

Kirchliches Amtsblatt

der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck



Nr. 12 / 126. Jahrgang

Kassel, 31. Dezember 2011

Inhalt

Kirchengesetze / Verordnungen / Andere Normen

- Kirchengesetz zur Anwendung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-Anwendungsgesetz, MVG.EKD.AG)
Vom 23. November 2011..... 226
- Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD – MVG.EKD)
Vom 6. November 1992..... 229
- Kirchengesetz zur Einführung des Pfarrdienstgesetzes der EKD in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck
Vom 24. November 2011..... 248
- Kirchengesetz zur Regelung der Dienstverhältnisse der Pfarrfrauen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Pfarrdienstgesetz der EKD – PfdG.EKD)
Vom 10. November 2010..... 257
- Kirchengesetz über die Veränderung der Kirchenkreise Frankenberg, Kirchhain, Marburg-Land und des Stadtkirchenkreises Marburg
Vom 23. November 2011..... 283
- Sechste Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Festlegung von Dekanstellen
Vom 9. Dezember 2011..... 284
- #### Satzungen
- Satzung des Förderkreises „Arbeit mit Jugendlichen und Kindern in Dörnhagen“ der Evangelischen Kirchengemeinde Dörnhagen..... 285

Urkunden

- Urkunde über die Umwandlung der Pfarrstelle Winnen im Kirchenkreis Marburg-Land.... 286
- Urkunde über die Vereinigung der Evangelisch-reformierten Kirchengemeinden Wölfershausen und Lengers..... 286

Bekanntmachungen

- Nachwahl in den Synodalvorstand..... 287
- Nachwahlen in das Landeskirchengericht..... 287
- Geschäftsverteilungsplan für die theologischen und juristischen Dezernate des Landeskirchenamtes..... 287
- Redaktionsschlussstermine für das Kirchliche Amtsblatt..... 291

Aus-, Fort- und Weiterbildung

- Theologinnenkonsultation mit Partnerkirchen in Estland 2012..... 291
- Übersicht über die kirchenmusikalischen Ausbildungskurse 2012 in der Kirchenmusikalischen Fortbildungsstätte Schlüchtern..... 291

Personal- und Stellenangelegenheiten

- Personalia..... 294
- Pfarrstellenausschreibungen..... 294

Nichtamtlicher Teil

- Urlaubsseelsorgedienste in Baden Sommer 2012 295
- Stellenausschreibungen der EKD..... 295
- Auslandsdienst Projektstelle Kaliningrad, Russische Föderation..... 295

Kirchengesetze / Verordnungen / Andere Normen

Kirchengesetz zur Anwendung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-Anwendungsgesetz, MVG.EKD.AG) Vom 23. November 2011

Die Landessynode der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck hat in Hofgeismar das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Kirchengesetz zur Anwendung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG- Anwendungsgesetz, MVG.EKD.AG)

Vom 23. November 2011

Artikel 1

Das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG.EKD) vom 6. November 1992 (ABl. EKD 1992, S. 445, zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 29. Oktober 2009) gilt im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck in der jeweils geltenden Fassung nach Maßgabe der folgenden und künftigen Bestimmungen.

§ 1

(zu § 2 Absatz 2 MVG.EKD)

§ 2 Absatz 2 wird ersetzt durch:

„Pfarrer, Personen in der Ausbildung oder Vorbereitung für den pfarramtlichen Dienst, Pfarrverwalter sowie Mitglieder des Landeskirchenamtes sind nicht Mitarbeitende im Sinne dieses Kirchengesetzes. Dies gilt auch für die Lehrenden an kirchlichen Hoch- und Fachhochschulen im Rahmen ihrer Lehrtätigkeit.“

§ 2

(zu § 3 Absatz 2 Satz 3 MVG.EKD)

§ 3 Absatz 2 Satz 3 wird ersetzt durch:

„In rechtlich selbständigen Einrichtungen der Diakonie mit mehr als 1000 Mitarbeitenden können Teildienststellen abweichend vom Verfahren nach Satz 1 durch Dienstvereinbarung gebildet werden.“

§ 3

(zu § 5 Absatz 3 MVG.EKD)

§ 5 Absatz 3 wird ersetzt durch:

„Für alle kirchlichen Dienststellen im Bereich eines Kirchenkreises wird eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet. Einrichtungen, die Aufgaben im Bereich mehrerer Kirchenkreise wahrnehmen, sind der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung des Kirchen-

kreises zugeordnet, in dem der Rechtsträger seinen Sitz hat.

In Dienststellen mit mehr als 20 Mitarbeitenden kann im Einvernehmen von Dienststellenleitung und der Mehrheit der Mitarbeitenden auf Antrag eines der Beteiligten mit Zustimmung des Landeskirchenamtes eine eigene Mitarbeitervertretung für die Dauer einer Amtszeit gebildet werden. Ferner kann im Rahmen einer Wahlgemeinschaft mit Zustimmung des Landeskirchenamtes eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung für mehrere benachbarte Dienststellen mit insgesamt mehr als 20 Mitarbeitenden für die Dauer einer Amtszeit gebildet werden, wenn im Einvernehmen zwischen allen beteiligten Dienststellenleitungen und den jeweiligen Mehrheiten der Mitarbeitenden dies auf Antrag eines der Beteiligten schriftlich festgelegt worden ist.

Das Landeskirchenamt kann seine nach den Sätzen 3 und 4 erforderliche Zustimmung verweigern, wenn die Arbeitsfähigkeit einer Mitarbeitervertretung der übrigen Mitarbeitenden nicht gewährleistet ist.

Für diakonische Einrichtungen kann unabhängig von den Voraussetzungen des Absatz 1 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 Mitarbeitenden dies auf Antrag eines der Beteiligten schriftlich festgelegt worden ist.

Für landeskirchliche Dienststellen werden Gemeinsame Mitarbeitervertretungen nach Maßgabe einer Verordnung des Landeskirchenamtes gebildet. Eine Verordnung kann auch bestimmen, dass Mitarbeitende einer landeskirchlichen Einrichtung an den Wahlen zu einer Mitarbeitervertretung nach diesem Absatz teilnehmen und von dieser vertreten werden.“

§ 4

(zu § 8 Absatz 3 MVG.EKD)

§ 8 Absatz 3 wird ersetzt durch:

„Bei der Bildung von Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen (§ 5 Absatz 2) ist die Gesamtzahl der Wahlberechtigten dieser Dienststellen maßgebend. Durch Dienstvereinbarung kann die Zahl und Aufteilung der zu wählenden Mitglieder für die beteiligten Dienststellen abweichend vereinbart werden.“

§ 5

(zu § 30 Absatz 3 Satz 2 MVG.EKD)

§ 30 Absatz 3 Satz 2 wird gestrichen und nach Satz 1 folgende Sätze angefügt:

„Für Mitarbeitervertretungen der Kirchenkreise trägt die Kosten der jeweilige Kirchenkreis. Die Dienststellen können für eine Kostenaufteilung untereinander hiervon abweichende Regelungen treffen.“

§ 6**(zu § 31 Absatz 5 Satz 3 MVG.EKD)**

§ 31 Absatz 5 Satz 3 wird ersetzt durch:

„Sie soll mindestens einmal im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung über die Entwicklung der Dienststelle informieren; bei Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen stimmen sich die Dienststellenleitungen darüber ab, wer einen Bericht gibt.“

§ 7**(zu § 33 Absatz 2 Satz 3 MVG.EKD)**

§ 33 Absatz 2 Satz 3 wird ersetzt durch:

„Sofern eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 3 besteht, findet ebenfalls mindestens einmal im Jahr eine Besprechung im Sinne des Satzes 1 mit Dekan und Kirchenkreisamtsleiter statt; hierzu können einvernehmlich weitere Dienststellenleitungen hinzugezogen werden.“

§ 8**(zu § 39 Buchstabe d) MVG.EKD)**

§ 39 Buchstabe d) wird ersetzt durch:

„Aufstellung von Grundsätzen für Stellenausschreibungen.“

§ 9**(zu § 40 MVG.EKD)**

Nach dem Buchstaben n) wird ein neuer Buchstabe o) mit folgendem Wortlaut eingefügt: „vorübergehende Veränderung der betriebsüblichen Arbeitszeit,“.

Der bisherige Buchstabe o) wird zu Buchstabe p).

§ 10**(zu § 42 MVG.EKD)**

Nach Buchstabe k) MVG.EKD wird eingefügt Buchstabe l)

„Auswahl der Teilnehmenden an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen.“

§ 11**(zu § 43 MVG.EKD)**

Nach Buchstabe r) MVG.EKD wird eingefügt Buchstabe s)

„Auswahl der Teilnehmenden an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen.“

§ 12**(zu § 54 MVG.EKD)**

§ 54 wird ersetzt durch:

„§ 54 Gesamtausschuss für die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck

(1) In der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck wird ein Gesamtausschuss mit der Bezeichnung „Landeskirchliche Mitarbeitervertretung“ gebildet.

(2) Der Gesamtausschuss nimmt folgende Aufgaben wahr:

- a) Beratung, Unterstützung und Information der Mitarbeitervertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten,
- b) Förderung des Informations- und Erfahrungsaustauschs zwischen den Mitarbeitervertretungen sowie Förderung der Fortbildung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen,
- c) Erörterung arbeits-, dienst- und mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen von grundsätzlicher Bedeutung, sofern hierfür nicht andere Stellen zuständig sind,
- d) Herstellen des Einvernehmens mit dem Landeskirchenamt über die Berufung des Vorsitzenden der Kammer für den kirchlichen Bereich des Kirchengerichts und seines Stellvertreters gemäß § 58 Absatz 3 sowie Benennung der beisitzenden Mitglieder der Mitarbeitenden gemäß § 58 Absatz 4,
- e) die Beteiligungsrechte nach §§ 39, 40 wahrzunehmen, wenn ein konkreter Beteiligungstatbestand landeskirchenweit geregelt werden muss und nicht durch die einzelnen Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen innerhalb ihrer Dienststellen geregelt werden kann. Die Frist nach § 38 Absatz 3 Satz 1 beträgt drei Monate; im Übrigen gelten § 38 und § 47 entsprechend.

Weitere gesetzlich begründete Zuständigkeiten bleiben unberührt.

(3) Dem Gesamtausschuss ist ferner die Möglichkeit einzuräumen, zu den vom Rat der Landeskirche und vom Landeskirchenamt vorbereiteten allgemeinen Regelungen des Arbeits-, Anstellungs-, Dienst-, Vergütungs- und Besoldungsrechts der kirchlichen Mitarbeitenden sowie zu Gesetzesvorlagen betreffend das Recht der Arbeitsrechtsregelungen und das Mitarbeitervertretungsrecht Stellung zu nehmen. Ihm sind hierfür die erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zuzuleiten. Bei Gesetzgebungsverfahren ist die Synode vor der Beschlussfassung über eine Stellungnahme des Gesamtausschusses zu informieren. Entscheidungen der kirchenleitenden Organe in den in Satz 1 genannten Angelegenheiten sind dem Gesamtausschuss bekannt zu geben.

(4) Der Gesamtausschuss besteht aus sieben Personen, die Mitglieder verschiedener Mitarbeitervertretungen sein sollen. Die Vorsitzenden aller Mitarbeitervertretungen werden vom amtierenden Gesamtausschuss, hilfsweise vom Landeskirchenamt, spätestens bis zum 31. Juli nach der regelmäßigen Wahl der Mitarbeitervertretungen zusammengerufen und wählen den Gesamtausschuss. Der Gesamtausschuss wählt einen Vorsitzenden und einen stellvertretenden Vorsitzenden und tritt mindestens einmal im Jahr zusammen.

(5) Für den Gesamtausschuss gelten im Übrigen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes mit Ausnahme des § 20 entsprechend. Abweichend von Satz 1 kann eine Freistellung von Landeskirchenamt und Landeskirchlicher Mitarbeitervertretung vereinbart werden, sofern dies der Umfang des Aufgabengebietes des Ge-

samtausschusses erforderlich macht; § 20 Absatz 5 findet insoweit keine Anwendung.“

§ 13

(zu § 55 MVG.EKD)

§ 55 wird ersetzt durch:

„§ 55 Gesamtausschuss für das Diakonische Werk in Kurhessen-Waldeck e.V.

(1) Die Mitarbeitervertretungen im Bereich des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck e.V. sind in ihrer Gesamtheit die „Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen diakonischer Einrichtungen in Kurhessen-Waldeck“ (AGMAV).

(2) Die AGMAV wählt aus ihrer Mitte einen Vorstand (Gesamtausschuss), der die Aufgabe hat,

- a) die Mitarbeitervertretungen durch Information, Beratung, Erfahrungsaustausch und Fortbildung bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen,
- b) das Einvernehmen mit dem Diakonischen Werk über die Berufung des Vorsitzenden der Kammer für den diakonischen Bereich des Kirchengerichts und seines Stellvertreters gemäß § 58 Absatz 3 herzustellen sowie die beisitzenden Mitglieder der Mitarbeitenden gemäß § 58 Absatz 4 zu benennen,
- c) arbeits-, dienst- und mitarbeitervertretungsrechtliche Fragen von grundsätzlicher Bedeutung zu erörtern, sofern hierfür nicht andere Stellen zuständig sind.

Weitere gesetzliche Zuständigkeiten bleiben unberührt.

(3) Dem Vorstand ist ferner die Möglichkeit einzuräumen, zu den vom Rat der Landeskirche vorzubereitenden Gesetzesvorlagen des Arbeits- und Mitarbeitervertretungsrechtes Stellung zu nehmen, soweit diese auch für den Bereich des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck e.V. Geltung erlangen sollen.

(4) Der Vorstand soll aus sieben Personen bestehen, die jeweils Mitglieder von verschiedenen Mitarbeitervertretungen sein müssen. Pro Einrichtung und pro Dienststellenverbund soll nur ein Mitglied im Vorstand vertreten sein. § 12 gilt entsprechend. Das Diakonische Werk und der amtierende Vorstand können durch Vereinbarung eine von Satz 1 abweichende Zahl von Vorstandsmitgliedern festlegen. Die Vorsitzenden aller Mitarbeitervertretungen werden vom amtierenden Vorstand, hilfsweise vom Diakonischen Werk, spätestens bis zum 31. Juli nach der regelmäßigen Wahl der Mitarbeitervertretungen zusammengerufen und wählen den Vorstand. Der Vorstand wählt eine Vorsitzende bzw. einen Vorsitzenden und legt die Reihenfolge der Vertretungen im Vorsitz fest. Die Reihenfolge ist dem Diakonischen Werk schriftlich mitzuteilen. Er tritt mindestens einmal im Jahr zusammen. Er kann sich eine Geschäftsordnung geben.

(5) Ein Mitglied des Vorstands ist in der Regel zur Hälfte, mindestens aber zu einem Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für die Aufgaben

des Vorstands nach Absatz 2 freizustellen. Ist nach Art und Umfang des Aufgabengebietes eine vom Regelfall abweichende Freistellung erforderlich, soll dies durch Vereinbarung des amtierenden Vorstands und Diakonischen Werks geregelt werden.

(6) Das Diakonische Werk trägt die erforderlichen Kosten der laufenden Geschäftsführung des Vorstands und erstattet dem Anstellungsträger der teilweise freigestellten Vorstandsmitglieder die anteiligen Personalkosten. § 30 gilt mit Ausnahme des Absatzes 3 entsprechend.

(7) Das Nähere regelt das Diakonische Werk nach Anhörung des amtierenden Vorstands. Für den Vorstand gelten im Übrigen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes mit Ausnahme des § 20 sinngemäß.“

§ 14

(zu § 57 Absatz 1 MVG.EKD)

§ 57 Absatz 1 wird ersetzt durch:

„Für die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck und das Diakonische Werk in Kurhessen-Waldeck e.V. wird ein Kirchengericht gebildet, das aus je einer Kammer für den kirchlichen und den diakonischen Bereich besteht.“

§ 15

(zu § 58 Absatz 5 MVG.EKD)

§ 58 Absatz 5 wird gestrichen und nach Absatz 4 folgende Absätze angefügt:

„(5) Die Landessynode beruft die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder des Kirchengerichts. Dabei ist sie an die eingereichten Vorschläge gebunden, es sei denn, die Vorschläge sind nicht ausreichend. Für die Vorsitzenden wird mindestens je ein Stellvertreter, für die beisitzenden Mitglieder mindestens je ein stellvertretendes Mitglied berufen. Vorsitzende und Stellvertreter werden vom Vizepräsidenten der Landeskirche, die beisitzenden Mitglieder vom Vorsitzenden durch Handschlag zur gewissenhaften Amtsführung verpflichtet.

(6) Die Abberufung von Mitgliedern des Kirchengerichts erfolgt auf Antrag des Rates der Landeskirche durch das Landeskirchengericht in entsprechender Anwendung des § 9 Absatz 2 Verwaltungsgerichtssetzung der EKD. Soweit Mitglieder der für die Diakonie zuständigen Kammer des Kirchengerichts betroffen sind, bedarf es für den Antrag des Rates des Einvernehmens mit dem Verwaltungsrat des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck e.V.“

Artikel 2

Übergangsbestimmungen

§ 1 Wahlvorschriften

Die nächsten allgemeinen Wahlen für Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck und im Diakonischen Werk in Kurhessen-Waldeck finden im Jahr 2014 statt; für die kirchlichen Mitarbeitervertretungen wird hierzu die bestehende Amtsperiode verlängert. Bestehende Mitarbei-

tervertretungen bleiben nach den allgemeinen Bestimmungen bis zu diesem Zeitpunkt grundsätzlich im Amt, wenn nicht die Voraussetzungen gemäß § 16 oder § 17 MVG.EKD vorliegen.

§ 2 Diakonie- Werkstättenmitwirkungsverordnung

Im Bereich des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck wird mit Übernahme dieses Gesetzes durch § 52a MVG.EKD die Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung (DWMVO) angewendet. Bestehende und nach der staatlichen Werkstättenmitwirkungsverordnung gebildete Werkstatträte bleiben bis zu der nächsten allgemeinen Wahl im Jahr 2013 im Amt; in § 50 Absatz 1 DWMVO wird die Jahreszahl „2005“ durch die Jahreszahl „2013“ ersetzt.

Artikel 3

Dieses Kirchengesetz tritt für die Landeskirche am Tage nach seiner Verkündung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft. Für das Diakonische Werk in Kurhessen-Waldeck e.V. tritt das Kirchengesetz mit Ablauf des Monats, in dem der Übernahmebeschluss gefasst wird, in Kraft; das Datum des Inkrafttretens ist im Kirchlichen Amtsblatt zu veröffentlichen. § 40 j MVG.EKD tritt für die Landeskirche und das Diakonische Werk – nach Übernahme – mit Wirkung vom 1. Januar 2013 in Kraft.

Artikel 4

Das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck vom 28. April 1999, geändert durch Kirchengesetz vom 11. Mai 2001 wird mit Inkrafttreten des Anwendungsgesetzes aufgehoben mit Ausnahme von § 34 Absatz 1 Sätze 4 und 5 sowie § 40 j, die mit Ablauf des 31. Dezember 2012 außer Kraft treten.

Das vorstehende Kirchengesetz wird hiermit verkündet.

Kassel, den 6. Dezember 2011

Dr. He in
Bischof

Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD – MVG.EKD) Vom 6. November 1992

Das gemäß Artikel 1 des vorstehenden Gesetzes geltende Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG.EKD) vom 6. November 1992, zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 29. Oktober 2009, wird nachstehend veröffentlicht.

Kassel, den 9. Dezember 2011 Landeskirchenamt
Jo e d t
Oberlandeskirchenrat

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

Vom 6. November 1992

(ABl. EKD 1992 S. 445)

in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. Januar 2010 (ABl. EKD 2010, S. 3)

Präambel

I. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

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

II. Abschnitt

Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeiter- vertretung

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

III. Abschnitt

Wahl der Mitarbeitervertretung

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

IV. Abschnitt

Amtszeit

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

V. Abschnitt**Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung**

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

VI. Abschnitt**Geschäftsführung**

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

VII. Abschnitt**Mitarbeiterversammlung**

- § 31 Mitarbeiterversammlung
- § 32 Aufgaben

VIII. Abschnitt**Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung**

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

- § 45 Mitberatung
- § 46 Fälle der Mitberatung
- § 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung
- § 48 Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

IX. Abschnitt**Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen**

- § 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden
- § 50 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- § 51 Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- § 52 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- § 52a Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen
- § 53 Vertrauensmann der Zivildienstleistenden

X. Abschnitt**Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen**

- § 54 Bildung von Gesamtausschüssen
- § 55 Aufgaben des Gesamtausschusses

XI. Abschnitt**Kirchengerichtlicher Rechtsschutz**

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

XII. Abschnitt**Inkrafttreten, Schlussbestimmungen**

- § 64 Inkrafttreten
- § 65 Übernahmebestimmungen
- § 66 Übergangsbestimmungen
- § 67 - weggefallen -

Präambel

Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Alle Frauen und Männer, die beruflich in Kirche und Dia-

konie tätig sind, wirken als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Erfüllung dieses Auftrages mit. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen

und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.

I. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Grundsatz

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

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

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

§ 2 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

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

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

(3) 1 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. 2 Angehörige von kirchlichen oder diakonischen Dienst- und Lebensgemeinschaften, die aufgrund von Gestellungsverträgen in Dienststellen (§ 3) arbeiten, sind Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen dieser Dienststellen, soweit sich aus den Ordnungen der Dienst- und Lebensgemeinschaften nichts Anderes ergibt.

§ 3 Dienststellen

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

(2) 1 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. 2 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 In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit mehr als 2.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen können Teildienststellen abweichend vom Verfahren nach Satz 1 durch Dienstvereinbarung gebildet werden. 4 Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese Dienstvereinbarungspartner der Dienststellenleitung.

(3) 1 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. 2 Für das Verfahren gilt Absatz 2 entsprechend.

§ 4 Dienststellenleitungen

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

(2) 1 Zur Dienststellenleitung gehören auch die mit der Geschäftsführung beauftragten Personen und ihre ständigen Vertreter oder Vertreterinnen. 2 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. 3 Die Personen, die zur Dienststellenleitung gehören, sind der Mitarbeitervertretung zu benennen.

II. Abschnitt Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

§ 5 Mitarbeitervertretungen

(1) 1 In Dienststellen, in denen die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Regel mindestens fünf beträgt, von denen mindestens drei wählbar sind, sind Mitarbeitervertretungen zu bilden. 2 Das gliedkirchliche Recht kann bestimmen, dass für einzelne Gruppen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gesonderte Mitarbeitervertretungen zu bilden sind.

(2) Unabhängig von den Voraussetzungen des Absatzes 1 kann im Rahmen einer Wahlgemeinschaft eine

Gemeinsame Mitarbeitervertretung für mehrere benachbarte Dienststellen gebildet werden, wenn im Einvernehmen zwischen allen beteiligten Dienststellenleitungen und den jeweiligen Mehrheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies auf Antrag eines der Beteiligten schriftlich festgelegt worden ist.

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

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

(5) ¹Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung ist zuständig für alle von der Festlegung betroffenen Dienststellen. ²Partner der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung sind die beteiligten Dienststellenleitungen.

(6) ¹Entscheidungen nach Absatz 2 über die Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. ²Der schriftliche Widerruf durch einen der Beteiligten muss spätestens bis zur Einleitung des Wahlverfahrens erfolgen.

§ 6

Gesamtmitarbeitervertretungen

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

(2) ¹Die Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen nach Absatz 1 betreffen. ²Darüber 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) ¹Die Gesamtmitarbeitervertretung wird aus den Mitarbeitervertretungen nach Absatz 1 gebildet, die je ein Mitglied in die Gesamtmitarbeitervertretung entsenden. ²Die Zahl der Mitglieder der Gesamtmitarbeitervertretung kann abweichend von Satz 1 durch Dienstvereinbarung geregelt werden. ³In der Dienstvereinbarung können auch Regelungen über die Zusammensetzung und Arbeitsweise der Gesamtmitarbeitervertretung getroffen werden.

(4) ¹Zur ersten Sitzung der Gesamtmitarbeitervertretung lädt die Mitarbeitervertretung der Dienststelle

mit der größten Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein. ²Der Vorsitzende oder die Vorsitzende dieser Mitarbeitervertretung leitet die Sitzung, bis die Gesamtmitarbeitervertretung über den Vorsitz entschieden hat.

(5) ¹Die nach den §§ 49 bis 53 Gewählten haben das Recht, an den Sitzungen der Gesamtmitarbeitervertretung teilzunehmen wie an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung. ²Bestehen 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.

§ 6 a

Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund

(1) ¹Ein Dienststellenverbund liegt vor, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung einer Mehrzahl rechtlich selbstständiger diakonischer Einrichtungen bei einer dieser Einrichtungen liegt. ²Eine einheitliche und beherrschende Leitung ist insbesondere dann gegeben, wenn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Funktionen nach § 4 für mehrere Einrichtungen des Dienststellenverbundes bestimmt und Entscheidungen über die Rahmenbedingungen der Geschäftspolitik und der Finanzausstattung für den Dienststellenverbund getroffen werden.

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

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

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

§ 7

Neubildung von Mitarbeitervertretungen

(1) ¹Sofern keine Mitarbeitervertretung besteht, hat die Dienststellenleitung, im Falle des § 6 die Gesamtmitarbeitervertretung, unverzüglich eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstandes einzuberufen. ²Kommt die Bildung einer Mitarbeitervertretung nicht zu Stande, so ist auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten und spätestens nach Ablauf einer Frist von jeweils längstens einem Jahr erneut eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen, um einen Wahlvorstand zu bilden.

(2) Wird die Neubildung einer Mitarbeitervertretung dadurch erforderlich, dass Dienststellen gespalten oder zusammengelegt worden sind, so bleiben beste-

hende Mitarbeitervertretungen für die jeweiligen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zuständig, bis die neue Mitarbeitervertretung gebildet worden ist, längstens jedoch bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Wirksamwerden der Umbildung.

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

§ 8

Zusammensetzung

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

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

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

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

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

III. Abschnitt

Wahl der Mitarbeitervertretung

§ 9

Wahlberechtigung

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

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

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

§ 10

Wählbarkeit

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

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

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

(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die

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

§ 11

Wahlverfahren

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

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

§ 12

Wahlvorschläge

Bei den Wahlvorschlägen soll angestrebt werden, Frauen und Männer sowie Mitarbeiterinnen und Mit-

arbeiter der verschiedenen in der Dienststelle vertretenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche entsprechend ihren Anteilen in der Dienststelle angemessen zu berücksichtigen.

§ 13

Wahlschutz, Wahlkosten

(1) ¹Niemand darf die Wahl der Mitarbeitervertretung behindern oder in unlauterer Weise beeinflussen. ²Insbesondere dürfen Wahlberechtigte in der Ausübung des aktiven oder des passiven Wahlrechts nicht beschränkt werden.

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

(3) ¹Die 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. ²Satz 1 gilt für eine Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses entsprechend. ³Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. ⁴§ 38 Absätze 3 bis 5 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann. ⁵Der besondere Kündigungsschutz nach Satz 1 gilt nicht für Mitglieder eines Wahlvorstandes, die durch kirchengerichtlichen Beschluss abberufen worden sind.

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

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

§ 14

Anfechtung der Wahl

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

(2) Wird kirchengerichtlich festgestellt, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis beeinflusst oder geän-

dert werden konnte, so ist das Wahlergebnis für ungültig zu erklären und die Wiederholung der Wahl anzuordnen.

IV. Abschnitt Amtszeit

§ 15

Amtszeit

(1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.

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

(3) ¹Findet außerhalb der allgemeinen Wahlzeit eine Mitarbeitervertretungswahl statt, so ist unabhängig von der Amtszeit der Mitarbeitervertretung in der nächsten allgemeinen Wahlzeit erneut zu wählen. ²Ist eine Mitarbeitervertretung am 30. April des Jahres der regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahl noch nicht ein Jahr im Amt, so ist nicht neu zu wählen; die Amtszeit verlängert sich um die nächste regelmäßige Amtszeit.

(4) ¹Die bisherige Mitarbeitervertretung führt die Geschäfte bis zu deren Übernahme durch die neu gewählte Mitarbeitervertretung weiter, längstens jedoch sechs Monate über den Ablauf ihrer Amtszeit hinaus. ²Alsdann ist nach § 7 zu verfahren.

§ 16

Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit

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

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

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

(3) ¹Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit durch Nachwahl auf die nach § 8 Absatz 1 erforderliche Zahl der Mitglieder unverzüglich zu ergänzen, wenn die Zahl ihrer Mitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der in § 8 Absatz 1 vorgeschriebenen Zahl gesunken ist. ²Für die Nachwahl gelten die Vorschriften über das Wahlverfahren entsprechend. ³Hat die Amtszeit der Mitarbeitervertretung im Fall von Satz 1 bereits mehr

als drei Jahre betragen, so findet anstelle einer Nachwahl eine Neuwahl statt.

§ 17

Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung

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

§ 18

Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch

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

(2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht,

- a) solange einem Mitglied die Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben untersagt ist,
- b) wenn ein Mitglied voraussichtlich länger als drei Monate an der Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben oder seines Amtes als Mitglied der Mitarbeitervertretung gehindert ist,
- c) wenn ein Mitglied für länger als drei Monate beurlaubt oder aufgrund einer Arbeitsrechtsregelung oder von gesetzlichen Vorschriften freigestellt wird.

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

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

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

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

§ 20

Freistellung von der Arbeit

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

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

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

mehr als insgesamt 1.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen je angefangene 500 ein weiteres Mitglied der Mitarbeitervertretung jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freizustellen. ²Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter/innen mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 10 Stunden werden bei der Ermittlung der Zahlenwerte nach Satz 1 nur mit ihrem Anteil an der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt. ³Satz 1 gilt nicht für die Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung (§ 6) sowie des Gesamtausschusses (§ 54).

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

(4) ¹Die freizustellenden Mitglieder werden nach Erörterung mit der Dienststellenleitung unter Berücksichtigung der dienstlichen Notwendigkeit von der Mitarbeitervertretung bestimmt. ²Die Aufgaben der Mitarbeitervertretung sind vorrangig in der Zeit der Freistellung zu erledigen.

§ 21

Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

(1) ¹Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen ohne ihre Zustimmung nur abgeordnet oder versetzt werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und die Mitarbeitervertretung zustimmt. ²Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Absatz 1 aus einer Person, hat die Dienststellenleitung die Zustimmung des Ersatzmitgliedes nach § 18 Absatz 3 einzuholen.

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

(3) ¹Wird 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. ²Die

Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht, der Zustimmung des Ersatzmitgliedes; Absatz 2 gilt entsprechend.

(4) Für das Verfahren gilt § 38 entsprechend.

§ 22

Schweigepflicht

(1) ¹Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Kirchengesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind verpflichtet, über die ihnen dabei bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Still-schweigen zu bewahren. ²Diese Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. ³Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung oder aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis. ⁴In 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.

⁵Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf die Verhandlungsführung und das Verhalten der an der Sitzung Teilnehmenden.

(2) ¹Die Schweigepflicht besteht nicht gegenüber den anderen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung. ²Sie entfällt auf Beschluss der Mitarbeitervertretung auch gegenüber der Dienststellenleitung und gegenüber der Stelle, die die Aufsicht über die Dienststelle führt.

VI. Abschnitt Geschäftsführung

§ 23

Vorsitz

(1) ¹Die Mitarbeitervertretung entscheidet in geheimer Wahl über den Vorsitz. ²Der oder die Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte und vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von ihr gefassten Beschlüsse. ³Zu Beginn der Amtszeit legt die Mitarbeitervertretung die Reihenfolge der Vertretung im Vorsitz fest. ⁴Die Reihenfolge ist der Dienststellenleitung schriftlich mitzuteilen.

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

§ 23 a

Ausschüsse

(1) ¹Die Mitarbeitervertretung kann die Bildung von Ausschüssen beschließen, denen jeweils mindestens drei Mitglieder der Mitarbeitervertretung angehören müssen, und den Ausschüssen Aufgaben zu selbstständiger Erledigung übertragen; dies gilt nicht für den Abschluss und die Kündigung von Dienstverein-

barungen. ²Die Übertragung und der Widerruf der Übertragung von Aufgaben zur selbstständigen Erledigung erfordern eine Dreiviertelmehrheit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung. ³Die Übertragung und der Widerruf sind der Dienststellenleitung schriftlich anzuzeigen.

(2) ¹In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Mitarbeitervertretung die Bildung eines Ausschusses für Wirtschaftsfragen beschließen. ²Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen hat die Aufgabe, die Mitarbeitervertretung über wirtschaftliche Angelegenheiten zu unterrichten. ³Die Dienststellenleitung hat den Ausschuss für Wirtschaftsfragen rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrichtung unter Aushändigung der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Einrichtung gefährdet werden, sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. ⁴Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten gehören insbesondere die Angelegenheiten nach § 34 Absatz 2. ⁵Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf dieser Grundlage mit dem Ausschuss für Wirtschaftsfragen mindestens einmal im Jahr über die wirtschaftliche Lage der Einrichtung zu beraten. ⁶Sie kann eine Person nach § 4 Absatz 2 mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragen. ⁷Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen kann im erforderlichen Umfang Sachverständige aus der Dienststelle hinzuziehen. ⁸Für die am Ausschuss für Wirtschaftsfragen beteiligten Personen gilt § 22 entsprechend.

§ 24 Sitzungen

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

(2) ¹Der oder die Vorsitzende ernennt die weiteren Sitzungen der Mitarbeitervertretung an, setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlungen. ²Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. ³Dies gilt auch für die Interessenvertretungen besonderer Mitarbeitergruppen (§§ 49 bis 53), soweit sie ein Recht auf Teilnahme an der Sitzung haben. ⁴Kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung an der Sitzung nicht teilnehmen, so hat es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich mitzuteilen.

(3) ¹Der oder die Vorsitzende hat eine Sitzung einzuberufen und einen Gegenstand auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies ein Viertel der Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung beantragt. ²Dies gilt auch bei Angelegenheiten, die Schwerbehinderte oder jugendliche Beschäftigte betreffen, wenn die Vertrauensperson der Schwerbehin-

deten oder die Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden dies beantragen und die Behandlung des Gegenstandes keinen Aufschub duldet. ³Daneben ist eine Sitzung nach Satz 2 auf Antrag des Vertrauensmannes der Zivildienstleistenden einzuberufen.

(4) ¹Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. ²Die Mitarbeitervertretung hat bei der Einberufung von Sitzungen die dienstlichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. ³Die Dienststellenleitung soll von Zeitpunkt und Ort der Sitzungen vorher verständigt werden. ⁴Die Sitzungen sind nicht öffentlich.

§ 25 Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung

(1) ¹Mitglieder der Dienststellenleitung sind berechtigt, an den Sitzungen teilzunehmen, die auf ihr Verlangen anberaumt sind. ²Die Dienststellenleitung ist berechtigt, zu diesen Sitzungen Sachkundige hinzuzuziehen. ³Die 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) ¹Für Personen, die nach den Absätzen 1 und 2 an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilnehmen, gilt die Schweigepflicht nach § 22. ²Sie sind ausdrücklich darauf hinzuweisen.

§ 26 Beschlussfassung

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

(2) ¹Die Mitarbeitervertretung fasst ihre Beschlüsse mit der Mehrheit der bei der Abstimmung anwesenden Mitglieder. ²Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt. ³Die Mitarbeitervertretung kann in ihrer Geschäftsordnung bestimmen, dass Beschlüsse im Umlaufverfahren oder durch fernmündliche Absprachen gefasst werden können, sofern dabei Einstimmigkeit erzielt wird. ⁴Beschlüsse nach Satz 3 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten.

