

Kirchliches Amtsblatt

der Evangelischen Kirche von Westfalen

Nr. 8	Bielefeld, den 22. Dezember	1993
-------	-----------------------------	------

Inhalt

	Seite:		Seite:
33. Kirchengesetz zur Änderung der Kirchenordnung der Evangelischen Kirche von Westfalen	229	Satzung der Ev.-luth. St. Marienkirchengemeinde Minden zur Bildung von Gemeindebezirken und Fachbereichen	262
Kirchengesetz über die Ordnung der Trauung in der Evangelischen Kirche von Westfalen	230	Kirchlicher Dienst an Urlaubsorten im Ausland im Jahre 1994	265
Änderung der Geschäftsordnung der Landessynode der Evangelischen Kirche von Westfalen	232	Bekanntmachung des Siegels der Ev. Kirchengemeinde Anholt, Kirchenkreis Steinfurt-Coesfeld-Borken	268
Bekanntmachung des Landeskirchlichen Haushaltsplanes 1994	233	Bekanntmachung des Siegels der Ev.-Luth. Jakobus-Kirchengemeinde Bielefeld, Kirchenkreis Bielefeld	268
Beschluß der Landessynode über die jährliche Verteilung der Kirchensteuern gemäß § 4 des Finanzausgleichsgesetzes	234	Bekanntmachung des Siegels der Ev. Kirchengemeinde Breckerfeld, Kirchenkreis Hagen	268
Erstes Kirchengesetz zur Änderung des Arbeitsrechts-Regelungsgesetzes	234	Bekanntmachung des Siegels der Ev. Kirchengemeinde Eiringhausen, Kirchenkreis Plettenberg	268
Einführungsgesetz zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland	235	Bekanntmachung des Siegels der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Enger, Kirchenkreis Herford	269
Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland	236	Bekanntmachung des Siegels der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Holzhausen an der Porta, Kirchenkreis Vlotho	269
Ordnung über die Wahl von Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche von Westfalen	251	Umgliederungsurkunde betr. die Ev. Kirchengemeinden Iserlohn, Menden, Hemer und Ihmert	269
Kirchliches Arbeitsrecht	255	Urkunde betr. die Teilung der 1. Pfarrstelle der Evang. Kirchengemeinde Bottrop-Eigen	270
Änderung der BAT-Anwendungsordnung und des BAT-KF	255	Urkunde betr. die Teilung der 2. Pfarrstelle der Evang. Kirchengemeinde Bottrop-Eigen	270
Änderung des Dienstrechts der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Ausbildung	255	Verwaltungsausbildung und -fortbildung (Berichtigung)	270
Änderung des Allgemeinen Vergütungsgruppenplans zum BAT-KF	257	Ständige Stellen für den Hilfsdienst	270
Verwaltungsverordnung zur Ausführung der Verordnung über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen	259	Persönliche und andere Nachrichten	271
Ordnung für den Kirchlichen Dienst in der Polizei	260	Neu erschienene Bücher und Schriften	275
Änderung des Kirchenvertrages über die Errichtung der Evangelischen Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe	262		

33. Kirchengesetz zur Änderung der Kirchenordnung der Evangelischen Kirche von Westfalen

Vom 5. November 1993

Die Landessynode hat mit der für die Änderung der Kirchenordnung vorgeschriebenen Mehrheit das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung der Kirchenordnung

Die Kirchenordnung der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 1. Dezember 1953 (KABl. 1954

S. 25), zuletzt geändert durch das 32. Kirchengesetz zur Änderung der Kirchenordnung vom 14. November 1991 (KABl. 1991 S. 286), wird wie folgt geändert:

1. Artikel 199 wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 1 werden die Worte „dem Brautpaar“ durch die Worte „den Eheleuten“ ersetzt.
 - b) In Satz 2 werden die Worte „Bräutigam und Braut“ durch die Worte „Mann und Frau“ ersetzt.
2. Artikel 200 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Satz 1 werden die Worte „der Brautleute“ gestrichen.
 - b) In Absatz 2 werden die Worte „Bräutigam oder die Braut“ durch die Worte „Mann oder die Frau“ ersetzt.
3. Artikel 201 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 wird das Wort „Brautpaar“ durch das Wort „Paar“ ersetzt.
 - b) Absatz 2 erhält folgende Fassung:
 „(2) Versagt der Pfarrer aufgrund des Traugesprächs aus seelsorgerlichen Gründen die Trauung, so können die Betroffenen Einspruch bei dem Presbyterium erheben. Gegen dessen Entscheidung ist Beschwerde bei dem Superintendenten möglich, der endgültig entscheidet.“
4. Artikel 202 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Satz 1 und 2 werden jeweils die Worte „einer der Eheschließenden“ durch die Worte „ein Ehepartner“ ersetzt.
 - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Buchstabe a und b werden jeweils die Worte „einer der Eheschließenden“ durch die Worte „ein Ehepartner“ ersetzt.
 - bb) Buchstabe c wird gestrichen.
 - cc) Buchstabe d wird Buchstabe c.
 - dd) Buchstabe e wird Buchstabe d mit der Maßgabe, daß die Worte „einer der Eheschließenden“ durch die Worte „ein Ehepartner“ ersetzt werden.
5. Artikel 203 enthält folgende Fassung:

„(1) Wird die Trauung von Eheleuten begehrt, bei denen eine frühere Ehe durch Scheidung gelöst worden ist, unterliegt die Entscheidung darüber, ob die Trauung stattfinden kann, der seelsorgerlichen Verantwortung des zuständigen Pfarrers. Dabei hat er zu prüfen, ob durch die Trauung die Würde der Ehe und das Ansehen der kirchlichen Trauung verletzt und in der Gemeinde Ärgernis erregt wird.

(2) Wird die Trauung versagt, so können die Betroffenen Einspruch bei dem Presbyterium erheben. Gegen dessen Entscheidung ist Beschwerde bei dem Superintendenten möglich, der endgültig entscheidet.“
6. In Artikel 204 Absatz 1 werden die Worte „einer der Eheschließenden“ durch die Worte „ein Ehepartner“ ersetzt.
7. In Artikel 205 Absatz 1 werden die Worte „Bräutigams und der Braut“ durch die Worte „Mannes und der Frau“ ersetzt.

Artikel 2

Inkrafttreten

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 1994 in Kraft.

Bielefeld, den 5. November 1993

**Evangelische Kirche von Westfalen
Die Kirchenleitung**

(L. S.) D. Hans-Martin Linnemann

**Kirchengesetz über die Ordnung
der Trauung in der Evangelischen
Kirche von Westfalen**

Vom 4. November 1993

I.

