Nr. 16\* Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Arbeitsrechtsregelung über die Zulage an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ballungsräumen. Vom 10. Oktober 1996. .... 56
- Nr. 17\* Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Arbeitsrechtsregelung zur Anpassung des Arbeitsrechts für die Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter im Gebiet des ehemaligen Bundes der Evangelischen Kirchen und seines Diakonischen Werkes (Anpassungs-Arbeitsrechtsregelung). Vom 10. Oktober 1996. ... 56
- Nr. 18\* Arbeitsrechtsregelung zur Anwendung des § 1 Nr. 1 und 3 des 73. Tarifvertrages zur Änderung des Bundesangestelltentarifvertrages vom 17. Juli 1996 und des § 1 Nr. 1 und 7 des Änderungstarifvertrages Nr. 8 zum Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts – manteltarifliche Vorschriften – (BAT-O) vom 17. Juli 1996. Vom 10. Oktober 1996. 56
- Nr. 19\* 9. Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 23. Mai 1996 (ABl. EKD S. 429); hier: Berichtigung. ... 57
- Nr. 20\* 10. Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland. Vom 10. Oktober 1996. .... 57
- Nr. 21\* Zweite Verordnung zur Änderung der Rechtsverordnung über die Amtsbezeichnungen der Kirchenbeamten der Evangelischen Kirche in Deutschland. Vom 6./7. Dezember 1996. .... 57
- Nr. 22\* Beschluß des Rates zur Zweiten Verordnung zur Änderung der Rechtsverordnung über die Amtsbezeichnungen der Kirchenbeamten der Evangelischen Kirche in Deutschland. Vom 6./7. Dezember 1996. .... 58
- Nr. 23\* Beschluß des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland über die Nachberufung von Mitgliedern der Dienstrechtlichen Kommission des Rates der EKD. Vom 6./7. Dezember 1996. .... 58

- Nr. 24\* Rahmen-Versicherungsvertrag zur Rückdeckung von Versorgungsverpflichtungen für Personengruppen mit der VERKA. Vom 15./19. November 1996. .... 58
- Nr. 25\* Rahmenvereinbarung zur Auftragsverwaltung mit der VERKA. Vom 15./19. November 1996. .... 60

### B. Zusammenschlüsse von Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland

#### Evangelische Kirche der Union

- Nr. 26\* Verordnung über die Kirchliche Altersversorgung (KAVV). Vom 27. November 1996. 61
- Nr. 27\* Verordnung zur Aufhebung der Verordnung zur Ergänzung des Kirchenbeamtengesetzes. Vom 27. November 1996. .... 65
- Nr. 28\* Verordnung zur Ergänzung des Kirchenmusikgesetzes. Vom 27. November 1996. . 65
- Nr. 29\* 2. Verordnung zur Änderung der Verordnung zur Regelung der Besoldung und Versorgung der Pfarrer und Kirchenbeamten der Evangelischen Kirche der Union. Vom 27. November 1996. .... 65
- Nr. 30\* Beschluß über die Inkraftsetzung des Kirchengesetzes zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche der Union vom 16. Juni 1996 für die Evangelische Landeskirche Anhalts, die Pommersche Evangelische Kirche und die Evangelische Kirche der Kirchenprovinz Sachsen. Vom 27. November 1996. .... 66
- Nr. 31\* Beschluß über die Inkraftsetzung des Kirchengesetzes über die Versorgung der Pfarrer, Pfarrerinnen, Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen in der Evangelischen Kirche der Union (Versorgungsgesetz-VersG) vom 16. Juni 1996 für die Evangelische Landeskirche Anhalts, die Pommersche Evangelische Kirche, die Evangelische Kirche der Kirchenprovinz Sachsen und die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg. Vom 27. November 1996. .... 66