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

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

einen Vor- oder Nachteil bringen kann.

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

§ 27**Sitzungsniederschrift**

(1) ¹Über jede Sitzung der Mitarbeitervertretung und ihrer Ausschüsse nach § 23a Absatz 1 Satz 1 ist eine Niederschrift anzufertigen, die mindestens die Namen der An- oder Abwesenden, die Tagesordnung, die gefassten Beschlüsse, die Wahlergebnisse und die jeweiligen Stimmenverhältnisse enthalten muss. ²Die Niederschrift ist von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung oder des Ausschusses und einem weiteren Mitglied der Mitarbeitervertretung zu unterzeichnen.

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

§ 28**Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz**

(1) ¹Die Mitarbeitervertretung kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. ²Ort und Zeit bestimmt sie im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung.

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

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

§ 29**Geschäftsordnung**

Einzelheiten der Geschäftsführung kann die Mitarbeitervertretung in einer Geschäftsordnung regeln.

§ 30**Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung**

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

(2) ¹Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Dienststelle, bei der die Mitarbeitervertretung gebildet ist. ²Kosten, 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) ¹Bei Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen werden die Kosten von den beteiligten Dienststellen entsprechend dem Verhältnis der Zahl ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen getragen. ²Die Gliedkirchen können andere Regelungen vorsehen.

(4) ¹Reisen der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die für ihre Tätigkeit notwendig sind, gelten als Dienstreisen. ²Die Genehmigung dieser Reisen und die Erstattung der Reisekosten erfolgen nach den für die Dienststelle geltenden Bestimmungen.

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

VII. Abschnitt**Mitarbeiterversammlung****§ 31****Mitarbeiterversammlung**

(1) ¹Die Mitarbeiterversammlung besteht aus allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle, soweit sie nicht zur Dienststellenleitung gehören. ²Sie wird von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung einberufen und geleitet; sie ist nicht öffentlich. ³Die Einladung hat unter Angabe der Tagesordnung mindestens eine Woche vor dem Termin zu erfolgen. ⁴Zeit und Ort der Mitarbeiterversammlung sind mit der Dienststellenleitung abzusprechen.

(2) ¹Die Mitarbeitervertretung hat mindestens einmal in jedem Jahr ihrer Amtszeit eine ordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. ²Die Mitarbeitervertretung kann bis zu zwei weitere ordentliche Mitarbeiterversammlungen in dem jeweiligen Jahr der Amtszeit einberufen. ³Weiterhin ist der oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung berechtigt und auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten verpflichtet, eine außerordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

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

(4) ¹Die ordentlichen Mitarbeiterversammlungen finden in der Arbeitszeit statt, sofern nicht dienstliche Gründe eine andere Regelung erfordern. ²Die Zeit der Teilnahme an den ordentlichen Mitarbeiterversammlungen und die zusätzlichen Wegezeiten gelten als Arbeitszeit, auch wenn die jeweilige Mitarbeiterversammlung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. ³Die Sätze 1 und 2 gelten für außerordentliche Mitarbeiterversammlungen entsprechend, wenn dies im Einvernehmen zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung beschlossen worden ist.

(5) ¹Die Dienststellenleitung ist zu der jeweiligen Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen; sie kann von der Beratung einzelner Tagesordnungspunkte ausgeschlossen werden. ²Sie erhält auf Antrag das Wort. ³Sie soll mindestens einmal im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung über die Entwicklung der Dienststelle informieren.

(6) ¹Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten. ²Für Teilversammlungen gelten die Absätze 1 bis 5 entsprechend. ³Die Mitarbeiter-

vertretung kann darüber hinaus Teilversammlungen durchführen, wenn dies zur Erörterung der besonderen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eines Arbeitsbereichs oder bestimmter Personengruppen erforderlich ist.

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

§ 32 Aufgaben

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

(2) Die Mitarbeiterversammlung wählt den Wahlvorstand.

VIII. Abschnitt Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

§ 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit

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

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

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

Vorschriften über das Verfahren bei der Mitberatung und der Mitbestimmung bleiben unberührt.

§ 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung

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

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

- a) die wirtschaftliche Lage der Dienststelle,
- b) geplante Investitionen,
- c) Rationalisierungsvorhaben,
- d) die Einschränkung oder Stilllegung von wesentlichen Teilen der Dienststelle,
- e) wesentliche Änderungen der Organisation oder des Zwecks der Dienststelle.

Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese zu informieren.

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

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

§ 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu fördern. Sie hat in ihrer Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle das

Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und für eine gute Zusammenarbeit einzutreten.

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

(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere

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

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

§ 36

Dienstvereinbarungen

(1) ¹Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können Dienstvereinbarungen abschließen. ²Dienstvereinbarungen 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. ³Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch die in Satz 2 genannten Regelungen vereinbart worden sind oder üblicherweise vereinbart werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein, es sei denn, die Regelung nach Satz 2 lässt eine Dienstvereinbarung ausdrücklich zu.

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

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

(4) ¹Wenn 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. ²Eine darüber hinausgehende Nachwirkung ist ausgeschlossen.

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

§ 37

Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung

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

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

§ 38

Mitbestimmung

(1) ¹Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist. ²Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist. ³Abweichend von Satz 2 ist ein Arbeitsvertrag wirksam; die Mitarbeitervertretung kann jedoch verlangen, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin solange nicht beschäftigt wird, bis eine Einigung zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung erzielt ist oder die fehlende Einigung kirchengerichtlich ersetzt wurde.

(2) ¹Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt deren Zustimmung. ²Auf Verlangen der Mitarbeitervertretung ist die beabsichtigte Maßnahme mit ihr zu erörtern.

(3) ¹Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen die Zustimmung schriftlich verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. ²Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen bis auf drei Arbeitstage abkürzen. ³Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. ⁴Die Dienststellenleitung kann im Einzelfall die Frist auf Antrag der Mitarbeitervertretung verlängern. ⁵Die Mitarbeitervertretung hat eine Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen. ⁶Im Fall der Erörterung gilt die Zustimmung

als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nicht innerhalb einer Woche nach dem Abschluss der Erörterung schriftlich verweigert. ⁷Die Erörterung ist abgeschlossen, wenn dies durch die Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung schriftlich mitgeteilt wird.

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

(5) ¹Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. ²Vorläufige Regelungen dürfen die Durchführung einer anderen endgültigen Entscheidung nicht hindern. ³Die Dienststellenleitung hat der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte vorläufige Maßnahme mitzuteilen, zu begründen und unverzüglich das Verfahren der Absätze 1 und 2 einzuleiten oder fortzusetzen.

§ 39

Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

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

§ 40

Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

- a) Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten und -ärztinnen sowie Fachkräften für Arbeitssicherheit,
- b) Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren,
- c) Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
- d) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen,
- e) Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan,

- f) Aufstellung von Sozialplänen (insbesondere bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen) einschließlich Plänen für Umschulung zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen und für die Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen, wobei Sozialpläne Regelungen weder einschränken noch ausschließen dürfen, die auf Rechtsvorschriften oder allgemein verbindlichen Richtlinien beruhen,
- g) Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung,
- h) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,
- i) Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,
- j) Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu überwachen,
- k) Regelung der Ordnung in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnungen) und des Verhaltens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Dienst,
- l) Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterschaft,
- m) Grundsätze für die Gewährung von Unterstützungen oder sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht,
- n) Zuweisung von Mietwohnungen oder Pachtland an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, wenn die Dienststelle darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen und die Kündigung des Nutzungsverhältnisses,
- o) Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen.

§ 41

Eingeschränkte Mitbestimmung

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

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

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

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

§ 42

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

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

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

§ 43

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

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

- a) Einstellung,
- b) Anstellung,
- c) Umwandlung des Kirchenbeamtenverhältnisses in ein solches anderer Art,

§ 44

Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten

1Eine 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. 2Daneben 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. 3Die Gliedkirchen können Näheres bestimmen.

§ 45 Mitberatung

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

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

§ 46 Fälle der Mitberatung

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht:

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

§ 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung

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

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

§ 48 Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

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

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

IX. Abschnitt Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen

§ 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden

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

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

3Gewählt 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) ¹Beantragt 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. ²Die 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. ³Verweigert die Mitarbeitervertretung die Zustimmung, so kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen das Kirchengericht anrufen.

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

§ 50

Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) ¹In 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. ²Für das Wahlverfahren finden die §§ 11, 13 und 14 entsprechende Anwendung.

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

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

(4) Für die Wählbarkeit gilt § 10 entsprechend.

§ 51

Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

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

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

(3) Die Vertrauensperson ist von der Dienststellenleitung in allen Angelegenheiten, die einzelne Schwerbehinderte oder die Schwerbehinderten als Gruppe

berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist der Vertrauensperson unverzüglich mitzuteilen.

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

(5) ¹Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. ²Erachtet 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. ³Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge.

(6) ¹Die Vertrauensperson hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Dienststelle durchzuführen. ²Die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften der §§ 31 und 32 gelten dabei entsprechend.

§ 52

Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

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

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

§ 52a

Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen

¹Die Mitwirkungsrechte behinderter Menschen in Werkstätten regelt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Rechtsverordnung. ²Er kann auch für weitere Gruppen von Beschäftigten, die nicht Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen nach § 2 sind, Mitwirkungsrechte durch Rechtsverordnung regeln.

§ 53

Vertrauensmann der Zivildienstleistenden

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

X. Abschnitt Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen

§ 54

Bildung von Gesamtausschüssen

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

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

§ 55

Aufgaben des Gesamtausschusses

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

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

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

XI. Abschnitt Kirchengerichtlicher Rechtsschutz

§ 56

Kirchengerichtlicher Rechtsschutz

1Zu kirchengerichtlichen Entscheidungen sind die Kirchengerichte in erster Instanz und in zweiter Instanz der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland berufen. 2Die Bezeichnung der Kirchengerichte erster Instanz können die Gliedkirchen abweichend regeln.

§ 57

Bildung von Kirchengerichten

(1) Die Gliedkirchen und die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse errichten Kirchengerichte für den Bereich des gliedkirchlichen Zusammenschlusses, der Gliedkirche und ihres Diakonischen Werkes oder für mehrere Gliedkirchen und Diakonischen Werke gemeinsam. 2Die Kirchengerichte bestehen aus einer oder mehreren Kammern. 3Das Recht der Gliedkirchen und der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse

kann abweichend von Satz 1 die Zuständigkeit des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland begründen.

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

§ 57a

Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland

Das Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland ist zuständig

1. für den Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Amts- und Dienststellen und Einrichtungen;
2. für das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland und seine Dienststellen und die ihm unmittelbar angeschlossenen rechtlich selbstständigen Einrichtungen;
3. für die Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihre gliedkirchlichen Zusammenschlüsse, die gemäß § 57 sowie gemäß § 5 Absatz 2 Nummer 2 und § 6 Absatz 1 des Kirchengerichtsgesetzes eine Zuständigkeit begründen;
4. für die kirchlichen und freikirchlichen Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen, für die gemäß § 6 Absatz 2 des Kirchengerichtsgesetzes die Zuständigkeit begründet wird, sowie
5. für Mitgliedseinrichtungen der gliedkirchlichen diakonischen Werke, die das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD aufgrund einer Befreiung von der Anwendung des gliedkirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts anwenden.

§ 58

Bildung und Zusammensetzung der Kammern

(1) 1Eine Kammer besteht aus drei Mitgliedern. 2Die Gliedkirchen können andere Besetzungen vorsehen. 3Vorsitzende und beisitzende Mitglieder müssen zu kirchlichen Ämtern in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland wählbar sein. 4Sofern das Kirchengericht auch für Freikirchen zuständig ist, können auch deren Mitglieder berufen werden. 5Für jedes Mitglied wird mindestens ein stellvertretendes Mitglied berufen.

(2) 1Vorsitzende sowie deren Stellvertreter und Stellvertreterinnen müssen die Befähigung zum Richteramt haben. 2Sie 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 inver-

nehmlicher Vorschlag der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite vorgelegt werden.

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

(5) Das Nähere regeln

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

§ 59

Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengerichts

(1) ¹Die Mitglieder des Kirchengerichts sind unabhängig und nur an das Gesetz und ihr Gewissen gebunden. ²Sie haben das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und auf eine gute Zusammenarbeit hinzuwirken. ³Sie unterliegen der richterlichen Schweigepflicht.

(2) ¹Die Amtszeit der Mitglieder des Kirchengerichts beträgt sechs Jahre. ²Solange eine neue Besetzung nicht erfolgt ist, bleiben die bisherigen Mitglieder im Amt.

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

§ 59a

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

(1) ¹Für die Berufung der Vorsitzenden Richter und Vorsitzenden Richterinnen soll ein einvernehmlicher Vorschlag der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite vorgelegt werden. ²Kommt ein einvernehmlicher Vorschlag nicht spätestens binnen einer Frist von sechs Monaten nach dem Ablauf der regelmäßigen Amtszeit zu Stande, kann eine Berufung auch ohne Vorliegen eines solchen Vorschlags erfolgen.

(2) Die übrigen Richter und Richterinnen werden je als Vertreter oder Vertreterin der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und der Dienstgeber vom Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Gesamtmitarbeitervertretung der Amts-, Dienststellen und Einrichtungen der Evangelischen Kirche in Deutschland benannt.

(3) Mitglied des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland kann nicht sein, wer einem kirchenleitenden Organ gliedkirchlicher Zusammenschlüsse oder einem leitenden Organ des diakonischen Werkes angehört.

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

§ 60

Zuständigkeit der Kirchengerichte

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

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

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

(4) ¹In den Fällen der Mitberatung (§ 46) stellen die Kirchengerichte nur fest, ob die Beteiligung der Mitarbeitervertretung erfolgt ist. ²Ist die Beteiligung unterblieben, hat dies die Unwirksamkeit der Maßnahme zur Folge.

(5) ¹In den Fällen, die einem eingeschränkten Mitbestimmungsrecht unterliegen (§§ 42 und 43), haben die Kirchengerichte lediglich zu prüfen und festzustellen, ob für die Mitarbeitervertretung ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 vorliegt. ²Wird festgestellt, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 vorliegt, gilt die Zustimmung der Mitarbeitervertretung als ersetzt.

(6) ¹In den Fällen der Mitbestimmung entscheiden die Kirchengerichte über die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. ²Die Entscheidung muss sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften und im Rahmen der Anträge von Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung halten.

(7) ¹In den Fällen der Nichteinigung über Initiativen der Mitarbeitervertretung (§ 47 Absatz 2) stellen die Kirchengerichte fest, ob die Weigerung der Dienststellenleitung, die von der Mitarbeitervertretung beantragte Maßnahme zu vollziehen, rechtswidrig ist. ²Die Dienststellenleitung hat erneut unter Berücksichtigung des Beschlusses über den Antrag der Mitarbeitervertretung zu entscheiden.

(8) ¹Der kirchengerichtliche Beschluss ist verbindlich. ²Die Gliedkirchen können bestimmen, dass ein Aufsichtsorgan einen rechtskräftigen Beschluss auch durch Ersatzvornahme durchsetzen kann, sofern die Dienststellenleitung die Umsetzung verweigert.

§ 61

Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz

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

(2) ¹Der oder die Vorsitzende der Kammer hat zunächst durch Verhandlungen mit den Beteiligten auf eine gütliche Einigung hinzuwirken (Einigungsgespräch). ²Gelingt diese nicht, so ist die Kammer einzuberufen. ³Im Einvernehmen der Beteiligten kann der oder die Vorsitzende der Kammer allein entscheiden.

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

(4) ¹Die Beteiligten können zu ihrem Beistand jeweils eine Person hinzuziehen, die Mitglied einer Kirche sein muss, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen angehört. ²Für die Übernahme der Kosten findet § 30 Anwendung. ³Im Streitfall entscheidet der oder die Vorsitzende der Kammer.

(5) ¹Der oder die Vorsitzende der Kammer kann den Beteiligten aufgeben, ihr Vorbringen schriftlich vorzubereiten und Beweise anzutreten. ²Die Kammer entscheidet aufgrund einer von dem oder der Vorsitzenden anberaumten, mündlichen Verhandlung, bei der alle Mitglieder der Kammer anwesend sein müssen. ³Die Kammer tagt öffentlich, sofern nicht nach Feststellung durch die Kammer besondere Gründe den Ausschluss der Öffentlichkeit erfordern. ⁴Der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung ist in der Verhandlung Gelegenheit zur Äußerung zu geben. ⁵Die Kammer soll in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinzuwirken. ⁶Im Einvernehmen mit den Beteiligten kann von einer mündlichen Verhandlung abgesehen und ein Beschluss im schriftlichen Verfahren gefasst werden.

(6) ¹Die Kammer entscheidet durch Beschluss, der mit Stimmenmehrheit gefasst wird. ²Stimmenthaltung ist unzulässig. ³Den Anträgen der Beteiligten kann auch teilweise entsprochen werden.

(7) ¹Der Beschluss ist zu begründen und den Beteiligten zuzustellen. ²Er wird mit seiner Zustellung wirksam.

(8) ¹Der oder die Vorsitzende der Kammer kann einen offensichtlich unbegründeten Antrag ohne mündliche Verhandlung zurückweisen. ²Gleiches gilt, wenn das Kirchengericht für die Entscheidung über einen Antrag offenbar unzuständig ist oder eine Antragsfrist versäumt ist. ³Die Zurückweisung ist in einem Bescheid zu begründen. ⁴Der Bescheid ist zuzustellen. ⁵Der Antragsteller oder die Antragstellerin kann innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des Bescheides mündliche Verhandlung beantragen.

(9) ¹Für das Verfahren werden Gerichtskosten nicht erhoben. ²Für die Übernahme der außergerichtlichen Kosten, die zur Rechtsverfolgung und Rechtsverteidigung notwendig waren, findet § 30 Anwendung.

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

§ 62

Verfahrensordnung

¹Im Übrigen finden, soweit kirchengesetzlich nicht etwas Anderes bestimmt ist, die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlussverfahren in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung. ²Die Vorschriften über Zwangsmaßnahmen sind nicht anwendbar.

§ 63

Rechtsmittel

(1) ¹Gegen die verfahrensbeendenden Beschlüsse der Kirchengerichte findet die Beschwerde an den Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland statt. ²§ 87 Arbeitsgerichtsgesetz findet entsprechende Anwendung. ³Für die Anfechtung der nicht verfahrensbeendenden Beschlüsse findet § 78 Arbeitsgerichtsgesetz entsprechende Anwendung.

(2) ¹Die Beschwerde bedarf der Annahme durch den Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland. ²Sie ist anzunehmen, wenn

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

³Für die Darlegung der Annahmegründe finden die für die Beschwerdebegründung geltenden Vorschriften Anwendung.

(3) ¹Die Entscheidung nach Absatz 2 trifft der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland ohne mündliche Verhandlung. ²Die Ablehnung der Annahme ist zu begründen.

(4) Die Kirchengerichte in erster Instanz legen dem Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland die vollständigen Verfahrensakten vor.

(5) Einstweilige Verfügungen kann der Vorsitzende Richter oder die Vorsitzende Richterin in dringenden Fällen allein treffen.

(6) Die Entscheidungen des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland sind endgültig.

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

XII. Abschnitt Inkrafttreten, Schlussbestimmungen

§ 64 Inkrafttreten

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

(2) ¹Gleichzeitig 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. ²Soweit in weitergeltenden Bestimmungen auf nach Satz 1 aufgehobene Bestimmungen verwiesen ist, treten die Vorschriften dieses Kirchengesetzes an deren Stelle.

(3) ¹Dieses Kirchengesetz tritt mit Wirkung für die Gliedkirchen in Kraft, wenn alle Gliedkirchen ihr Einverständnis erklärt haben. ²Jede Gliedkirche kann es für ihren Bereich zu einem früheren Zeitpunkt in Geltung setzen.

§ 65 Übernahmebestimmungen

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

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

(3) ¹Für die Zeit vom 1. Januar 2007 bis zum Ende der laufenden Amtszeit der Mitarbeitervertretung werden die Aufgaben der Mitarbeitervertretung für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der VELKD von der Mitarbeitervertretung des Kirchenamtes der EKD wahrgenommen. ²Nach Ablauf der Amtszeit nach Satz 1 bilden das Kirchenamt der EKD und die VELKD eine gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 3.

§ 66 Übergangsbestimmungen

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

(2) ¹Bestehende Mitarbeitervertretungen bleiben bis zum Abschluss ihrer Wahlperiode im Amt, soweit sie bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes noch nicht länger als ein Jahr im Amt sind. ²In allen anderen Dienststellen sind in der ersten allgemeinen Wahlzeit Mitarbeitervertretungen zu wählen. ³Die Arbeitsgemeinschaften, Gesamtmitarbeitervertretungen und Schlichtungsstellen arbeiten auf den bisherigen

Rechtsgrundlagen weiter, bis die erforderlichen gliedkirchlichen Regelungen getroffen worden sind.

§ 67 – weggefallen –

Kirchengesetz zur Einführung des Pfarrdienstgesetzes der EKD in der Evangelischen Kirche von Kurhessen- Waldeck Vom 24. November 2011

Die Landessynode der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck hat in Hofgeismar das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Kirchengesetz zur Einführung des Pfarrdienstgesetzes der EKD in der Evangelischen Kirche von Kurhessen- Waldeck

Vom 24. November 2011

Artikel 1 Zustimmung zum Pfarrdienstgesetz der EKD

Dem Kirchengesetz zur Regelung der Dienstverhältnisse der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Pfarrdienstgesetz der EKD – PfdG.EKD) vom 10. November 2010 (Abl. EKD 2010 S. 307) wird zugestimmt.

Artikel 2 Ausführungsgesetz der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck zum Pfarrdienstgesetz der EKD (AG.EKKW-PfdG.EKD)

§ 1 Pfarrdienstverhältnis (zu § 2 PfdG.EKD)

Pfarrdienstverhältnisse werden von der Landeskirche begründet. Ein Pfarrdienstverhältnis kann auf einen halben oder Dreiviertel-Dienstauftrag eingeschränkt sein.

§ 2 Ordination (zu §§ 3 ff. PfdG.EKD)

(1) Ein Anspruch auf Ordination besteht nicht. Die Ordination setzt in der Regel voraus, dass ein Pfarrdienstverhältnis in der Landeskirche angestrebt wird.

(2) Vor der Ordination erklären diejenigen, die ordiniert werden sollen:

„Ich erkenne wohl, dass es ein schweres Amt ist, das ich auf mich nehme. Weil ich aber ordentlich dazu berufen bin und mich auf die Hilfe Gottes und auf das Gebet der ganzen Christenheit verlasse, gelobe ich, allem, was mein Amt fordert, treu und gewissenhaft nachzukommen.“

§ 3**Probendienst (zu §§ 9 ff. PfdG.EKD)**

- (1) In den Probendienst können Theologinnen und Theologen nach bestandener Zweiter Theologischer Prüfung aufgenommen werden.
- (2) Die Übernahme in den Probendienst kann vom Ausgang eines Kolloquiums abhängig gemacht werden, wenn seit dem Bestehen der Zweiten Theologischen Prüfung mehr als fünf Jahre vergangen sind.
- (3) Der Probendienst dauert in Abweichung von § 12 Absätze 1 und 2 PfdG.EKD zwei Jahre und sechs Monate, in Ausnahmefällen bis zu fünf Jahre. Er kann im Einzelfall unter Anrechnung anderer Dienste bis auf ein Jahr verkürzt werden, insbesondere, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer im kirchlichen Bereich außerhalb der Landeskirche beurlaubt war.
- (4) Im dienstlichen Interesse kann eine Pfarrerin oder ein Pfarrer im Probendienst mit einem besonderen Dienst beauftragt werden, der nicht in einem kirchlichen Dienst in der Landeskirche besteht. Der Auftrag darf einen Zeitraum von zwei Jahren nicht überschreiten. Ausnahmsweise darf er auf einen Zeitraum von bis zu drei Jahren verlängert werden. Der besondere Dienst kann bis zur Hälfte auf die Probezeit angerechnet werden, jedoch höchstens bis zu einem Jahr.

§ 4**Anstellungsfähigkeit (zu §§ 15 ff. PfdG.EKD)**

- (1) Die Anstellungsfähigkeit wird durch das Landeskirchenamt festgestellt.
- (2) Wenn eine Pfarrerin oder ein Pfarrer mehr als zehn Jahre keinen kirchlichen Dienst ausgeübt hat, kann die Feststellung der Anstellungsfähigkeit vom Ausgang eines Kolloquiums abhängig gemacht werden.

§ 5**Wahrnehmung des geordneten kirchlichen Dienstes (zu § 25 Absatz 2 PfdG.EKD)**

- (1) Pfarrstellen im Sinne von § 25 Absatz 2 PfdG.EKD sind Gemeindepfarrstellen, landeskirchliche Pfarrstellen oder Kirchenkreispfarrstellen. Dies gilt nicht für die im landeskirchlichen Stellenplan ausgewiesenen Verfügungsstellen.
- (2) Pfarrfrauen und Pfarrer im Probendienst sowie noch nicht unkündbare Pfarrfrauen und Pfarrer im Angestelltenverhältnis können nicht Inhaberin oder Inhaber einer Pfarrstelle sein, sondern werden mit der Versehung einer Pfarrstelle beauftragt.
- (3) Bei jeder Übertragung einer Pfarrstelle wird der Pfarrerin oder dem Pfarrer hierüber eine Urkunde ausgehändigt. § 20 Absätze 2 und 5 PfdG.EKD gelten entsprechend.
- (4) Die Übertragung einer Gemeindepfarrstelle erfolgt grundsätzlich unbefristet. Sie kann befristet werden, wenn nach Ablauf von fünf Jahren voraussichtlich die Voraussetzungen für eine Umwandlung dieser Pfarrstelle in eine Pfarrstelle mit verändertem Dienstumfang vorliegen werden. Der Mindestzeitraum für

eine Stellenübertragung nach Satz 2 beträgt fünf Jahre; weitere Befristungen sind zulässig.

- (5) Die Übertragung einer Kirchenkreispfarrstelle oder einer landeskirchlichen Pfarrstelle wird vorbehaltlich besonderer Regelungen in anderen Kirchengesetzen in der Regel auf sieben Jahre befristet. Rechtzeitig vor Ablauf der Frist soll die Stelle im Kirchlichen Amtsblatt zur Besetzung ausgeschrieben werden. Die bisherige Stelleninhaberin oder der bisherige Stelleninhaber hat das Recht, sich um die Stelle zu bewerben.

§ 6**Umfang des Pfarrdienstverhältnisses (zu § 25 PfdG.EKD)**

- (1) Das Dienstverhältnis einer Pfarrerin oder eines Pfarrers kann auf ihren oder seinen Antrag in ein Dienstverhältnis mit eingeschränktem Dienstauftrag umgewandelt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.
- (2) Einer Pfarrerin oder einem Pfarrer in einem Dienstverhältnis mit eingeschränktem Dienstauftrag kann nur die Versorgung einer Pfarrstelle mit entsprechend eingeschränktem Dienstauftrag übertragen werden. § 2 b Absatz 5 des Kirchengesetzes über die Besetzung von Gemeinde- und Kirchenkreispfarrstellen bleibt unberührt.
- (3) Inhaberinnen und Inhaber von Gemeindepfarrstellen mit eingeschränktem Dienstauftrag sind verpflichtet, die gesamte pfarramtliche Versorgung ihrer Kirchengemeinde zu gewährleisten; ihr Dienstauftrag wird durch eine Dienstbeschreibung geregelt. Soweit durch Kirchengesetz nichts anderes bestimmt wird, haben sie auch im Übrigen die Rechte und Pflichten einer Gemeindepfarrerin oder eines Gemeindepfarrers. In Kirchengemeinden mit mehreren Pfarrstellen bedarf die Regelung für die Aufteilung des Dienstes (Artikel 60 der Grundordnung) der Genehmigung des Landeskirchenamtes.
- (4) Ein Anspruch auf Umwandlung des eingeschränkten in ein Dienstverhältnis mit verändertem Dienstauftrag besteht nicht. Nach Ablauf von zwei Jahren und sechs Monaten seit Begründung des eingeschränkten Dienstverhältnisses kann sich die Pfarrerin oder der Pfarrer um ausgeschriebene Pfarrstellen bewerben. Innerhalb dieses Zeitraumes kann der Pfarrerin oder dem Pfarrer gestattet werden, sich um eine Pfarrstelle zu bewerben, deren Umfang des Dienstauftrages nicht dem Umfang des Dienstverhältnisses der Pfarrerin oder des Pfarrers entspricht.
- (5) Die nach Absatz 1 erfolgte Umwandlung kann aus wichtigem Grund widerrufen werden. Vor der Entscheidung sind die Pfarrerin oder der Pfarrer und die betroffenen Organe oder Vertretungen zu hören. Mit dem Widerruf wird über die weitere Verwendung der Pfarrerin oder des Pfarrers entschieden.

§ 7

Gemeinsame Versorgung einer Pfarrstelle (zu § 25 PfdG.EKD)

(1) Abweichend von § 6 Absatz 2 kann zwei Pfarrerrinnen oder Pfarrern oder einem Pfarrer und einer Pfarrerin die gemeinsame Versorgung einer Pfarrstelle übertragen werden, wenn ihre Dienstverhältnisse jeweils auf die Hälfte eingeschränkt sind. Bei Gemeindepfarrstellen ist die Zustimmung des Kirchenvorstandes zur gemeinsamen Versorgung der Pfarrstelle erforderlich.

(2) Soweit die übrigen Voraussetzungen vorliegen, werden beide Personen nach Absatz 1 Satz 1 gemeinsam Inhaberin oder Inhaber der Pfarrstelle oder mit der Versehung der Pfarrstelle beauftragt. Beide sind vorbehaltlich der Regelungen des Absatzes 4 Mitglieder des Kirchenvorstandes, der Kreissynode und des Pfarrkonventes.

(3) Der Dienst der Pfarrerrinnen oder Pfarrer wird gemäß Artikel 60 Absätze 2 und 3 der Grundordnung aufgeteilt. Die Aufteilung des Dienstes bedarf, auch wenn in der Kirchengemeinde nur eine Pfarrstelle besteht, der Genehmigung des Landeskirchenamtes.

(4) Wird einem Pfarrerehepaar die gemeinsame Versorgung einer Gemeindepfarrstelle übertragen und gehört gemäß Artikel 14 Absatz 4 der Grundordnung nur ein Ehegatte dem Kirchenvorstand stimmberechtigt an, so übt der andere Ehegatte das Stimmrecht aus, wenn das stimmberechtigte Mitglied an der Sitzungsteilnahme verhindert ist.

(5) Die Regelung nach Absatz 1 kann widerrufen werden, wenn dies mit Rücksicht auf die persönlichen Verhältnisse der Pfarrerrinnen und Pfarrer oder aus anderen wichtigen Gründen geboten ist. Vor der Entscheidung sind die Pfarrerrinnen oder Pfarrer und der Kirchenvorstand zu hören. Mit dem Widerruf wird über die weitere Verwendung der Pfarrerrinnen oder Pfarrer entschieden.

§ 8

Gemeindepfarrerrinnen und -pfarrer (zu § 27 PfdG.EKD)

(1) Gemeindepfarrerrinnen und -pfarrer sind verpflichtet, die in ihrer Gemeinde hergebrachten und anerkannten gottesdienstlichen Formen und Ordnungen zu beachten. Sie können mit Zustimmung des Kirchenvorstandes in den von der Landessynode zugelassenen Fällen von den in der Gemeinde gültigen agendari-schen Ordnungen abweichen.

(2) Zu den Amtspflichten der Gemeindepfarrerrinnen und -pfarrer gehören neben der Leitung der Gemeinde in gemeinsamer Verantwortung mit den übrigen Kirchenvorstandsmitgliedern (Artikel 35 ff. der Grundordnung) insbesondere folgende Aufgaben:

a) in den Gottesdiensten und Amtshandlungen das Evangelium von Jesus Christus öffentlich zu verkündigen: zu predigen, zu taufen und die Feier des Abendmahls zu leiten,

- b) in Unterweisung und Seelsorge am Aufbau der Gemeinde mitzuwirken,
 - c) sich der Gemeindeglieder persönlich anzunehmen und sie zu besuchen,
 - d) Gemeindeglieder zu verantwortlicher Mitarbeit in Verkündigung, Unterweisung, Seelsorge, Diakonie und Mission zu gewinnen und ihnen zur Ausführung der Aufgaben zu verhelfen,
 - e) der Gemeinde ihre ökumenische und soziale Verantwortung im Dienst am Nächsten bewusst zu machen.
- (3) Zum Auftrag der Gemeindepfarrerrinnen und -pfarrer gehört die Erteilung von Religionsunterricht. Das Nähere regelt ein Kirchengesetz.

§ 9

Pfarrerrinnen und Pfarrer in einem allgemeinen kirchlichen Auftrag (zu § 25 PfdG.EKD)

(1) Pfarrerrinnen und Pfarrer mit einem allgemeinen kirchlichen Auftrag werden mit der Wahrnehmung übergreifender oder spezieller kirchlicher Aufgaben in einer landeskirchlichen Pfarrstelle beauftragt.

(2) Soweit Pfarrerrinnen und Pfarrer mit einem allgemeinen kirchlichen Auftrag ihren Dienst im Bereich der Landeskirche ausüben und nicht auf Grund besonderer Regelungen Mitglied eines Kirchenvorstandes sind, erhalten sie einen Predigtauftrag in einer Kirchengemeinde und die Zuweisung zu einem Pfarrkonvent.

(3) Pfarrerrinnen und Pfarrer mit einem allgemeinen kirchlichen Auftrag unterstehen der unmittelbaren Dienstaufsicht und Disziplinargewalt der Bischöfin oder des Bischofs. Die Dienstaufsicht kann teilweise auf die Dekanin oder den Dekan übertragen werden. Die besondere Dienstaufsicht, die sich aus den besonderen Dienstverhältnissen der nachfolgenden Absätze ergibt, bleibt unberührt.

(4) Pfarrerrinnen und Pfarrer können mit einem allgemeinen kirchlichen Auftrag hauptamtlich zur Dienstleistung in einer diakonischen oder sonstigen kirchlichen Einrichtung im Bereich der Landeskirche abgeordnet oder ohne Dienstbezüge beurlaubt werden. Bei der Abordnung sind besondere Vereinbarungen zu schließen, in denen auch die Beteiligung der diakonischen oder sonstigen kirchlichen Einrichtungen an der Aufbringung der Dienstbezüge und Nebenleistungen zu regeln ist.

(5) Pfarrerrinnen und Pfarrer, die zur hauptamtlichen Erteilung von Religionsunterricht überstellt oder zum Dienst in Justizvollzugsanstalten, in der Militär- oder Bundespolizeiseelsorge freigestellt sind, werden in eine landeskirchliche Pfarrstelle berufen. Für sie gelten vorbehaltlich besonderer gesetzlicher Regelungen oder Vereinbarungen die Bestimmungen des Pfarrdienstgesetzes der EKD und dieses Gesetzes. Der Umfang des Dienstverhältnisses von Pfarrerrinnen und Pfarrern, die zur hauptamtlichen Erteilung von Religionsunterricht überstellt sind, kann abweichend von § 1 Satz 2 gestaltet werden.

(6) Pfarrerrinnen und Pfarrer können auf ihren Antrag zum Dienst in anderen Kirchen (Weltmission) abgeordnet werden. Die Besonderheiten des Dienstverhältnisses und die unmittelbare Dienstaufsicht werden in Einzelvereinbarungen zwischen der Landeskirche und den übrigen Beteiligten geregelt.