1. Gott hat nach dem Zeugnis der Heiligen Schrift den Menschen als Mann und Frau geschaffen und beide in ihrer Verschiedenheit füreinander bestimmt.
Die Ehe ist Gottes Stiftung und Gabe, sie steht unter seinem Schutz und Segen. Als Lebensbund zwischen einem Mann und einer Frau ist die Ehe nach Gottes Willen unauflöslich. Das Verhältnis Christi zu seiner Gemeinde ist das Urbild für die Gemeinschaft der Eheleute. Christi Liebe und Hingabe, seine Treue und Vergebung sind Maßstab und Weisung für ihr gemeinsames Leben.
2. Bei der kirchlichen Trauung werden den Eheleuten die Verheißung und das Gebot Gottes verkündigt. Sie bekennen sich vor Gott zueinander und nehmen einander als Gabe aus Gottes Hand. Sie versprechen, einander zu lieben und zu ehren und sich die Treue zu halten, bis der Tod sie scheidet. Sie bitten Gott, daß er ihnen helfen möge, ihr Versprechen zu halten. Im Hören auf Gottes Wort und in der Fürbitte der Gemeinde empfangen sie Ermutigung und Vergewisserung für ihren gemeinsamen Weg. Ihnen wird der Segen Gottes zugesprochen.
3. Christliche Eheleute nehmen ihre Kinder als Geschenk Gottes an und erziehen sie im Vertrauen auf Gottes Beistand und in Verantwortung vor ihm. Zu ihrer Würde und Aufgabe als Eltern gehört auch die Weitergabe des Glaubens.
4. Das Wort Gottes gibt den Eheleuten für ihr Leben in Ehe und Familie Halt und Weisung. Das Zusammenleben mit der Gemeinde, insbesondere das Feiern ihrer Gottesdienste, der Umgang mit der Bibel und das Gebet geben ihnen Mut und Kraft, ihrer Berufung als Eheleute und Eltern zu entsprechen.
5. Konfessionsverschiedene Ehen bedürfen der besonderen seelsorgerlichen Begleitung. Einerseits können in einer solchen Ehe Vorurteile abgebaut werden und ökumenische

Gemeinsamkeiten wachsen, andererseits können die Unterschiede zwischen den Kirchen für die Ehepartner auch zu einer Belastung werden.

Als schmerzlich werden die Einschränkungen empfunden, die ihnen eine volle Gemeinschaft am Tisch des Herrn noch nicht ermöglichen.

Bei der Entscheidung über die konfessionelle Erziehung der Kinder sind die Eheleute ihrem Gewissen verpflichtet. Sie sollten sich möglichst früh darüber einigen, welcher Kirche ihre Kinder angehören und in welcher Konfession sie aufwachsen sollen, und überlegen, in welcher Weise sie ihre Kinder auf dem Wege zu einem eigenen Bekenntnis begleiten.

II.

Demgemäß ist folgende

Ordnung über die Trauung

erlassen:

1. Voraussetzung für die kirchliche Trauung ist die rechtsgültige Eheschließung.
2. Die Trauung soll unter Vorlage der Tauf- und Konfirmationsbescheinigung mindestens 14 Tage zuvor bei dem zuständigen Pfarrer oder der zuständigen Pfarrerin angemeldet werden. Bestehen Zweifel über die Zugehörigkeit zur Kirche, so ist außerdem eine entsprechende Bescheinigung beizubringen.
3. Zuständig für die Trauung ist der Pfarrer oder die Pfarrerin des Pfarrbezirks, zu dem einer der Partner gehört.
Soll die Trauung durch einen anderen Pfarrer oder eine andere Pfarrerin vollzogen werden, so ist eine pfarramtliche Abmeldesbescheinigung (Dimissoriale) des zuständigen Pfarrers oder der zuständigen Pfarrerin beizubringen.
Die Trauung ist in das Kirchenbuch der Gemeinde einzutragen, in der sie vollzogen wird. Dem getrauten Paar ist eine Bescheinigung über die Trauung auszuhändigen.
4. Der Trauung soll ein seelsorgerliches Gespräch mit dem Paar vorausgehen, in dem Gottes Wille und Verheißung zur Ehe sowie die Möglichkeiten und Gefährdungen der Ehe gemeinsam bedacht werden. Die Bedeutung und der Ablauf der kirchlichen Trauung sollen besprochen werden.
5. Versagt der Pfarrer oder die Pfarrerin aufgrund des Traugesprächs aus seelsorgerlichen Gründen die Trauung, so können die Betroffenen Einspruch bei dem Presbyterium erheben. Gegen dessen Entscheidung ist Beschwerde bei dem Superintendenten oder der Superintendentin möglich. Die Beschwerdeentscheidung ist endgültig.
6. Die Trauung setzt voraus, daß wenigstens ein Ehepartner zur evangelischen Kirche gehört. Gehört ein Ehepartner der evangelischen Kirche an, ohne konfirmiert zu sein, so ist er vor der Trauung im evangelischen Glauben besonders zu unterweisen. Die Konfirmation ist anzustreben.
7. Die Trauung soll nicht gewährt werden,
 - a) wenn ein Ehepartner nicht Glied einer christlichen Gemeinschaft oder Gemeinschaft ist,
 - b) wenn ein Ehepartner zwar zur evangelischen Kirche gehört, aber nicht konfirmiert ist und eine besondere kirchliche Unterweisung ablehnt,
 - c) wenn eine Trauung durch einen Pfarrer oder eine Pfarrerin einer anderen christlichen Kirche oder durch den Beauftragten oder die Beauftragte einer anderen Religionsgemeinschaft vorausgegangen oder beabsichtigt ist,
 - d) wenn ein Ehepartner sich so verhält, daß das Wort Gottes oder die Kirche verächtlich gemacht wird oder wenn die Trauung nach dem Urteil des Presbyteriums aus anderen Gründen in der Gemeinde Ärgernis erregen würde.
8. Wird die Trauung aus einem der hier genannten Gründen versagt, so darf eine kirchliche Handlung im Zusammenhang mit der standesamtlichen Eheschließung oder der Hochzeitsfeier nicht vollzogen werden. Gegen die Versagung der Trauung können die Betroffenen Einspruch bei dem Presbyterium erheben. Gegen dessen Entscheidung ist Beschwerde bei dem Superintendenten oder der Superintendentin möglich. Die Beschwerdeentscheidung ist endgültig.
9. Gehört ein Ehepartner der römisch-katholischen Kirche an, besteht die Möglichkeit einer Trauung, auch wenn die unterschiedlichen Eheverständnisse der Kirchen noch nicht überwunden sind.
Der katholische Ehepartner soll darauf hingewiesen werden, daß er sich für die Trauung in der evangelischen Kirche Dispens von der Formpflicht zur Eheschließung nach katholischem Ritus erteilen lassen kann; nur dann wird die Trauung auch von der katholischen Kirche als gültig anerkannt, und der katholische Ehepartner behält seine kirchlichen Rechte.
10. Die Entscheidung über die kirchliche Trauung eines geschiedenen Ehepartners ist in die seelsorgerliche Verantwortung des Pfarrers oder der Pfarrerin gestellt.
Eine Scheidung ist die Erfahrung eines nicht durchgehaltenen Versprechens und hinterläßt Verletzungen nicht nur im Leben der beiden unmittelbar Betroffenen.
Die Predigt von der Rechtfertigung des Sünders spricht den Menschen auf seine Schuld vor Gott an. Sie tut dies so, daß er die ihm geschenkte Vergebung erkennen und annehmen kann. Die Annahme der Vergebung ermöglicht einen Neuanfang.
Dem Traugespräch kommt in diesem Fall eine besondere Bedeutung zu. Es soll erörtert werden, ob beide Ehepartner gewillt sind, die Ehe nach Gottes Gebot und Verheißung zu führen, bis der Tod sie scheidet.