- Nr. 32\* Beschluß über die Inkraftsetzung des Kirchengesetzes über die kirchliche Verwaltungsgerichtsbarkeit – Verwaltungsgerichtsgesetz (VwGG) – vom 16. Juni 1996 für die Evangelische Landeskirche Anhalts, die Pommersche Evangelische Kirche, die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg, die Evangelische Kirche der schlesischen Oberlausitz, die Evangelische Kirche der Kirchenprovinz Sachsen und die Evangelische Kirche von Westfalen. Vom 27. November 1996. .... 66
- Nr. 33\* Beschluß über die Inkraftsetzung des Kirchengesetzes über die dienstrechtlichen Verhältnisse der Pfarrerrinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche der Union (Pfarrdienstgesetz-PfDG) vom 15. Juni 1996 und des Kirchengesetzes zur Einführung des Pfarrdienstgesetzes und zur Änderung der Ordnung und anderer Kirchengesetze der Evangelischen Kirche der Union (Einführungsgesetz zum Pfarrdienstgesetz-EG-PfDG) vom 15. Juni 1996 für die Evangelische Landeskirche Anhalts, die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg, die Evangelische Kirche der schlesischen Oberlausitz, die Pommersche Evangelische Kirche, die Evangelische Kirche der Kirchenprovinz Sachsen und die Evangelische Kirche von Westfalen. Vom 27. November 1996. .... 66
- Nr. 34\* Beschluß über die Inkraftsetzung des Kirchengesetzes über die Rechtsverhältnisse von Pfarren und anderen kirchlichen Mitarbeitern bei der Wahl in ein Gesetzgebungsorgan vom 2. April 1984 für den ehemaligen Bereich Ost der Evangelischen Kirche der Union, die ehemalige Region Ost der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg, die Evangelische Kirche der schlesischen Oberlausitz und die Evangelische Kirche der Kirchenprovinz Sachsen. Vom 27. November 1996. .... 67
- Nr. 35\* Beschluß über die Inkraftsetzung des Kirchengesetzes über den kirchenmusikalischen Dienst in der Evangelischen Kirche der Union (Kirchenmusikgesetz-KiMuG) vom 15. Juni 1996 für die Evangelische Landeskirche Anhalts, die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg, die Evangelische Kirche der schlesischen Oberlausitz, die Pommersche Evangelische Kirche und die Evangelische Kirche von Westfalen. Vom 27. November 1996. .... 67
- Arnoldshainer Konferenz**
- Nr. 36\* Richtlinien für Bildaufnahmen bei Gottesdiensten und kirchlichen Amtshandlungen. Vom 25. Oktober 1996. .... 67
- Nr. 37\* Muster einer Ordnung: »Lehren und Lernen in der Gemeinde (Unterweisung)«. .... 68
- C. Aus den Gliedkirchen**
- Evangelische Landeskirche in Baden**
- Nr. 38 Kirchliches Gesetz über das Disziplinarrecht in der Evangelischen Landeskirche in Baden (Ausführungsgesetz-AG DG.EKD). Vom 17. Oktober 1996. (GVBl. S. 169) ... 72
- Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg**
- Nr. 39 Erstes Kirchengesetz zur Änderung der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg vom 19. November 1994. Vom 16. November 1996. (KABl. S. 170) ..... 73
- Nr. 40 Zweites Kirchengesetz zur Änderung der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg vom 19. November 1994. Vom 16. November 1996. (KABl. S. 171) ..... 74
- Nr. 41 Strukturanpassungs- und Erprobungsgesetz (StrErpG). Vom 16. November 1996. (KABl. S. 172) ..... 74
- Nr. 42 Kirchengesetz zur Ausführung und Ergänzung des Kirchengesetzes über die dienstrechtlichen Verhältnisse der Pfarrerrinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche der Union (Pfarrdienstgesetz-PfDG) vom 15. Juni 1996 (Pfarrdienstausführungsgesetz PfDAG). Vom 16. November 1996. (KABl. S. 191) ..... 75
- Nr. 43 Kirchengesetz über die Versorgung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg. Vom 14. November 1996. (KABl. S. 200)..... 80
- Bremische Evangelische Kirche**
- Nr. 44 Ordnung für die zweite theologische Prüfung in der Bremischen Evangelischen Kirche. Vom 11. Mai 1995. (GVM 1996 Sp. 36) ..... 81
- Nr. 45 Ordnung für den Vorbereitungsdienst der Vikare und Vikarinnen in der Bremischen Evangelischen Kirche. Vom 22. Februar 1996. (GVM Sp. 44) ..... 83
- Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers**
- Nr. 46 Ordnung für die Evangelische Jugend. Vom 6. November 1996. (KABl. S. 292) ..... 84
- Evangelische Kirche im Rheinland**
- Nr. 47 Verordnung zum Schutz von Patientendaten in kirchlichen Krankenhäusern, Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen (DSVO-KH). Vom 4. Dezember 1996. (KABl. S. 346) ..... 88

	<b>Evangelisch-Lutherische Landeskirche Schaumburg-Lippe</b>	
Nr. 48	Geschäftsordnung der Landessynode. Vom 30. November 1996. (KABl. S. 27) .....	90

	<b>Evangelisch-Lutherische Kirche in Thüringen</b>	
Nr. 49	Bischofswahlgesetz. Vom 16. November 1996. (ABl. S. 180) .....	92

#### **D. Mitteilungen aus der Ökumene**

---

#### **E. Staatliche Gesetze, Anordnungen und Entscheidungen**

---

#### **F. Mitteilungen**

<b>Auslandsdienst</b> .....	95
-----------------------------	----

Statistische Beilage Nr. 91 zum Amtsblatt  
der EKD Heft 2/97. Statistik über Äußerun-  
gen des kirchlichen Lebens in den Gliedkir-  
chen der EKD in den Jahren 1993 und 1994.

**H 1204****Verlag des Amtsblattes der EKD  
Postfach 21 02 20 – 30402 Hannover**

---

Herausgegeben von dem Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland in Hannover. Verantwortl. für die Schriftführung: Oberkirchenrat Dr. Linnewedel, Herrenhäuser Straße 12, 30419 Hannover (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. 660 000 (BLZ 250 607 01)

Druck: Scherrerdruck GmbH, Striehlstraße 3, 30159 Hannover, Postfach 54 07, 30054 Hannover, Fernruf 1 26 05-0