§ 10 **Kirchenleitende Ämter** **(zu § 25 Absatz 5 PfdG.EKD)**

Ein kirchenleitendes Amt im Sinne von § 25 Absatz 1 PfdG.EKD nehmen der Bischof oder die Bischöfin, die Pröpstinnen und Pröpste, Dekaninnen und Dekane sowie die ordinierten Mitglieder des Landeskirchenamtes wahr. Auf diese Personen und auf die übrigen ordinierten Kirchenbeamten finden, soweit sie in Ausübung der Ordinationsrechte handeln, die Vorschriften dieses Gesetzes und des Pfarrdienstgesetzes der EKD entsprechende Anwendung, soweit gesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist.

§ 11 **Parochialrecht, Kanzelrecht** **(zu § 28 Absatz 4 PfdG.EKD)**

(1) Will eine Pfarrerrin oder ein Pfarrer eine Amtshandlung an Gliedern anderer Gemeinden oder Pfarrbezirke vornehmen, so muss sie oder er sich die Zustimmung einer zuständigen Pfarrerrin oder eines zuständigen Pfarrers vorlegen lassen oder selbst einholen. Eine Entscheidung der Dekanin oder des Dekans nach Artikel 61 Absatz 2 Sätze 3 und 4 der Grundordnung ersetzt die Zustimmung.

(2) Gemeindepfarrerrinnen und -pfarrer sowie Pfarrerrinnen und Pfarrer mit Predigttauftrag haben im Rahmen der ihnen obliegenden Verpflichtungen das ausschließliche Recht, in den zu ihrer Pfarrstelle gehörenden Gottesdienststätten die öffentliche Wortverkündigung auszuüben (Kanzelrecht).

(3) Das Recht des Bischofs oder der Bischöfin, in allen Gemeinden der Landeskirche Gottesdienste zu halten (Artikel 114 Absatz 1 Satz 1 der Grundordnung), bleibt unberührt.

(4) Pfarrerrinnen und Pfarrer haben das Recht, andere Pfarrerrinnen und Pfarrer, Prädikantinnen und Prädikanten, Lektorinnen und Lektoren mit der vertretungsweisen Übernahme von Gottesdiensten zu betrauen, sofern die Personen bereit sind, den Gottesdienst nach der von der Landessynode beschlossenen oder freigegebenen Gottesdienstordnung zu halten.

(5) Überlässt die Pfarrerrin oder der Pfarrer im Einzelfall die Kanzel einer anderen Predigerin oder einem anderen Prediger, insbesondere einer oder einem, die oder der nicht von einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland mit der öffentlichen Ausübung des Predigtamtes beauftragt ist, so trägt sie oder er unbeschadet der Mitverantwortung des Kirchenvorstandes (Artikel 36 Absatz 1 Nummer 1 der Grundordnung) die Verantwortung für die Verkündigung.

§ 12 **Mandatsbewerbung** **(zu § 35 Absatz 5 PfdG.EKD)**

(1) Bewerbungen um Kandidaturen, Aufstellungen für Wahlen und Annahme von Wahlen nach § 35 Absätzen 1 bis 3 PfdG.EKD sind unverzüglich anzuzeigen.

(2) Bei einer Annahme der Kandidatur oder der Wahl für andere als die in § 35 Absatz 2 PfdG.EKD genannten politischen Ämter kann die Pfarrerrin oder der Pfarrer beurlaubt werden, wenn die Rücksicht auf den Dienst dies erfordert.

§ 13 **Amtskleidung (zu § 36 PfdG.EKD)**

(1) Die Amtskleidung besteht aus dem schwarzen Talar (preußische Form) mit Beffchen oder Kragen; dazu kann außerhalb geschlossener Räume das Barett getragen werden.

(2) Die Pfarrerrin oder der Pfarrer kann auf dem Talar eine schlichte Stola in der liturgischen Farbe nach dem Kirchenjahr tragen, sofern der Kirchenvorstand nicht widerspricht.

(3) Auf Antrag der Pfarrerrin oder des Pfarrers, bei Gemeindepfarrerrinnen und -pfarrern nach Zustimmung des Kirchenvorstandes, kann der Gebrauch eines weißen Talars (Albe, Tunika) für Taufe, Abendmahl und Gottesdienste an hohen kirchlichen Feiertagen genehmigt werden.

(4) Innerhalb eines Kirchspiels und in Kirchengemeinden mit mehreren Pfarrerrinnen oder Pfarrern soll eine einheitliche Regelung getroffen werden.

§ 14 **Erreichbarkeit (zu § 37 PfdG.EKD)**

(1) Gemeindepfarrerrinnen und -pfarrer teilen der Dekanin oder dem Dekan mit, wenn sie sich mehr als einen Tag von ihrer Gemeinde entfernen.

(2) Die Pfarrerrinnen und Pfarrer innerhalb eines Kirchenkreises sind zu gegenseitiger Vertretung verpflichtet. Jede Pfarrerrin und jeder Pfarrer sorgt möglichst selbst für ihre oder seine Vertretung; der Dekanin oder dem Dekan ist die Vertretung vorher anzuzeigen. Soweit erforderlich, etwa im Falle der Verhinderung der Pfarrerrin oder des Pfarrers aufgrund einer Krankheit, sorgt die Dekanin oder der Dekan für eine Vertretung.

(3) Die Dekanin oder der Dekan kann eine Pfarrerrin oder einen Pfarrer des Kirchenkreises mit einer Vertretung beauftragen.

(4) Für landeskirchliche Pfarrerrinnen und Pfarrer sind Absätze 2 und 3 mit der Maßgabe entsprechend anzuwenden, dass an die Stelle der Dekanin oder des Dekans das Landeskirchenamt tritt.

§ 15**Residenzpflicht (zu § 38 Absatz 1 PfdG.EKD)**

(1) Der Residenzpflicht wird auch dann genügt, wenn diese nur vorübergehend nicht erfüllt wird oder ein Umzug der Pfarrerin oder des Pfarrers im Zusammenhang mit einer bereits ausgesprochenen Versetzung in den Ruhestand erfolgt.

(2) Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer können in Ausnahmefällen nach Anhörung des Kirchenvorstandes durch den Rat der Landeskirche von der Erfüllung der Residenzpflicht befreit werden. Der Rat stellt in diesen Fällen den Inhalt des Dienstverhältnisses und den Umfang des Dienstes fest.

(3) Gemeindepfarrerinnen und -pfarrer mit eingeschränktem Dienstauftrag haben innerhalb des Gebietes ihrer Kirchengemeinde eine angemessene Wohnung mit Amtszimmer anzumieten, wenn keine zu ihrer Pfarrstelle gehörende Dienstwohnung vorhanden ist. Die Zustimmung des Landeskirchenamtes ist erforderlich, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer ihren oder seinen Wohnsitz nicht im Gebiet der Kirchengemeinde nehmen will.

§ 16**Dienstwohnung (zu § 38 Absatz 3 PfdG.EKD)**

(1) Pfarrerrinnen und Pfarrer haben Anspruch auf eine angemessene Dienstwohnung oder Zahlung des wohnungsbezogenen Bestandteiles des Grundgehaltes. Im Streitfall entscheidet über die Angemessenheit einer Dienstwohnung der Kirchenkreisvorstand.

(2) Befinden sich Eheleute als Pfarrerin und Pfarrer im Dienst der Landeskirche, so kann nur einem von ihnen eine Dienstwohnung zugewiesen werden.

(3) Wird der Inhaberin oder dem Inhaber einer Dienstwohnung Elternzeit unter Belassung der Pfarrstelle gewährt, so hat die Wohnungsinhaberin oder der Wohnungsinhaber für die Dauer der Elternzeit eine Nutzungsentschädigung in Höhe des steuerlichen Mietwertes an die kirchliche Körperschaft zu zahlen, die die Dienstwohnung stellt.

(4) Über Genehmigungen zur Ausübung eines Gewerbes oder eines anderen Berufes in der Dienstwohnung (§ 38 Absatz 3 Satz 2 PfdG.EKD) entscheidet das Landeskirchenamt nach Anhörung des Kirchenvorstandes.

§ 17**Ehe und Familie****(zu § 39 Absatz 3, § 118 Absatz 7 PfdG.EKD)**

(1) Hält eine Pfarrerin oder ein Pfarrer ihre oder seine Ehe für ernsthaft gefährdet, so soll sie oder er seelsorgerlichen Rat suchen.

(2) Wird ein Antrag auf Ehescheidung oder Aufhebung der Ehe gestellt oder wird die eheliche Lebensgemeinschaft nicht nur vorübergehend aufgegeben, so hat die Pfarrerin oder der Pfarrer dies unverzüglich anzuzeigen.

(3) In der Regel binnen dreier Monate nach Eingang der Anzeige wird entschieden, ob die Pfarrerin oder der Pfarrer in der bisherigen Stelle belassen, in eine andere Pfarrstelle oder in den Wartestand versetzt wird. Vor der Entscheidung wird die Pfarrerin oder der Pfarrer angehört, bei Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrern auch der Kirchenvorstand. Bis zur Entscheidung kann die Pfarrerin oder der Pfarrer einstweilen beurlaubt werden; in diesem Fall kann ihr oder ihm vorläufig ein anderer kirchlicher Dienst übertragen werden.

(4) Im Übrigen sind wesentliche Änderungen in den persönlichen Lebensverhältnissen von Pfarrerrinnen und Pfarrern alsbald anzuzeigen. Führt eine Veränderung zu einer nachhaltigen Störung in der Wahrnehmung des Dienstes, kann eine Versetzung erfolgen.

(5) Die Vorschriften über Ehe und Familie gelten sinngemäß für die anderen Formen des familiären Zusammenlebens.

§ 18**Pflichten bei Beendigung eines Auftrags
(zu § 41 PfdG.EKD)**

Das Nähere zu den Pflichten bei Beendigung eines Auftrags regelt eine Verwaltungsordnung des Landeskirchenamtes.

§ 19**Unterhalt (zu § 49 Absatz 1 PfdG.EKD)**

Die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen sowie von Reise- und Umzugskosten wird durch Verordnung des Rates der Landeskirche geregelt.

§ 20**Erholungs- und Sonderurlaub
(zu § 53 Absatz 4 PfdG.EKD)**

Das Nähere zur Gewährung von Erholungs- und Sonderurlaub sowie Dienstauftrag und Dienstbefreiung ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub regelt eine Verordnung des Rates der Landeskirche.

§ 21**Mutterschutz, Elternzeit, Arbeitsschutz,
Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit
Behinderung (zu § 54 PfdG.EKD)**

(1) Abweichend von § 54 Absatz 1 Satz 2 PfdG.EKD sind die für die Beamtinnen und Beamten des Landes Hessen geltenden Vorschriften entsprechend anzuwenden, soweit nicht die nachfolgenden Absätze etwas anderes bestimmen.

(2) Die für die Beamtinnen und Beamten des Landes Hessen geltenden Vorschriften über die Elternzeit sind mit der Maßgabe entsprechend anzuwenden, dass Elternzeit gewährt wird, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Für die Dauer der Elternzeit behält die Pfarrerin oder der Pfarrer die ihr oder ihm übertragene Pfarrstelle, wenn die Elternzeit für einen Zeitraum von insgesamt längstens 18 Monaten in Anspruch genommen wird.

(3) Wird einem Pfarrerehepaar, dem die gemeinsame Versorgung einer Pfarrstelle übertragen ist, gemeinsame Elternzeit gewährt, findet Absatz 2 Satz 2 entsprechende Anwendung. Wird nur einem Ehegatten Elternzeit gewährt, ist sein Ehegatte verpflichtet, ihn zu vertreten; ein Verlust der Pfarrstelle tritt nicht ein.

§ 22

Personalentwicklung und Fortbildung (zu § 55 PfdG.EKD)

(1) Das Nähere über Maßnahmen der Personalentwicklung und über im Rahmen der Personalentwicklung zu führende regelmäßige Gespräche kann durch eine Verordnung des Landeskirchenamtes geregelt werden.

(2) Das Nähere zu Maßnahmen der Fortbildung regelt eine Verordnung des Rates der Landeskirche.

§ 23

Dienstaufsicht (zu § 58 PfdG.EKD)

Die Dienstaufsicht umfasst die Aufsicht über die Amts- und Lebensführung der Pfarrerinnen und Pfarrer. Sie wird von der Bischöfin oder dem Bischof und von den Dekaninnen und Dekanen wahrgenommen. Die Mitverantwortung der Pröpstinnen und Pröpste (Artikel 121 Absatz 1 der Grundordnung) bleibt unberührt.

§ 24

Nebentätigkeit (zu § 64 Absatz 1 PfdG.EKD)

Pfarrerinnen und Pfarrer sind gehalten, die mit ihrem Amt verbundenen oder ihnen zugewiesenen nebenamtlichen oder nebenberuflichen Tätigkeiten auch ohne besondere Vergütung zu übernehmen und auszuführen.

§ 25

Sabbatzeit (zu § 71 Absatz 4 PfdG.EKD)

(1) Das Dienstverhältnis der Pfarrerin oder des Pfarrers kann auf deren oder dessen Antrag in der Weise verändert werden, dass die Pfarrerin oder der Pfarrer für einen Zeitraum von höchstens vier Jahren 75 v.H. der jeweils zustehenden Besoldung erhält, während der ersten Dreiviertel dieses Zeitraums den Dienst in vollem Umfang versieht und während des letzten Viertels vom Dienst freigestellt wird.

(2) Beantragt eine Pfarrerin oder ein Pfarrer innerhalb des Zeitraums von sechs Jahren vor Erreichen der Regelaltersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand ihre oder seine Beurlaubung und gleichzeitig ihre oder seine anschließende Versetzung in den Ruhestand, so bleibt ihr oder sein Anspruch auf Beihilfe während der Zeit der Beurlaubung bestehen. Für schwerbehinderte Pfarrerinnen und Pfarrer verlängert sich der Zeitraum nach Satz 1 um zwei Jahre.

§ 26

Versetzung (zu § 79 Absatz 2 PfdG.EKD)

(1) Ein besonderes kirchliches Interesse im Sinne von § 79 Absatz 2 Satz 2 Ziffern 3 und 4 PfdG.EKD liegt insbesondere vor, wenn

- a) eine andere Pfarrstelle länger als ein Jahr unbesetzt, ihre alsbaldige Besetzung mit einer Pfarrerin oder einem Pfarrer dringend erforderlich ist und der Notstand nicht durch eine Abordnung behoben werden kann,
- b) wenn der Umfang des mit der Pfarrstelle verbundenen Dienstauftrages verändert worden ist oder
- c) wenn eine Veränderung in der Organisation der Pfarrstellen (Aufhebung, Stilllegung, Zusammenlegung) die Nichtbesetzung der bisherigen Stelle erforderlich macht.

(2) Die Entscheidung über die Versetzung wird nach Anhörung des Pfarrkonvents getroffen; bei Gemeindepfarrerinnen und -pfarrern ist auch der Kirchenvorstand zu hören. Pfarrkonvent und Kirchenvorstand sind von der Entscheidung in geeigneter Weise zu unterrichten. Bei der Auswahl der neuen Pfarrstelle ist auf die persönlichen Verhältnisse der Pfarrerin oder des Pfarrers Rücksicht zu nehmen. Eine Minderung der Besoldung darf mit der Versetzung nicht verbunden sein; die für die Beamtinnen und Beamten des Landes Hessen geltenden Bestimmungen über Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit bleiben unberührt.

(3) Vor der Versetzung nach Absatz 1 Buchstaben b) und c) ist der Pfarrerin oder dem Pfarrer Gelegenheit zu geben, sich innerhalb einer bestimmten Frist um eine andere Pfarrstelle zu bewerben. In den Fällen des § 79 Absatz 2 Satz 2 Nummern 5 und 6 PfdG.EKD kann der Pfarrerin oder dem Pfarrer Gelegenheit gegeben werden, sich innerhalb einer bestimmten Frist um eine Pfarrstelle zu bewerben, wenn die Umstände des Einzelfalles einen vorübergehenden Aufschub der Versetzung zulassen.

(4) Dem Kirchenvorstand steht das Recht zu, die Versetzung seiner Gemeindepfarrerin oder seines Gemeindepfarrers gemäß § 79 Absatz 2 Satz 2 Nummer 5 PfdG.EKD zu beantragen.

(5) Erfolgt die Versetzung einer Pfarrerin oder eines Pfarrers infolge eines Umstands, den sie oder er zu vertreten hat, so kann das Landeskirchenamt anordnen, dass die Pfarrerin oder der Pfarrer die Umzugskosten ganz oder teilweise zu tragen hat.

§ 27

Versetzung in den Wartestand (zu §§ 83 ff. PfdG.EKD)

(1) Eine Versetzung in eine andere Stelle (§ 83 Absatz 2 PfdG.EKD) ist insbesondere nicht durchführbar, wenn die störungsfreie Wahrnehmung des Dienstes in einer anderen Stelle nicht zu erwarten ist. Sie kann als nicht durchführbar angesehen werden, wenn innerhalb von neun Monaten nach Ende des Monats, in dem der Pfarrerin oder dem Pfarrer die Versetzung aus ihrer

oder seiner bisherigen Stelle bekannt gegeben worden ist, keine andere Stelle übertragen wurde.

(2) Der Pfarrerin oder dem Pfarrer im Wartestand kann jederzeit eine bestimmte Pfarrstelle übertragen werden. Sie oder er ist verpflichtet, die Stelle anzunehmen.

(3) Im Falle des Wartestandes gemäß § 83 Absatz 2 in Verbindung mit § 79 Absatz 2 Satz 2 Nummer 5 PfdG.EKD bedürfen Bewerbungen der vorherigen Genehmigung. Dies gilt auch für die Übernahme von Vertretungsdiensten.

(4) Auf die Erteilung eines Wartestandsauftrags besteht kein Anspruch. Besteht der Wartestandsauftrag in der vorläufigen Verwaltung einer Pfarrstelle, ist die Pfarrerin oder der Pfarrer zu seiner Übernahme nur verpflichtet, wenn ihr oder ihm zugesichert wird, dass der Auftrag mindestens sechs Monate bestehen bleiben wird, falls nicht später eintretende Gründe einen Widerruf erfordern.

(5) Während des Wartestands besteht ein Anspruch auf Wartegeld nach Maßgabe der Bestimmungen des Pfarrbesoldungsgesetzes der Landeskirche. Im Falle des Absatzes 4 Satz 2 erhält die Pfarrerin oder der Pfarrer die ihrem oder seinem Dienstumfang in der verwalteten Pfarrstelle entsprechenden Bezüge, mindestens das Wartegeld.

§ 28

Eintritt in den Ruhestand (zu § 88 Absatz 3 PfdG.EKD)

Die Regelungen des Kirchengesetzes über besondere Ruhestandsregelungen für Pfarrerinnen, Pfarrer, Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte in den Jahren 2009 bis 2017 bleiben unberührt.

§ 29

Leistungsbescheid (zu § 106 PfdG.EKD)

(1) Vermögensrechtliche Ansprüche aus einem öffentlich-rechtlichen Pfarrdienstverhältnis können gegenüber einer Pfarrerin oder einem Pfarrer durch Leistungsbescheid geltend gemacht werden.

(2) Der Leistungsbescheid wird vom Landeskirchenamt auf Antrag der forderungsberechtigten kirchlichen Körperschaft oder von Amts wegen erlassen. Er soll nur erlassen werden, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer nicht zur Zahlung bereit oder nicht mit der Einbehaltung von Dienst- oder Versorgungsbezügen einverstanden ist.

(3) Der Leistungsbescheid wird vollzogen, indem der festgesetzte Betrag von den Bezügen der Pfarrerin oder des Pfarrers einbehalten wird. Zur Vollziehung ist die kirchliche Kassenstelle verpflichtet, durch die die Dienst- oder Versorgungsbezüge gezahlt werden, sobald ihr eine Ausfertigung des Leistungsbescheides zugestellt ist. Die Kassenstelle führt die einbehaltenen Beträge an die vom Landeskirchenamt angegebene Stelle ab. Über Anträge auf Aussetzung der Vollziehung entscheidet das Landeskirchenamt.

(4) Das Landeskirchenamt bestimmt unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles die Höhe des monatlich einzubehaltenden Betrages. Für die Festsetzung des monatlich einzubehaltenden Betrages gelten als Höchstgrenze die Bestimmungen der Zivilprozessordnung über die Unpfändbarkeit von Arbeitseinkommen entsprechend.

(5) Für die Geltendmachung von vermögensrechtlichen Ansprüchen gegenüber versorgungsberechtigten Angehörigen einer Pfarrerin oder eines Pfarrers gelten die Absätze 1 bis 4 entsprechend.

§ 30

Beteiligung der Pfarrerschaft (zu § 107 PfdG.EKD)

(1) Für den Bereich der Landeskirche wird als Vertretung der Pfarrerschaft eine Pfarrvertretung gebildet.

(2) Die Pfarrvertretung ist zu beteiligen

a) bei allen Regelungen allgemeiner Art, die von Leitungsorganen der Landeskirche zu erlassen sind und das Dienstverhältnis, die Besoldung, die Versorgung, die Ausbildung und Fortbildung der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie ihre sozialen Belange betreffen, sowie

b) in personellen und sozialen Angelegenheiten einzelner Pfarrerinnen und Pfarrer, für deren Regelung die Bischöfin oder der Bischof oder das Landeskirchenamt zuständig ist, auf Antrag der oder des Betroffenen, der Bischöfin oder des Bischofs oder des Landeskirchenamtes.

(3) Vorgesehene Regelungen nach Absatz 2 Buchstabe a) legt der Rat der Landeskirche oder das Landeskirchenamt der Pfarrvertretung zur Stellungnahme vor. Die kirchenleitenden Organe sind von der Stellungnahme zu unterrichten. Die Pfarrvertretung kann auch von sich aus Anregungen zu allgemeinen Regelungen den kirchenleitenden Organen unterbreiten.

(4) In den Fällen des Absatzes 2 Buchstabe b) unterrichtet das Landeskirchenamt die Pfarrvertretung. Weicht die Stellungnahme der Pfarrvertretung von der Ansicht des zur Entscheidung berechtigten Leitungsorganes der Landeskirche ab, sollen sich das Leitungsorgan und die Pfarrvertretung um eine Einigung bemühen.

(5) Das Weitere über Wahl, Zusammensetzung und Geschäftsführung der Pfarrvertretung regelt eine Verordnung des Rates der Landeskirche.

§ 31

Privatrechtliches Dienstverhältnis (zu § 108 PfdG.EKD)

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer im Angestelltenverhältnis sind nach einer Beschäftigungszeit von zehn Jahren ordentlich unkündbar und haben dann das Recht, sich um ausgeschriebene Pfarrstellen zu bewerben.

(2) Für unkündbare Pfarrerinnen und Pfarrer tritt an die Stelle der Versetzung in den Wartestand die Gewährung von Sonderurlaub; auf die Höhe der während

des Sonderurlaubs zu gewährenden Vergütung finden die Bestimmungen über das Wartegeld entsprechende Anwendung.

(3) Für Pfarrerinnen und Pfarrer im Angestelltenverhältnis tritt an die Stelle der Probezeit ein zeitlich befristetes Dienstverhältnis. Liegen die Voraussetzungen für die Feststellung der Anstellungsfähigkeit vor, so kann der Pfarrerin oder dem Pfarrer die Begründung eines unbefristeten Dienstverhältnisses vorgeschlagen werden.

(4) Amtspflichtverletzungen von Pfarrerinnen und Pfarrern im Angestelltenverhältnis können mit Disziplinarverfügungen geahndet werden, soweit Disziplinarmaßnahmen nicht das Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses voraussetzen. Die für Pfarrerinnen und Pfarrer im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis geltenden disziplinarrechtlichen Bestimmungen finden insoweit entsprechende Anwendung.

(5) Das Nähere zur Beschäftigung von Pfarrerinnen und Pfarrern im Angestelltenverhältnis regelt eine Verordnung des Landeskirchenamtes.

§ 32

Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt (zu §§ 111 ff. PfdG.EKD)

(1) Die Erteilung des von einer Pfarrerin oder einem Pfarrer im Ehrenamt wahrzunehmenden Predigt-auftrages bedarf der Zustimmung des Kirchenvorstandes. Die Pröpstin oder der Propst und die Dekanin oder der Dekan sind zu hören. Die Verantwortung der zuständigen Pfarrerin oder des zuständigen Pfarrers für den pfarramtlichen Dienst in der Kirchengemeinde bleibt unberührt.

(2) Die Zahl der Pfarrerinnen und Pfarrer im Ehrenamt in einem Kirchenkreis darf 20 v.H. der Zahl der Gemeindepfarrstellen nicht übersteigen.

(3) Der Pfarrerin oder dem Pfarrer im Ehrenamt werden die durch ihren oder seinen Dienst entstehenden Auslagen ersetzt.

(4) Die Dienstaufsicht führt die Dekanin oder der Dekan oder eine oder ein von der Bischöfin oder dem Bischof Beauftragte oder Beauftragter. Diese oder dieser erlässt eine Dienstanweisung, die der Genehmigung des Landeskirchenamtes bedarf.

(5) Pfarrerinnen und Pfarrer im Ehrenamt sind verpflichtet, an Maßnahmen zur Pfarrerfortbildung der Pfarrerinnen und Pfarrer im Ehrenamt nach näherer Weisung der Bischöfin oder des Bischofs teilzunehmen.

(6) Die Pfarrerin oder der Pfarrer im Ehrenamt gehört dem Kirchenvorstand der Kirchengemeinde, für die ihr oder ihm ein Predigttauftrag erteilt ist, mit beratender Stimme an. Sie oder er gehört dem Pfarrkonvent des Kirchenkreises an, in dem ihr oder ihm ein Predigttauftrag erteilt ist.

(7) Wird die Pfarrerin oder der Pfarrer im Ehrenamt in den hauptamtlichen Dienst übernommen, so kann

der Dienst als Pfarrerin oder Pfarrer im Ehrenamt in angemessenem Umfang auf den Probendienst angerechnet werden. Die Feststellung der Anstellungsfähigkeit setzt jedoch eine Probezeit von mindestens einem Jahr voraus.

(8) Vor einer Entscheidung über die Beendigung eines Auftrages gemäß § 112 Absatz 2 Nummern 3 bis 5 PfdG.EKD werden die Pröpstin oder der Propst, die Dekanin oder der Dekan, die oder der Beauftragte nach Absatz 4 sowie die Pfarrerin oder der Pfarrer im Ehrenamt angehört. Gegen die Entscheidung über die Beendigung des Auftrags kann die Pfarrerin oder der Pfarrer im Ehrenamt innerhalb eines Monats nach Zustellung Widerspruch beim Rat der Landeskirche einlegen. Der Rat der Landeskirche entscheidet endgültig.

§ 33

Zuständigkeiten (zu § 115 PfdG.EKD)

Soweit keine andere Zuständigkeit bestimmt ist, ist die Bischöfin oder der Bischof zuständig.

Artikel 3

Änderung des Vikarsgesetzes

Das Kirchengesetz über die Rechtsstellung und Ausbildung der Vikare vom 17. Mai 1971 (KABl. S. 63), zuletzt geändert durch das Änderungsgesetz vom 28. November 2006 (KABl. 2007 S. 34), wird wie folgt geändert:

In § 2 wird ein neuer Absatz 5 mit folgendem Wortlaut angefügt:

„(5) Gleichwertige Ausbildung im Sinne von Absatz 4 Satz 1 ist der erfolgreiche Abschluss des berufs begleitenden Masterstudiengangs Evangelische Theologie der Philipps-Universität Marburg. Absolventen dieses Studiengangs können in den Ausbildungsdienst aufgenommen werden, wenn sie die Voraussetzungen des Absatzes 1 Buchstaben a) und b) erfüllen, mindestens fünf Jahre berufstätig gewesen sind, bei Beginn des Ausbildungsdienstes das 48. Lebensjahr noch nicht vollendet und in langjähriger Bindung an die Landeskirche kirchliches Engagement gezeigt haben. Über Anträge auf Zulassung zum Ausbildungsdienst nach Satz 2 wird nach einem Kolloquium entschieden; dabei können Ausnahmen von den in Satz 2 aufgeführten Voraussetzungen zugelassen werden. Das Zulassungskolloquium führt der Bischof unter Beteiligung des Predigerseminardirektors. Er kann den Prälaten mit seiner ständigen Vertretung beauftragen und weitere Personen zur Teilnahme am Kolloquium hinzuziehen.“

Artikel 4

Änderung des Kirchengesetzes über die Zweite Theologische Prüfung

Das Kirchengesetz über die Zweite Theologische Prüfung vom 9. Juli 1970 (KABl. S. 59), zuletzt geändert durch das Änderungsgesetz vom 28. November 2007 (KABl. 2008 S. 41), wird wie folgt geändert:

Es wird ein neuer § 19 a mit folgendem Wortlaut eingefügt:

„Bei Absolventen, die nach § 2 Absatz 5 des Kirchengesetzes über die Rechtsstellung und Ausbildung der Vikare in den Ausbildungsdienst aufgenommen worden sind, kann der Vorsitzende des Prüfungsamtes im Einzelfall einzelne Prüfungsleistungen anerkennen, die der Kandidat in einer anderen Berufsausbildung erbracht hat, wenn sie als gleichwertig anzusehen sind; dabei entscheidet er über die Einbeziehung dieser anderweitigen Prüfungsleistungen in das Gesamtergebnis der Prüfung. Für Personen nach Satz 1 entfällt die Übersetzung nach § 16 Absatz 1 Buchstabe a).“

Artikel 5

Änderung des Pfarrbesoldungsgesetzes

Das Kirchengesetz über die Besoldung und Versorgung der Pfarrer der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck (Pfarrbesoldungsgesetz) in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. Mai 1988 (KABl. S. 125), zuletzt geändert durch das Sechste Änderungsgesetz vom 25. November 2009 (KABl. S. 241), wird wie folgt geändert:

1. § 5 Absatz 2 erhält folgenden Wortlaut:
„Pfarrer im Probedienst, die mit einem besonderen Dienst nach § 3 Absatz 4 des Ausführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz der EKD beauftragt sind, erhalten für die Dauer dieses Auftrages das Grundgehalt der Besoldungsgruppe A 10.“
2. § 8 wird gestrichen.
3. In § 34 Absatz 1 werden neue Sätze 4 und 5 mit folgendem Wortlaut angefügt:
„Für die Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge sind die Verhältnisse im Zeitpunkt der Versetzung in den Wartestand maßgebend. Das Wartegeld darf die Dienstbezüge, die dem Pfarrer zum Zeitpunkt der Versetzung in den Wartestand zustanden, nicht übersteigen.“

Artikel 6

Änderung des Akademiegengesetzes

Das Kirchengesetz über die Evangelische Akademie der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck vom 15. März 1974 (KABl. S. 93), zuletzt geändert durch das Änderungsgesetz vom 23. April 1982 (KABl. S. 48), wird wie folgt geändert:

In § 4 Absatz 1 Satz 1 werden im 1. Halbsatz die Wörter „auf eine Zeit bis zu zehn Jahren“ gestrichen und erhält der 2. Halbsatz folgenden Wortlaut:

„hinsichtlich der Dauer ihrer Berufung gelten die Bestimmungen über die Übertragung einer landeskirchlichen Pfarrstelle entsprechend.“

Artikel 7

Änderung der Verordnung über die Wahl und Geschäftsführung des Pfarrerausschusses

Die Verordnung über die Wahl und Geschäftsführung des Pfarrerausschusses der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck vom 18. September 1973 (KABl. S. 108), zuletzt geändert durch die Vierte Änderungsverordnung vom 19. Januar 1994 (KABl. S. 54), wird wie folgt geändert:

1. Die Verordnung erhält die Überschrift „Verordnung über die Pfarrvertretung in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck (PfVertrVO)“.
2. a) Es wird ein neuer § 1 mit folgendem Wortlaut eingefügt:
„(1) Für den Bereich der Landeskirche wird als Vertretung der Pfarrerschaft eine Pfarrvertretung gebildet. Ihr wird die Vertretung der Vikare und der schwerbehinderten Pfarrer mit übertragen.
(2) Die Pfarrvertretung besteht aus neun Mitgliedern. Auf den Sprengel Kassel entfallen drei Mitglieder, auf die übrigen Sprengel je zwei Mitglieder. Unter den Mitgliedern aus dem Sprengel Kassel muss sich mindestens ein landeskirchlicher Pfarrer befinden. Für jedes Mitglied ist ein Stellvertreter zu wählen.
(3) Die Mitglieder und deren Stellvertreter müssen Pfarrer der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck sein und im aktiven Dienst stehen. Nicht wählbar sind Pfarrer, die einem Leitungsorgan der Landeskirche angehören.
(4) Die Mitglieder der Pfarrvertretung und ihre Stellvertreter werden aus der Mitte der Versammlungen der Pfarrerschaft gewählt, die in den einzelnen Sprengeln einberufen werden. Bei Kirchenkreispfarrern sowie landeskirchlichen Pfarrern richtet sich die Zugehörigkeit zu einem Sprengel nach der Gemeinde, in der sie ihren Predigtamt haben. Das Wahlrecht ruht während der Beurlaubung für eine Tätigkeit außerhalb der Landeskirche.
(5) Der Bischof kann Mitglieder der Pfarrvertretung in angemessenem Umfang von ihrer dienstlichen Tätigkeit freistellen, soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben in der Pfarrvertretung erforderlich ist.“
- b) Die bisherigen §§ 1 bis 18 werden zu neuen §§ 2 bis 20; dabei wird der bisherige § 14 a zu § 16.
3. Der neue § 16 wird wie folgt geändert:
 - a) Der bisherige einzige Absatz wird Absatz 1. In diesem Absatz werden die Wörter „gemäß § 86 Absatz 4 des Pfarrerdienstgesetzes“ gestrichen.
 - b) Es werden zwei neue Absätze 2 und 3 mit folgendem Wortlaut angefügt:
„(2) Das Landeskirchenamt bestellt nach Anhörung der Pfarrvertretung eine Vertrauensperson für schwerbehinderte Pfarrer.
(3) Zu der Beratung von Angelegenheiten von Vikaren ist deren Vertreter, zu der Beratung von Angelegenheiten schwerbehinderter Pfarrer ist die Vertrauensperson nach Absatz 2 mit beratender Stimme hinzuzuziehen.“

4. Der neue § 18 wird wie folgt geändert:
- a) Es wird ein neuer Absatz 2 mit folgendem Wortlaut eingefügt:
- „(2) Übernimmt ein Mitglied oder ein Stellvertreter ein anderes Amt im Bereich des Sprengels, so wird dadurch seine Stellung in der Pfarrvertretung während der laufenden Amtszeit nicht berührt. Satz 1 gilt nicht, wenn der landeskirchliche Pfarrer aus dem Sprengel Kassel (§ 10) oder sein Stellvertreter ein Gemeindepfarramt übernimmt; in diesem Fall scheidet der Pfarrer aus der Pfarrvertretung aus.“
- b) Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 3.

Artikel 8 Inkrafttreten, Außerkrafttreten und Übergangsvorschriften

(1) Artikel 1 dieses Kirchengesetzes tritt mit Wirkung zum 1. Januar 2012 in Kraft. Das Landeskirchenamt wird ermächtigt, die Zustimmung zum Pfarrdienstgesetz der EKD gegenüber dem Rat der EKD zu erklären.

(2) Im Übrigen tritt dieses Kirchengesetz zu dem Zeitpunkt in Kraft, zu dem der Rat der EKD das Inkrafttreten des Pfarrdienstgesetzes der EKD für die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck bestimmt.