Der Pfarrer oder die Pfarrerin hat zu prüfen, ob durch die Trauung die Würde der Ehe und das Ansehen der kirchlichen Trauung verletzt und in der Gemeinde Ärgernis erregt wird.

Wird die Trauung versagt, so können die Betroffenen Einspruch bei dem Presbyterium erheben. Gegen dessen Entscheidung ist Beschwerde bei dem Superintendenten oder der Superintendentin möglich. Die Beschwerdeentscheidung ist endgültig.

10. Der Trauung geht die Abkündigung im sonntäglichen Gottesdienst der Gemeinde des Mannes und der Frau voraus. Die Gemeinde schließt das Paar in die Fürbitte ein. Eine Abkündigung darf nicht erfolgen, solange Zweifel an der Zulässigkeit der Trauung bestehen, und muß wiederholt werden, wenn die Trauung nicht innerhalb von sechs Monaten erfolgt. Hat aus besonderen Gründen die Trauung ohne vorherige Abkündigung stattgefunden, so soll sie der Gemeinde nachträglich unter Fürbitte bekanntgegeben werden.
11. Die Trauung findet in der Regel in der Kirche statt. Haustraungen sind in begründeten Ausnahmefällen nur mit Genehmigung des Presbyteriums zulässig.
Bei der Trauung sollen mindestens zwei christliche Zeugen anwesend sein.
12. In der Karwoche, am Bußtag, am Ewigkeitssonntag sowie an den ersten Feiertagen der drei großen kirchlichen Feste sind Trauungen nicht statthaft.
Das Presbyterium kann beschließen, daß an Sonnabenden sowie an den Vortagen kirchlicher Fest- und Feiertage Trauungen nur in Ausnahmefällen mit Zustimmung des Superintendenten oder der Superintendentin stattfinden dürfen. Dasselbe kann die Kreissynode für ihren Bereich beschließen. Wo es kirchliche Ordnung ist, daß an den genannten Tagen keine Trauungen stattfinden, soll es dabei verbleiben.
Wo es üblich ist, daß Trauungen in der Adventszeit, in der Passionszeit sowie in der zeit vom Bußtag bis zum Ewigkeitssonntag nicht vorgenommen werden, ist diese Sitte zu erhalten und zu pflegen.
13. An besonderen Jahrestagen der Trauung kann auf Wunsch der Eheleute eine kirchliche Feier stattfinden. Die Trauung selbst aber wird nicht wiederholt.
14. Gehört ein Ehepartner keiner christlichen Kirche an, kann eine gottesdienstliche Feier anläßlich der Eheschließung gehalten werden.
Sie ist nur zulässig,
 - a) wenn beide Ehepartner gewillt sind, eine monogame Ehe auf Lebenszeit zu führen und sich Treue und Beistand zu gewähren,
 - b) wenn der Ehepartner, der nicht Glied einer christlichen Kirche ist, erklärt, den evangelischen Ehepartner in der Ausübung seines Glaubens nicht zu behindern,
 - c) wenn keine Absprache über nichtchristliche Kindererziehung getroffen ist,

d) wenn der Ehepartner, der nicht Glied einer christlichen Kirche ist, den Wunsch nach einer gottesdienstlichen Feier ausdrücklich billigt,

e) wenn eine religiöse oder weltanschauliche Eheschließungszeremonie nicht zusätzlich stattfindet oder nicht stattfinden soll.

Im Falle der Eheschließung zwischen einem evangelischen Gemeindeglied und einem aus der Kirche Ausgetretenen ist eine gottesdienstliche Feier nur dann zulässig, wenn die vorgenannten Voraussetzungen gegeben sind. Der nicht mehr der Kirche angehörende Ehepartner soll eine Offenheit gegenüber der christlichen Botschaft erkennen lassen und gegen eine christliche Kindererziehung keine Einwendungen erheben. Ist eine frühere Ehe eines Ehepartners geschieden worden, finden die Bestimmungen in Ziffer 9 entsprechende Anwendung.

Über die gottesdienstliche Feier anläßlich einer Eheschließung wird den Eheleuten eine Bescheinigung ausgestellt, ein Doppel dieser Bescheinigung wird als Anlage zum Kirchenbuch verwahrt. Ein Eintrag ins Stammbuch findet nicht statt.

Meint ein Pfarrer oder eine Pfarrerin, aus Gewissensgründen eine solche gottesdienstliche Feier grundsätzlich nicht verantworten zu können, ist diese Entscheidung zu respektieren. In diesem Fall kann der Superintendent oder die Superintendentin einen anderen Pfarrer oder eine andere Pfarrerin damit beauftragen.

III.

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 1994 in Kraft.

Zum gleichen Zeitpunkt tritt das Kirchengesetz über die Ordnung der Trauung in der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 12. November 1949 (KABl. 1949 S. 85) außer Kraft.

Bielefeld, den 4. November 1993

Evangelische Kirche von Westfalen Die Kirchenleitung

(L. S.) D. Hans-Martin Linnemann

Änderung der Geschäftsordnung der Landessynode der Evangelischen Kirche von Westfalen

Vom 4. November 1993

Die Landessynode hat folgendes beschlossen:

§ 1

Änderung der Geschäftsordnung

Die Geschäftsordnung der Landessynode der Evangelischen Kirche von Westfalen in der Fassung der Bekanntmachung vom 10. November 1983 (KABl. 1984 S. 1), zuletzt geändert durch Beschluß der Landessynode vom 12. November 1992 (KABl. 1992 S. 170), wird wie folgt geändert:

An § 4 Absatz 6 wird ein Satz 3 mit folgendem Wortlaut angefügt:

„Werden sachverständige Gäste zur Mitarbeit eingeladen, soll ihre Zahl 15 Personen nicht übersteigen.“

Bielefeld, den 4. November 1993

§ 2

Inkrafttreten

Die Änderung der Geschäftsordnung tritt am 1. Januar 1994 in Kraft.

(L. S.)