(3) Zu dem in Absatz 2 bestimmten Zeitpunkt treten das Pfarrerdienstgesetz der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. Dezember 1996 (KABl. S. 192), das Kirchengesetz über die Zulassung und Ausbildung zum Dienst als Pfarrverwalter vom 28. November 2006 (KABl. 2007 S. 36) sowie das Kirchengesetz über die Abschlussprüfung der Pfarrverwalteranwärter vom 28. November 2006 (KABl. 2007 S. 37) außer Kraft.

(4) Die aufgrund des bisherigen Pfarrerdienstgesetzes der Landeskirche erlassenen Regelungen gelten weiter, soweit sie nicht zu den Artikeln dieses Kirchengesetzes im Widerspruch stehen.

(5) Soweit in Rechtstexten auf das bisherige Pfarrerdienstgesetz der Landeskirche Bezug genommen oder verwiesen wird, treten an seine Stelle das Pfarrdienstgesetz der EKD und das Ausführungsgesetz der Landeskirche.

Das vorstehende Kirchengesetz wird hiermit verkündet.

Kassel, den 7. Dezember 2011

Dr. He in
Bischof

Kirchengesetz zur Regelung der Dienstverhältnisse der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Pfarrdienstgesetz der EKD – PfdG.EKD) Vom 10. November 2010

Das gemäß Artikel 1 des vorstehenden Gesetzes geltende Kirchengesetz zur Regelung der Dienstverhältnisse der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Pfarrdienstgesetz der EKD – PfdG.EKD) vom 10. November 2010 (Abl. EKD 2010 S. 307) wird nachstehend veröffentlicht.

Kassel, den 9. Dezember 2011 Landeskirchenamt
Dr. O b r o c k
Oberlandeskirchenrat

Kirchengesetz zur Regelung der Dienstverhältnisse der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Pfarrdienstgesetz der EKD – PfdG.EKD)

Vom 10. November 2010

**(ABl. EKD 2010, S. 307)
Berichtigung vom 4. Juli 2011
(ABl. EKD 2011 S. 149)**

Die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland hat mit Zustimmung der Kirchenkonferenz auf Grund des Artikels 10 Absatz 1 und des Artikels 10a Absatz 2 Buchstabe b und c der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland¹ das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Inhaltsübersicht

Teil 1 Grundbestimmungen

- § 1 Amt der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung, Geltungsbereich
- § 2 Pfarrdienstverhältnis

Teil 2 Ordination

- § 3 Ordination
- § 4 Voraussetzungen, Verfahren
- § 5 Verlust, Ruhen
- § 6 Erneutes Anvertrauen
- § 7 Anerkennung der Ordination

Teil 3 Probendienst und Anstellungsfähigkeit

Kapitel 1 Pfarrdienstverhältnis auf Probe

- § 8 Allgemeine Regelungen zum Pfarrdienstverhältnis auf Probe

- § 9 Voraussetzungen, Eignung
- § 10 Begründung des Pfarrdienstverhältnisses auf Probe
- § 11 Auftrag und Ordination
- § 12 Dauer des Probendienstes
- § 13 Dienstunfähigkeit
- § 14 Beendigung

Kapitel 2 Anstellungsfähigkeit

- § 15 Wesen der Anstellungsfähigkeit
- § 16 Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit
- § 17 Anerkennung der Anstellungsfähigkeit
- § 18 Verlust, erneute Zuerkennung

Teil 4 Begründung des Pfarrdienstverhältnisses

- § 19 Voraussetzungen
- § 20 Berufung
- § 21 Nichtigkeit der Berufung
- § 22 Rücknahme der Berufung
- § 23 Rechtsfolgen von Nichtigkeit und Rücknahme, Amtshandlungen

Teil 5 Amt und Rechtsstellung

Kapitel 1 Wahrnehmung des Dienstes

- § 24 Amtsführung
- § 25 Wahrnehmung des geordneten kirchlichen Dienstes
- § 26 Gesamtkirchliche Einbindung des Dienstes
- § 27 Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer
- § 28 Parochialrecht
- § 29 Amtsbezeichnungen

Kapitel 2 Pflichten

- § 30 Beichtgeheimnis und seelsorgliche Schweigepflicht
- § 31 Amtsverschwiegenheit
- § 32 Geschenke und Vorteile
- § 33 Unterstützung von Vereinigungen
- § 34 Verhalten im öffentlichen Leben
- § 35 Mandatsbewerbung
- § 36 Amtskleidung
- § 37 Erreichbarkeit
- § 38 Residenzpflicht, Dienstwohnung
- § 39 Ehe und Familie
- § 40 Verwaltungsarbeit
- § 41 Pflichten bei Beendigung eines Auftrages
- § 42 Fernbleiben vom Dienst, Verletzung der Pflicht zur Erreichbarkeit
- § 43 Mitteilungen in Strafsachen
- § 44 Amtspflichtverletzung

- § 45 Lehrpflichtverletzung

- § 46 Schadensersatz

Kapitel 3 Rechte

- § 47 Recht auf Fürsorge
- § 48 Seelsorge
- § 49 Unterhalt
- § 50 Abtretung von Schadensersatzansprüchen
- § 51 Schäden bei Ausübung des Dienstes
- § 52 Dienstfreier Tag
- § 53 Erholungs- und Sonderurlaub
- § 54 Mutterschutz, Elternzeit, Arbeitsschutz, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

Kapitel 4 Begleitung des Dienstes, Aufsicht

- § 55 Personalentwicklung und Fortbildung
- § 56 Beurteilungen
- § 57 Visitation
- § 58 Dienstaufsicht
- § 59 Ersatzvornahme
- § 60 Vorläufige Untersagung der Dienstausbübung

Kapitel 5 Personalakten

- § 61 Personalaktenführung
- § 62 Einsichts- und Auskunftsrecht

Kapitel 6 Nebentätigkeit

- § 63 Nebentätigkeit, Grundsatz
- § 64 Angeordnete Nebentätigkeiten
- § 65 Genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten
- § 66 Genehmigungsfreie Nebentätigkeiten
- § 67 Rechtsverordnung über Nebentätigkeiten

Teil 6 Veränderungen des Pfarrdienstverhältnisses

Kapitel 1 Beurlaubung und Teildienst

- § 68 Beurlaubung und Teildienst
- § 69 Beurlaubung und Teildienst aus familiären Gründen
- § 70 Beurlaubung im kirchlichen Interesse
- § 71 Beurlaubung und Teildienst aus anderen Gründen
- § 72 Informationspflicht und Benachteiligungsverbot
- § 73 Erwerbstätigkeit und Nebentätigkeit während einer Beurlaubung oder eines Teildienstes
- § 74 Verfahren
- § 75 Allgemeine Rechtsfolgen der Beurlaubung
- § 76 Beendigung der Beurlaubung und des Teildienstes

Kapitel 2 Abordnung, Zuweisung, Versetzung, Umwandlung und Wartestand

- § 77 Abordnung
- § 78 Zuweisung
- § 79 Versetzung
- § 80 Versetzungsvoraussetzungen und -verfahren
- § 81 Regelmäßiger Stellenwechsel
- § 82 Umwandlung in ein Kirchenbeamtenverhältnis
- § 83 Versetzung in den Wartestand
- § 84 Verfahren und Rechtsfolgen der Versetzung in den Wartestand
- § 85 Verwendung nach Versetzung in den Wartestand
- § 86 Beendigung des Wartestandes

Kapitel 3 Ruhestand

- § 87 Eintritt in den Ruhestand
- § 88 Ruhestand vor Erreichen der Regelaltersgrenze
- § 89 Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit, Verpflichtung zur Rehabilitation
- § 90 Begrenzte Dienstfähigkeit
- § 91 Verfahren bei Dienstunfähigkeit
- § 92 Versetzung aus dem Warte- in den Ruhestand
- § 93 Versetzung in den Ruhestand
- § 94 Voraussetzungen und Rechtsfolgen des Ruhestandes
- § 95 Wiederverwendung nach Versetzung in den Ruhestand

Teil 7 Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses

- § 96 Beendigung
- § 97 Entlassung kraft Gesetzes
- § 98 Entlassung wegen einer Straftat
- § 99 Entlassung ohne Antrag
- § 100 Entlassung auf Antrag
- § 101 Verfahren und Rechtsfolgen der Entlassung
- § 102 Entfernung aus dem Dienst

Teil 8 Rechtsschutz, Verfahren und Beteiligung der Pfarrerschaft

- § 103 Verwaltungsverfahren
- § 104 Allgemeines Beschwerde- und Antragsrecht
- § 105 Rechtsweg, Vorverfahren
- § 106 Leistungsbescheid
- § 107 Beteiligung der Pfarrerschaft

Teil 9 Sondervorschriften

- § 108 Privatrechtliches Dienstverhältnis
- § 109 Pfarrdienstverhältnis auf Zeit

- § 110 Pfarrdienst in einer evangelischen Gemeinde deutscher Sprache oder Herkunft im Ausland
- § 111 Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt
- § 112 Auftrag im Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt
- § 113 Beendigung und Ruhen des Pfarrdienstverhältnisses im Ehrenamt
- § 114 Besondere Regelungen für Pfarrdienstverhältnisse im Ehrenamt

Teil 10 Übergangs- und Schlussvorschriften

- § 115 Zuständigkeiten, Anstellungskörperschaften, Beteiligung kirchlicher Stellen
- § 116 Vorbehalt für Staatskirchenverträge und Bestimmungen im Zusammenhang mit dem öffentlichen Dienst
- § 117 Regelungszuständigkeiten
- § 118 Übergangsbestimmungen
- § 119 Bestehende Pfarrdienstverhältnisse
- § 120 Inkrafttreten
- § 121 Außerkrafttreten

Teil 1 Grundbestimmungen**§ 1 Amt der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung, Geltungsbereich**

(1) Die Kirche lebt vom Evangelium Jesu Christi, das in Wort und Sakrament zu bezeugen sie beauftragt ist. Zu diesem kirchlichen Zeugendienst sind alle Getauften berufen. Auftrag und Recht zur öffentlichen Ausübung dieses Amtes vertraut die Kirche Pfarrerinnen und Pfarrern mit der Ordination an (Amt der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung).

(2) Die Ordination setzt voraus, dass ein geordneter kirchlicher Dienst übertragen werden soll, der die öffentliche Wortverkündigung und die Sakramentsverwaltung einschließt.

(3) Dieses Kirchengesetz regelt das Pfarrdienstverhältnis als Form des geordneten kirchlichen Dienstes, in den Pfarrerinnen und Pfarrer von der Evangelischen Kirche in Deutschland, den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen berufen werden.

§ 2 Pfarrdienstverhältnis

(1) Das Pfarrdienstverhältnis ist ein kirchengesetzlich geregeltes öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis zu der Evangelischen Kirche in Deutschland, den Gliedkirchen oder gliedkirchlichen Zusammenschlüssen (Dienstherren). Diese Dienstherren besitzen das Recht, Pfarrdienstverhältnisse zu begründen (Dienstherrnfähigkeit). Ihre obersten kirchlichen Verwaltungsbehörden sind jeweils oberste Dienstbehörden.

(2) Ein Pfarrdienstverhältnis wird auf Lebenszeit begründet. Ein Pfarrdienstverhältnis kann auch begründet werden

1. auf Probe, wenn zur späteren Verwendung im Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit eine Probezeit abzuleisten ist (§ 9),
 2. auf Zeit für die Dauer einer Beurlaubung aus einem bereits bestehenden öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, wenn für eine bestimmte Zeit ein geordneter kirchlicher Dienst im Sinne des § 1 Absatz 2 wahrgenommen werden soll (§ 109),
 3. als Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt, wenn ein geordneter kirchlicher Dienst im Sinne des § 1 Absatz 2 regelmäßig unentgeltlich im Ehrenamt wahrgenommen werden soll (§ 111).
- (3) Die Evangelische Kirche in Deutschland kann Pfarrfrauen und Pfarrer in ein Pfarrdienstverhältnis berufen, die in einer Gliedkirche oder einem gliedkirchlichen Zusammenschluss ordiniert worden sind.

Teil 2 Ordination

§ 3 Ordination

- (1) Das mit der Ordination anvertraute Amt der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung (Amt) ist auf Lebenszeit angelegt.
- (2) Die Ordinierten sind durch die Ordination verpflichtet, das anvertraute Amt im Gehorsam gegen den dreieinigen Gott in Treue zu führen, das Evangelium von Jesus Christus, wie es in der Heiligen Schrift gegeben und im Bekenntnis ihrer Kirche bezeugt ist, rein zu lehren, die Sakramente ihrer Einsetzung gemäß zu verwalten, ihren Dienst nach den Ordnungen ihrer Kirche auszuüben, das Beichtgeheimnis und die seelsorgliche Schweigepflicht zu wahren und sich in ihrer Amts- und Lebensführung so zu verhalten, dass die glaubwürdige Ausübung des Amtes nicht beeinträchtigt wird.
- (3) Die in der Ordination begründeten Rechte und Pflichten sind für Ordinierte, die in einem kirchlichen Dienstverhältnis stehen, auch Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis.

§ 4 Voraussetzungen, Verfahren

- (1) Das Amt der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung kann durch die Ordination Frauen und Männern anvertraut werden, die sich im Glauben an das Evangelium gebunden wissen, am Leben der christlichen Gemeinde teilnehmen und die nach ihrer Persönlichkeit, ihrer Befähigung und ihrer Ausbildung für den Dienst der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung geeignet sind.
- (2) Der Entscheidung über die Ordination geht ein Ordinationsgespräch über die Bedeutung der Ordination und die Voraussetzungen für die Übernahme des Amtes voraus.
- (3) Eine Versagung der Ordination ist auf Verlangen zu begründen. Die Versagung der Ordination ist rechtlich nur insoweit überprüfbar, als Verfahrensmängel geltend gemacht werden.
- (4) Vor der Ordination erklären diejenigen, die ordiniert werden sollen: "Ich gelobe vor Gott, das Amt der

öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung im Gehorsam gegen den dreieinigen Gott in Treue zu führen, das Evangelium von Jesus Christus, wie es in der Heiligen Schrift gegeben und im Bekenntnis meiner Kirche bezeugt ist, rein zu lehren, die Sakramente ihrer Einsetzung gemäß zu verwalten, meinen Dienst nach den Ordnungen meiner Kirche auszuüben, das Beichtgeheimnis und die seelsorgliche Schweigepflicht zu wahren und mich in meiner Amts- und Lebensführung so zu verhalten, dass die glaubwürdige Ausübung des Amtes nicht beeinträchtigt wird". Die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich eine andere Verpflichtungserklärung bestimmen.

(5) Die Ordination wird in einem Gottesdienst nach der Ordnung der Agende vollzogen. Über die Ordination wird eine Urkunde ausgestellt.

§ 5 Verlust, Ruhen

- (1) Ordinierte verlieren Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung
1. durch schriftlich erklärten Verzicht,
 2. durch Austritt aus der Kirche,
 3. bei Anschluss an eine andere Kirche oder Religionsgemeinschaft, die nicht mit der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Gliedkirche oder einem gliedkirchlichen Zusammenschluss in Kanzel- und Abendmahlsgemeinschaft steht,
 4. bei Nichtigkeit und Rücknahme der Berufung in das Dienstverhältnis,
 5. bei Verlust der Anstellungsfähigkeit,
 6. bei Entlassung,
 7. wenn kein geordneter kirchlicher Dienst übertragen ist,
 8. durch entsprechende Entscheidung in einem Lehrbeanstandungs- oder Disziplinarverfahren.

Die Nummern 2 und 6 finden keine Anwendung, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer mit vorheriger Genehmigung der obersten Dienstbehörde im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Kirchenaustritt Mitglied einer Kirche wird, die mit der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Gliedkirche oder einem gliedkirchlichen Zusammenschluss in Kanzel- und Abendmahlsgemeinschaft steht.

(2) Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung können im kirchlichen Interesse belassen werden. Die Belassung kann jederzeit widerrufen werden. Ein kirchliches Interesse im Sinne des Satzes 1 kann insbesondere vorliegen

1. im Falle des Absatzes 1 Satz 1 Nummer 2, 3 und 6, wenn eine Pfarrerin oder ein Pfarrer die Entlassung aus dem Pfarrdienstverhältnis beantragt, um in den Dienst einer anderen evangelischen Kirche zu treten, mit der keine Kanzel- und Abendmahlsgemeinschaft besteht, und das Benehmen mit dieser Kirche hergestellt ist,
2. im Falle des Absatzes 1 Satz 1 Nummer 5, 6 und 7, wenn die künftige Tätigkeit der oder des Ordinierten

nieren im deutlichen Zusammenhang mit dem Verkündigungsauftrag steht.

(3) Mit dem Verlust von Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung geht auch die Anstellungsfähigkeit verloren sowie das Recht, die Amtsbezeichnung zu führen und die Amtskleidung zu tragen. Die Ordinationsurkunde ist zurückzugeben. Wird sie trotz Aufforderung nicht zurückgegeben, so ist sie für ungültig zu erklären. Der Verlust der Rechte aus der Ordination ist im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland bekannt zu machen.

(4) Der Verlust der Rechte aus der Ordination und der Widerruf der Belassung sind in einem schriftlichen, mit Gründen versehenen Bescheid festzustellen. In diesem ist auch der Zeitpunkt des Verlustes zu bestimmen und auf die Rechtsfolgen hinzuweisen.

(5) Das Ruhen der Rechte aus der Ordination kann festgestellt werden, wenn eine Pfarrerin oder ein Pfarrer wegen einer Krankheit oder einer Behinderung nicht in der Lage ist, die eigenen Angelegenheiten zu besorgen. Das Recht der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung darf während des Ruhens im Einzelfall mit Genehmigung ausgeübt werden.

(6) Für Pfarrerinnen und Pfarrer, denen bei der Entlassung Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung belassen wurden, gelten § 3 Absatz 2 und die §§ 30 bis 34 entsprechend. Sie unterstehen der Lehr- und Disziplinaraufsicht der Kirche, in der sie einen geordneten kirchlichen Dienst ausüben, hilfsweise der Kirche, in der sie zuletzt einen geordneten kirchlichen Dienst ausgeübt haben. Die Kirche, die die Lehr- und Disziplinaraufsicht ausübt, entscheidet auch über die weitere Belassung oder den Entzug der Rechte aus der Ordination.

§ 6 Erneutes Anvertrauen

(1) Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung können auf Antrag erneut anvertraut werden; die Ordination wird dabei nicht wiederholt. Bevor Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung erneut anvertraut werden, ist die Erklärung nach § 4 Absatz 4 zu wiederholen.

(2) Vor einer Entscheidung nach Absatz 1 ist das Benehmen mit der Kirche herzustellen, die den Verlust von Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung festgestellt hat.

(3) Die Ordinationsurkunde ist wieder auszuhändigen oder neu auszustellen.

§ 7 Anerkennung der Ordination

(1) Jede im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes vollzogene Ordination einer Pfarrerin oder eines Pfarrers wird anerkannt. Satz 1 gilt entsprechend für Verlust, Beschränkung, Ruhen und erneutes Anvertrauen der Rechte aus der Ordination.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für die Ordination von Pfarrerinnen und Pfarrern, die durch eine Kirche ordiniert wurden, mit der die gegenseitige Anerkennung der Ordination für alle Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland vereinbart wurde.

(3) Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich die Ordination durch eine andere in- oder ausländische Kirche anerkennen.

(4) Ordinierte können beim Wechsel des Dienstherrn auf das Bekenntnis der aufnehmenden Gliedkirche oder des aufnehmenden gliedkirchlichen Zusammenschlusses verpflichtet werden, sofern sie nicht bereits anlässlich ihrer Ordination hierauf verpflichtet wurden.

Teil 3 Probendienst und Anstellungsfähigkeit Kapitel 1 Pfarrdienstverhältnis auf Probe

§ 8 Allgemeine Regelungen zum Pfarrdienstverhältnis auf Probe

(1) Im Probendienst soll innerhalb eines bestimmten Zeitraumes die Bewährung in der selbständigen und eigenverantwortlichen Ausübung des Pfarrdienstes festgestellt werden.

(2) Die Regelungen dieses Kirchengesetzes sind auf Pfarrdienstverhältnisse auf Probe anzuwenden, soweit sie nicht die Übertragung einer Stelle voraussetzen und nicht etwas anderes bestimmt ist.

§ 9 Voraussetzungen, Eignung

(1) In das Pfarrdienstverhältnis auf Probe kann nur berufen werden, wer

1. einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland angehört,
2. nach Persönlichkeit und Befähigung erwarten lässt, den Anforderungen des Pfarrdienstes zu genügen,
3. die vorgeschriebene wissenschaftliche und praktische Ausbildung für den Pfarrdienst erhalten und die vorgeschriebenen Prüfungen bestanden hat,
4. nicht infolge des körperlichen Zustandes oder aus gesundheitlichen Gründen bei der Ausübung des Pfarrdienstes wesentlich beeinträchtigt ist,
5. bereit ist, die nach § 4 Absatz 4 mit der Ordination einzugehenden Verpflichtungen zu übernehmen,
6. erwarten lässt, nicht vorzeitig wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt zu werden und
7. das 35. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

In besonders begründeten Fällen kann von den Voraussetzungen des Satzes 1 Nummer 3 und 7 abgewichen werden. Ein besonders begründeter Fall liegt insbesondere vor, wenn das 35. Lebensjahr aufgrund Mutterschutz, Elternzeit oder Pflege von Angehörigen überschritten wurde.

(2) Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich ein höheres Höchstalter

für die Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Probe festsetzen.

(3) In das Pfarrdienstverhältnis auf Probe können auch Bewerberinnen und Bewerber berufen werden, die die Anstellungsfähigkeit besitzen und deren Übernahme in ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit beabsichtigt ist.

(4) Ein Anspruch auf Berufung in ein Pfarrdienstverhältnis auf Probe besteht nicht.

§ 10 Begründung des Pfarrdienstverhältnisses auf Probe

(1) Das Pfarrdienstverhältnis auf Probe wird durch Berufung zur Pfarrerin oder zum Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe begründet. Die Amtsbezeichnung lautet "Pfarrerin" oder "Pfarrer".

(2) Die Berufung erfolgt durch Aushändigung einer Berufungsurkunde. Sie wird mit Aushändigung der Berufungsurkunde wirksam, wenn nicht in der Urkunde ausdrücklich ein späterer Zeitpunkt bestimmt ist. Eine Berufung auf einen zurückliegenden Zeitpunkt ist unzulässig und insoweit unwirksam.

(3) Die Berufungsurkunde muss die Worte "unter Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Probe" enthalten.

§ 11 Auftrag und Ordination

(1) Pfarrfrauen und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe werden in der Regel mit einem gemeindlichen Dienst (§ 27) beauftragt. Der Auftrag kann aus dienstlichen oder wichtigen persönlichen Gründen geändert werden.

(2) Der Auftrag kann durch eine Dienstbeschreibung geregelt werden.

(3) Pfarrfrauen und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe sollen zu Beginn des Probendienstes ordiniert werden. Wird die Ordination gemäß § 118 Absatz 2 erst später vollzogen, sollen sie mit der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung vorläufig beauftragt werden.

(4) Pfarrfrauen und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe werden bei Antritt des Dienstes in einem Gottesdienst vorgestellt.

§ 12 Dauer des Probendienstes

(1) Der Probendienst dauert drei Jahre. Der Probendienst kann im Einzelfall unter Anrechnung anderer Dienste bis auf ein Jahr verkürzt oder aus besonderen Gründen um höchstens zwei Jahre verlängert werden. Die genannten Fristen verlängern sich um die Dauer einer Beurlaubung und einer Inanspruchnahme von Elternzeit, soweit währenddessen kein Dienst mit mindestens der Hälfte eines vollen Dienstumfangs ausgeübt wird. Vor Ablauf des Probendienstes ist über die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit zu entscheiden.

(2) Ergeben sich Zweifel an der Bewährung, so soll dies der Pfarrerin oder dem Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe alsbald mitgeteilt und gemeinsam

erörtert werden. Es können geeignete Maßnahmen angeordnet, ein anderer Auftrag übertragen und der Probendienst bis zu der zulässigen Höchstdauer verlängert werden. Die Möglichkeit einer vorzeitigen Entlassung nach § 14 Absatz 2 Nummer 1 bleibt unberührt.

(3) Nach der Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit wird das Pfarrdienstverhältnis auf Probe fortgesetzt.

(4) Die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können die Dauer des Probendienstes allgemein verkürzen und die in Absatz 1 Satz 2 genannten Fristen abweichend regeln. Sie können nähere Regelungen über die Feststellung der Eignung und die Verlängerung des Probendienstes nach Absatz 2 treffen.

§ 13 Dienstunfähigkeit

(1) Pfarrfrauen und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe sind in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie infolge Krankheit, Verletzung oder sonstiger Beschädigung, die sie sich ohne grobes Verschulden bei der Ausübung oder aus Veranlassung des Dienstes zugezogen haben, dienstunfähig (§ 89 Absatz 1) geworden sind. Sie können in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie aus anderen Gründen dienstunfähig geworden sind; § 94 Absatz 1 findet Anwendung.

(2) Pfarrfrauen und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe werden nach Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit auch dann in den Ruhestand versetzt, wenn sie aus anderen Gründen dienstunfähig geworden sind. § 94 Absatz 1 findet Anwendung.

(3) Pfarrfrauen und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe können nicht in den Wartestand versetzt werden.

§ 14 Beendigung

(1) Das Pfarrdienstverhältnis auf Probe endet in der Regel durch die Berufung in ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit.

(2) Das Pfarrdienstverhältnis auf Probe wird außer durch Tod und durch Beendigung nach den §§ 97 bis 100 und § 102 durch Entlassung beendet, wenn

1. die Pfarrerin oder der Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe sich nicht im Sinne des § 16 Absatz 1 bewährt hat,
2. im Laufe der Probezeit eine der Voraussetzungen für die Berufung nach § 9 Absatz 1 weggefallen ist, ohne dass ein Fall von § 13 Absatz 1 vorliegt,
3. eine Amtspflichtverletzung vorliegt, die im Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit mindestens eine Kürzung der Bezüge zur Folge hätte,
4. die Pfarrerin oder der Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe dienstunfähig ist und nicht in den Ruhestand versetzt wird,
5. die Ordination versagt worden ist.

(3) Das Pfarrdienstverhältnis auf Probe ist durch Entlassung zu beenden, wenn nicht innerhalb von vier Jahren nach Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit begründet

wird. Die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können abweichende Regelungen hierzu erlassen. Die Frist verlängert sich um die Dauer einer Beurlaubung, des Mutterschutzes und einer Inanspruchnahme von Elternzeit.

(4) Bei einer Entlassung nach Absatz 2 Nummer 1, 2, 4 und 5 sowie nach Absatz 3 sind folgende Fristen einzuhalten:

bei einem Probendienst von

- bis zu drei Monaten zwei Wochen zum Monatschluss,
- mehr als drei Monaten ein Monat zum Monatschluss,
- mehr als einem Jahr sechs Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres,
- mehr als drei Jahren drei Monate zum Schluss des Kalendervierteljahres.

Kapitel 2 Anstellungsfähigkeit

§ 15 Wesen der Anstellungsfähigkeit

(1) Anstellungsfähigkeit ist die Fähigkeit, unter Berufung in ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit eine Stelle insbesondere in einer Kirchengemeinde übertragen zu bekommen.

(2) Die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit begründet keinen Anspruch auf Berufung in ein Pfarrdienstverhältnis.

§ 16 Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit

(1) Die Anstellungsfähigkeit wird von den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen nur Bewerberinnen und Bewerbern zuerkannt, die

1. die vorgeschriebene wissenschaftliche und praktische Ausbildung für den Pfarrdienst erfolgreich absolviert haben,
2. die Voraussetzungen für die Ordination (§ 4 Absatz 1) erfüllen,
3. die Voraussetzungen des § 9 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bis 7 für die Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Probe erfüllen und
4. sich im Pfarrdienst, insbesondere in der selbständigen und eigenverantwortlichen Wahrnehmung pfarrdienstlicher Aufgaben, in vollem Umfang bewährt haben.

In der Regel wird die Bewährung im Pfarrdienstverhältnis auf Probe nachgewiesen.

(2) Die Anstellungsfähigkeit kann abweichend von Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 aufgrund einer anderen Ausbildung erworben werden, wenn die übrigen Voraussetzungen der Anstellungsfähigkeit erfüllt sind und die andere Ausbildung der in den geltenden Kirchengesetzen über die Ausbildung zum Pfarrdienst vorgeschriebenen wissenschaftlichen und praktischen Ausbildung gleichwertig ist.

(3) Absatz 2 gilt insbesondere für Hochschullehrerinnen und -lehrer der evangelischen Theologie, denen

die Anstellungsfähigkeit nicht bereits gemäß § 16 Absatz 1 zuerkannt wurde, aber die die übrigen Voraussetzungen der Anstellungsfähigkeit erfüllen. Von dem Nachweis einer praktischen Ausbildung kann in Ausnahmefällen abgesehen werden.

(4) Theologinnen und Theologen aus nicht zur Evangelischen Kirche in Deutschland gehörenden evangelischen Kirchen, die die Voraussetzungen der Anstellungsfähigkeit mit Ausnahme der Anforderungen zur praktischen Ausbildung (Absatz 1 Satz 1 Nummer 1) und zur Bewährung im Pfarrdienst (Absatz 1 Satz 1 Nummer 4) erfüllen, kann die Anstellungsfähigkeit nach angemessener Vorbereitung und aufgrund eines Kolloquiums zuerkannt werden.

(5) Theologinnen und Theologen aus nicht zur Evangelischen Kirche in Deutschland gehörenden evangelischen Kirchen, die die Voraussetzungen der Anstellungsfähigkeit mit Ausnahme der Anforderungen zur wissenschaftlichen Ausbildung erfüllen, kann die Anstellungsfähigkeit zuerkannt werden, nachdem sie den nachträglichen Erwerb ausreichender wissenschaftlicher Bildung durch eine Prüfung nachgewiesen haben.

(6) Theologinnen und Theologen, die aus einer nicht-evangelischen Kirche zur evangelischen Kirche übergetreten sind, kann die Anstellungsfähigkeit nach angemessener Probezeit und aufgrund einer besonderen Prüfung zuerkannt werden, sofern die Voraussetzungen der Anstellungsfähigkeit, insbesondere der vorgeschriebenen wissenschaftlichen Ausbildung erfüllt sind.

§ 17 Anerkennung der Anstellungsfähigkeit

(1) Die im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes nach § 16 Absatz 1 zuerkannte Anstellungsfähigkeit wird von der Evangelischen Kirche in Deutschland, den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen anerkannt.

(2) Liegt der Anstellungsfähigkeit eine Entscheidung nach § 16 Absatz 2 bis 6 zugrunde, so können die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse sie allgemein oder im Einzelfall anerkennen.

§ 18 Verlust, erneute Zuerkennung

(1) Die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit kann, solange ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit nicht begründet worden ist, zurückgenommen werden, wenn Tatsachen bekannt werden, deren Kenntnis der getroffenen Entscheidung entgegengestanden hätte.

(2) Sind seit der Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit mehr als fünf Jahre vergangen, ohne dass ein geordneter kirchlicher Dienst übertragen worden ist, so kann das Fortbestehen der Anstellungsfähigkeit vom Ausgang eines Kolloquiums oder einer anderen Überprüfung abhängig gemacht werden. Hiervon kann abgesehen werden, wenn das Amt der öffentlichen Wortverkündigung regelmäßig ehrenamtlich ausgeübt wurde. Zuständig für die Durchführung des Kolloquiums und die Entscheidung über einen Widerruf der An-

stellungsfähigkeit ist die Gliedkirche, bei der ein Pfarrdienstverhältnis begründet werden soll. Sie widerspricht die Anstellungsfähigkeit nicht gegen den Widerspruch der Gliedkirche, die die Anstellungsfähigkeit zuerkannt hat.

(3) Mit dem Verlust der Anstellungsfähigkeit verliert die Pfarrerin oder der Pfarrer vorbehaltlich der Regelung des § 5 Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung.

(4) Werden Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung gemäß § 6 erneut anvertraut, so kann damit die erneute Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit verbunden werden.

Teil 4 Begründung des Pfarrdienstverhältnisses

§ 19 Voraussetzungen

(1) In ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit kann berufen werden, wer

1. die in § 9 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bis 7 genannten Voraussetzungen erfüllt; § 9 Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt,
2. im Sinne von § 7 unbeschadet des § 118 Absatz 2 ordiniert ist,
3. die Anstellungsfähigkeit nach diesem Kirchengesetz von einer Gliedkirche oder einem gliedkirchlichen Zusammenschluss erhalten hat und
4. das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

In besonders begründeten Fällen kann von den Voraussetzungen des Satzes 1 Nummer 4 abgewichen werden. Ein besonders begründeter Fall liegt insbesondere vor, wenn das 40. Lebensjahr aufgrund Mutterschutz, Elternzeit oder Pflege von Angehörigen überschritten wurde.

(2) Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich ein höheres Höchstalter für die Aufnahme in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit festsetzen.

§ 20 Berufung

(1) Das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit wird durch die Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit begründet. Gleichzeitig erfolgt die Berufung zur Pfarrerin oder zum Pfarrer, wenn diese nicht bereits gemäß § 10 Absatz 1 erfolgt ist.

(2) Die Berufung wird mit Aushändigung der Berufungsurkunde wirksam, wenn nicht in der Urkunde ausdrücklich ein späterer Zeitpunkt bestimmt ist. Eine Berufung auf einen zurückliegenden Zeitpunkt ist unzulässig und insoweit unwirksam.

(3) Die Berufungsurkunde muss die Worte: "in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit berufen" enthalten.

(4) Die Begründung des Pfarrdienstverhältnisses auf Lebenszeit ist in der Regel mit der erstmaligen Über-

tragung einer Stelle einer Anstellungskörperschaft im Sinne des § 25 Absatz 2 verbunden.

(5) Die in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit berufenen Pfarrerinnen und Pfarrer werden in einem Gottesdienst eingeführt.

§ 21 Nichtigkeit der Berufung

(1) Eine Berufung ist nichtig,

1. wenn sie nicht der in § 20 Absatz 3 vorgeschriebenen Form entspricht,
2. wenn sie von einer unzuständigen Stelle ausgesprochen wurde,
3. wenn die oder der Berufene nicht Mitglied der Evangelischen Kirche in Deutschland war,
4. wenn die oder der Berufene zur Zeit der Berufung ganz oder teilweise unter Betreuung stand oder
5. wenn die Ordination nicht vollzogen wurde.

(2) Die Berufung ist von Anfang an als wirksam anzusehen, wenn

1. im Fall des Absatzes 1 Nummer 1 aus der Urkunde oder aus dem Akteninhalt eindeutig hervorgeht, dass die für die Berufung zuständige Stelle ein bestimmtes Pfarrdienstverhältnis begründen oder ein bestehendes Dienstverhältnis in ein solches anderer Art umwandeln wollte, für das die sonstigen Voraussetzungen vorliegen,
2. im Fall des Absatzes 1 Nummer 2 die zuständige Stelle die Berufung rückwirkend bestätigt.

(3) Sobald der Grund für die Nichtigkeit bekannt wird, ist er der berufenen Person mitzuteilen. Jede weitere Ausübung des Dienstes ist zu untersagen.

§ 22 Rücknahme der Berufung

(1) Die Berufung ist mit Wirkung auch für die Vergangenheit zurückzunehmen, wenn

1. sie durch Täuschung oder auf andere unredliche Weise herbeigeführt wurde,
2. nicht bekannt war, dass die berufene Person ein Verbrechen oder ein Vergehen begangen hatte, das sie für die Berufung in das Pfarrdienstverhältnis unwürdig erscheinen lässt,
3. im Zeitpunkt der Berufung die Fähigkeit zur Wahrnehmung kirchlicher oder öffentlicher Ämter nicht vorlag.

(2) Die Berufung soll, soweit sie nicht bereits nach § 21 nichtig ist, zurückgenommen werden, wenn sie wegen Fehlens von Voraussetzungen zur Berufung nach § 19 Absatz 1 nicht ausgesprochen werden durfte oder wenn nicht bekannt war, dass die berufene Person in einem rechtlich geordneten Verfahren aus einem kirchlichen oder einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis entfernt worden war oder ihr die Versorgungsbezüge oder die mit der Ordination verliehenen Rechte aberkannt worden waren.

(3) Die Berufung ist innerhalb von sechs Monaten, nachdem die für die Berufung zuständige Stelle von

dem Grund der Rücknahme Kenntnis erlangt hat, zurückzunehmen.

(4) Sobald der Grund für die Rücknahme bekannt wird, ist er der berufenen Person mitzuteilen. Jede weitere Ausübung des Dienstes kann untersagt werden.

§ 23 Rechtsfolgen von Nichtigkeit und Rücknahme, Amtshandlungen

(1) Die Nichtigkeit und die Rücknahme haben zur Folge, dass die Berufung von Anfang an unwirksam ist.

(2) Die Feststellung der Nichtigkeit, die Rücknahme und die Untersagung der Dienstausbübung haben auf die Gültigkeit der bis dahin vollzogenen dienstlichen Handlungen keinen Einfluss. Die gezahlte Besoldung kann belassen werden.

Teil 5 Amt und Rechtsstellung Kapitel 1 Wahrnehmung des Dienstes

§ 24 Amtsführung

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer haben den Auftrag und das Recht, das Wort Gottes öffentlich zu verkündigen und die Sakramente zu verwalten. Sie sind berechtigt und verpflichtet zur Leitung des Gottesdienstes, zur Vornahme von Amtshandlungen, zur christlichen Unterweisung und zur Seelsorge.

(2) Pfarrerinnen und Pfarrer sind in Gestaltung und Inhalt ihrer Verkündigung frei und nur an die Verpflichtungen aus der Ordination nach § 3 Absatz 2 und an die Ordnungen ihrer Kirche gebunden.

(3) Pfarrerinnen und Pfarrer haben in ihrem dienstlichen und außerdienstlichen Verhalten erkennen zu lassen, dass sie dem anvertrauten Amt verpflichtet sind und dieses sie an die ganze Gemeinde weist. Sie berücksichtigen in ihrem Dienst die Vielfalt der Handlungsfelder und Erscheinungsformen, in denen sich der Auftrag der Kirche konkretisiert.

(4) Pfarrerinnen und Pfarrer haben die ihnen obliegenden Pflichten mit vollem persönlichen Einsatz treu, uneigennützig und gewissenhaft zu erfüllen.

§ 25 Wahrnehmung des geordneten kirchlichen Dienstes

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer nehmen das Amt der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung in einem gemeindlichen Auftrag, in einem allgemeinen kirchlichen Auftrag oder in einem kirchenleitenden Amt wahr.

(2) Ein Auftrag ist nach Maßgabe des Rechts der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse in der Regel mit einer Stelle verbunden. Anstellungskörperschaften, bei denen Stellen errichtet werden, können neben den in § 2 Absatz 1 genannten Dienstherrn Kirchengemeinden und andere juristische Personen sein, über die die Evangelische Kirche in Deutschland,

eine Gliedkirche oder ein gliedkirchlicher Zusammenschluss die Aufsicht führt.

(3) Der Auftrag kann durch eine Dienstbeschreibung geregelt werden.

(4) Pfarrerinnen und Pfarrer sind verpflichtet, über den mit einem Auftrag unmittelbar übertragenen Aufgabenbereich hinaus Vertretungen und andere zusätzliche Aufgaben zu übernehmen.

(5) Für Inhaberinnen und Inhaber kirchenleitender Ämter, die in einem Pfarrdienstverhältnis stehen, können die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse je für ihren Bereich durch Kirchengesetz abweichende Regelungen treffen. Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse bestimmen je für ihren Bereich, wer ein kirchenleitendes Amt innehat.

§ 26 Gesamtkirchliche Einbindung des Dienstes

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer werden in ihrem Dienst durch ihren Dienstherrn gefördert und begleitet. Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse stellen dafür geeignete Einrichtungen und den Dienst kirchlicher Leitungs- und Aufsichtsämter zur Verfügung. Pfarrerinnen und Pfarrer sind berechtigt und verpflichtet, diese Begleitung anzunehmen.

(2) Pfarrerinnen und Pfarrer sind auf die Fürbitte, den Rat und die Hilfe der Gemeinde angewiesen. Pfarrerinnen und Pfarrer wirken mit allen in den Dienst der Kirche Gerufenen an der Erfüllung des kirchlichen Auftrages mit und tragen mit ihnen Verantwortung für diese Dienstgemeinschaft.

(3) Pfarrerinnen und Pfarrer stehen als Ordinierte in einer Gemeinschaft untereinander. Sie sollen bereit sein, einander in Lehre, Dienst und Leben Rat und Hilfe zu geben und anzunehmen. Sie sind verpflichtet, regelmäßig am Pfarrkonvent und entsprechenden Einrichtungen teilzunehmen.

(4) Pfarrerinnen und Pfarrer üben ihren Dienst in Verantwortung für die Einheit der Kirche und die ihr obliegenden Aufgaben aus. Sie haben insbesondere alles zu unterlassen, was den Zusammenhalt einer Gemeinde oder den Dienst anderer Ordinierter erschweren kann.

(5) Pfarrerinnen und Pfarrer sollen Konflikte in der Wahrnehmung des Dienstes rechtzeitig mit geeigneten Mitteln begegnen. Hierzu kommen neben den Mitteln der Dienst- und Gemeindeaufsicht insbesondere Visitation, Mediation, Gemeindeberatung oder Supervision in Betracht.

§ 27 Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer

(1) Der Dienst von Pfarrerinnen und Pfarrern, die eine gemeindliche Stelle innehaben oder einen anderen gemeindlichen Auftrag im Sinne des § 25 wahrnehmen (Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer) kann sich auf eine oder mehrere Kirchengemeinden, auf

rechtlich geordnete Teile von Kirchengemeinden oder einen rechtlich geordneten Verbund mehrerer Kirchengemeinden beziehen.

(2) Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer haben dafür Sorge zu tragen, dass der Zusammenhalt ihrer Gemeinde gestärkt und erhalten wird. Sie sind zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Leitungsorganen ihrer Gemeinde und ihrer Kirche verpflichtet. Ihr Dienst umfasst auch die Aufgaben, die sich aus der geordneten Zusammenarbeit einer Gemeinde mit anderen Gemeinden und Einrichtungen ergeben.

(3) Sind in einer Gemeinde mehrere Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer tätig, so sind sie einander in der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung gleichgestellt und in besonderer Weise zu vertrauensvoller Zusammenarbeit verpflichtet.

(4) Die Gliedkirchen können bestimmen, dass die Erteilung von Religionsunterricht zum Auftrag der Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer gehört.

§ 28 Parochialrecht

(1) Amtshandlungen an Gliedern einer Kirchengemeinde werden von der zuständigen Pfarrerin oder dem zuständigen Pfarrer vorgenommen.

(2) Gottesdienste und Amtshandlungen außerhalb des Bereichs der örtlichen Zuständigkeit einer Pfarrerin oder eines Pfarrers bedürfen der Genehmigung der örtlich zuständigen Stelle.

(3) In Notfällen, insbesondere bei Todesgefahr, ist jede Pfarrerin und jeder Pfarrer zu Amtshandlungen unmittelbar berechtigt und verpflichtet. Sie haben darüber der zuständigen Pfarrerin oder dem zuständigen Pfarrer alsbald Mitteilung zu machen.

(4) Das Nähere einschließlich möglicher Ausnahmen regeln die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse.

§ 29 Amtsbezeichnungen

(1) Die Amtsbezeichnung lautet "Pfarrerin" oder "Pfarrer". Pfarrerrinnen und Pfarrer im Ruhestand führen ihre letzte Amtsbezeichnung mit dem Zusatz "im Ruhestand" ("i. R.").

(2) Bei Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses erlischt das Recht zur Fortführung der Amtsbezeichnung, es sei denn, dass dieses Recht ausdrücklich belassen wird. In diesem Falle darf die bisherige Amtsbezeichnung nur mit dem Zusatz "außer Dienst" ("a. D.") geführt werden. Bei Verstößen gegen diese Vorschrift kann das Recht zur Fortführung der Amtsbezeichnung entzogen werden.

(3) Endet ein kirchliches Leitungs- und Aufsichtsamt ohne gleichzeitigen Eintritt in den Ruhestand, so gilt Absatz 2 entsprechend.

Kapitel 2 Pflichten

§ 30 Beichtgeheimnis und seelsorgliche Schweigepflicht

(1) Pfarrerrinnen und Pfarrer sind verpflichtet, das Beichtgeheimnis gegenüber jedermann unverbrüchlich zu wahren.

(2) Pfarrerrinnen und Pfarrer haben auch über alles zu schweigen, was ihnen in Ausübung der Seelsorge anvertraut worden oder bekannt geworden ist. Werden sie von der Person, die sich ihnen anvertraut hat, von der Schweigepflicht entbunden, sollen sie gleichwohl sorgfältig prüfen, ob und inwieweit sie Aussagen oder Mitteilungen verantworten können.

(3) Soweit Pfarrerrinnen und Pfarrern Nachteile aus der Pflicht zur Wahrung des Beichtgeheimnisses und der seelsorglichen Schweigepflicht entstehen, hat die Kirche ihnen und ihrer Familie Schutz und Fürsorge zu gewähren.

§ 31 Amtsverschwiegenheit

(1) Pfarrerrinnen und Pfarrer haben über alle Angelegenheiten, die ihnen in Ausübung ihres Dienstes bekannt geworden sind, Verschwiegenheit zu bewahren. Dies gilt nicht für Mitteilungen im dienstlichen Verkehr oder von Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen, sofern nicht ein Vorbehalt ausdrücklich angeordnet oder vereinbart ist. Dies gilt auch über den Bereich eines Dienstherrn hinaus sowie nach Beginn des Ruhestandes und nach Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses.

(2) Pfarrerrinnen und Pfarrer dürfen über Angelegenheiten, die nach Absatz 1 der Amtsverschwiegenheit unterliegen, ohne Genehmigung weder vor Gericht noch außergerichtlich aussagen oder Erklärungen abgeben. Die Genehmigung kann versagt werden, wenn durch die Aussage besondere kirchliche Interessen gefährdet würden. Hat sich der Vorgang, der den Gegenstand der Äußerung bildet, bei einem früheren Dienstherrn ereignet, darf die Genehmigung nur mit dessen Zustimmung erteilt werden.

§ 32 Geschenke und Vorteile

(1) Pfarrerrinnen und Pfarrern ist es mit Rücksicht auf ihre Unabhängigkeit und das Ansehen des Amtes untersagt,

1. Belohnungen, Geschenke, sonstige Zuwendungen oder Vorteile jedweder Art für sich oder ihre Angehörigen zu fordern, sich versprechen zu lassen oder anzunehmen,
2. Belohnungen, Geschenke, sonstige Zuwendungen oder Vorteile für einen Dritten zu fordern, sich versprechen zu lassen oder anzunehmen, soweit dies bei ihnen oder ihren Angehörigen zu einem wirtschaftlichen oder sonstigen Vorteil führt.

Die Nummern 1 und 2 gelten auch für erbrechtliche Begünstigungen.

(2) Absatz 1 ist nicht anzuwenden

1. für ortsübliche Sachzuwendungen geringen Umfangs,
2. für Zuwendungen, die im Familien- und Freundeskreis üblich sind und keinen Bezug zum Dienst der Pfarrerin oder des Pfarrers haben,
3. für Erbschaften oder Vermächtnisse, soweit die Pfarrerin oder der Pfarrer zu den gesetzlichen Erben gehört.

(3) In besonders begründeten Fällen kann der Dienstherr die Annahme von Zuwendungen im Sinne des Absatzes 1 genehmigen. Die Genehmigung ist vor der Annahme der Zuwendung einzuholen.

(4) Wer gegen das in Absatz 1 genannte Verbot verstößt, hat auf Verlangen das aufgrund des pflichtwidrigen Verhaltens Erlangte dem Dienstherrn herauszugeben, soweit nicht im Strafverfahren der Verfall angeordnet worden oder es auf andere Weise auf den Staat übergegangen ist. Für den Umfang des Herausgabeanspruchs gelten die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches über die Herausgabe einer un gerechtfertigten Bereicherung entsprechend. Die Herausgabepflicht nach Satz 1 umfasst auch die Pflicht, dem Dienstherrn Auskunft über Art, Umfang und Verbleib des Erlangten zu geben.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten auch nach Eintritt in den Ruhestand und Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses.

§ 33 Unterstützung von Vereinigungen

Pfarrerinnen und Pfarrer dürfen einer Vereinigung nicht angehören oder sie auf andere Weise unterstützen, wenn sie dadurch in Widerspruch zu ihrem Amt treten oder in der Wahrnehmung ihres Dienstes wesentlich behindert werden.

§ 34 Verhalten im öffentlichen Leben

Pfarrerinnen und Pfarrer haben durch ihren Dienst wie auch als Bürgerinnen und Bürger Anteil am öffentlichen Leben. Auch wenn sie sich politisch betätigen, müssen sie erkennen lassen, dass das anvertraute Amt sie an alle Gemeindeglieder weist und mit der ganzen Kirche verbindet. Sie haben die Grenzen zu beachten, die sich hieraus für Art und Maß ihres politischen Handelns ergeben.

§ 35 Mandatsbewerbung

(1) Beabsichtigt eine Pfarrerin oder ein Pfarrer, sich um die Aufstellung als Kandidatin oder Kandidat für die Wahl zum Europäischen Parlament, zum Deutschen Bundestag, zu einem gesetzgebenden Organ eines Bundeslandes oder zu einem kommunalen Amt oder Mandat zu bewerben, so ist diese Absicht unverzüglich, jedenfalls vor Annahme der Kandidatur, anzuzeigen. Die Pfarrerin oder der Pfarrer ist zur Mitteilung über Ausgang und Annahme der Wahl verpflichtet.

(2) Pfarrerinnen und Pfarrer, die als Kandidatinnen oder Kandidaten für die Wahl zum Europäischen Par-

lament, zum Deutschen Bundestag oder zu einem gesetzgebenden Organ eines Bundeslandes aufgestellt worden sind, sind innerhalb der letzten zwei Monate vor dem Wahltag und am Wahltag beurlaubt. Ein Verlust der Stelle tritt nicht ein. Eine Dienstwohnung kann weiter bewohnt werden. Im Übrigen gelten § 75 Absatz 1, 3 und 4 sowie § 76 Absatz 2 und 3.

(3) Mit der Annahme der Wahl nach Absatz 2 ist die Pfarrerin oder der Pfarrer beurlaubt. Es gelten § 75 Absatz 1, 3 und 4 sowie § 76 Absatz 2 und 3. Eine Dienstwohnung ist zu räumen. Die Beurlaubung endet mit Ablauf der Wahlperiode oder mit einer vorzeitigen Beendigung des Mandats.

(4) Während einer Beurlaubung nach den Absätzen 2 und 3 darf das Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung nur im Einzelfall mit Genehmigung ausgeübt werden.

(5) Für die Mandatsbewerbung und Mandatsausübung in einer kommunalen Vertretungskörperschaft oder in anderen als den in den Absätzen 2 bis 4 genannten politischen Ämtern gelten die Vorschriften des Bundesbeamtengesetzes entsprechend.

(6) Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich von den Absätzen 2, 3 und 5 abweichende Regelungen treffen.

§ 36 Amtskleidung

Bei Gottesdiensten und Amtshandlungen wird die vorgeschriebene Amtskleidung getragen. Bei sonstigen Anlässen darf sie nur getragen werden, wenn dies dem Herkommen entspricht oder besonders angeordnet wird. Orden, Ehrenzeichen und Abzeichen dürfen zur Amtskleidung nicht getragen werden.

§ 37 Erreichbarkeit

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer müssen erreichbar sein und ihren Dienst innerhalb angemessener Zeit im Dienstbereich aufnehmen können.

(2) Sind Pfarrerinnen und Pfarrer an der Erfüllung ihrer Dienstpflichten, insbesondere der Pflicht, erreichbar zu sein, gehindert, so haben sie dies unverzüglich anzuzeigen. Im Falle der Verhinderung aufgrund einer Krankheit kann ein ärztliches, amts- oder vertrauensärztliches Attest verlangt werden.

§ 38 Residenzpflicht, Dienstwohnung

(1) Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer sind verpflichtet, am Dienstsitz zu wohnen. Eine für sie bestimmte Dienstwohnung haben sie zu beziehen. Ausnahmen können in besonders begründeten Fällen genehmigt werden.

(2) Pfarrerinnen und Pfarrer mit einer allgemeinen kirchlichen Stelle oder einem allgemeinen kirchlichen Auftrag oder in einem kirchenleitenden Amt haben ihre Wohnung so zu nehmen, dass sie in der ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihres Dienstes nicht beeinträchtigt werden. Sie können angewiesen werden, eine Dienstwohnung zu beziehen.

(3) Pfarrerinnen und Pfarrer, die eine Dienstwohnung bewohnen, dürfen Teile der Dienstwohnung nur mit Genehmigung an Dritte überlassen. Die Ausübung eines Gewerbes oder eines anderen Berufes in der Dienstwohnung bedarf, auch für die mit ihnen in häuslicher Gemeinschaft lebenden Personen, einer Genehmigung.

(4) Wird das Pfarrdienstverhältnis beendet, so ist die Dienstwohnung in angemessener Frist zu räumen. Dies gilt bei Veränderungen des Pfarrdienstverhältnisses sinngemäß.

§ 39 Ehe und Familie

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer sind auch in ihrer Lebensführung im familiären Zusammenleben und in ihrer Ehe an die Verpflichtungen aus der Ordination (§ 3 Absatz 2) gebunden. Hierfür sind Verbindlichkeit, Verlässlichkeit und gegenseitige Verantwortung maßgebend.

(2) Pfarrerinnen und Pfarrer sollen sich bewusst sein, dass die Entscheidung für eine Ehepartnerin oder einen Ehepartner Auswirkungen auf ihren Dienst haben kann. Ehepartnerinnen und Ehepartner sollen evangelisch sein. Sie müssen einer christlichen Kirche angehören; im Einzelfall kann eine Ausnahme zugelassen werden, wenn zu erwarten ist, dass die Wahrnehmung des Dienstes nicht beeinträchtigt wird.

(3) Pfarrerinnen und Pfarrer haben eine beabsichtigte Änderung ihres Personenstandes, eine kirchliche Trauung und andere wesentliche Änderungen in ihren persönlichen Lebensverhältnissen alsbald anzuzeigen. Sie haben die Auskünfte zu erteilen und die Unterlagen vorzulegen, die erforderlich sind, um die Auswirkungen auf den Dienst beurteilen zu können.

§ 40 Verwaltungsarbeit

Pfarrerinnen und Pfarrer haben die ihnen obliegenden Aufgaben in der Verwaltung, der pfarramtlichen Geschäftsführung, der Kirchenbuchführung und in Vermögens- und Geldangelegenheiten sorgfältig zu erfüllen.

§ 41 Pflichten bei Beendigung eines Auftrages

Pfarrerinnen und Pfarrer haben bei Beendigung eines Auftrages oder einer sonstigen ihnen übertragenen Aufgabe, sowie bei Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses, die in ihrem Besitz befindlichen amtlichen Schriftstücke und Gegenstände jeder Art, insbesondere sämtliche Aufzeichnungen über dienstliche Vorgänge, auch soweit es sich um Wiedergaben handelt, sowie Kirchensiegel, Kirchenbücher, Kirchenakten, Kassenbücher und Vermögenswerte zu übergeben und über eine ihnen anvertraute Vermögensverwaltung Rechenschaft abzulegen. Die Pflicht zur Herausgabe gilt auch für ihre Hinterbliebenen und Erben.

§ 42 Fernbleiben vom Dienst, Verletzung der Pflicht zur Erreichbarkeit

Nehmen Pfarrerinnen und Pfarrer schuldhaft ihren Dienst nicht wahr oder verletzen sie schuldhaft ihre

Pflicht, erreichbar zu sein, so verlieren sie für die Dauer des Fernbleibens vom Dienst den Anspruch auf Dienstbezüge. Der Verlust der Dienstbezüge ist festzustellen und der Pfarrerin und dem Pfarrer mitzuteilen. Die Möglichkeit, ein Disziplinarverfahren einzuleiten, bleibt unberührt.

§ 43 Mitteilungen in Strafsachen

Pfarrerinnen und Pfarrer sind zur Mitteilung verpflichtet, wenn in einem strafrechtlichen Verfahren Anklage gegen sie erhoben oder Strafbefehl erlassen wird. Sie haben das Ergebnis eines solchen Verfahrens anzuzeigen und die strafgerichtliche Entscheidung vorzulegen.

§ 44 Amtspflichtverletzung

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer verletzen ihre Amtspflicht, wenn sie in ihrer Amts- oder Lebensführung innerhalb oder außerhalb des Dienstes schuldhaft gegen ihnen obliegende Pflichten verstoßen.

(2) Die Rechtsfolgen der Amtspflichtverletzung und das Verfahren ihrer Feststellung richten sich nach dem Disziplinarrecht.

§ 45 Lehrpflichtverletzung

(1) Nach Maßgabe des Rechts der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse findet im Falle einer Beanstandung der Lehre ein besonderes Verfahren statt. Verfahren und Rechtsfolgen werden durch Kirchengesetz geregelt.

(2) Ordinierte in einem Dienstverhältnis zur Evangelischen Kirche in Deutschland unterstehen der Lehraufsicht der Kirche, die sie beurlaubt hat, hilfsweise der Kirche, in der sie ordiniert wurden.

§ 46 Schadensersatz

(1) Verletzen Pfarrerinnen und Pfarrer vorsätzlich oder grob fahrlässig ihnen obliegende Pflichten, so haben sie dem Dienstherrn den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen. Dasselbe gilt, wenn der Dienstherr einem Anderen Schadensersatz zu leisten hat, weil eine Pfarrerin oder ein Pfarrer die Amtspflicht verletzt hat.

(2) Haben mehrere Pfarrerinnen oder Pfarrer den Schaden gemeinsam verursacht, so haften sie gesamtschuldnerisch.

(3) Leistet die Pfarrerin oder der Pfarrer dem Dienstherrn Ersatz und hat dieser einen Ersatzanspruch gegen einen Dritten, so ist dieser Anspruch an die Pfarrerin oder den Pfarrer abzutreten.

(4) Hat der Dienstherr Dritten Schadensersatz geleistet, gilt als Zeitpunkt, zu dem der Dienstherr Kenntnis im Sinne der Verjährungsvorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches erlangt, der Zeitpunkt, zu dem der Ersatzanspruch gegenüber Dritten vom Dienstherrn anerkannt oder dem Dienstherrn gegenüber rechtskräftig festgestellt wird.

Kapitel 3 Rechte

§ 47 Recht auf Fürsorge

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer haben ein Recht auf Fürsorge für sich und ihre Familie. Sie sind gegen Behinderungen ihres Dienstes und ungerechtfertigte Angriffe auf ihre Person in Schutz zu nehmen.

(2) Geschlecht, Abstammung, Rasse oder ethnische Herkunft dürfen sich bei dem beruflichen Fortkommen nicht nachteilig auswirken.

§ 48 Seelsorge

Pfarrerinnen und Pfarrer haben Anspruch auf seelsorgliche Begleitung.

§ 49 Unterhalt

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer haben Anspruch auf angemessenen Unterhalt für sich und ihre Familie, insbesondere durch Gewährung von Besoldung und Versorgung sowie von Beihilfen in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen. Das Nähere sowie die Erstattung von Reise- und Umzugskosten regeln die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse je für ihren Bereich. Die Regelung der Besoldung und Versorgung bedarf eines Kirchengesetzes.

(2) Pfarrerinnen und Pfarrer können, wenn gesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist, Ansprüche auf Dienstbezüge nur insoweit abtreten, als sie der Pfändung unterliegen. Der Dienstherr kann ein Aufrechnungs- und Zurückbehaltungsrecht gegenüber Ansprüchen auf Dienstbezüge nur insoweit geltend machen, als sie pfändbar sind. Diese Einschränkung gilt nicht, soweit ein Anspruch auf Schadensersatz wegen vorsätzlicher unerlaubter Handlung besteht.

§ 50 Abtretung von Schadensersatzansprüchen

(1) Werden Pfarrerinnen oder Pfarrer oder deren Angehörige körperlich verletzt oder getötet, so werden Leistungen, zu denen der Dienstherr während einer auf der Körperverletzung beruhenden Aufhebung der Dienstfähigkeit oder infolge der Körperverletzung oder der Tötung verpflichtet ist, nur gewährt, wenn gesetzliche Ansprüche gegen Dritte auf Schadensersatz wegen der Körperverletzung oder der Tötung bis zur Höhe der Leistung des Dienstherrn Zug um Zug abgetreten werden.

(2) Nach Absatz 1 abgetretene Ansprüche dürfen nicht zum Nachteil der verletzten Person oder ihrer Hinterbliebenen geltend gemacht werden.

§ 51 Schäden bei Ausübung des Dienstes

(1) Sind bei Ausübung des Dienstes, ohne dass ein Dienstunfall eingetreten ist, Kleidungsstücke oder sonstige Gegenstände, die üblicherweise bei Wahrnehmung des Dienstes mitgeführt werden, beschädigt oder zerstört worden oder abhanden gekommen, so kann gegen Abtretung etwaiger Ersatzansprüche Ersatz geleistet werden.

(2) Ersatz wird nicht gewährt, wenn der Schaden durch ein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verhalten der Pfarrerin oder des Pfarrers herbeigeführt worden ist.

§ 52 Dienstfreier Tag

Pfarrerinnen und Pfarrer sollen Gelegenheit haben, ihren Dienst unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange so einzurichten, dass ein Tag in der Woche von dienstlichen Verpflichtungen frei bleibt. Die Pflicht, erreichbar zu sein, bleibt hiervon unberührt, wenn keine Vertretung gewährleistet ist.

§ 53 Erholungs- und Sonderurlaub

(1) Pfarrerinnen und Pfarrern steht jährlich Erholungsurlaub unter Fortgewährung der Dienstbezüge zu.

(2) Pfarrerinnen und Pfarrern kann aus wichtigen Gründen Sonderurlaub gewährt werden.

(3) Zur Mitarbeit in kirchlichen Organen benötigen Pfarrerinnen und Pfarrer keinen Urlaub. Hat die Mitarbeit zur Folge, dass sie ihre Pflicht, erreichbar zu sein, oder eine andere Dienstpflicht nicht wahrnehmen können, so haben sie dies vorher anzuzeigen.

(4) Das Nähere einschließlich möglicher weiterer Gremien im Sinne des Absatzes 3 regeln die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse je für ihren Bereich durch Rechtsverordnung.

§ 54 Mutterschutz, Elternzeit, Arbeitsschutz, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

(1) Die allgemeinen Vorschriften über Mutterschutz, Elternzeit, Arbeitsschutz, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen sind anzuwenden, soweit diese unmittelbar gelten. Im Übrigen gelten die Regelungen für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte entsprechend, soweit sie nicht der Wahrnehmung gottesdienstlicher Aufgaben entgegenstehen und soweit nicht die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse je für ihren Bereich andere Regelungen treffen.

(2) Wird während der Elternzeit kein Dienst oder Dienst mit weniger als der Hälfte eines vollen Dienstumfangs ausgeübt, so tritt ein Verlust der Stelle nicht ein, sofern diese Formen der Elternzeit insgesamt längstens für 18 Monate in Anspruch genommen werden. Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich eine längere Frist bestimmen. Im Übrigen gelten § 69 Absatz 3 und 4, die §§ 72 und 73, § 74 Absatz 2 und die §§ 75 und 76 während der Elternzeit entsprechend.

(3) Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit und Pflege von Angehörigen dürfen sich bei der Begründung eines Pfarrdienstverhältnisses und dem beruflichen Fortkommen nicht nachteilig auswirken. Das gilt auch für Behinderung, wenn nicht zwingende sachli-

che Gründe, insbesondere Gründe nach § 9 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4, 6 und 7 vorliegen.

(4) Pfarrerinnen und Pfarrer, die Elternzeit in Anspruch nehmen, erhalten Beihilfe in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen nach den Regelungen des § 75 Absatz 4.

Kapitel 4 Begleitung des Dienstes, Aufsicht

§ 55 Personalentwicklung und Fortbildung

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer sind berechtigt und verpflichtet, die für ihren Dienst erforderliche Kompetenz durch Teilnahme an Maßnahmen der Personalentwicklung und regelmäßige Fortbildung fortzuentwickeln.

(2) Maßnahmen der Personalentwicklung sollen Pfarrerinnen und Pfarrer in ihrem Dienst würdigen und helfen, die für den Dienst erforderlichen Gaben zu entdecken, zu fördern und zu entwickeln. Im Rahmen der Personalentwicklung können insbesondere regelmäßige Gespräche nach einer festen Ordnung durchgeführt und verbindliche Vereinbarungen über Ziele der Arbeit und über Maßnahmen der Personalentwicklung getroffen werden.

(3) Maßnahmen der Fortbildung sollen helfen, die für den Dienst erforderlichen Kenntnisse, Einsichten und Fertigkeiten fortzuentwickeln. Maßnahmen der Fortbildung sind insbesondere die theologische Arbeit im Pfarrkonvent, die Teilnahme an Fortbildungsangeboten und das Selbststudium.

§ 56 Beurteilungen

Pfarrerinnen und Pfarrer können nach Maßgabe des Rechts der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse beurteilt werden.

§ 57 Visitation

Pfarrerinnen und Pfarrer sind nach Maßgabe des Rechts der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse berechtigt und verpflichtet, sich zusammen mit der Gemeinde oder Einrichtung, in der sie Dienst tun, visitieren zu lassen und an der Visitation mitzuwirken.

§ 58 Dienstaufsicht

(1) Die Dienstaufsicht soll sicherstellen, dass Pfarrerinnen und Pfarrer ihre Pflichten ordnungsgemäß erfüllen. Sie umfasst auch die Aufgabe, Pfarrerinnen und Pfarrer in ihrem Dienst zu unterstützen und Konflikte rechtzeitig durch geeignete Maßnahmen im Sinne des § 26 Absatz 5 zu begegnen.

(2) Die mit der Dienstaufsicht Beauftragten können dienstliche Anordnungen treffen. Diese sind für die Pfarrerinnen und Pfarrer bindend.

(3) Wer die Dienstaufsicht ausübt, hat darauf zu achten, dass das Handeln im Rahmen der Dienstaufsicht von der Seelsorge an Pfarrerinnen und Pfarrern unterschieden wird.

§ 59 Ersatzvornahme

Vernachlässigen Pfarrerinnen oder Pfarrer ihre Dienstpflichten, so kann nach erfolgloser Mahnung und Fristsetzung die ersatzweise Erledigung rückständiger Arbeiten veranlasst werden. Bei Verschulden können ihnen die Kosten auferlegt werden.

§ 60 Vorläufige Untersagung der Dienstausbübung

(1) Pfarrerinnen und Pfarrern kann die Ausübung des Dienstes aus wichtigen dienstlichen Interessen ganz oder teilweise untersagt werden. Das Verbot erlischt, wenn nicht bis zum Ablauf von drei Monaten gegen die Pfarrerin oder den Pfarrer ein Disziplinarverfahren oder ein auf Rücknahme der Berufung, auf Veränderung des Pfarrdienstverhältnisses oder auf Entlassung gerichtetes Verfahren eingeleitet worden ist.

(2) Die Möglichkeit, aufgrund anderer kirchengesetzlicher Vorschriften die Ausübung des Dienstes zu untersagen, bleibt unberührt.

Kapitel 5 Personalakten

§ 61 Personalaktenführung

(1) Für jede Pfarrerin und jeden Pfarrer ist eine Personalakte zu führen. Sie ist vertraulich zu behandeln und vor unbefugter Einsicht zu schützen.

(2) Zur Personalakte gehören alle Unterlagen, die die Pfarrerin oder den Pfarrer betreffen, soweit sie mit dem Pfarrdienstverhältnis in einem unmittelbaren inneren Zusammenhang stehen; hierzu gehören auch in Dateien gespeicherte, personenbezogene Daten (Personalaktendaten). Unterlagen, die besonderen, von der Person und dem Pfarrdienstverhältnis sachlich zu trennenden Zwecken dienen, insbesondere Prüfungsakten, sind nicht Bestandteil der Personalakten. Wird die Personalakte in Grund- und Teilakten gegliedert, so ist in die Grundakte ein vollständiges Verzeichnis aller Teilakten aufzunehmen. Ist die Führung von Nebenakten erforderlich, ist auch dies in der Grundakte zu vermerken.

(3) Personalaktendaten dürfen nur für Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft verwendet werden. Soweit in diesem Kirchengesetz nicht etwas anderes bestimmt ist, richten sich Verarbeitung und Nutzung sowie Übermittlung der Personalaktendaten nach dem Kirchengesetz über den Datenschutz in der Evangelischen Kirche in Deutschland in der jeweils geltenden Fassung.

(4) Pfarrerinnen und Pfarrer sind zu Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor deren Aufnahme in die Personalakte zu hören; ihre Äußerungen sind zur Personalakte zu nehmen. Anonyme Schreiben dürfen nicht in die Personalakte aufgenommen werden.

(5) Unterlagen über Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen sind, falls sie

1. sich als unbegründet oder falsch erwiesen haben, mit Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers

unverzüglich aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten,

2. für die Pfarrerin oder den Pfarrer ungünstig sind oder ihr oder ihm nachteilig werden können, auf eigenen Antrag nach drei Jahren zu entfernen und zu vernichten; dies gilt nicht für dienstliche Beurteilungen.

Die Frist nach Satz 1 Nummer 2 wird durch neue Sachverhalte im Sinne dieser Vorschrift oder durch die Einleitung eines Straf-, Disziplinar- oder Lehrbeurteilungsverfahrens unterbrochen. Stellt sich der neue Vorwurf als unbegründet oder falsch heraus, gilt die Frist als nicht unterbrochen.

(6) Mitteilungen in Strafsachen, soweit sie nicht Bestandteil einer Disziplinarakte sind, sowie Auskünfte aus dem Bundeszentralregister sind mit Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers nach drei Jahren zu entfernen und zu vernichten. Absatz 5 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

§ 62 Einsichts- und Auskunftsrecht

(1) Pfarrern und Pfarrer haben, auch nach Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses, ein Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte. Dies gilt ebenso für die von ihnen beauftragten Angehörigen. Ihren Bevollmächtigten ist Einsicht zu gewähren, soweit dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Dies gilt auch für Hinterbliebene, Erben und Erben, wenn ein berechtigtes Interesse glaubhaft gemacht wird, und für deren Bevollmächtigte.

(2) Pfarrern und Pfarrer haben ein Recht auf Einsicht auch in andere Schriftstücke, die personenbezogene Daten über sie enthalten und für ihr Pfarrdienstverhältnis verarbeitet oder genutzt werden, soweit kirchengesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist. Die Einsichtnahme ist unzulässig, wenn die Daten der Pfarrern und Pfarrer mit Daten Dritter oder mit Daten, die nicht personenbezogen sind und deren Kenntnis die Wahrnehmung des kirchlichen Auftrages gefährden könnte, derart verbunden sind, dass ihre Trennung nicht oder nur mit unverhältnismäßig großem Aufwand möglich ist. In diesem Fall ist den Pfarrern und Pfarrern Auskunft zu erteilen. Das Recht auf Einsicht in die Ausbildungs- und Prüfungsakten regeln die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse je für ihren Bereich.