**Evangelische Kirche von Westfalen
Die Kirchenleitung**

Demmer Dr. Martens

Bekanntmachung des Landeskirchlichen Haushaltsplanes 1994

Landeskirchenamt

Bielefeld, den 12. 11. 1993

Az.: B 1-16/94

Die Landessynode hat auf ihrer Tagung vom 1. bis 5. November 1993 folgenden Haushalt der EKvW für das Haushaltsjahr 1994 beschlossen:

Allgemeiner Haushalt

	Einnahmen DM	Ausgaben DM
0 Allgemeine kirchliche Dienste	137.000	22.979.000
1 Besondere kirchliche Dienste	–	17.564.000
2 Kirchliche Sozialarbeit	–	8.876.000
4 Öffentlichkeitsarbeit	–	2.348.000
5 Bildungswesen u. Wissenschaft	8.000	17.888.000
7 Rechtsetzung, Leitung, Verwaltung	4.359.000	30.947.000
8 Verwaltung d. Allg. Finanzvermögens	17.176.000	4.701.000
9 Allgemeine Finanzwirtschaft	96.750.000	13.127.000
Gesamtsumme:	<u>118.430.000</u>	<u>118.430.000</u>

Sonderhaushalt Teil I

3 Gesamtkirchl. Aufgaben, Ökumene u. Weltmission	–	57.430.000
4 Öffentlichkeitsarbeit	–	380.000
9 Allgemeine Finanzwirtschaft	143.021.000	85.211.000
Gesamtsumme:	<u>143.021.000</u>	<u>143.021.000</u>

Sonderhaushalt Teil II

0 Allgemeine kirchliche Dienste	9.200.000	162.160.000
9 Allgemeine Finanzwirtschaft	221.598.000	68.638.000
Gesamtsumme:	<u>230.798.000</u>	<u>230.798.000</u>

Gesamtübersicht

Allgemeiner Haushalt	Einnahmen	118.430.000
	Ausgaben	118.430.000
	Über-/Zuschuß (–)	0
Sonderhaushalt Teil I	Einnahmen	143.021.000
	Ausgaben	143.021.000
	Über-/Zuschuß (–)	0
Sonderhaushalt Teil II	Einnahmen	230.798.000
	Ausgaben	230.798.000
	Über-/Zuschuß (–)	0
	Gesamt-Einnahme	492.249.000
	Gesamt-Ausgabe	492.249.000
	Über-/Zuschuß (–)	0

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

Landeskirchenamt Bielefeld, den 15. 11. 1993
Az.: 58379/B 2-03

Gemäß § 4 Absatz 2 des Finanzausgleichsgesetzes wird die Verteilung der Kirchensteuern für das Jahr 1994 wie folgt geregelt:

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

1. der Bedarf für die Besoldung und Vergütung der Inhaber und Verwalter von Pfarrstellen, der Pastoren im Hilfsdienst, der Prediger und der gleichgestellten Mitarbeiter des Kirchenkreises und seiner Gemeinden sowie der Pfarrer, Pfarrstellenverwalter und Prediger in Fällen der §§ 48 a, 51, 52, 53, des § 57 Abs. 2 und 4 und des § 61 Abs. 5 des Pfarrerdienstgesetzes; die freie Dienstwohnung und der Ortszuschlag bis zur Stufe 2 gehören bei Mitarbeitern, die Inhaber oder Verwalter einer Pfarrstelle sind oder eine Pfarrstelle oder einen gleichgestellten Arbeitsbereich versorgen, nicht zur Besoldung oder Vergütung in diesem Sinne,
2. einen Grundbetrag von 35.000,- DM je Pfarrstelle sowie für gleichgestellte Arbeitsbereiche des Kirchenkreises und seiner Gemeinden nach dem Stand vom 1. Juli 1993,
3. der Bedarf für den „Sonderhaushalt Teil I“ der Landeskirche,
4. der Bedarf für den „Sonderhaushalt Teil II“ der Landeskirche,
5. eine Umlage für den „Allgemeinen Haushalt“ der Landeskirche in Höhe von 9. v. H. des Kirchensteueraufkommens,
6. einen Betrag je Gemeindeglied, errechnet von dem Gesamtkirchensteueraufkommen nach Abzug der zu 1. bis 4. benötigten Beträge und der Umlage für den „Allgemeinen Haushalt“ der Landeskirche. Die Zahl der Gemeindeglieder wird vom Landeskirchenamt nach Anhörung der Kreissynodalvorstände festgestellt; dabei gilt als Stichtag der 1. Juli 1993.

Erstes Kirchengesetz zur Änderung des Arbeitsrechts-Regelungsgesetzes

Vom 5. November 1993

§ 1

Änderung des Arbeitsrechts-Regelungsgesetzes

Das Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrecht-Regelungsgesetz – ARRG) vom 25. Oktober 1979 (KABl. 1979 S. 230) wird wie folgt geändert:

1. § 12 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission nach § 2 Abs. 2 werden den in ihr vertretenen Landeskirchen, Diakonischen Werken und Vereinigungen von Mitarbeitern zugeleitet. Werden keine Einwendungen nach Absatz 2 oder 3 erhoben, so machen die Landeskirchen und Diakonischen Werke die Beschlüsse nach Maßgabe der für ihren Bereich geltenden Bestimmungen bekannt. Sie können Regelungen über eine gemeinsame Bekanntmachung treffen.“

- b) Absatz 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Erhebt eine der nach Absatz 1 zuständigen Stellen gegen einen Beschluß der Arbeitsrechtlichen Kommission nach § 2 Absatz 2 Einwendungen, so hat die Arbeitsrechtliche Kommission die nach Absatz 1 zuständigen Stellen zu unterrichten und alsdann erneut zu beraten und zu beschließen. Die nach Absatz 1 zuständigen Stellen haben innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zugang des Beschlusses ihre Einwendungen mit einer entsprechenden Begründung dem Vorsitzenden der Arbeitsrechtlichen Kommission zuzuleiten.“

- c) Absatz 3 erhält folgende Fassung:

„(3) Erhebt eine der nach Absatz 1 zuständigen Stellen nach erneuter Beratung und Beschlußfassung durch die Arbeitsrechtliche Kommission Einwendungen, so können diese Stellen die Schiedskommission (§ 13) innerhalb einer Frist von einem Monat anrufen. Die Frist beginnt mit dem Zugang des Beschlusses. Werden Einwendungen nicht erhoben, so ist der Beschluß nach Absatz 1 bekanntzumachen.“

2. § 13 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 Satz 2 erhält folgende Fassung:

„Für jedes Mitglied sind ein erster und ein zweiter Stellvertreter zu benennen.“

- b) Absatz 4 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Der Vorsitzende der Schiedskommission und seine Stellvertreter werden durch übereinstimmende Beschlüsse der entsendenden Stellen (§§ 6 und 7) gewählt.“

§ 2

Inkrafttreten

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 1995 in Kraft, jedoch nicht vor Erlass dieses Gesetz entsprechender Bestimmungen durch die Evangelische Kirche im Rheinland und die Lippische Landeskirche sowie die Diakonischen Werke der Evangelischen Kirche von Westfalen, der Evangelischen Kirche im Rheinland und der Lippischen Landeskirche.

Bielefeld, den 5. November 1993

**Evangelische Kirche von Westfalen
Die Kirchenleitung**

(L. S.) Dr. Martens Kaldewey

Einführungsgesetz zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Einführungsgesetz Mitarbeiter- vertretungsgesetz – EGMVG)

Vom 5. November 1993

Die Landessynode hat folgendes Kirchengesetz beschlossen:

§ 1

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

§ 2

(zu § 2 Absatz 2)

Mitarbeiter im Sinne dieses Gesetzes sind nicht

- a) Pfarrer und Pfarrerinnen, Pastoren und Pastorinnen im Hilfsdienst, Vikare und Vikarinnen sowie Prediger und Predigerinnen,
- b) die Lehrenden an Hochschulen und Fachhochschulen in kirchlicher Trägerschaft.

§ 3

(zu § 5 Absatz 1)

Werden aufgrund der Struktur kirchlicher Dienste Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eines Kirchenkreises oder Verbandes mit Diensten in Kirchengemeinden oder Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Landeskirche mit Diensten in Kirchenkreisen, Verbänden oder Kirchengemeinden beauftragt, können diese Mitarbeitergruppen unter der Voraussetzung von § 5 Abs. 1 Satz 1 MVG eine gesonderte Mitarbeitervertretung bilden; das Verfahren wird in der Wahlordnung geregelt. Diese Mitarbeitervertretung nimmt die Aufgaben der Mitarbeitervertretung gegenüber der Dienststellenleitung des Arbeitgebers sowie gegenüber der Dienststellenleitung der Dienststellen, in der die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen tätig sind, wahr.

§ 4

(zu § 5 Absatz 3)

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

§ 5

(zu § 10 Absatz 1 Buchstabe b)

§ 10 Absatz 1 Buchstabe b erster Halbsatz wird nicht angewendet.

§ 6

(zu § 11 Absatz 2)

Die Wahlordnung wird von der Kirchenleitung erlassen.

§ 7

(zu § 58 Absatz 5)

(1) Die Schlichtungsstelle ist zuständig für die Evangelische Kirche von Westfalen, die ihr angehörenden kirchlichen Körperschaften, das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche von Westfalen und dessen Mitglieder sowie für andere kirchliche Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts und weitere Einrichtungen, die die Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes und die Zuständigkeit der Schlichtungsstelle beschlossen haben. Sie besteht aus zwei Kammern mit je drei Mitgliedern, von denen eines den Vorsitz führt; für jedes Mitglied ist ein Stellvertreter oder eine Stellvertreterin zu benennen. Eines der beisitzenden Mitglieder muß einer Dienststellenleitung im Sinne von § 4 Absatz 1 MVG angehören. Das andere beisitzende Mitglied muß nach § 10 MVG in die Mitarbeitervertretung wählbar sein.

(2) Für den Vorsitz und dessen Stellvertretung ist nur wählbar, wer über die Befähigung zum Richteramt oder zum höheren Verwaltungsdienst verfügt und nicht haupt- oder nebenberuflich im evangelisch-kirchlichen oder diakonischen Dienst steht. Die Mitglieder der Schlichtungsstelle werden von der Landessynode gewählt.

(3) Den Mitgliedervereinigungen, in denen mindestens 1500 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchlichen Dienst aus dem Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche sowie ihrer Diakonischen Werke zusammengeschlossen sind, ist Gelegenheit zu geben, rechtzeitig Wahlvorschläge für den Beisitzer oder die Beisitzerin nach Absatz 1 Satz 4 zu machen.

(4) Für die Mitglieder der Schlichtungsstelle gilt § 21 MVG entsprechend.

(5) Die Zuständigkeiten der beiden Kammern werden von der Kirchenleitung durch eine Richtlinie bestimmt.

§ 8

Übergangsbestimmungen

(1) Die Aufgaben der Schlichtungsstelle werden bis zum 31. Dezember 1994 für die Evangelische Kirche von Westfalen sowie die ihr angehörenden Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts vom bisherigen Schlichtungsausschuß der Evangelischen Kirche von Westfalen, für das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche von Westfalen und die ihm angehörenden selbständigen Einrichtungen der Diakonie von der Schlichtungsstelle des Diakonischen Werkes wahrgenommen.

(2) Bis zur Errichtung eines gemeinsamen Kirchengengerichts nach § 63 MVG ist die Verwaltungs-

kammer zuständiges Gericht für Streitigkeiten nach § 63 Absatz 1 MVG.

§ 9
Inkrafttreten

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 1994 in Kraft.

Mit diesem Zeitpunkt tritt das Kirchengesetz über die Bildung von Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Dienststellen (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. April 1982 (KABl. 1982 S. 58) außer Kraft.

Bielefeld, den 5. November 1993

**Evangelische Kirche von Westfalen
Die Kirchenleitung**

(L. S.) Dr. Martens Kaldewey

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

vom 6. November 1992

Inhaltsverzeichnis

Präambel

I. Abschnitt: Allgemeine Bedingungen

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

II. Abschnitt: Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

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

III. Abschnitt: Wahl der Mitarbeitervertretung

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

IV. Abschnitt: Amtszeit

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

V. Abschnitt: Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

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

VI. Abschnitt: Geschäftsführung

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

VII. Abschnitt: Mitarbeiterversammlung

- § 31 Mitarbeiterversammlung
- § 32 Aufgaben

VIII. Abschnitt: Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

- § 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit
- § 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung
- § 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung
- § 36 Dienstvereinbarungen
- § 37 Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung
- § 38 Mitbestimmung
- § 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten
- § 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten
- § 41 Eingeschränkte Mitbestimmung
- § 42 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privat-rechtlich 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
- § 51 Aufgaben der Vertrauensperson der Schwerbehinderten
- § 52 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der Schwerbehinderten
- § 53 Vertrauensmann der Zivildienstleistenden

X. Abschnitt: Gesamtausschuß der Mitarbeitervertretungen

- § 54 Bildung von Gesamtausschüssen
 § 55 Aufgaben des Gesamtausschusses

XI. Abschnitt: Vermittlungsgespräch und kirchlicher Rechtsschutz (Schlichtungsstelle, kirchlicher Verwaltungsrechtsweg)

- § 56 Vermittlungsgespräch
 § 57 Bildung der Schlichtungsstelle
 § 58 Bildung und Zusammensetzung der Kammern
 § 59 Rechtsstellung der Mitglieder der Schlichtungsstelle
 § 60 Zuständigkeit der Schlichtungsstelle
 § 61 Durchführung der Schlichtung
 § 62 Einstweilige Anordnungen
 § 63 Kirchlicher Verwaltungsrechtsweg

XII. Abschnitt: Inkrafttreten, Schlußbestimmungen

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

Präambel

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

I. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen**§ 1
Grundsatz**

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

(2) Einrichtungen der Diakonie nach Absatz 1 sind das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie die gliedkirchlichen diakonischen Werke und die ihnen angeschlossenen selbständigen 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 die Personen, die hauptberuflich, nebenberuflich oder zu ihrer

Berufsausbildung in einer Dienststelle beschäftigt sind, soweit die Beschäftigung oder Ausbildung nicht überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingliederung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder ihrer Erziehung dient.

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

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

**§ 3
Dienststellen**

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

(2) Als Dienststellen im Sinne von Absatz 1 gelten auch Teile von Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werken sowie Einrichtungen der Diakonie, die durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind und bei denen die Voraussetzungen des § 5 Absatz 1 vorliegen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies in geheimer Abstimmung beschließt und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herbeigeführt wird. Ist die Eigenständigkeit des Aufgabenbereiches solcher Teile dahingehend eingeschränkt, daß bestimmte Entscheidungen, die nach diesem Kirchengesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen, bei einem anderen Teil der Körperschaft oder Einrichtung der Diakonie verbleiben, so ist bei solchen Entscheidungen dessen Dienststellenleitung Partner der Mitarbeitervertretung.