(3) Die personalaktenführende Stelle bestimmt, wo die Einsicht gewährt wird. Soweit dienstliche Interessen nicht entgegenstehen, können auf Kosten der Pfarrerin oder des Pfarrers Kopien gefertigt werden.

(4) Das Recht auf Auskunft steht dem Recht auf Einsicht gleich; insoweit gelten die Absätze 1 bis 3 entsprechend.

(5) Kenntnisse, die durch Akteneinsicht erlangt sind, unterliegen der Amtsverschwiegenheit nach § 31.

(6) Die Einsicht in Ermittlungsakten eines Disziplinarverfahrens und die Unterrichtung über die Erhe-

bung und Speicherung personenbezogener Daten für diese Akten regelt das Disziplinarrecht.

Kapitel 6 Nebentätigkeit

§ 63 Nebentätigkeit, Grundsatz

Pfarrern und Pfarrer dürfen eine Nebentätigkeit (Nebenamt, Nebenbeschäftigung oder ein öffentliches oder kirchliches Ehrenamt) nur übernehmen, wenn dies mit ihrem Amt und mit der sorgfältigen Erfüllung ihrer Dienstpflichten vereinbar ist und kirchliche Interessen nicht entgegenstehen.

§ 64 Angeordnete Nebentätigkeiten

(1) Pfarrern und Pfarrer sind verpflichtet, nach Maßgabe des für sie geltenden Rechts der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse auf Verlangen der zuständigen oder vorgesetzten aufsichtführenden Personen oder Stellen eine Nebentätigkeit im kirchlichen Interesse auch ohne Vergütung zu übernehmen, soweit sie die erforderliche Eignung dafür besitzen und ihnen die Übernahme zugemutet werden kann.

(2) Mit dem Beginn des Ruhestandes oder des Wartestandes oder mit der Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses endet eine Nebentätigkeit nach Absatz 1, wenn im Einzelfall nicht etwas anderes bestimmt wird.

(3) Pfarrern und Pfarrer, die aus einer auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung übernommenen Tätigkeit in einem Leitungs- oder Aufsichtsorgan einer juristischen Person haftbar gemacht werden, haben Anspruch auf Ersatz eines ihnen entstandenen Schadens. Ist der Schaden vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt worden, so besteht ein Ersatzanspruch nur dann, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer auf Verlangen einer Person oder einer Stelle gehandelt hat, die die Dienstaufsicht ausübt.

§ 65 Genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten

(1) Die Übernahme einer Nebentätigkeit bedarf der Genehmigung. Die Genehmigung kann bedingt, befristet, widerruflich oder mit Auflagen erteilt werden. Jede wesentliche Änderung der Nebentätigkeit ist unverzüglich anzuzeigen.

(2) Die Genehmigung ist zu versagen oder zu widerrufen, wenn die Voraussetzungen des § 63 nicht oder nicht mehr vorliegen. Ein Versagungs- oder Widerrufsgrund liegt insbesondere vor, wenn zu besorgen ist, dass die Nebentätigkeit geeignet ist,

1. nach Art und Umfang die Pfarrerin oder den Pfarrer so stark in Anspruch zu nehmen, dass die sorgfältige Erfüllung der Dienstpflichten behindert werden kann,
2. die Pfarrerin oder den Pfarrer in einen Widerstreit mit den Dienstpflichten zu bringen,
3. das Ansehen der Kirche oder des Amtes zu beeinträchtigen.

§ 66 Genehmigungsfreie Nebentätigkeiten

(1) Keiner Genehmigung und keiner Anzeige bedürfen folgende Nebentätigkeiten:

1. die unentgeltliche Vormundschaft, Betreuung oder Pflegschaft bei Angehörigen,
2. eine Testamentsvollstreckung nach dem Tod von Angehörigen,
3. die Verwaltung eigenen oder der Nutznießung der Pfarrerin oder des Pfarrers unterliegenden Vermögens,
4. die Tätigkeit in Pfarrvereinen oder anderen Berufsverbänden,
5. die Übernahme von Ehrenämtern,
6. eine nur gelegentlich ausgeübte schriftstellerische, wissenschaftliche, künstlerische oder Vortragstätigkeit,
7. eine nur gelegentlich ausgeübte selbständige Gutachterstätigkeit.

(2) Keiner Genehmigung, aber einer Anzeige bedürfen Nebentätigkeiten nach Absatz 1 Nummer 6 und 7, wenn sie nicht nur gelegentlich ausgeübt werden.

(3) Aus begründetem Anlass kann verlangt werden, dass die Pfarrerin oder der Pfarrer über eine Nebentätigkeit nach Absatz 1 oder 2, insbesondere über deren Art und Umfang, schriftlich Auskunft erteilt.

(4) Die Übernahme oder Fortführung einer Nebentätigkeit nach Absatz 1 und 2 ist zu untersagen, wenn ein Versagungsgrund nach § 65 Absatz 2 gegeben ist. Sofern es zur sachgerechten und sorgfältigen Erfüllung der Dienstpflichten erforderlich ist, kann die Nebentätigkeit auch bedingt, befristet, widerruflich oder unter Auflagen gestattet werden. Die Ausübung eines kirchlichen Ehrenamtes darf nicht aus Gründen der kirchenpolitischen Einflussnahme untersagt werden.

§ 67 Rechtsverordnung über Nebentätigkeiten

Die zur Ausführung der §§ 63 bis 66 notwendigen Regelungen können die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse je für ihren Bereich durch Rechtsverordnung treffen. In der Rechtsverordnung kann insbesondere bestimmt werden,

1. ob und inwieweit Pfarrerinnen und Pfarrer mit Bezügen verpflichtet sind, die Vergütungen aus Nebentätigkeiten ganz oder teilweise abzuführen;
2. dass Pfarrerinnen und Pfarrer unverzüglich nach Ablauf eines jeden Kalenderjahres eine Abrechnung über die Vergütungen und geldwerten Vorteile aus Nebentätigkeiten vorzulegen haben;
3. unter welchen Voraussetzungen Pfarrerinnen und Pfarrer zur Ausübung von Nebentätigkeiten für dienstliche Zwecke bestimmte Einrichtungen, Personal oder Material in Anspruch nehmen dürfen und in welcher Höhe ein Entgelt hierfür zu entrichten ist.

Teil 6 Veränderungen des Pfarrdienstverhältnisses Kapitel 1 Beurlaubung und Teildienst

§ 68 Beurlaubung und Teildienst

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer können nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen auf ihren Antrag ohne Besoldung von der Pflicht zur Dienstleistung ganz freigestellt werden (Beurlaubung).

(2) Der Dienstumfang kann auf Antrag der Pfarrerin oder des Pfarrers nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen bei entsprechender Kürzung der Besoldung bis zur Hälfte des Umfanges eines uneingeschränkten Dienstes ermäßigt werden (Teildienst).

(3) Nach Maßgabe der Stellenplanung der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen kann der Dienstumfang auf Antrag der Pfarrerin oder des Pfarrers im kirchlichen Interesse für begrenzte Zeit unter das nach Absatz 2 zulässige Mindestmaß ermäßigt werden (unterhältiger Teildienst).

§ 69 Beurlaubung und Teildienst aus familiären Gründen

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer sind, soweit besondere kirchliche oder dienstliche Interessen nicht entgegenstehen, auf Antrag zu beurlauben, wenn sie

1. mindestens ein Kind unter achtzehn Jahren oder
2. nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige sonstige Angehörige

tatsächlich betreuen oder pflegen. Unter denselben Voraussetzungen ist Teildienst zu bewilligen.

(2) Die Beurlaubung nach Absatz 1 darf, auch wenn sie mehrfach gewährt wird, auch in Verbindung mit einer Beurlaubung nach § 71 und unterhältigem Teildienst die Dauer von fünfzehn Jahren nicht überschreiten.

(3) Auf Antrag der Pfarrerin oder des Pfarrers soll die Beurlaubung widerrufen oder der Teildienst geändert werden, wenn die Beurlaubung oder der Teildienst im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Soweit zwingende kirchliche oder dienstliche Interessen dies erfordern, kann nachträglich die Dauer der Beurlaubung oder des Teildienstes beschränkt oder der Umfang des zu leistenden Teildienstes erhöht werden.

(4) Während einer Beurlaubung nach Absatz 1 sollen die Verbindung zum Dienst und der berufliche Wiedereinstieg durch geeignete Maßnahmen erleichtert werden.

§ 70 Beurlaubung im kirchlichen Interesse

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer können auf Antrag im kirchlichen Interesse beurlaubt werden.

(2) Die Zeit der Beurlaubung kann nach Maßgabe des jeweils anwendbaren Versorgungsrechts als ruhegehaltfähige Dienstzeit angerechnet werden, sofern die

Beurlaubung im Interesse des Dienstherrn liegt. Im Falle eines besonderen Interesses des Dienstherrn an der Beurlaubung kann die Besoldung belassen werden.

(3) Die Beurlaubung soll auf Antrag widerrufen werden, wenn sie der Pfarrerin oder dem Pfarrer nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Sie kann von Amts wegen aus kirchlichen oder dienstlichen Interessen beendet werden.

§ 71 Beurlaubung und Teildienst aus anderen Gründen

- (1) Pfarrerrinnen und Pfarrer können auf Antrag
1. bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren oder
 2. für einen Zeitraum, der sich bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken muss

beurlaubt werden, soweit kirchliche oder dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Die Beurlaubung darf, auch in Verbindung mit einer Beurlaubung nach § 69 und unterhältigem Teildienst die Dauer von fünfzehn Jahren nicht überschreiten.

(2) Pfarrerrinnen und Pfarrern kann auf Antrag Teildienst bewilligt werden, soweit kirchliche oder dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Soweit zwingende kirchliche oder dienstliche Interessen dies erfordern, kann nachträglich die Dauer der Beurlaubung oder des Teildienstes beschränkt oder der Umfang des zu leistenden Teildienstes erhöht werden.

(3) Auf Antrag der Pfarrerin oder des Pfarrers soll die Beurlaubung widerrufen oder der Teildienst geändert werden, wenn die Beurlaubung oder der Teildienst im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(4) Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können durch Kirchengesetz je für ihren Bereich Regelungen über den Altersteildienst und über eine Sabbatzeit treffen.

§ 72 Informationspflicht und Benachteiligungsverbot

(1) Wird eine Beurlaubung oder ein Teildienst beantragt, so sind die Pfarrerrinnen und Pfarrer schriftlich auf die sich daraus ergebenden Rechtsfolgen hinzuweisen.

(2) Beurlaubung aus familiären Gründen und Teildienst dürfen sich bei dem beruflichen Fortkommen nicht nachteilig auswirken, wenn nicht zwingende sachliche Gründe vorliegen.

§ 73 Erwerbstätigkeit und Nebentätigkeit während einer Beurlaubung oder eines Teildienstes

(1) Während einer Beurlaubung oder eines Teildienstes dürfen nur solche Nebentätigkeiten ausgeübt werden, die dem Zweck der Beurlaubung oder des Teildienstes nicht zuwiderlaufen.

(2) Abweichend von den §§ 63 bis 67 bedürfen Nebentätigkeiten keiner Genehmigung; Erwerbstätigkeiten im Umfang von mindestens der Hälfte eines uneingeschränkten Dienstes sind genehmigungspflichtig.

§ 74 Verfahren

(1) Beurlaubung und Teildienst beginnen, wenn kein anderer Zeitpunkt festgesetzt wird, mit dem Ablauf des Monats, in dem der Pfarrerin oder dem Pfarrer die Verfügung bekannt gegeben wird. Bei Pfarrerrinnen und Pfarrern im Schul- und Hochschuldienst sollen der Beginn und das Ende einer Beurlaubung und eines Teildienstes oder eine Änderung derselben jeweils auf den Beginn und das Ende eines Schulhalbjahres oder eines Semesters festgesetzt werden.

(2) Ein Antrag auf Verlängerung einer Beurlaubung oder eines Teildienstes soll spätestens drei Monate vor Ablauf des Bewilligungszeitraumes gestellt werden.

§ 75 Allgemeine Rechtsfolgen der Beurlaubung

(1) Mit dem Beginn einer Beurlaubung verlieren die Pfarrerrinnen und Pfarrer ihre Stelle oder ihren Auftrag im Sinne des § 25 und die damit verbundenen oder persönlich übertragenen Aufgaben. Bei kurzfristigen Beurlaubungen können Stelle oder Auftrag belassen werden. Die mit der Stelle verbundenen oder persönlich übertragenen Aufgaben können im Einzelfall ganz oder teilweise belassen werden. Die Rechte und Pflichten aus dem Pfarrdienstverhältnis, insbesondere Lebensführungs- und Verschwiegenheitspflichten, bleiben bestehen, soweit die Beurlaubung dem nicht entgegensteht. Alle Anwartschaften, die im Zeitpunkt der Beurlaubung erworben waren, bleiben gewahrt. Die besoldungs- und versorgungsrechtlichen Vorschriften über die Berücksichtigung von Zeiten einer Beurlaubung ohne Besoldung bleiben unberührt.

(2) Mit der Beurlaubung ruhen die Rechte aus der Ordination im Sinne des § 5 Absatz 5 Satz 2, sofern nicht etwas anderes bestimmt wird.

(3) Während einer Beurlaubung unterstehen Pfarrerrinnen und Pfarrer der Lehr- und Disziplinaraufsicht der Kirche, die sie beurlaubt hat; sie sollen an Fortbildungsveranstaltungen und Maßnahmen der Personalentwicklung im Sinne des § 55 teilnehmen.

(4) Während der Zeit der Beurlaubung aus familiären Gründen (§ 69) besteht Anspruch auf Beihilfe in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen in entsprechender Anwendung der Beihilferegelungen für Pfarrerrinnen und Pfarrer mit Anspruch auf Besoldung. Dies gilt nicht, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer

1. berücksichtigungsfähiger Angehöriger einer beihilfeberechtigten Person wird oder
2. nach den Bestimmungen des Fünften Buches Sozialgesetzbuch über die Familienversicherung krankenversichert ist oder
3. einen Anspruch auf zusätzliche Leistungen bei Pflegezeit als Zuschuss zur Kranken- und Pflegezeit

versicherung nach dem Elften Buch Sozialgesetzbuch hat.

Im Falle einer Beurlaubung nach § 70 Absatz 2 kann ein Anspruch auf Beihilfe in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen in entsprechender Anwendung der Beihilferegelungen für Pfarrerinnen und Pfarrer mit Anspruch auf Besoldung gewährt werden. Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich von den Bestimmungen dieses Absatzes abweichende oder ergänzende Regelungen treffen.

§ 76 Beendigung der Beurlaubung und des Teildienstes

(1) Die Beurlaubung endet mit Ablauf der festgelegten Dauer oder ihrem Widerruf.

(2) Die Pfarrerin oder der Pfarrer ist verpflichtet, sich rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung oder eines Teildienstes um eine Stelle zu bewerben. Führt die Bewerbung vor dem Ende der Beurlaubung oder des Teildienstes nicht zum Erfolg, so soll unter Berücksichtigung des jeweiligen Stellenbesetzungsrechts von Amts wegen eine Stelle oder ein Auftrag im Sinne des § 25 übertragen werden.

(3) Steht nach Ablauf einer Beurlaubung weder eine Stelle noch ein Auftrag zur Verfügung, so wird die Pfarrerin oder der Pfarrer in den Wartestand versetzt. Mit Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers kann anstelle einer Versetzung in den Wartestand die Beurlaubung um die Zeit bis zur Übertragung einer Stelle oder eines Auftrages verlängert werden.

Kapitel 2 Abordnung, Zuweisung, Versetzung, Umwandlung und Wartestand

§ 77 Abordnung

(1) Eine Abordnung ist die vorübergehende Übertragung einer der Ausbildung der Pfarrerin oder des Pfarrers entsprechenden Tätigkeit bei einer anderen Dienststelle desselben oder eines anderen Dienstherrn unter Beibehaltung der bisherigen Stelle oder des bisherigen Auftrages im Sinne des § 25. Die Abordnung erfolgt im dienstlichen Interesse. Sie kann ganz oder teilweise erfolgen.

(2) Die Abordnung bedarf der Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers, wenn sie

1. bei einer teilweisen Abordnung insgesamt länger als zwölf Monate dauert oder
2. bei einer Abordnung im Ganzen insgesamt länger als sechs Monate dauert oder
3. zu einem anderen Dienstherrn erfolgt.

(3) Die Abordnung zu einem anderen Dienstherrn wird von dem abgebenden im Einverständnis mit dem aufnehmenden Dienstherrn verfügt. Das Einverständnis ist schriftlich zu erklären.

(4) Für die abgeordneten Pfarrerinnen und Pfarrer sind die für den Bereich des aufnehmenden Dienstherrn geltenden Vorschriften über die Rechte und Pflichten der Pfarrerinnen und Pfarrer entsprechend

anzuwenden mit Ausnahme der Regelungen über die Amtsbezeichnung (§ 29), die Zahlung von Bezügen, von Beihilfen in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen und von Versorgung (§ 49 Absatz 1).

§ 78 Zuweisung

(1) Eine Zuweisung ist die befristete oder unbefristete Übertragung einer der Ausbildung der Pfarrerin oder des Pfarrers entsprechenden Tätigkeit bei einer Einrichtung oder einem Dienstherrn außerhalb des Geltungsbereichs dieses Kirchengesetzes. Die Zuweisung kann ganz oder teilweise erfolgen. Die Rechtsstellung der Pfarrerin oder des Pfarrers bleibt unberührt.

(2) Die Zuweisung erfolgt im kirchlichen Interesse. Sie bedarf der Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers.

(3) Pfarrerinnen und Pfarrern mit einer Stelle oder einem Auftrag im Sinne des § 25 in einer Einrichtung, die ganz oder teilweise in eine privatrechtlich organisierte Einrichtung der Kirche oder der Diakonie umgebildet wird, kann auch ohne ihre Zustimmung im kirchlichen Interesse eine ihrer Ausbildung entsprechende Tätigkeit bei dieser Einrichtung zugewiesen werden.

(4) Die Zuweisung endet mit Ablauf der festgelegten Dauer. Sie kann im dienstlichen oder kirchlichen Interesse beendet werden.

(5) Bei einer Zuweisung von insgesamt nicht mehr als einem Jahr tritt ein Verlust der Stelle nur mit Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers ein. Im Übrigen gilt § 76 entsprechend.

§ 79 Versetzung

(1) Versetzung ist die Übertragung einer anderen Stelle oder eines anderen Auftrages im Sinne des § 25 unter Verlust der bisherigen Stelle oder des bisherigen Auftrages.

(2) Pfarrerinnen und Pfarrer können um der Unabhängigkeit der Verkündigung willen nur versetzt werden, wenn sie sich um die andere Verwendung bewerben oder der Versetzung zustimmen oder wenn ein besonderes kirchliches Interesse an der Versetzung besteht. Ein besonderes kirchliches Interesse liegt insbesondere vor, wenn

1. die befristete Übertragung einer Stelle oder eines Auftrages im Sinne des § 25 endet,
2. die Wahrnehmung eines Aufsichtsamtes endet, das mit der bisherigen Stelle oder dem bisherigen Auftrag im Sinne des § 25 verbunden ist,
3. aufgrund verbindlich beschlossener Stellenplanung ihre Stelle aufgehoben wird, unbesetzt sein oder einen anderen Dienstumfang erhalten soll, oder wenn ihr Dienstbereich neu geordnet wird,
4. es zur Sicherung einer ordnungsgemäßen Gesamtbesetzung der Stellen im Bereich ihres Dienstherrn notwendig ist,
5. in ihrer bisherigen Stelle oder ihrem bisherigen Auftrag eine nachhaltige Störung in der Wahrneh-

mung des Dienstes gemäß § 80 Absatz 1 und 2 festgestellt wird,

6. sie wegen ihres Gesundheitszustandes in der Ausübung ihres bisherigen Dienstes wesentlich beeinträchtigt sind.

(3) Pfarrerinnen und Pfarrer mit einer allgemeinen kirchlichen Stelle oder einem allgemeinen kirchlichen Auftrag im Sinne des § 25 sowie Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer (§ 27), die keine Stelle innehaben, können über die in Absatz 2 genannten Gründe hinaus ohne ihre Zustimmung in eine andere Stelle oder einen anderen Auftrag versetzt werden, wenn dafür ein kirchliches Interesse besteht.

(4) Sieht das Recht der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen oder gliedkirchlichen Zusammenschlüsse vor, dass zwei Pfarrerinnen oder Pfarrern, deren Dienstumfang jeweils eingeschränkt ist, gemeinsam eine Stelle übertragen werden kann, so kann, wenn das Pfarrdienstverhältnis einer beteiligten Person verändert wird oder endet, auch die andere beteiligte Person versetzt werden. Die §§ 83 bis 85 sind anwendbar.

(5) Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können durch Kirchengesetz je für ihren Bereich von den Regelungen des Absatzes 2 Satz 2 Nummer 3 und 4 und des Absatzes 4 abweichen.

§ 80 Versetzungsvoraussetzungen und -verfahren

(1) Eine nachhaltige Störung in der Wahrnehmung des Dienstes im Sinne des § 79 Absatz 2 Satz 2 Nummer 5 liegt vor, wenn die Erfüllung der dienstlichen oder der gemeindlichen Aufgaben nicht mehr gewährleistet ist. Das ist insbesondere der Fall, wenn das Verhältnis zwischen der Pfarrerin oder dem Pfarrer und nicht unbeträchtlichen Teilen der Gemeinde zerrüttet ist oder das Vertrauensverhältnis zwischen der Pfarrerin oder dem Pfarrer und dem Vertretungsorgan der Gemeinde zerstört ist und nicht erkennbar ist, dass das Vertretungsorgan rechtsmissbräuchlich handelt. Die Gründe für die nachhaltige Störung müssen nicht im Verhalten oder in der Person der Pfarrerin oder des Pfarrers liegen.

(2) Zur Feststellung der Voraussetzungen des Absatzes 1 werden die erforderlichen Erhebungen durchgeführt. Der Beginn der Erhebungen wird der Pfarrerin oder dem Pfarrer mitgeteilt. Sofern nicht ausnahmsweise etwas anderes angeordnet wird, nehmen Pfarrerinnen und Pfarrer für die Dauer der Erhebungen den Dienst in der ihnen übertragenen Stelle oder in dem ihnen übertragenen Auftrag nicht wahr. Während dieser Zeit soll eine angemessene Aufgabe übertragen werden.

(3) Zur Feststellung der Voraussetzungen des § 79 Absatz 2 Satz 2 Nummer 6 kann eine amts- oder vertrauensärztliche Untersuchung angeordnet werden. § 91 Absatz 3 und 5 gilt entsprechend.

(4) Versetzungen zu einem anderen Dienstherrn bedürfen der Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfar-

rrers. Bei einem Wechsel des Dienstherrn wird die Versetzung von dem abgebenden im Einverständnis mit dem aufnehmenden Dienstherrn verfügt. Das Pfarrdienstverhältnis wird mit dem neuen Dienstherrn fortgesetzt; dieser tritt an die Stelle des bisherigen. Auf die Rechtsstellung der Versetzten sind die im Bereich des neuen Dienstherrn geltenden Vorschriften anzuwenden.

§ 81 Regelmäßiger Stellenwechsel

Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können durch Kirchengesetz ein besonderes Verfahren regeln, nach dem Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer (§ 27), die mindestens zehn Jahre in derselben Gemeinde tätig sind und das 57. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, versetzt werden können.

§ 82 Umwandlung in ein Kirchenbeamtenverhältnis

Das Pfarrdienstverhältnis kann mit Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers in ein Kirchenbeamtenverhältnis umgewandelt werden, wenn ein dienstliches Interesse besteht. In diesem Fall wird das Pfarrdienstverhältnis als Kirchenbeamtenverhältnis fortgesetzt. Die Vorschriften über die Ordination (§§ 3 bis 7) und die daraus folgenden Rechte und Pflichten bleiben unberührt.

§ 83 Versetzung in den Wartestand

(1) Wartestand ist die vorübergehende dienstrechtliche Stellung, in der einer Pfarrerin oder einem Pfarrer, ohne beurlaubt oder in den Ruhestand versetzt zu sein, weder eine Stelle noch ein anderer Auftrag im Sinne des § 25 übertragen ist.

(2) Neben den anderen in diesem Kirchengesetz genannten Fällen werden Pfarrerinnen und Pfarrer in den Wartestand versetzt, wenn eine Versetzung in eine andere Stelle in den Fällen des § 79 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 bis 3 und 5 nicht durchführbar ist. Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können durch Kirchengesetz je für ihren Bereich bestimmen, dass eine Versetzung in den Wartestand nur dann erfolgen darf, wenn weder eine Stelle noch ein Auftrag im Sinne des § 25 Absatz 2 übertragen werden kann.

(3) Anstelle einer Versetzung nach § 79 Absatz 2 Satz 2 kann mit Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers eine Versetzung in den Wartestand erfolgen.

§ 84 Verfahren und Rechtsfolgen der Versetzung in den Wartestand

(1) Die Verfügung über die Versetzung in den Wartestand ist der Pfarrerin oder dem Pfarrer zuzustellen. Sie kann bis zum Beginn des Wartestandes zurückgenommen werden.

(2) Der Wartestand beginnt, wenn nicht in der Verfügung ein anderer Zeitpunkt bestimmt wird, mit dem Ende des Monats, in dem der Pfarrerin oder dem Pfar-

rer die Versetzung in den Wartestand bekannt gegeben wird.

(3) Während des Wartestandes besteht ein Anspruch auf Wartegeld nach Maßgabe der jeweils geltenden kirchengesetzlichen Bestimmungen.

(4) Im Fall des Wartestandes gemäß § 83 Absatz 2 in Verbindung mit § 79 Absatz 2 Satz 2 Nummer 5 können Pfarrerinnen und Pfarrern im kirchlichen Interesse Beschränkungen in der Ausübung von Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung auferlegt werden. Es kann bestimmt werden, dass ihre Bewerbungen der vorherigen Genehmigung einer aufsichtführenden Stelle bedürfen.

§ 85 Verwendung nach Versetzung in den Wartestand

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand sind verpflichtet, sich um eine ihrer Ausbildung entsprechende Stelle oder einen ihrer Ausbildung entsprechenden Auftrag im Sinne des § 25 zu bewerben oder sich eine solche Stelle oder einen solchen Auftrag übertragen zu lassen. Sie können verpflichtet werden, sich in einer anderen Gliedkirche zu bewerben, wenn sie in dieser zur Bewerbung zugelassen worden sind.

(2) Pfarrerinnen und Pfarrern im Wartestand kann jederzeit ein ihrer Ausbildung entsprechender, befristeter Auftrag zur Wahrnehmung dienstlicher Aufgaben erteilt werden (Wartestandsauftrag).

(3) Kommen Pfarrerinnen und Pfarrer trotz Aufforderung ihrer Pflicht zur Bewerbung nach Absatz 1 nicht nach oder nehmen sie ihren Dienst nach Absatz 2 nicht wahr, so verlieren sie für diese Zeit den Anspruch auf Wartegeld und Dienstbezüge. Die Möglichkeit, ein Disziplinarverfahren einzuleiten, bleibt unberührt.

§ 86 Beendigung des Wartestandes

Der Wartestand endet mit

1. der erneuten Übertragung einer Stelle oder eines Auftrages im Sinne des § 25,
2. dem Eintritt oder der Versetzung in den Ruhestand oder
3. der Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses.

Kapitel 3 Ruhestand

§ 87 Eintritt in den Ruhestand

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer treten mit dem Ende des Monats in den Ruhestand, in dem sie die Regelaltersgrenze erreichen. Sie erreichen die Regelaltersgrenze mit Vollendung des 67. Lebensjahres. Pfarrerinnen und Pfarrer im Schul- oder Hochschuldienst treten mit Ablauf des Schulhalbjahres oder des Semesters in den Ruhestand, in dem sie die Regelaltersgrenze erreichen.

(2) Pfarrerinnen und Pfarrer, die vor dem 1. Januar 1947 geboren sind, erreichen die Regelaltersgrenze mit Vollendung des 65. Lebensjahres. Für Pfarrerinnen und Pfarrer, die nach dem 31. Dezember 1946 ge-

boren sind, wird diese Regelaltersgrenze wie folgt angehoben:

Geburtsjahr	Anhebung um Monate	Altersgrenze	
		Jahr	Monat
1947	1	65	1
1948	2	65	2
1949	3	65	3
1950	4	65	4
1951	5	65	5
1952	6	65	6
1953	7	65	7
1954	8	65	8
1955	9	65	9
1956	10	65	10
1957	11	65	11
1958	12	66	0
1959	14	66	2
1960	16	66	4
1961	18	66	6
1962	20	66	8
1963	22	66	10

(3) Die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich durch Kirchengesetz eine abweichende Regelaltersgrenze festsetzen.

(4) Wenn es im dienstlichen Interesse liegt, kann der Eintritt in den Ruhestand mit Zustimmung der Pfarrerin oder des Pfarrers um bis zu drei Jahren hinausgeschoben werden. Bei Pfarrerinnen und Pfarrern im Schul- und Hochschuldienst geschieht dies unter Berücksichtigung des Ablaufs des Schulhalbjahres oder des Semesters.

§ 88 Ruhestand vor Erreichen der Regelaltersgrenze

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer können auf eigenen Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn

1. sie das 63. Lebensjahr vollendet haben oder
2. ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 im Sinne des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zuerkannt worden ist und sie das 62. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Pfarrerinnen oder Pfarrer, denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 im Sinne des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zuerkannt worden ist, und die vor dem 1. Januar 1952 geboren sind, können auf eigenen Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 60. Lebensjahr vollendet haben. Für Pfarrerinnen und Pfarrer, denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 im Sinne des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zuerkannt worden ist, und die

nach dem 31. Dezember 1951 geboren sind, wird diese Altersgrenze wie folgt angehoben:

Geburts- jahr Geburts- monat	Anhebung um Monate	Altersgrenze	
		Jahr	Monat
1952			
Januar	1	60	1
Februar	2	60	2
März	3	60	3
April	4	60	4
Mai	5	60	5
Juni - De- zember	6	60	6
1953	7	60	7
1954	8	60	8
1955	9	60	9
1956	10	60	10
1957	11	60	11
1958	12	61	0
1959	14	61	2
1960	16	61	4
1961	18	61	6
1962	20	61	8
1963	22	61	10

(3) Die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich durch Kirchengesetz Altersgrenzen festsetzen, die von den in den Absätzen 1 und 2 genannten Altersgrenzen abweichen.

(4) Pfarrerinnen und Pfarrer können auch in den Ruhestand versetzt werden, wenn aus Gründen, die in der Person oder in dem Verhalten der Pfarrerin oder des Pfarrers liegen, eine nachhaltige Störung in der Wahrnehmung des Dienstes gemäß § 80 Absatz 1 und 2 festgestellt wird und eine störungsfreie Wahrnehmung des Dienstes in einer anderen Stelle oder einem anderen Auftrag im Sinne des § 25 nicht erwartet werden kann.

§ 89 Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit, Verpflichtung zur Rehabilitation

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer sind in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie wegen ihres körperlichen Zustands oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd unfähig (dienstunfähig) sind. Dienstunfähigkeit kann auch dann angenommen werden, wenn wegen Krankheit innerhalb von sechs Monaten mehr als drei Monate kein Dienst geleistet wurde und keine Aussicht besteht, dass innerhalb weiterer sechs Monate wieder volle Dienstfähigkeit erlangt wird.

(2) Pfarrerinnen und Pfarrer sind zur Vermeidung einer drohenden Dienstunfähigkeit verpflichtet, an geeigneten und zumutbaren gesundheitlichen und beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen teilzunehmen.

§ 90 Begrenzte Dienstfähigkeit

(1) Von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll abgesehen werden, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer Dienst mit mindestens der Hälfte eines vollen Dienstumfangs ausüben kann (begrenzte Dienstfähigkeit). § 91 Absatz 1 bis 3 und 5 gilt entsprechend. Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können abweichende Regelungen erlassen.

(2) Der Dienstumfang der Pfarrerin oder des Pfarrers ist entsprechend der begrenzten Dienstfähigkeit herabzusetzen.

§ 91 Verfahren bei Dienstunfähigkeit

(1) Beantragt eine Pfarrerin oder ein Pfarrer die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit, so wird die Dienstunfähigkeit in der Regel aufgrund eines ärztlichen Gutachtens festgestellt, das die Pfarrerin oder den Pfarrer für dauernd unfähig hält, die Dienstpflichten zu erfüllen.

(2) Soll die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit ohne Antrag erfolgen, so wird der Pfarrerin oder dem Pfarrer unter Angabe der Gründe mitgeteilt, dass eine Versetzung in den Ruhestand beabsichtigt ist. Die Pfarrerin oder der Pfarrer kann innerhalb eines Monats Einwendungen erheben. Nach Ablauf der Frist wird über die Versetzung in den Ruhestand entschieden. Während des Verfahrens kann angeordnet werden, dass die Pfarrerin oder der Pfarrer die Dienstgeschäfte ruhen lässt.

(3) Die Pfarrerin oder der Pfarrer kann verpflichtet werden, ein ärztliches Gutachten über die Dienstfähigkeit vorzulegen und sich, falls dies für erforderlich gehalten wird, ärztlich beobachten zu lassen.

(4) Entzieht sich die Pfarrerin oder der Pfarrer trotz zweimaliger schriftlicher Aufforderung ohne hinreichenden Grund der Verpflichtung, sich untersuchen oder beobachten zu lassen, so kann sie oder er so behandelt werden, als ob die Dienstunfähigkeit ärztlich bestätigt worden wäre. Die Besoldung wird mit dem Ende des Monats, in dem die Versetzung in den Ruhestand bekannt gegeben wird, einbehalten, soweit sie das Ruhegehalt übersteigt.

(5) Gutachten, Untersuchungen und Beobachtungen sollen, soweit nicht im Einzelfall die Dienstunfähigkeit zweifelsfrei feststeht, durch Vertrauens- oder Amtsärztinnen und -ärzte erfolgen, wenn nicht die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen oder gliedkirchlichen Zusammenschlüsse je für ihren Bereich etwas anderes bestimmt haben. Gutachten entfalten keine verbindliche Wirkung. Sie schließen die Erhebung weiterer Beweise nicht aus.

§ 92 Versetzung aus dem Warte- in den Ruhestand

- (1) Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand können mit ihrer Zustimmung jederzeit in den Ruhestand versetzt werden.
- (2) Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand werden in den Ruhestand versetzt, wenn ihnen bis zum Ablauf von drei Jahren nach dem Beginn des Wartestandes nicht erneut eine Stelle oder ein Auftrag im Sinne des § 25 übertragen worden ist. Der Lauf der Frist ist gehemmt, solange ein Wartestandsauftrag gemäß § 85 Absatz 2 wahrgenommen wird.
- (3) Pfarrerinnen und Pfarrer im Wartestand können in den Ruhestand versetzt werden, wenn während des Wartestandes neue Tatsachen festgestellt werden, die, aus Gründen, die in der Person oder in dem Verhalten der Pfarrerin oder des Pfarrers liegen, eine störungsfreie Wahrnehmung des Dienstes nicht erwarten lassen.