(3) Bei Streitigkeiten darüber, ob ein Teil einer Körperschaft, Anstalt, Stiftung oder eines Werks sowie einer Einrichtung der Diakonie als Dienststelle gilt, kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

**§ 4
Dienststellenleitungen**

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

(2) Zur Dienststellenleitung gehören auch die mit der Geschäftsführung beauftragten Personen und ihre ständigen Vertreter oder Vertreterinnen. Daneben gehören die Personen zur Dienststellenleitung, die allein oder gemeinsam mit anderen Personen zu Entscheidungen in Angelegenheiten befugt sind, die nach diesem Kirchengesetz der Mitbera-

tung oder Mitbestimmung unterliegen. Diese Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind der Mitarbeitervertretung zu benennen.

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

II. Abschnitt: Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

§ 5

Mitarbeitervertretungen

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

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

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

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

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

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

§ 6

Gesamtmitarbeitervertretungen

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

(2) Die Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen nach Absatz 1 betreffen.

(3) Die Gesamtmitarbeitervertretung wird aus den Mitarbeitervertretungen nach Absatz 1 gebildet,

die je ein Mitglied in die Gesamtmitarbeitervertretung entsenden. Die Zahl der Mitglieder der Gesamtmitarbeitervertretung kann durch Dienstvereinbarung abweichend geregelt werden.

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

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

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

§ 7

Neubildung von Mitarbeitervertretungen

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

§ 8

Zusammensetzung

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

5 –	15 Wahlberechtigten aus einer Person,
16 –	50 Wahlberechtigten aus drei Mitgliedern,
51 –	150 Wahlberechtigten aus fünf Mitgliedern,
151 –	300 Wahlberechtigten aus sieben Mitgliedern,
301 –	600 Wahlberechtigten aus neun Mitgliedern,
601 –	1000 Wahlberechtigten aus elf Mitgliedern,
1001 –	1500 Wahlberechtigten aus dreizehn Mitgliedern,
1501 –	2000 Wahlberechtigten aus fünfzehn Mitgliedern.

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

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

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

III. Abschnitt: Wahl der Mitarbeitervertretung

§ 9

Wahlberechtigung

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

vollendet haben und seit mindestens drei Monaten der Dienststelle angehören.

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

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

§ 10 Wählbarkeit

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

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

(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die

- a) am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beurlaubt sind,
- b) zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden,
- c) als Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in das kirchengemeindliche Leitungsorgan gewählt worden sind.

§ 11 Wahlverfahren

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

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

§ 12 Vertretung der Berufsgruppen und Arbeitsbereiche

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

§ 13 Wahlschutz, Wahlkosten

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

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

(3) Die Kündigung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlbewerbers oder einer Wahlbewerberin, vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages an nur zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Satz 1 gilt für eine Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses entsprechend. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. § 38 Absätze 3 bis 5 gelten mit der Maßgabe entsprechend, daß die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann. Der besondere Kündigungsschutz nach Satz 1 gilt nicht für Mitglieder eines Wahlvorstandes, die durch Entscheidung der Schlichtungsstelle abberufen worden sind.

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

§ 14 Anfechtung der Wahl

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

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

IV. Abschnitt: Amtszeit

§ 15 Amtszeit

(1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.

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

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

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

§ 16

Neuwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit

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

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

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

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

§ 17

Ausschluß eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung

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

§ 18

Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch

- a) Ablauf der Amtszeit,
- b) Niederlegung des Amtes,
- c) Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,

- d) Ausscheiden aus der Dienststelle,
- e) Verlust der Wählbarkeit,
- f) Beschluß der Schlichtungsstelle nach § 17.

(2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht,

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

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

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

V. Abschnitt: Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

§ 19

Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung

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

(2) Die für die Tätigkeit notwendige Zeit ist den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ohne Minderung ihrer Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren. 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. Die Dienststellenleitung kann die Arbeitsbefreiung versagen, wenn dienstliche Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt worden sind.

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

§ 20

Freistellung von der Arbeit

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

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

151 – 300	Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen	1 Mitglied der Mitarbeitervertretung,
301 – 600	Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen	2 Mitglieder der Mitarbeitervertretung,
601 – 1000	Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen	4 Mitglieder der Mitarbeitervertretung,

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

jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freizustellen. Satz 1 gilt nicht für die Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung (§ 6) sowie des Gesamtausschusses (§ 54).

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

(4) Über die Freistellung entscheidet die Mitarbeitervertretung unter Berücksichtigung der dienstlichen Notwendigkeiten nach Erörterung mit der Dienststellenleitung.

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

§ 21

Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

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

(2) Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung darf nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder der Zustimmung des Ersatzmitgliedes, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht. Die Sätze 1 und 2 gelten für einen Zeitraum von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit entsprechend, es sei denn, daß die Amtszeit durch eine Entscheidung der Schlichtungsstelle nach § 17 be-

endet wurde. § 38 Absätze 3 bis 5 gelten mit der Maßgabe entsprechend, daß die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann.

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

§ 22

Schweigepflicht

(1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Kirchengesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind verpflichtet, über die ihnen dabei bekanntgewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. Diese Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung oder aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis. In Personalangelegenheiten gilt dies gegenüber den Betroffenen, bis das formale Beteiligungsverfahren in den Fällen der Mitberatung oder Mitbestimmung begonnen hat, insbesondere bis der Mitarbeitervertretung ein Antrag auf Zustimmung zu einer Maßnahme vorliegt. Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf die Verhandlungsführung und das Verhalten der an der Sitzung Teilnehmenden.

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

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

VI. Abschnitt: Geschäftsführung

§ 23

Vorsitz, Ausschüsse

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

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

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

Dienstvereinbarungen. Die Übertragung und der Widerruf der Übertragung von Aufgaben zur selbständigen Erledigung erfordert eine Dreiviertelmehrheit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Die Übertragung und der Widerruf sind der Dienststellenleitung schriftlich anzuzeigen.

§ 24 Sitzungen

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

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

(3) Der oder die Vorsitzende hat eine Sitzung einzuberufen und einen Gegenstand auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies ein Viertel der Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung beantragt. Dies gilt auch bei Angelegenheiten, die Schwerbehinderte oder jugendliche Beschäftigte betreffen, wenn die Vertrauensperson der Schwerbehinderten oder die Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden dies beantragen und die Behandlung des Gegenstandes keinen Aufschub duldet. Daneben ist eine Sitzung nach Satz 2 auf Antrag des Vertrauensmannes der Zivildienstleistenden einzuberufen.

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

§ 25 Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung

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

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

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

§ 26 Beslußfassung

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

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

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

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

einen Vor- oder Nachteil bringen kann.

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

§ 27 Sitzungsniederschrift

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

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

§ 28 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz

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

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

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

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

§ 29

Geschäftsordnung

Einzelheiten der Geschäftsführung kann die Mitarbeitervertretung in einer Geschäftsordnung regeln.

§ 30

Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

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

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

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

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

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

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

VII. Abschnitt: Mitarbeiterversammlung

§ 31

Mitarbeiterversammlung

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

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

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

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

(5) Die Dienststellenleitung soll zu der Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung eingeladen werden; sie ist einzuladen, soweit die Versammlung auf ihren Antrag stattfindet. Sie erhält auf Antrag das Wort.

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

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

§ 32

Aufgaben

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

(2) Die Mitarbeiterversammlung wählt den Wahlvorstand.

VIII. Abschnitt: Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

§ 33

Grundsätze für die Zusammenarbeit

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

(2) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sollen in regelmäßigen Zeitabständen, mindestens

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

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

§ 34

Informationsrechte der Mitarbeitervertretung

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

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

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

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

§ 35

Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

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

(2) Unbeschadet des Rechts des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, persönliche Anliegen der Dienststellenleitung selbst vorzutragen, soll sich die Mitarbeitervertretung der Probleme annehmen und die

Interessen auf Veranlassung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, sofern sie diese für berechtigt hält, bei der Dienststellenleitung vertreten.

(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere

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

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

§ 36

Dienstvereinbarungen

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

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

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

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

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

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

§ 37 Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung

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

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

§ 38 Mitbestimmung

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

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

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

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

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

§ 39

Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht

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

§ 40

Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht

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

- n) Zuweisung von Mietwohnungen oder Pachtland an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, wenn die Dienststelle darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen und die Kündigung des Nutzungsverhältnisses.

§ 41

Eingeschränkte Mitbestimmung

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

- a) die Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift, eine Vertragsbestimmung, eine Dienstvereinbarung, eine Verwaltungsanordnung, eine andere bindende Bestimmung, eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt oder ermessensfehlerhaft ist,
- 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

- a) die Kündigung gegen eine Rechtsvorschrift, eine arbeitsrechtliche Regelung, eine andere bindende Bestimmung oder gegen eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt,
- b) bei der Auswahl zu kündigender Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt worden sind,
- c) zu kündigende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle weiterbeschäftigt werden können,
- d) eine Weiterbeschäftigung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen unter anderen Vertragsbedingungen oder nach zumutbaren Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen möglich ist und die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihre Zustimmung hierzu erklärt haben.

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

§ 42

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

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

- a) Einstellung,
- b) ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit,

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

§ 43

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

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

- a) Einstellung,
- b) Anstellung,
- c) Umwandlung des Kirchenbeamtenverhältnisses in ein solches anderer Art,
- d) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung in besonderen Fällen (aus familien- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen),
- e) Verlängerung der Probezeit,
- f) Beförderung,
- g) Übertragung eines anderen Amtes, das mit einer Zulage ausgestattet ist,
- h) Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung oder Übertragung eines anderen Amtes mit gleichem Endgrundgehalt mit Änderung der Amtsbezeichnung,
- i) Zulassung zum Aufstiegsverfahren, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe, dauernde Übertragung eines höher oder niedriger bewerteten Dienstpostens,
- j) Umsetzung innerhalb der Dienststelle bei gleichzeitigem Ortswechsel,
- l) Versetzung oder Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer zu einer anderen Dienststelle oder einem anderen Dienstherrn im Geltungs-

bereich dieses Gesetzes, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 46 Buchstabe d mitbestimmt,

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

§ 44

Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten

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

§ 45

Mitberatung

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

Wochen nach Kenntnis, spätestens sechs Monate nach Durchführung der Maßnahme die Schlichtungsstelle anrufen, wenn sie nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist.

§ 46

Fälle der Mitberatung

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht

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

§ 47

Initiativrecht der Mitarbeitervertretung

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

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

§ 48

Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

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

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

IX. Abschnitt: Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen

§ 49

Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden

(1) Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter 18 Jahren, die Auszubildenden sowie die weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wählen ihre Vertretung, die von der Mitarbeitervertretung in Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden zur Beratung hinzuzuziehen ist. In die Vertretung können Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen § bis zum vollendeten 24. Lebensjahr gewählt werden. Für die Wählbarkeit gilt § 10 entsprechend. Gewählt werden

eine Person bei Dienststellen mit in der Regel 5–15 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen;
drei Personen bei Dienststellen mit in der Regel mehr als insgesamt 15 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen.

(2) Die Amtszeit beträgt zwei Jahre.

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

(4) Für Mitglieder der Vertretung nach Absatz 1 gelten die § 11, 13, 14, 15 Absätze 2 bis 4 und 16 bis 22 entsprechend.

§ 50

Vertrauensperson der Schwerbehinderten

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

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

(3) Für die Wählbarkeit gilt § 10 entsprechend.

§ 51

Aufgaben der Vertrauensperson der Schwerbehinderten

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

- a) darüber zu wachen, daß die zugunsten der Schwerbehinderten in der Dienststelle geltenden Rechtsvorschriften, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen eingehalten werden,
- b) Maßnahmen, die den Schwerbehinderten dienen, bei den zuständigen Stellen zu beantragen,

c) Anregungen und Beschwerden von Schwerbehinderten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststellenleitung auf Erledigung hinzuwirken, wobei sie die Schwerbehinderten über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten hat.

(2) 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.

(3) Schwerbehinderte haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführten Personalakten die Vertrauensperson hinzuzuziehen.

(4) Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. Erachtet sie einen Beschluß der Mitarbeitervertretung als erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der Schwerbehinderten, so ist auf ihren Antrag der Beschluß auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlußfassung an auszusetzen. Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge.

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

§ 52

Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der Schwerbehinderten

(1) Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der Schwerbehinderten gelten die §§ 11 und 13 bis 22 entsprechend.

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

§ 53

Vertrauensmann der Zivildienstleistenden

In Dienststellen, in denen nach § 37 Absatz 1 des Zivildienstgesetzes ein Vertrauensmann der Zivildienstleistenden zu wählen ist, hat der Vertrauensmann 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 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 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: Vermittlungsgespräch und kirchlicher Rechtschutz (Schlichtungsstelle, kirchlicher Verwaltungsrechtsweg)

§ 56

Vermittlungsgespräch

Die Gliedkirchen können bestimmen, daß vor der Anrufung der Schlichtungsstelle ein Vermittlungsgespräch zu führen ist. Das Vermittlungsgespräch ist von einer übergeordneten Dienststelle, die an der strittigen Angelegenheit nicht direkt beteiligt sein darf, oder einer geeigneten neutralen Stelle zu leiten. Die Gliedkirchen können Näheres bestimmen.

§ 57

Bildung der Schlichtungsstelle

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

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

§ 58

Bildung und Zusammensetzung der Kammern

(1) Eine Kammer besteht aus drei Mitgliedern. Die Gliedkirchen können andere Besetzungen vorsehen. Vorsitzende und beisitzende Mitglieder müssen zu kirchlichen Ämtern in einer Gliedkirche der

Evangelischen Kirche in Deutschland wählbar sein. Sofern die Schlichtungsstelle auch für Freikirchen zuständig ist, können auch deren Mitglieder berufen werden. Für jedes Mitglied wird mindestens ein stellvertretendes Mitglied berufen.

(2) Vorsitzende sowie Stellvertreter und Stellvertreterinnen müssen die Befähigung zum Richteramt oder zum höheren Verwaltungsdienst haben. Sie dürfen nicht haupt- oder nebenberuflich im Dienst einer kirchlichen Körperschaft oder einer Einrichtung der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland stehen.