§ 93 Versetzung in den Ruhestand

- (1) Die Versetzung in den Ruhestand wird von der für die Berufung zuständigen Stelle verfügt. Im Rahmen einer Abordnung nach § 77 erfolgt die Versetzung in den Ruhestand durch den abordnenden Dienstherrn im Benehmen mit dem aufnehmenden Dienstherrn. Im Falle der Zuweisung nach § 78 wird das Einvernehmen mit der aufnehmenden Einrichtung oder dem aufnehmenden Dienstherrn hergestellt.
- (2) Die Verfügung ist der Pfarrerin oder dem Pfarrer zuzustellen. Sie kann bis zum Beginn des Ruhestandes zurückgenommen werden.
- (3) Soweit in der Verfügung nach Absatz 2 kein Zeitpunkt bestimmt ist, beginnt der Ruhestand, abgesehen von den Fällen des Ruhestandes auf Antrag nach § 88 Absatz 1 und 2 und des Ruhestandes wegen Dienstunfähigkeit nach § 89 mit dem Ende des Monats, in dem die Versetzung in den Ruhestand bekannt gegeben worden ist.

§ 94 Voraussetzungen und Rechtsfolgen des Ruhestandes

- (1) Eintritt und Versetzung in den Ruhestand setzen die Erfüllung einer versorgungsrechtlichen Wartezeit voraus, soweit kirchengesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist.
- (2) Mit Beginn des Ruhestandes endet die Pflicht der Pfarrerinnen und Pfarrer zur Dienstleistung. Sie scheiden aus ihrer Stelle oder ihrem Auftrag aus und verlieren sonstige übertragene kirchliche Aufgaben und Funktionen, soweit sie nicht im Einzelfall vorübergehend belassen werden. Sie erhalten Versorgungsbzüge nach den jeweils geltenden kirchengesetzlichen Bestimmungen des Versorgungsrechts. Im Übrigen bleibt ihre Rechtsstellung erhalten.
- (3) Pfarrerinnen und Pfarrer im Ruhestand behalten Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung. Ihnen kann mit ihrer Zustimmung widerruflich ein pfarramtlicher oder ein

anderer kirchlicher Dienst übertragen werden. Im kirchlichen Interesse können ihnen Beschränkungen in der Ausübung von Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung, insbesondere bei der Vornahme von Amtshandlungen, auferlegt werden.

(4) Pfarrerinnen und Pfarrer im Ruhestand unterstehen weiterhin der Lehr- und Disziplinaraufsicht. Sie sind weiterhin zu einer amtsangemessenen Lebensführung verpflichtet. Sie haben insbesondere alles zu vermeiden, was den Zusammenhalt einer Gemeinde oder den Dienst anderer Ordinierten erschweren kann.

(5) Abweichend von den §§ 63 bis 67 bedürfen Nebentätigkeiten keiner Genehmigung. Eine Nebentätigkeit kann unter den Voraussetzungen des § 65 Absatz 2 Satz 2 Nummer 3 untersagt werden.

§ 95 Wiederverwendung nach Versetzung in den Ruhestand

- (1) Pfarrerinnen und Pfarrer im Ruhestand kann erneut eine ihrer Ausbildung entsprechende Stelle oder ein ihrer Ausbildung entsprechender Auftrag im Sinne des § 25 übertragen werden, wenn die Gründe für die Versetzung in den Ruhestand weggefallen sind. Sie sind auf Aufforderung verpflichtet, sich um eine Stelle zu bewerben und sich eine Stelle oder einen Auftrag übertragen zu lassen, wenn zu erwarten ist, dass sie den gesundheitlichen Anforderungen genügen werden. Sie erhalten Besoldung mindestens aus der Besoldungsgruppe ihrer letzten Verwendung.
- (2) Das Vorliegen der Dienstunfähigkeit kann in regelmäßigen Abständen überprüft werden. Zur Prüfung ihrer Dienstfähigkeit sind Pfarrerinnen und Pfarrer verpflichtet, sich nach Weisung ärztlich untersuchen zu lassen. § 91 Absatz 3 und 5 ist anzuwenden.
- (3) Pfarrerinnen und Pfarrer sind auf Weisung verpflichtet, zur Wiederherstellung ihrer Dienstfähigkeit an geeigneten und zumutbaren gesundheitlichen und beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen teilzunehmen.

Teil 7 Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses

§ 96 Beendigung

Das Pfarrdienstverhältnis endet außer durch den Tod durch Entlassung oder Entfernung aus dem Dienst.

§ 97 Entlassung kraft Gesetzes

- (1) Pfarrerinnen und Pfarrer sind kraft Gesetzes entlassen, wenn sie
 1. die evangelische Kirche durch Austrittserklärung oder durch Übertritt zu einer anderen Religionsgemeinschaft verlassen oder
 2. nach § 5 Absatz 1 Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung verlieren oder

3. den Dienst unter Umständen aufgeben, aus denen zu entnehmen ist, dass sie ihn nicht wieder aufnehmen wollen oder
4. den Dienst trotz Aufforderung durch den Dienstherrn nicht aufnehmen oder
5. durch ihr Verhalten nach Ablauf einer Beurlaubung erkennen lassen, dass sie den Dienst nicht wieder aufnehmen wollen oder
6. in ein öffentlich-rechtliches Amts- oder Dienstverhältnis zu einem anderen Dienstherrn treten, sofern kirchengesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist oder die für die Berufung zuständige Stelle keine andere Regelung trifft.

(2) Die für die Berufung zuständige Stelle entscheidet darüber, ob die Voraussetzungen nach Absatz 1 vorliegen und stellt den Tag der Beendigung des Pfarrdienstverhältnisses fest.

§ 98 Entlassung wegen einer Straftat

(1) Pfarrerrinnen und Pfarrer sind kraft Gesetzes entlassen, wenn sie in einem ordentlichen Strafverfahren durch Urteil eines deutschen Gerichts wegen einer vorsätzlichen Tat zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr rechtskräftig verurteilt worden sind. Die Entlassung aus dem Dienst wird einen Monat nach amtlicher Kenntnis der disziplinaufsichtführenden Stelle von der Rechtskraft des strafgerichtlichen Urteils rechtswirksam, spätestens einen Monat nach Zugang der amtlichen Mitteilung bei der disziplinaufsichtführenden Stelle.

(2) Eine Entlassung nach Absatz 1 erfolgt nicht, wenn vor Ablauf der Frist nach Absatz 1 Satz 2 aus kirchlichem Interesse ein Disziplinarverfahren eingeleitet oder die Fortsetzung eines bereits eingeleiteten Disziplinarverfahrens beantragt oder beschlossen wird. Ein Anspruch auf Einleitung oder Fortsetzung eines Disziplinarverfahrens besteht nicht.

(3) Wird ein Disziplinarverfahren eingeleitet oder fortgesetzt, so tritt die Pfarrerin oder der Pfarrer mit der Einleitung oder Fortsetzung dieses Verfahrens in den Wartestand.

(4) Wird eine Entscheidung, durch die die Entlassung nach Absatz 1 bewirkt worden ist, in einem strafgerichtlichen Wiederaufnahmeverfahren rechtskräftig durch eine Entscheidung ersetzt, die diese Wirkungen nicht hat, so gilt das Pfarrdienstverhältnis als nicht unterbrochen. Der Pfarrerin oder dem Pfarrer wird, soweit möglich, die Rechtsstellung eingeräumt, die sie oder er ohne die aufgehobene Entscheidung hätte. Die Möglichkeit, aufgrund des im gerichtlichen Verfahren festgestellten Sachverhalts ein Disziplinarverfahren durchzuführen, bleibt unberührt.

§ 99 Entlassung ohne Antrag

(1) Pfarrerrinnen und Pfarrer sind zu entlassen, wenn sie nicht in den Ruhestand versetzt werden können, weil eine versorgungsrechtliche Wartezeit nicht erfüllt ist.

(2) Die Entlassung wird mit Ablauf des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Entlassungsverfügung zugestellt worden ist, wirksam.

§ 100 Entlassung auf Antrag

(1) Pfarrerrinnen und Pfarrer sind zu entlassen, wenn sie gegenüber dem Dienstherrn schriftlich ihre Entlassung verlangen. Die Erklärung kann zurückgenommen werden, solange die Entlassungsverfügung noch nicht zugegangen ist.

(2) Die Entlassung ist für den beantragten Zeitpunkt auszusprechen. Mit Rücksicht auf dienstliche Belange kann sie längstens drei Monate, bei Pfarrerrinnen und Pfarrern im Schul- und Hochschuldienst längstens bis zum Ablauf des Schulhalbjahres oder des Semesters, hinausgeschoben werden.

(3) Der Pfarrerin oder dem Pfarrer kann mit der Entlassung die Möglichkeit eingeräumt werden, im Falle der erfolgreichen Bewerbung auf eine Stelle in das Pfarrdienstverhältnis zurückzukehren. Die Möglichkeit kann befristet werden. Sie ist zu widerrufen, wenn die für die Ausübung des pfarramtlichen Dienstes erforderlichen persönlichen Voraussetzungen nicht mehr gegeben sind.

§ 101 Verfahren und Rechtsfolgen der Entlassung

(1) Die Entlassung wird von der für die Berufung zuständigen Stelle verfügt. Sie wird mit dem in der Entlassungsverfügung angegebenen Zeitpunkt, jedoch frühestens mit ihrer Zustellung wirksam. In den Fällen der Entlassung nach § 98 wird der durch das Kirchengesetz bestimmte Zeitpunkt der Entlassung mitgeteilt.

(2) Nach der Entlassung besteht kein Anspruch auf Besoldung, Versorgung oder sonstige Leistungen; die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich etwas anderes bestimmen. Wird die Entlassung im Laufe eines Kalendermonats wirksam, so können die für den Entlassungsmonat gezahlten Dienstbezüge belassen werden.

(3) Ein Unterhaltsbeitrag kann widerruflich, befristet oder unter Auflagen als laufende Zahlung oder als Einmalzahlung gewährt werden.

(4) Mit der Entlassung verliert die Pfarrerin oder der Pfarrer vorbehaltlich der Regelungen der §§ 5 und 29 Absatz 2 Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung sowie das Recht zum Führen der Amtsbezeichnung und etwaiger kirchlicher Titel.

§ 102 Entfernung aus dem Dienst

Die Entfernung aus dem Dienst wird durch das Disziplinarrecht geregelt.

Teil 8 Rechtsschutz, Verfahren und Beteiligung der Pfarrerschaft

§ 103 Verwaltungsverfahren

Für die öffentlich-rechtliche Verwaltungstätigkeit nach diesem Kirchengesetz gelten ergänzend die Bestimmungen des Verwaltungsverfahrens- und -zustellungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland, soweit diese nicht zu den Bestimmungen dieses Kirchengesetzes in Widerspruch stehen oder soweit nicht in diesem Kirchengesetz oder anderen Kirchengesetzen der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse etwas anderes bestimmt ist.

§ 104 Allgemeines Beschwerde- und Antragsrecht

(1) Pfarrern und Pfarrer können Anträge und Beschwerden vorbringen. Hierbei ist der Dienstweg einzuhalten.

(2) Richtet sich die Beschwerde gegen die unmittelbare Vorgesetzte oder den unmittelbaren Vorgesetzten, so kann sie unmittelbar bei der nächsthöheren vorgesetzten Stelle eingereicht werden.

(3) Die Beschwerde hat keine aufschiebende Wirkung.

§ 105 Rechtsweg, Vorverfahren

(1) Bei Rechtsstreitigkeiten aus dem Pfarrdienstverhältnis ist nach Maßgabe des in der Evangelischen Kirche in Deutschland, den Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüssen jeweils geltenden Rechts der Rechtsweg zu den kirchlichen Verwaltungsgerichten eröffnet.

(2) Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse regeln je für ihren Bereich, ob vor Eröffnung des Rechtswegs ein Vorverfahren erforderlich ist.

(3) Widerspruch und Anfechtungsklage gegen folgende Maßnahmen haben keine aufschiebende Wirkung:

1. Untersagung der Dienstausbübung nach § 21 Absatz 3, § 22 Absatz 4 und § 60 Absatz 1,
2. Abordnung nach § 77,
3. Zuweisung nach § 78,
4. Versetzung nach § 79,
5. Versetzung in den Wartestand nach § 76 Absatz 3, § 83 Absatz 2 und § 118 Abs. 6,
6. Versetzung in den Ruhestand nach § 88 Absatz 4, § 91 Absatz 2 und 4 und § 92 Absatz 2 und 3,
7. Entlassung nach den §§ 97 und 98.

In den Fällen nach den Nummern 3 bis 7 kann eine bisher innegehabte Stelle einer anderen Pfarrerin oder einem anderen Pfarrer erst übertragen werden, wenn die angefochtene Maßnahme bestandskräftig geworden ist.

§ 106 Leistungsbescheid

Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können nach Maßgabe ihres Rechts Ansprüche aus Pfarrdienstverhältnissen durch Leistungsbescheid geltend machen. Die Möglichkeit, einen Anspruch durch Erhebung einer Klage zu verfolgen, bleibt unberührt.

§ 107 Beteiligung der Pfarrerschaft

(1) Bei der Vorbereitung allgemeiner dienstrechtlicher Vorschriften für Pfarrern und Pfarrer, die nach Artikel 10 a der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland für die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse gelten sollen, erhält der Verband evangelischer Pfarrern und Pfarrer in Deutschland e.V. Gelegenheit zur Stellungnahme. Die Beteiligung der Pfarrerschaft bei der Vorbereitung allgemeiner dienstrechtlicher Vorschriften der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse richtet sich nach dem dort jeweils geltenden Recht.

(2) Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können die Beteiligung von Vertreterinnen und Vertretern der Pfarrerschaft bei Einzelmaßnahmen je für ihren Bereich regeln.

Teil 9 Sondervorschriften

§ 108 Privatrechtliches Dienstverhältnis

(1) In begründeten Einzelfällen können Pfarrern und Pfarrer in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt werden.

(2) Die Vorschriften dieses Kirchengesetzes gelten sinngemäß, soweit sie nicht das Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses voraussetzen. Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich etwas anderes regeln. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses wegen Bezuges einer Rente oder vergleichbaren Leistung bleiben die Rechte aus der Ordination erhalten. § 94 Absatz 3 bis 5 gilt entsprechend.

§ 109 Pfarrdienstverhältnis auf Zeit

(1) Für das Pfarrdienstverhältnis auf Zeit (§ 2 Absatz 2 Satz 2 Nummer 2) gelten die Vorschriften über das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit entsprechend, soweit nicht in diesem Kirchengesetz etwas anderes bestimmt ist.

(2) Das Pfarrdienstverhältnis auf Zeit wird durch die Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Zeit begründet. Gleichzeitig erfolgt die Berufung zur Pfarrerin oder zum Pfarrer, wenn diese nicht bereits gemäß § 10 Absatz 1 oder § 20 Absatz 1 erfolgt ist.

(3) Die Berufungsurkunde muss die Worte: "in das Pfarrdienstverhältnis auf Zeit berufen" enthalten.

(4) Pfarrern und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Zeit sind kraft Gesetzes auch entlassen durch

1. Zeitablauf,
 2. Widerruf der Beurlaubung nach Absatz 6,
 3. Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand nach Absatz 7,
 4. Beendigung ihres öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses auf Lebenszeit,
 5. Verlust der Stelle oder des Auftrages im Sinne des § 25 aufgrund einer Disziplinarentscheidung.
- (5) Pfarrerinnen und Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Zeit können im Einvernehmen mit dem beurlaubenden Dienstherrn vorzeitig entlassen werden, wenn festgestellt wird, dass die Voraussetzungen einer Versetzung in den Wartestand nach § 83 Absatz 2 vorliegen.
- (6) Die Beurlaubung kann durch den beurlaubenden Dienstherrn im Einvernehmen mit dem Dienstherrn des Pfarrdienstverhältnisses auf Zeit widerrufen werden.
- (7) Eintritt und Versetzung in den Ruhestand erfolgen bei dem beurlaubenden Dienstherrn nach Maßgabe des bei ihm geltenden Rechts im Einvernehmen mit dem Dienstherrn des Pfarrdienstverhältnisses auf Zeit.

§ 110 Pfarrdienst in einer evangelischen Gemeinde deutscher Sprache oder Herkunft im Ausland

- (1) Pfarrerinnen und Pfarrer können mit ihrer Zustimmung befristet für die Dauer der Beurlaubung aus einem Pfarrdienstverhältnis nach Maßgabe des Kirchengesetzes über die Mitarbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland in der Ökumene von der Evangelischen Kirche in Deutschland zu einer evangelischen Gemeinde deutscher Sprache oder Herkunft im Ausland oder zu einer evangelischen Kirche im Ausland entsandt werden und mit ihr ein Dienstverhältnis begründen.
- (2) Hierzu wird ein Entsendungsverhältnis zur Evangelischen Kirche in Deutschland nach Maßgabe des Kirchengesetzes über die Mitarbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland in der Ökumene begründet. Dieses beinhaltet ein Aufsichts- und Fürsorgeverhältnis der entsandten Pfarrerinnen und Pfarrer zur Evangelischen Kirche in Deutschland nach Maßgabe des Kirchengesetzes über die Mitarbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland in der Ökumene. Pfarrerinnen und Pfarrer im Entsendungsverhältnis stehen weiter unter der Lehr- und Disziplinaraufsicht des Dienstherrn, der sie beurlaubt hat.
- (3) Pfarrerinnen und Pfarrer im Dienstverhältnis der Evangelischen Kirche in Deutschland können mit ihrer Zustimmung einer evangelischen Gemeinde deutscher Sprache oder Herkunft im Ausland zugewiesen werden.

§ 111 Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt

- (1) In das Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt (§ 2 Absatz 2 Satz 2 Nummer 3) kann berufen werden, wer regelmäßig einen geordneten kirchlichen Dienst im

Sinne des § 1 Absatz 2 versehen soll und die Voraussetzungen für die Ordination gemäß § 4 Absatz 1 und für die Berufung in das Pfarrdienstverhältnis auf Probe gemäß § 9 erfüllt.

(2) Die Amtsbezeichnung im Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt lautet "PfarrerIn im Ehrenamt" oder "Pfarrer im Ehrenamt".

(3) Das Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt wird durch die Berufung zur PfarrerIn oder zum Pfarrer im Ehrenamt unter Berufung in das Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt begründet.

(4) Die Berufungsurkunde muss die Worte: "unter Berufung in das Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt" enthalten.

(5) Pfarrerinnen und Pfarrer im Ehrenamt erhalten keine Besoldung und keine Versorgung.

(6) Für das Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt gelten die Vorschriften über das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit entsprechend, soweit sie nicht ein besoldetes Dienstverhältnis voraussetzen und soweit in diesem Kirchengesetz nicht etwas anderes bestimmt ist. Keine Anwendung finden die Regelungen über Aufnahmealter, Erreichbarkeit, Residenzpflicht, Abordnung, Zuweisung, Versetzung, Wartestand, Ruhestand und Entlassung bei Eintritt in ein anderes öffentliches Amts- oder Dienstverhältnis.

§ 112 Auftrag im Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt

- (1) Pfarrerinnen und Pfarrer im Ehrenamt wird ein regelmäßig wahrzunehmender Auftrag, insbesondere ein Predigtantrag übertragen. Der Auftrag kann zeitlich befristet werden. Er ist örtlich zu beschränken. Der Auftrag soll durch eine Dienstbeschreibung geregelt werden. Übertragung und Änderung eines Auftrages bedürfen der Zustimmung der PfarrerIn oder des Pfarrers.
- (2) Der Auftrag endet
1. mit Ablauf seiner Befristung,
 2. auf Antrag der PfarrerIn oder des Pfarrers im Ehrenamt,
 3. auf Antrag der Gemeinde oder Einrichtung, in der der Auftrag ausgeübt wird,
 4. auf Antrag einer aufsichtführenden Person oder Stelle,
 5. mit Verlegung der Hauptwohnung außerhalb der Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland, in der zuletzt ein geordneter kirchlicher Dienst ausgeübt wurde, sofern nicht im Einzelfall eine andere Regelung getroffen wird.

§ 113 Beendigung und Ruhen des Pfarrdienstverhältnisses im Ehrenamt

- (1) Das Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt endet außer in den in diesem Kirchengesetz genannten Fällen bei Erreichen der Regelaltersgrenze (§ 87), bei Dienstunfähigkeit (§ 89) und wenn innerhalb von drei Jahren

seit Beendigung eines Auftrages kein anderer Auftrag übertragen wurde. § 5 findet Anwendung.

(2) Nach Beendigung eines Auftrages ruht das Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt bis zur Erteilung eines neuen Auftrages. Die Rechte aus der Ordination ruhen im Sinne des § 5 Absatz 5 Satz 2, sofern nicht etwas anderes bestimmt wird. Die Verpflichtung einen Auftrag zu übernehmen, bleibt bestehen, sofern die Pfarrerin oder der Pfarrer im Ehrenamt nicht beurlaubt ist. Die Rechte und Pflichten aus dem Pfarrdienstverhältnis, insbesondere Lebensführungs- und Verschwiegenheitspflichten, bleiben bestehen, soweit das Ruhen nicht entgegensteht.

§ 114 Besondere Regelungen für Pfarrdienstverhältnisse im Ehrenamt

(1) Die Unfallfürsorge für Pfarrerinnen und Pfarrer im Ehrenamt und ihre Hinterbliebenen richtet sich nach den Vorschriften des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes zum Dienstunfallschutz der Ehrenbeamten. Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können je für ihren Bereich eine andere Regelung treffen.

(2) Abweichend von den §§ 63 bis 67 bedürfen Nebentätigkeiten keiner Genehmigung. Eine Nebentätigkeit kann nur unter den Voraussetzungen des § 65 Absatz 2 Satz 2 Nummer 3 untersagt werden.

(3) Ein Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt kann nicht in ein Pfarrdienstverhältnis anderer Art, ein solches Pfarrdienstverhältnis nicht in ein Pfarrdienstverhältnis im Ehrenamt umgewandelt werden.

(4) Das Nähere, insbesondere die mögliche Teilnahme der Pfarrerinnen und Pfarrer im Ehrenamt an Pfarrkonventen und Sitzungen des Leitungsorgans der Gemeinde oder Einrichtung, in der sie regelmäßig Dienst tun, regeln die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse je für ihren Bereich.

Teil 10 Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 115 Zuständigkeiten, Anstellungskörperschaften, Beteiligung kirchlicher Stellen

Soweit in diesem Kirchengesetz keine andere Zuständigkeit bestimmt ist, ist für Entscheidungen nach diesem Kirchengesetz die jeweilige oberste kirchliche Verwaltungsbehörde zuständig. Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können die in diesem Kirchengesetz bestimmten Anstellungskörperschaften sowie die Zuständigkeiten und Beteiligungen kirchlicher Stellen oder Amtsträgerinnen und Amtsträger je für ihren Bereich in eigener Weise regeln.

§ 116 Vorbehalt für Staatskirchenverträge und Bestimmungen im Zusammenhang mit dem öffentlichen Dienst

(1) Besondere Bestimmungen in Verträgen mit dem Bund und mit den Ländern werden durch dieses Kirchengesetz nicht berührt.

(2) Soweit für ordinierte Hochschullehrerinnen und -lehrer der evangelischen Theologie an staatlichen Hochschulen oder für Pfarrerinnen und Pfarrer im Dienst anderer Personen des öffentlichen Rechts besondere Rechtsverhältnisse bestehen, bleiben diese unberührt.

§ 117 Regelungszuständigkeiten

(1) Die Evangelische Kirche in Deutschland, die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse treffen die zur Ausführung dieses Kirchengesetzes erforderlichen Regelungen. Sie können insbesondere Regelungen zur Ausgestaltung des Verfahrens erlassen. Abweichungen von Bestimmungen dieses Kirchengesetzes sind nur in den gesondert genannten Fällen möglich.

(2) Die Bestimmungen der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse zu Ausbildung, Prüfung, Besoldung, Versorgung, Erstattungen und sonstigen Leistungen, zur Errichtung und Besetzung von Stellen und Erteilung von Aufträgen sowie zu Haushalt, Visitation und Lehrbeanstandung bleiben unberührt.

§ 118 Übergangsbestimmungen

(1) Die Gliedkirchen können die Begründung mittelbarer Pfarrdienstverhältnisse vorsehen.

(2) Die Gliedkirchen können bestimmen, dass die Ordination erst im Laufe der Probezeit oder bei der Berufung in ein Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit stattfindet, sofern ihr Recht dies bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes vorsieht.

(3) Neben einer Amtsbezeichnung nach diesem Kirchengesetz kann eine bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes nach dem Herkommen mit einer Stelle verbundene oder nach dem Recht der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse bisher übliche Bezeichnung geführt werden. Gliedkirchen, die bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes die Amtsbezeichnung "Pfarrer" oder "Pfarrer" ausschließlich im Falle des Inhabens einer Pfarrstelle verwenden, können Pfarrdienstverhältnisse im Ehrenamt als Pastorenverhältnisse im Ehrenamt mit der Amtsbezeichnung "Pastorin im Ehrenamt" oder "Pastor im Ehrenamt" begründen. Gliedkirchen, die bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes Ordinierte im Sinne des § 111 Absatz 1 in ein Prädikantenverhältnis berufen, können von der Anwendung der §§ 111 bis 114 ganz oder teilweise absehen.

(4) In Gliedkirchen, deren Recht bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes aus kirchenverfassungsrechtli-

chen Gründen keine Visitation vorsieht, findet § 57 keine Anwendung.

(5) Gliedkirchen, deren Recht bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes Bestimmungen zum Vorruchstand oder von diesem Kirchengesetz abweichende Regelungen zur Dauer von Beurlaubungen enthält, können diese Regelungen beibehalten. Die Gliedkirchen können aus dringenden kirchlichen Gründen vorsehen, dass Pfarrerinnen und Pfarrer vor Begründung eines Pfarrdienstverhältnisses auf Lebenszeit ohne ihren Antrag im Teildienst beschäftigt werden können.

(6) Kirchengesetzliche Regelungen der Gliedkirchen, nach denen Pfarrerinnen und Pfarrer mit Genehmigung auf eine ihnen übertragene Stelle verzichten können, können fortgeführt werden. Nach Genehmigung des Verzichts soll der Pfarrerin oder dem Pfarrer vorläufig eine andere Aufgabe übertragen werden. Ist die Übertragung einer anderen Stelle oder eines anderen Auftrages im Sinne des § 25 innerhalb eines Jahres nach Genehmigung des Verzichts nicht durchführbar, werden diese Pfarrerinnen und Pfarrer in den Wartestand versetzt.

(7) Kirchengesetzliche Regelungen der Gliedkirchen, die für die Versetzung und die Versetzung in den Wartestand engere Voraussetzungen vorsehen, können ganz oder teilweise beibehalten werden.

(8) Gliedkirchen, deren Recht bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes keine Versetzung in den Wartestand vorsieht, können von der Anwendung der Regelungen über den Wartestand ganz oder teilweise absehen.

§ 119 Bestehende Pfarrdienstverhältnisse

(1) Mit Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes bestimmen sich die Rechtsverhältnisse der Pfarrerinnen und Pfarrer nach diesem Kirchengesetz.

(2) Erworbene Rechte bleiben unberührt.

§ 120 Inkrafttreten

(1) Dieses Kirchengesetz tritt für die Evangelische Kirche in Deutschland am 1. Januar 2011 in Kraft.

(2) Dieses Kirchengesetz tritt mit Wirkung für die Gliedkirchen in Kraft, nachdem sie ihre Zustimmung erklärt haben. Für die Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands und ihre Gliedkirchen tritt es in Kraft, nachdem die Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands ihre Zustimmung erklärt hat. Zustimmungen können bis zum 31. Dezember 2012 erklärt werden. Den Zeitpunkt, zu dem dieses Kirchengesetz in Kraft tritt, bestimmt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung.

§ 121 Außerkrafttreten

Die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können dieses Kirchengesetz jederzeit je für ihren Bereich außer Kraft setzen. Für die Gliedkirchen der Vereinigten Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands kann das Außerkraftsetzen nur durch die Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutsch-

lands erklärt werden. Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland stellt durch Verordnung fest, dass und zu welchem Zeitpunkt das Kirchengesetz jeweils außer Kraft getreten ist.

Kirchengesetz über die Veränderung der Kirchenkreise Frankenberg, Kirchhain, Marburg-Land und des Stadtkirchenkreises Marburg Vom 23. November 2011

Die Landessynode der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck hat in Hofgeismar aufgrund von Artikel 64 Absatz 2 der Grundordnung das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Kirchengesetz über die Veränderung der Kirchenkreise Frankenberg, Kirchhain, Marburg-Land und des Stadtkirchenkreises Marburg

Vom 23. November 2011

Artikel 1

Kirchengesetz über die Errichtung der Kirchenkreise Kirchhain und Marburg

§ 1

(1) Die Kirchenkreise Marburg-Land, Kirchhain und der Stadtkirchenkreis Marburg werden aufgehoben.

(2) Die Kirchengemeinden Albshausen, Betziesdorf, Bürgeln-Bauerbach, Burgholz, Caldern, Cölbe, Erksdorf, Goßfelden-Sarnau, Großseelheim, Halsdorf, Hatzbach, Hertingshausen, Josbach, Kleinseelheim, Kirchhain, Langendorf, Langenstein, Münchhausen, Neustadt, Niederasphe, Niederwald, Rauschenberg-Ernsthausen, Rospetal-Mellnau, Schönbach, Schönstadt, Schwabendorf-Bracht, Schweinsberg, Simtshausen, Speckswinkel, Stadtallendorf, Sterzhäusen, Treisbach, Warzenbach, Wetter, Wetter-Amönau, Wohratal-Wohra, Wolferode und Wollmar bilden den Kirchenkreis Kirchhain.

(3) Die Kirchengemeinden Altenvers, Beltershausen, Cappel, Dreihausen-Heskem, Dilschhausen, Elnhausen, Ebsdorf, Fronhausen, Hachborn, Hassenhausen, Kirchvers, Leidenhofen, Lohra, Marburg-Elisabethkirche, Marburg-Lukaskirche, Marburg-Markuskirche, Marburg-Matthäuskirche, Marburg-Pauluskirche, Marburg-Pfarrkirche, Marburg-Am Richtsberg, Marburg-Universitätskirche, Michelbach, Moischt, Niederwalgern-Oberwalgern, Niederweimar, Oberweimar, Rauschholzhausen, Rodenhausen, Ronhausen-Bortshausen, Rollshausen-Seelbach, Roth, Wehrda-Martinskirche, Wehrda-Trinitatiskirche, Wehrshausen, Weipoltshausen, Weitershausen, Winnen und Wittelsberg bilden den Kirchenkreis Marburg.

(4) Die Kirchengemeinde Gemünden-Bunstruth wird in den Kirchenkreis Frankenberg eingegliedert.

§ 2

(1) Vorbehaltlich der Regelungen der Absätze 2 und 3 sind der neue Kirchenkreis Kirchhain Rechtsnachfolger des bisherigen Kirchenkreises Kirchhain und der Kirchenkreis Marburg Rechtsnachfolger des bisherigen Stadtkirchenkreises Marburg sowie des bisherigen Kirchenkreises Marburg-Land.

(2) Das bisher im Eigentum des Kirchenkreises Marburg-Land stehende Grundstück Schwanallee 54 in Marburg geht mit Gebäude und Inventar in das Eigentum des Kirchenkreises Marburg über. Das bisher im Eigentum der Kirchenkreise Marburg-Land und Kirchhain stehende Grundstück Universitätsstraße 45 in Marburg geht mit Gebäude und Inventar in das gemeinschaftliche Eigentum der Kirchenkreise Kirchhain und Marburg über.

(3) Die bisherigen Kirchenkreise Kirchhain, Marburg-Land und der Stadtkirchenkreis Marburg können eine Vereinbarung über die Vermögensauseinandersetzung und den Übergang ihrer Rechte und Verpflichtungen auf die künftigen Kirchenkreise Kirchhain und Marburg schließen; die Vereinbarung bedarf der Genehmigung des Landeskirchenamtes.

§ 3

Die Mitglieder der Kreissynoden der bisherigen Kirchenkreise Marburg-Land, Kirchhain und des Stadtkirchenkreises Marburg bilden entsprechend ihrer kirchengemeindlichen Mitgliedschaft die Kreissynoden der neuen Kirchenkreise Kirchhain und Marburg. Für diese neuen Kirchenkreise sind innerhalb von drei Monaten neue Kirchenkreisvorstände zu bilden; bis zu deren Konstituierung werden die Aufgaben von den Mitgliedern der Kirchenkreisvorstände der bisherigen drei Kirchenkreise wahrgenommen, die jeweils im Bereich der neuen Kirchenkreise Mitglied einer Kirchengemeinde sind.

§ 4

Die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Landessynode aus den bisherigen Kirchenkreisen Marburg-Land, Kirchhain und dem Stadtkirchenkreis Marburg scheiden aus ihren Ämtern aus. Die Kreissynoden der neuen Kirchenkreise Kirchhain und Marburg haben nach Maßgabe von Artikel 91 Absatz 1 der Grundordnung unverzüglich für den Rest der Amtszeit der Landessynode die auf ihren Kirchenkreis entfallenden Landessynodalen und deren Stellvertreter zu wählen.

Artikel 2**Änderung des Kirchengesetzes über die Zahl und Abgrenzung der Sprengel**

Das Kirchengesetz über die Zahl und Abgrenzung der Sprengel vom 4. Dezember 1975 (KABl. 1976 S. 1), zuletzt geändert durch das Kirchengesetz über die Errichtung des Kirchenkreises Kaufungen vom 26. November 2009 (KABl. S. 242) wird wie folgt geändert:

In § 1 werden die Wörter „Marburg-Stadt, Marburg-Land“ durch das Wort „Marburg“ ersetzt.

**Artikel 3
Inkrafttreten**

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2012 in Kraft.

Das vorstehende Kirchengesetz wird hiermit verkündet.

Kassel, den 7. Dezember 2011

Dr. He i n
Bischof

**„Sechste Verordnung
zur Änderung der Verordnung
über die Festlegung von Dekanstellen
Vom 9. Dezember 2011**

Der Rat der Landeskirche hat aufgrund von § 5 des Kirchengesetzes über Pfarrstellen für Präpste und Dekane vom 27. Februar 1964 (KABl. S. 14) die folgende Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Festlegung von Dekanstellen vom 6. Oktober 1975 (KABl. S. 108), zuletzt geändert durch die Fünfte Änderungsverordnung vom 11. Dezember 2009 (KABl. S. 243), beschlossen:

**Sechste Verordnung
zur Änderung der Verordnung
über die Festlegung von Dekanstellen
Vom 9. Dezember 2011****§ 1**

§ 1 wird wie folgt geändert:

- a) in Nummer 15 wird das Wort „Marburg-Stadt“ durch das Wort „Marburg“ ersetzt;
- b) in Nummer 16 wird das Wort „Marburg-Land“ durch das Wort „Kirchhain“ ersetzt;
- c) Nummer 17 wird gestrichen; die bisherigen Nummern 18 bis 25 werden zu neuen Nummern 17 bis 24.

§ 2

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2012 in Kraft.

Die vorstehende Verordnung wird hiermit verkündet.

Kassel, den 12. Dezember 2011

Dr. He i n
Bischof

Satzungen

Satzung des Förderkreises „Arbeit mit Jugendlichen und Kindern in Dörnhausen“ der Evangelischen Kirchengemeinde Dörnhausen

Mit Verfügung vom 25. November 2011 hat das Landeskirchenamt die Satzung des Förderkreises „Arbeit mit Jugendlichen und Kindern in Dörnhausen“ der Evangelischen Kirchengemeinde Dörnhausen genehmigt.

Die Satzung wird nachstehend bekannt gemacht.

Kassel, den 25. November 2011 Landeskirchenamt
Dr. Knöppel
Vizepräsident

Satzung des Förderkreises „Arbeit mit Jugendlichen und Kindern in Dörnhausen“ der Evangelischen Kirchengemeinde Dörnhausen

Präambel

Der Auftrag der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck ist in der Präambel der Grundordnung bestimmt:

"Die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck ist gerufen zum Dienst am Evangelium von Jesus Christus, das in der Botschaft der Heiligen Schrift gegeben und im Bekenntnis der Reformation bezeugt ist."

Der Auftrag der Kirchengemeinde ist in Artikel 8 der Grundordnung festgelegt:

"Der Dienst der Verkündigung und Spendung der Sakramente, die christliche Erziehung der Jugend und der Dienst christlicher Liebe geschehen vornehmlich in der Kirchengemeinde."

Zur Unterstützung der Evangelischen Kirchengemeinde Dörnhausen bei der Wahrnehmung dieses Teils ihres Dienstes wird ein Förderkreis gebildet.

§ 1

Zweck des Förderkreises

Zweck des Förderkreises ist es, Menschen im Wirkungskreis der Kirchengemeinde für deren Dienst „Arbeit mit Jugendlichen und Kindern“ zu interessieren, für eine ideelle und finanzielle Förderung dieses Dienstes zu gewinnen und ihnen die Möglichkeit einer beratenden Mitwirkung an der Entwicklung und Ausgestaltung des Dienstes zu eröffnen.

§ 2

Rechtsstatus des Förderkreises

Der Förderkreis ist eine rechtlich unselbstständige Einrichtung der Evangelischen Kirchengemeinde Dörnhausen.

Für die Zwecke des Förderkreises aufgebrauchte Mittel sind für den in § 1 genannten Dienst der Kirchengemeinde zweckgebundene Sondermittel, die nur nach Maßgabe dieser Satzung verwandt werden dürfen.

Für die Verwaltung sowie die Kassen- und Rechnungsführung der Sondermittel gelten die für das Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck maßgeblichen Kirchengesetze und Verwaltungsvorschriften.

§ 3

Mitwirkungsberechtigte im Förderkreis

Mitwirkungsberechtigt im Förderkreis ist jede natürliche oder juristische Person, die innerhalb eines Kalenderjahres mindestens 30,00 Euro für den in § 1 genannten Dienst spendet.

Die Voraussetzungen nach Absatz 1 sind auch erfüllt, wenn ehrenamtliche Tätigkeiten im Umfang von mindestens zwölf Stunden in einem Jahr geleistet werden oder Dienst-, Werk- oder Sachleistungen in vergleichbarem Umfang unentgeltlich geleistet werden.

Die Mitwirkungsberechtigung beginnt, wenn die Voraussetzungen nach Absatz 1 in einem laufenden Kalenderjahr erfüllt sind. Sie endet mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem erstmals die Voraussetzungen nach Absatz 1 nicht mehr erfüllt sind.

§ 4

Förderkreisversammlung

Die Mitwirkungsberechtigten nach § 3 werden jährlich mindestens einmal vom vorsitzenden Mitglied des Kirchenvorstandes zu einer Förderkreisversammlung einberufen.

Der Kirchenvorstand berichtet der Förderkreisversammlung über die neueste Entwicklung des geförderten Dienstes, die weiteren Planungen in diesem Bereich und die Verwendung der Förderkreismittel. Ferner schlägt er weitere Verwendungsmöglichkeiten für die Förderkreismittel vor und gibt die Möglichkeit zu einer Aussprache.

Die Förderkreisversammlung kann aus ihrer Mitte Anregungen für die weitere Arbeit des Dienstes geben. Sie kann dem Kirchenvorstand Maßnahmen zur Verwendung der Förderkreismittel vorschlagen.

§ 5

Förderkreissprecher

Die Förderkreisversammlung wählt aus ihrer Mitte zwei Förderkreissprecher für die Dauer von einem Jahr. Diese sind in der Zeit zwischen den Versamm-

lungen die Ansprechpartner des Kirchenvorstandes in Angelegenheiten des Förderkreises.

Sie können in Angelegenheiten betreffend den geförderten Dienst beratend zu Kirchenvorstandssitzungen eingeladen werden.

Sie sollen über neue Entwicklungen im geförderten Bereich durch den Kirchenvorstand frühzeitig informiert werden.

Sie sind berechtigt, Anträge im geförderten Bereich an den Kirchenvorstand zu stellen.

Die Förderkreissprecher können aus besonderem, zu benennendem Grund gemeinsam die Einberufung einer außerordentlichen Förderkreisversammlung beim Kirchenvorstand beantragen, wenn dieser Antrag von mindestens fünf Mitwirkungsberechtigten unterstützt wird.

Die Förderkreissprecher berichten der Förderkreisversammlung regelmäßig über ihre Tätigkeit.

§ 6

Geschäftsordnung der Förderkreisversammlung

Den Vorsitz in der Förderkreisversammlung führt das vorsitzende Mitglied des Kirchenvorstandes.

Die Förderkreisversammlung ist unabhängig von der Zahl der erschienenen Berechtigten beschlussfähig.

Bei Beschlussfassung entscheidet die einfache Mehrheit der Stimmen. Empfehlungen zur Verwendung der

Förderkreismittel bedürfen der Mehrheit von zwei Dritteln der Anwesenden.

Über die Förderkreisversammlung wird von einem aus ihrer Mitte berufenen Protokollführer ein Beschlussprotokoll geführt, das von dem Protokollführer und vom Vorsitzenden der Förderkreisversammlung zu unterzeichnen ist.

§ 7

Verwaltung und Verwendung der Förderkreismittel

Die Verwaltung der Förderkreismittel obliegt dem Kirchenkreisamt Melsungen und wird über den Haushalt der Kirchengemeinde Dörnhausen abgewickelt (Abrechnungsobjekt).

Über die Verwendung der Förderkreismittel entscheidet der Kirchenvorstand unter Beachtung der Zweckbindung. Bei seiner Entscheidung soll er Anregungen der Förderkreisversammlung nach Möglichkeit berücksichtigen. Will er von Empfehlungen der Förderkreisversammlungen nach § 6 Absatz 3 Satz 2 abweichen, ist die abweichende Verwendung zunächst mit der Förderkreisversammlung erneut zu beraten.

§ 8

Inkrafttreten

Diese Satzung tritt mit der Genehmigung durch das Landeskirchenamt am Tag nach der Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

Urkunden

Urkunde über die Umwandlung der Pfarrstelle Winnen im Kirchenkreis Marburg-Land

Gemäß Artikel 51 Absatz 2 der Grundordnung der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck vom 22. Mai 1967 (KABl. S. 19) wird folgender Beschluss gefasst:

I.

Die Pfarrstelle Winnen, Kirchenkreis Marburg-Land, wird in eine Pfarrstelle mit halbem Dienstauftrag umgewandelt.

II.

Die Gemeindeglieder des in die Kirchengemeinde Winnen eingepfarrten Ortes Wermertshausen werden in die Kirchengemeinde Dreihausen-Heskem eingepfarrt.

III.

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2012 in Kraft.

Kassel, den 19. September 2011

L.S.

Der Bischof
In Vertretung
N a t t
Prälatin

Urkunde über die Vereinigung der Evangelisch-reformierten Kirchengemeinden Wölfershausen und Lengers

Nach Anhörung der Beteiligten hat das Landeskirchenamt am 11. Oktober 2011 gemäß Artikel 9 Absatz 3 der Grundordnung der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck vom 22. Mai 1967 (KABl. S. 19) folgenden Beschluss gefasst:

I.

Die Evangelisch-reformierten Kirchengemeinden Wölfershausen und Lengers, Kirchenkreis Hersfeld, werden zur Evangelischen Christuskirchengemeinde Wölfershausen-Lengers vereinigt.

II.

Dieser Beschluss tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2012 in Kraft.

Kassel, den 25. November 2011 Landeskirchenamt
L.S. Dr. Obrock
Oberlandeskirchenrat

Bekanntmachungen

Nachwahl in den Synodalvorstand

Die 12. Landessynode der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck hat am 23. November 2011 während ihrer vierten Tagung in Hofgeismar

Pfarrer Wilhelm Hammann, Lahntal,

als ersten Stellvertreter des Synodalvorstands für das ausgeschiedene Mitglied Pfarrer Reinhold Schott, Burgwald, gewählt.

Kassel, den 8. Dezember 2011

Dr. He in
Bischof

Geschäftsverteilungsplan für die theologischen und juristischen Dezernate des Landeskirchenamtes

Hiermit gebe ich den mit Wirkung vom 1. Januar 2012 in Kraft tretenden Geschäftsverteilungsplan für die theologischen und juristischen Dezernate des Landeskirchenamtes bekannt.

Kassel, den 9. Dezember 2011

Dr. He in
Bischof

Nachwahlen in das Landeskirchengericht

Die 12. Landessynode der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck hat auf ihrer vierten Tagung in Hofgeismar am 21. November 2011 als Nachfolger für den ausgeschiedenen ersten Stellvertreter der juristischen Beisitzer, Rechtsanwalt Dr. Gernot Seidel,

Vorsitzenden Richter
am Hessischen Verwaltungsgerichtshof
Dr. Wilhelm Nassauer

zum ersten Stellvertreter (vorher dritter Stellvertreter)

und

Richter am Hessischen Verwaltungsgerichtshof
Dirk Schönstädt

zum dritten Stellvertreter

in das Landeskirchengericht der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck gewählt.

Kassel, den 8. Dezember 2011

Dr. He in
Bischof

Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck

Geschäftsverteilungsplan für die theologischen und juristischen Dezernate des LKA

Funktion	Stelleninhaber / in	Zuständigkeit
----------	---------------------	---------------

Theologische Dezernate

Dezernat Theologisches Personal und Gemeindeentwicklung

Leitung	Prälatin Natt	
Vertretung	OLKR Prof. Dr. Richebächer	Personalien der Pfarrer und Pfarrerrinnen sowie Pfarrstellen Theologische Aus- und Fortbildung Gottesdienst und Kirchenmusik Sonderseelsorge Gemeindeentwicklung und Missionarische Dienste Gemeindeberatung Pastoralpsychologischer Dienst Theologische Generalia

Dezernat Diakonie

Leitung	OLKR und Landespfarrer Dr. Schwarz	
Vertretung	OLKR Dr. Stock	Beratungsstellen Kreisdiakoniepfarrer und Kreisdiakoniepfarrerinnen Bahnhofsmision Arbeitsgemeinschaft Hospiz Arbeitsstelle Migration Zentrum für Freiwilligen-, Friedens- und Zivildienst (ZFFZ) Ambulante pflegerische Dienste Kindertagesstätten Regionale Diakonische Werke

Dezernat Ökumene

Leitung	OLKR Prof. Dr. Richebächer	
Vertretung	OLKR Dr. Stock	Weltmission und Partnerschaft Islamfragen Sekten- und Weltanschauung Catholica Evangelische Minderheitenkirchen Kirchlicher Entwicklungsdienst

Dezernat Bildung

Leitung OLKR Dr. Stock

Vertretung OLKR Prof. Dr. Richebächer

Erwachsenenbildung
Kinder- und Jugendarbeit
Wirtschaft, Arbeit und Soziales
Schulen
Evangelischer Religionsunterricht
Schulstiftung
Landeskirchliche Bildungseinrichtungen
Evangelische Akademie Hofgeismar
Pädagogisch-Theologisches Institut (PTI)

Juristische Dezernate

Dezernat Finanzen und Organisation

Leitung Vizepräsident
Dr. Knöppel

Vertretung OLKR Dr. Obrock

Geschäftsleitung des Landeskirchenamtes
Haupt- und Personalverwaltung
Landeskirchliche Finanzwirtschaft
Recht
Spendenwesen

Dezernat Bau und Liegenschaften

Liegenschaften: OLKR Stey

Vertretung OLKR Joedt

Liegenschaften
Friedhofswesen
Orgelbau- und Glockenangelegenheiten
Umweltfragen

Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Kirche

Bau*: KROR Koch

Vertretung OLKR Joedt

Gebäudemanagement
Bauberatung
Denkmalpflege
Kirchliche Kunst

* Mit der Wahrnehmung der Geschäfte beauftragt

Dezernat Dienst- und Besoldungsrecht

Leitung **OLKR Dr. Obrock**

Vertretung **OLKR Joedt**

Dienstrecht im Allgemeinen und Pfarrerdienstrecht im Besonderen
 Ausbildungs- und Prüfungsrecht für den Pfarrdienst
 Disziplinarverfahren
 Besoldung und Versorgung im Allgemeinen sowie Pfarrbesoldung und -versorgung im Besonderen
 Beihilfen und Unterstützungen
 Umzugs-, Vertretungs-, Fuhr- und Reisekosten sowie Kfz-Angelegenheiten
 Parochialregulierung (hier Durchführung)
 Errichtung, Veränderung und Aufhebung von kirchlichen Körperschaften einschließlich der Gesamt- und Zweckverbände
 Kirchliches Siegelwesen
 Zusammensetzung kirchlicher Organe
 Versicherungswesen

Dezernat Arbeits- und Schulrecht

Leitung **OLKR Joedt**

Vertretung **OLKR Stey**

Arbeits-, Tarif- und Mitarbeitervertretungsrecht einschließlich Anpassung bzw. Vorbereitung der entsprechenden Normen im kirchlichen Bereich
 Arbeitsrechtliche Regelungen
 Grundsatzangelegenheiten der Personalia aller nichttheologischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
 Regelungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie der Arbeitssicherheit
 Grundsatzangelegenheiten der Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
 Rechtliche Fragen der Schulen (einschl. Fachschulen, Fachhochschulen, Hochschulen)

Redaktionsschlussstermine für das Kirchliche Amtsblatt

Nachstehend werden die Redaktionsschlussstermine für das Jahr 2012 bekannt gegeben. Texte, die nach den angegebenen Terminen bei der Redaktion des Kirchlichen Amtsblattes eingehen, können erst für das jeweils nächste Amtsblatt berücksichtigt werden.

Ausgabe 2012	Redaktionsschluss	Erscheinungsdatum
Januar	11.01.2012, 12 Uhr	31.01.2012
Februar	13.02.2012, 12 Uhr	29.02.2012
März	14.03.2012, 12 Uhr	31.03.2012
April	16.04.2012, 12 Uhr	30.04.2012

Ausgabe 2012	Redaktionsschluss	Erscheinungsdatum
Mai	14.05.2012, 12 Uhr	31.05.2012
Juni	13.06.2012, 12 Uhr	30.06.2012
Juli	16.07.2012, 12 Uhr	31.07.2012
August	15.08.2012, 12 Uhr	31.08.2012
September	13.09.2012, 12 Uhr	30.09.2012
Oktober	15.10.2012, 12 Uhr	31.10.2012
November	14.11.2012, 12 Uhr	30.11.2012
Dezember	10.12.2012, 12 Uhr	31.12.2012

Die Redaktion behält sich vor, im Einzelfall Terminänderungen vorzunehmen sowie Sonderausgaben herauszugeben.

Aus-, Fort- und Weiterbildung

Theologinnenkonsultation mit Partnerkirchen in Estland 2012

Die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck bietet für zwei Pfarrerinnen in der Zeit vom 3. bis 10. September 2012 die Möglichkeit, als Delegierte an einer Theologinnenkonsultation mit den Partnerkirchen (aus Südafrika, Namibia, Indien, Estland) in Tallinn teilzunehmen.

Voraussetzung für die Teilnahme sind gute Englischkenntnisse, Erfahrungen mit der weltweiten Ökumene, Engagement in Frauenfragen und kontextueller Theologie, eine mindestens fünfjährige pfarramtliche Praxis und Multiplikatorinnenfunktionen in ökumenischen Fragen. Fachkenntnis zum Thema „The challenges of change in church and society“ sind wünschenswert.

Die Konsultation wird als Pastoralkolleg anerkannt. Ein Eigenanteil an den Teilnahmekosten in Höhe von 100,00 Euro wird von jeder Teilnehmerin erbeten. Zur Vor- und Nachbereitung ist je ein verbindlicher Studientag im Predigerseminar geplant: Der vorbereitende Studientag findet am 9. Mai 2012 von 10:00 bis 18:00 Uhr statt, der Termin für das Auswertungstreffen wird intern vereinbart.

Über die Teilnahme entscheidet ein Ausschuss der Landeskirche. Schriftliche Bewerbungen sind erbeten bis zum 1. März 2012 an das Dezernat Ökumene, Weltmission und Entwicklungsfragen. Weitere Auskünfte erteilt Pfarrer Bernd Müller, Leiter des Referats Weltmission und Partnerschaft, Tel.: 0561 9378-388, Bernd.Mueller@ekkw.de .

Übersicht über die kirchenmusikalischen Ausbildungskurse 2012 in der Kirchenmusikalischen Fortbildungsstätte Schlüchtern

Nachstehend geben wir die von der Kirchenmusikalischen Fortbildungsstätte Schlüchtern vorgelegten Termine der kirchenmusikalischen Ausbildungskurse im Kalenderjahr 2012 bekannt.

Kassel, den 16. November 2011 Landeskirchenamt
N a t t
Prälatin

Montag, 02.01., bis Sonntag, 08.01.2012

C-Kurs und Fortbildung für Organisten und Chorleiter

(ohne Prüfungen)

Beginn: 02.01., 10:45 h
Ende: 08.01., mit dem Mittagessen
Kosten: € 185,00 L / € 200,00 aL
Teilnehmerzahl: max. 35
Vorlesungsbereich: C
Anmeldeschluss: 15.12.2011

Freitag, 03.02., bis Sonntag, 05.02.2012

Kinderchorleitung Kompakt - Teil I

Grundkurs für Kinderchorleiter/innen, der zusammen mit dem Teil II und dem Teil III sowie dem Prüfungswochenende nur als Komplettpaket angeboten wird. Der Kurs endet mit der „Eignungsnachweis-Prüfung Kinderchorleitung“ der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck.

Beginn: 03.02., 18:30 h
 Ende: 05.02., mit dem Mittagessen
 Leitung: Kinderkantorin Annette Fraatz, BZK Karin Dannenmaier, Elisabeth Neyses
 Fächer: Kinderchorleitung, Stimmbildung mit Kindern, Grundzüge der Musiktheorie, Literaturkunde, Grundelemente der pädagogischen und musikalischen Arbeit mit Kindern
 Voraussetzungen: Notenkenntnis, bildungsfähige Stimme, Singfähigkeit
 Kosten: für das Komplettangebot (Teil I, Teil II, Teil III und Abschluss- und Prüfungswochenende)
 € 330,00 L / € 350,00 aL
 Anmeldeschluss: 31.12.2011

Freitag, 02.03., bis Sonntag, 04.03.2012

Kinderchorleitung Kompakt - Teil II

(Fortsetzung von Teil I, Einzelheiten siehe dort!)

Beginn: 02.03., 18:30 h
 Ende: 04.03., mit dem Mittagessen
 Teilnehmerzahl: max. 15 aktive Teilnehmer
 Anmeldeschluss: 03.02.2012

Montag, 12.03., bis Freitag, 23.03.2012

C-Kurs und Fortbildung für Organisten und Chorleiter

Beginn: 12.03., 10:45 h
 Ende: 23.03., mit dem Mittagessen
 Kosten: € 215,00 L / € 235,00 aL
 Teilnehmerzahl: max. 35
 Vorlesungsbereich: A
 Anmeldeschluss: 11.02.2012

Montag, 02.04., bis Donnerstag, 05.04.2012 (Gründonnerstag) sowie Fortsetzung vom Montag, 09.04. (Ostermontag), bis Samstag, 14.04.2012 (kann nur komplett gebucht werden!)

C-Kurs und Fortbildung für Organisten und Chorleiter

Beginn erste Kurs-
 hälfte: 02.04., 10:45 h
 Ende erste Kurs-
 hälfte: 05.04., mit dem Mittagessen
 Beginn zweite
 Kurshälfte: 09.04., 18:30 h
 Ende zweite Kurs-
 hälfte: 14.04., mit dem Mittagessen
 Kosten: € 215,00 L / € 235,00 aL
 Teilnehmerzahl: max. 35

Vorlesungsbereich: B
 Anmeldeschluss: 03.03.2012

Freitag, 04.05., bis Sonntag, 06.05.2012

Kinderchorleitung Kompakt - Teil III

(Fortsetzung von Teil I und Teil II, Einzelheiten siehe dort!)

Beginn: 04.05., 18:30 h
 Ende: 06.05., mit dem Mittagessen

Freitag, 01.06., bis Sonntag, 03.06.2012

Kinderchorleitung Kompakt - Abschluss- und Prüfungswochenende

(Fortsetzung von Teil I, Teil II und Teil III, Einzelheiten siehe dort!)

Beginn: 01.06., 18:30 h
 Ende: 03.06., mit dem Mittagessen

Montag, 02.07., bis Freitag, 13.07.2012

C-Kurs und Fortbildung für Organisten und Chorleiter

(I. Sommerkurs)

Beginn: 02.07., 10:45 h
 Ende: 13.07., mit dem Mittagessen
 Kosten: € 215,00 L / € 235,00 aL
 Teilnehmerzahl: max. 35
 Vorlesungsbereich: C
 Anmeldeschluss: 02.06.2012

Montag, 16.07., bis Freitag, 27.07.2012

C-Kurs und Fortbildung für Organisten und Chorleiter

(II. Sommerkurs)

Beginn: 16.07., 10:45 h
 Ende: 27.07., mit dem Mittagessen
 Kosten: € 215,00 L / € 235,00 aL
 Teilnehmerzahl: max. 35
 Vorlesungsbereich: A
 Anmeldeschluss: 16.06.2012

Montag, 30.07., bis Freitag, 10.08.2012

C-Kurs und Fortbildung für Organisten und Chorleiter

(III. Sommerkurs)

Beginn: 30.07., 10:45 h
 Ende: 10.08., mit dem Mittagessen
 Kosten: € 215,00 L / € 235,00 aL
 Teilnehmerzahl: max. 35
 Vorlesungsbereich: B
 Anmeldeschluss: 30.06.2012

Montag, 20.08., bis Freitag, 24.08.2012

C-Kurs für Populärmusik (Einführungskurs)

Jazz-Rock-Pop in der Kirche

Dieser Kurs ist Bestandteil des C-Kurses Populärmusik vom August 2012 bis Frühjahr 2014, der nur als Gesamtpaket angeboten wird.

Leitung: Peter Hamburger

Weitere Informationen und Anmeldung bei Peter Hamburger (www.kapomuk.de, mail@kapomuk.de, Tel. 0561 9882924).

Montag, 17.09., bis Freitag, 28.09.2012

C-Kurs und Fortbildung für Organisten und Chorleiter

Beginn: 17.09., 10:45 h
 Ende: 28.09., mit dem Mittagessen
 Kosten: € 215,00 L / € 235,00 aL
 Teilnehmerzahl: max. 35
 Vorlesungsbereich: C
 Anmeldeschluss: 18.08.2012

Freitag, 28.09., bis Sonntag, 30.09.2012

Chorleitung Kompakt - Teil I

Intensivkurs für nebenberufliche Chorleiter (Anfänger und Fortgeschrittene), der zusammen mit den Kursen Teil II und Teil III nur als Komplettpaket angeboten wird. Nach den drei Wochenenden besteht die Möglichkeit, an der Eignungsnachweis-Prüfung (= D-Prüfung) am 2./3.11. teilzunehmen.

Beginn: 28.09., 18:30 h
 Ende: 30.09., mit dem Mittagessen
 Leitung: KMD Gunther Martin Gött-sche, BZK Christian Mellin, Elisabeth Neyses, Stimmbildung
 Fächer: Chorleitung, Musiktheorie, Gesang
 Voraussetzungen Anfängergruppe: Erfahrung als Chorsänger, Spielen eines beliebigen Instrumentes, Notenkenntnis im Violin- und Bassschlüssel
 Voraussetzungen Fortgeschrittenengruppe: zusätzlich zu den oben genannten: geringfügige Dirigiererfahrung, Grundbegriffe der Musiktheorie
 Kosten: für das Komplettangebot (Teil I, Teil II und Teil III) € 325,00 L / € 345,00 aL
 Anmeldeschluss: 01.09.2012

Freitag, 12.10., bis Sonntag, 14.10.2012

Chorleitung Kompakt - Teil II

(Fortsetzung von Teil I, Einzelheiten siehe dort!)

Beginn: 12.10., 18:30 h

Ende: 14.10., mit dem Mittagessen

Montag, 15.10., bis Freitag, 26.10.2012

C-Kurs und Fortbildung für Organisten und Chorleiter

Beginn: 15.10., 10:45 h
 Ende: 26.10., mit dem Mittagessen
 Kosten: € 215,00 L / € 235,00 aL
 Teilnehmerzahl: max. 35
 Vorlesungsbereich: A
 Anmeldeschluss: 15.09.2012

Freitag, 26.10., bis Sonntag, 28.10.2012

Chorleitung Kompakt - Teil III

(Fortsetzung von Teil I und Teil II, Einzelheiten siehe dort!)

Beginn: 26.10., 18:30 h
 Ende: 28.10., mit dem Mittagessen

Freitag, 02.11., bis Samstag, 03.11.2012

Eignungsnachweisprüfung für Chorleiter

Anmeldeschluss: 14.10.2012

Hinweise:

L bedeutet: für Teilnehmer aus der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck

aL bedeutet: für Teilnehmer außerhalb der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck

Die zentralen Eignungsnachweis-Prüfungen Orgel (ENO) finden ab 2012 nicht mehr statt. Diese Prüfungen werden im Rahmen von C-Kursen abgenommen. Externe Teilnahme ohne Kursbesuch ist möglich. Die Termine liegen jeweils in der Mitte der zweiten Kurswoche.

Info zu den „Vorlesungsbereichen“ bei den C-Kursen:

In den Fächern Musikgeschichte, Gesangbuchkunde und Orgelbaukunde wird auf einem C-Kurs nicht mehr das komplette Wissensgebiet, sondern nur noch jeweils einer von drei Abschnitten angeboten: A, B oder C. Bei der Kursauswahl sollte darauf geachtet werden, jeden der drei Vorlesungsbereiche mindestens einmal miterlebt zu haben.

Anmeldungen werden an die Heimleitung der KMF, Postfach 1234, 36372 Schlüchtern geschickt. Es genügt eine formlose schriftliche Mitteilung. Auch die Anmeldung per Fax oder E-Mail ist möglich, ebenso über die Internet-Seite (online-Anmeldung).

Weitere Informationen und Kursangebote erhalten Sie im Kursprogramm 2012 oder direkt:

Kirchenmusikalische Fortbildungsstätte
 Schlüchtern, Im Kloster 2, 36381 Schlüchtern
 Tel.: 06661 7478-0; Fax: 06661 7478-19

E-Mail: direktor.kmf@ekkw.de (Leiter der KMF)
heimleitung.kmf@ekkw.de (Heimleitung, Adresse
für Anmeldungen)
sekretariat.kmf@ekkw.de (Sekretariat, allg. Korres-
pondenz)

Internetseite: www.kmf-info.de
Verein der Freunde und Förderer der Kirchenmusi-
kalischen Fortbildungsstätte e.V.:
www.kmf-freunde.de

Personal- und Stellenangelegenheiten

Personalia

Pfarrstellenausschreibungen

1. Pfarrstelle Bebra, Kirchenkreis Rotenburg

Die Stelle wird besetzt nach Gemeindewahl.

Kirchlotheim, Kirchenkreis Frankenberg

Die Stelle wird besetzt nach Gemeindewahl.

1. Pfarrstelle Meerholz-Hailer, Kirchenkreis Gelnhausen

Die Stelle wird besetzt nach Präsentation auf Be-
schluss des Bischofs.

2. Pfarrstelle Schmalkalden, Kirchenkreis Schmalkalden

Die Stelle wird besetzt auf Beschluss des Bischofs.

2. Pfarrstelle Vorderrhön (ehem. Eiterfeld-Rasdorf), Kirchenkreis Fulda

Die Stelle wird besetzt nach Gemeindewahl.

Landeskirchliche Pfarrstelle für Altenheimseelsorge im Pflegeheim Meerholz

(Pfarrstelle mit halbem Dienstauftrag)

Die Stelle wird besetzt auf Beschluss des Bischofs.

Auskünfte erteilt die zuständige Referentin im Landeskirchenamt: Pfarrerin Nicola Haupt, Tel. 0561 9378-285.

Hinweise zu Bewerbungen:

Die Mietwerte der Pfarrhäuser/Pfarrdienstwohnungen für die ausgeschriebenen Pfarrstellen können

beim Landeskirchenamt in Kassel unter Telefon 0561 9378-235 erfragt werden.

Allen Bewerbungen sind ein tabellarischer Lebenslauf und ein Kurzbericht zur bisherigen Tätigkeit und zu Schwerpunkten der Arbeit und der Fortbildung sowie Hinweise zur Motivation der Bewerbung beizufügen. Diese Unterlagen sind zur Weitergabe an die ausgeschriebenen Gemeinden bestimmt.

Bei bereits vom Bewerber bzw. der Bewerberin versehenen Pfarrstellen entfällt die Vorlage der Unterlagen.

Bewerbungen sind **bis zum 31. Januar 2012** unmittelbar an das Landeskirchenamt, Referat Personalverwaltung Theologisches Personal, eine Durchschrift an das für den Bewerber bzw. die Bewerberin zuständige Dekanat zu senden.

Nichtamtlicher Teil**Urlaubsseelsorgedienste in Baden Sommer 2012**

Im Jahr 2012 werden wieder Dienste der Urlaubsseelsorge in den Urlaubsgebieten ausgeschrieben, für die sich Pfarrerinnen und Pfarrer, Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone, Prädikantinnen und Prädikanten melden können. Auch Ruheständler sind willkommen.

Die Dienste unterstützen die umfangreichen kirchlichen Angebote in unseren Kur- und Urlaubsorten bzw. erhalten diese aufrecht.

Die Veranstaltungen in den Ferienorten werden gut besucht; daher würden wir uns über zahlreiche Meldungen sehr freuen!

Voraussetzung ist die Bereitschaft zu lebensnaher Verkündigung, Seelsorge und Mitarbeit im Rahmen des örtlichen Urlaubsseelsorgekonzeptes.

Bei Bewerberinnen und Bewerbern im aktiven Dienst der badischen Landeskirche können bis zu 14 Kalendertage als Sonderurlaub für einen vierwöchigen Dienst gewährt werden. Eine vorherige Absprache mit dem zuständigen Dekanat ist auf jeden Fall erforderlich; der Antrag auf Sonderurlaub ist auf dem Dienstweg vorzulegen.

Bei Übernahme eines Urlaubsseelsorgedienstes wird eine Fahrtkostenpauschale in Anlehnung an die Deutsche Bahn AG (2. Klasse) erstattet und eine Aufwandsentschädigung in Höhe von 400,00 Euro für vier Wochen gezahlt.

Wir weisen darauf hin, dass das von uns gezahlte Entgelt zu versteuerndes Einkommen darstellt und bei der Einkommensteuer-Erklärung anzumelden ist.

Aufstellung der Orte/Gemeinden:

Bad Dürkheim	Lenzkirch-Schluchsee
Insel Reichenau	Meersburg
Kadelburg	Titisee
Konstanz	Triberg

Informationen, Kontaktdaten der Gemeinden und Bewerbungsformulare erhalten Sie beim Evangelischen Oberkirchenrat Karlsruhe, Abteilung Seelsorge, Postfach 22 69, 76010 Karlsruhe, Telefon: 0721 9175-354, E-Mail: seelsorgedienste@ekiba.de.

Bitte reichen Sie Ihre Bewerbung bis spätestens **31. Januar 2012** bei uns ein.

Stellenausschreibungen der EKD**Auslandsdienst Projektstelle Kaliningrad, Russische Föderation**

Die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) sucht zum nächstmöglichen Termin 2012 für die Propstei Kaliningrad der Evangelisch-Lutherischen Kirche Europäisches Russland (ELKER) für die Dauer von drei Jahren

eine Pfarrerin / einen Pfarrer / ein Pfarrehepaar, auch im Ruhestand.

Die Propstei besteht aus 42, oft sehr kleinen Gemeinden. Ihr Zentrum liegt bei der Auferstehungskirche in Kaliningrad/Königsberg. Die Gemeinden und ihre Pfarrer, Pfarrerinnen und Mitarbeitenden suchen Begleitung und Unterstützung für ihren Dienst.

Sie finden Informationen über die Propstei unter <http://www.propstei-kaliningrad.info>.

Landeskirchenamt Kassel, Postfach 41 02 60, 34114 Kassel
 PVSt, Deutsche Post AG, Entgelt bezahlt, 04183

Für die Arbeit in der Propstei und der Gemeinde Kaliningrad werden erwartet:

- Verständnis für interkulturelle Herausforderungen der deutsch-russischen Zusammenarbeit,
- Mentorat und Begleitung für die ortsansässigen Gremien (Propsteirat, Pfarrkonvent, Gemeinderat),
- Vorbereitung einheimischer Verantwortungsübernahme im Rahmen der Propsteitätigkeit,
- Übernahme pastoraler Aufgaben in der Gemeinde Kaliningrad und den zwei Filialgemeinden,
- EDV-Kenntnisse und Fahrerlaubnis, Bereitschaft zu Fahrtätigkeit,
- Kenntnisse in Russisch sind hilfreich. Erwartet wird die Bereitschaft, Russisch zu erlernen. Die EKD unterstützt ggf. einen einführenden Sprachkurs.

Vor Ort werden geboten:

- Tätigkeit in einem historisch interessanten Umfeld,
- ein engagiertes Pfarrkapitel und motivierte Mitarbeitende,
- eine geräumige Pfarrwohnung im Gemeindezentrum der Auferstehungskirche in Kaliningrad.

Eine deutsche oder geeignete internationale Schule zur Beschulung schulpflichtiger Kinder steht vor Ort **nicht** zur Verfügung.

Gesucht wird ein Pfarrer/eine Pfarrerin/ein Pfarrehepaar mit öffentlich-rechtlicher Anstellung in einer der Gliedkirchen der EKD und mehrjähriger Erfahrung in der Leitung eines Gemeindepfarramtes. Die Besoldung richtet sich nach den Bestimmungen der EKD. Leben Sie in einer Familie, möchten wir Ihren Ehepartner/Ihre Ehepartnerin ebenfalls kennen lernen, weil ein mehrjähriger Auslandsaufenthalt vom Ehepartner bzw. von der Ehepartnerin mitgetragen werden muss.

Ausschreibungsunterlagen und ausführliche Informationen über die Pfarrstelle erhalten Sie unter: www.ekd.de/international/auslandsdienst/stellenausschreibungen.php. Bitte geben Sie dazu **Kennziffer 2023** an. Für weitere Informationen steht Ihnen OKR Michael Hübner (0511 2796-135) zur Verfügung.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte **bis zum 31. Januar 2012** an:

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

Impressum

Herausgeber: Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck, Landeskirchenamt, Wilhelmshöher Allee 330, 34131 Kassel
Postadresse: Postfach 41 02 60, 34114 Kassel
 Telefon: 0561 9378-0, Fax: 0561 9378-400; E-Mail: landeskirchenamt@ekkw.de
 Konto-Nr. 3000 bei der Evangelischen Kreditgenossenschaft e.G. Kassel (BLZ 520 604 10)

Herstellung: Evangelisches Medienzentrum Kassel

Der Jahresabonnementspreis beträgt 25,00 Euro (inklusive Versandkosten).

Erscheinungsweise: monatlich bzw. bei Bedarf