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

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

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

§ 59

Rechtsstellung der Mitglieder der Schlichtungsstelle

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

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

§ 60

Zuständigkeit der Schlichtungsstelle

(1) Die Schlichtungsstelle entscheidet auf Antrag unbeschadet der Rechte des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin über

- a) Behandlung von Teilen einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung der Kirche sowie einer Einrichtung der Diakonie als Dienststelle (§ 3 Absatz 2),
- b) Zugehörigkeit von Personen zur Dienststellenleitung (§ 4 Absatz 3),
- c) Bildung der Mitarbeitervertretung (§ 5),
- d) Anfechtung der Wahl (§ 14),
- e) Auflösung der Mitarbeitervertretung und Ausschluß von Mitgliedern (§ 17),
- f) Verstöße gegen das Behinderungsverbot (§ 19 Absätze 1 und 2),
- g) Teilnahme an Schulungsveranstaltungen (§ 19 Absatz 3),
- h) Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung (§ 20),
- i) Versetzung und Abordnung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung sowie des Wahlvorstandes (§ 21 Absatz 1),
- j) Verstöße gegen die Schweigepflicht (§ 22),
- k) Einrichtung regelmäßiger Sprechstunden (§ 28),

- l) Kosten der Geschäftsführung (§ 30),
- m) Zeitpunkt und Umfang der Unterrichtung der Mitarbeitervertretung einschließlich des Rechts zur Einsicht in Unterlagen (§ 34),
- n) Auslegung von Dienstvereinbarungen (§ 36 Absatz 6),
- o) Abschluß von Dienstvereinbarungen (§ 36 Absatz 6),
- p) Meinungsverschiedenheiten über Angelegenheiten, die der Mitbestimmung unterliegen (§ 39 und 40),
- q) Meinungsverschiedenheiten über Angelegenheiten, die der eingeschränkten Mitbestimmung unterliegen (§ 42 und 43),
- r) Beteiligung der Mitarbeitervertretung in Angelegenheiten der Mitberatung (§ 46),
- s) Meinungsverschiedenheiten über Vorschläge der Mitarbeitervertretung (§ 47),
- t) Meinungsverschiedenheiten über die Weiterbeschäftigung von Sprechern und Sprecherinnen der Jugendlichen und der Auszubildenden (§ 49 Absatz 3)

und über andere vergleichbar gewichtige Streitigkeiten aus der Anwendung dieses Kirchengesetzes.
 (2) In den Fällen, in denen die Schlichtungsstelle wegen des Abschlusses von Dienstvereinbarungen angerufen wird (§ 36), kann die Schlichtungsstelle nur einen Vermittlungsvorschlag unterbreiten.

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

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

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

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

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

§ 61

Durchführung der Schlichtung

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

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

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

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

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

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

(7) Der oder die Vorsitzende der Kammer kann einen offensichtlich unbegründeten Antrag ohne mündliche Verhandlung zurückweisen. Gleiches gilt, wenn die Schlichtungsstelle für die Entscheidung über einen Antrag offenbar unzuständig ist oder eine Antragsfrist versäumt ist. Die Zurückweisung ist in einem Bescheid zu begründen.

(8) Der Bescheid ist zuzustellen. Der Antragsteller oder die Antragstellerin können innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des Bescheides mündliche Verhandlung beantragen.

(9) Die Kosten des Verfahrens – einschließlich der notwendigen Kosten für Zeugen, Sachverständige und Beistände nach Absatz 3 – trägt die Dienststellenleitung. Über die Notwendigkeit entscheidet im Zweifelsfall der oder die Vorsitzende der Kammer.

§ 62

Einstweilige Anordnungen

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

§ 63

Kirchlicher Verwaltungsrechtsweg

- (1) Der kirchliche Verwaltungsrechtsweg ist gegeben gegen Beschlüsse der Schlichtungsstelle
- darüber, ob eine Maßnahme im Einzelfall der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegt,
 - darüber, welche Rechte und Pflichten den Beteiligten im Einzelfall aus der Mitberatung oder Mitbestimmung erwachsen,
 - über Zuständigkeit, Geschäftsführung und Rechtsstellung der Mitarbeitervertretung,
 - über Wahlberechtigung und Wählbarkeit,
 - aufgrund einer Anfechtung der Wahl,
 - über Bestehen oder Nichtbestehen von Dienstvereinbarungen.
- (2) Bis zur Errichtung eines gemeinsamen Kirchengerichts regelt der Rat durch Rechtsverordnung die kirchengerichtliche Zuständigkeit für die Evangelische Kirche in Deutschland und die Einrichtungen der Diakonie. Die Gliedkirchen treffen für ihren Bereich entsprechende Regelungen.
- (3) Das Rechtsmittel ist innerhalb eines Monats nach Zustellung des Beschlusses der Schlichtungsstelle schriftlich einzulegen.

XII. Abschnitt: Inkrafttreten, Schlußbestimmungen

§ 64

Inkrafttreten

- (1) Dieses Kirchengesetz tritt mit Wirkung für die Evangelische Kirche in Deutschland am 1. Januar 1993 in Kraft.
- (2) Gleichzeitig tritt das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen bei den Dienststellen der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 5. Oktober 1972 (ABl.EKD S. 670) in der Fassung des Änderungsgesetzes vom 8. November 1985 (ABl.EKD S. 426) außer Kraft. Soweit in weitergeltenden Bestimmungen auf nach Satz 1 aufgehobene Bestimmungen verwiesen ist, treten die Vorschriften dieses Kirchengesetzes an deren Stelle.
- (3) Dieses Kirchengesetz tritt mit Wirkung für die Gliedkirchen in Kraft, wenn alle Gliedkirchen ihr Einverständnis erklärt haben. Jede Gliedkirche kann es für ihren Bereich zu einem früheren Zeitpunkt in Geltung setzen.

§ 65

Übernahmebestimmungen

- (1) Die Gliedkirchen können in den Übernahmebestimmungen regeln, daß Maßnahmen abweichend von diesem Kirchengesetz weiterhin der Mitbestimmung unterliegen, soweit Regelungen der Gliedkirchen dies bisher vorsehen.
- (2) Darüber hinaus kann bestimmt werden, daß Maßnahmen, die bisher einem Beteiligungsrecht unterlagen, das in seiner Wirkung nicht über die eingeschränkte Mitbestimmung hinausgeht, der eingeschränkten Mitbestimmung unterworfen werden.

§ 66

Übergangsbestimmungen

- (1) Die ersten allgemeinen Mitarbeitervertretungswahlen im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes

nach § 15 finden im Zeitraum vom 1. Januar bis 30. April 1994 statt.

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

§ 67

Besondere Übergangsbestimmungen

Gliedkirchen, die vor Wiederherstellung der Einheit der Evangelischen Kirche in Deutschland dem Bund der Evangelischen Kirchen angehört haben, können für einen Übergangszeitraum bis zum 31. Dezember 1994 abweichende Regelungen treffen über

- § 19 Absatz 2 Sätze 4 und 5 (Ersatzkraft, Gewährung von Freizeitausgleich),
- § 20 Absätze 2 und 3 (Freistellung),
- § 60 Absatz 1 (Zuständigkeit der Schlichtungsstelle),
- § 63 (Kirchlicher Verwaltungsrechtsweg).

Suhl, den 6. November 1992

Schmude

Präses der Synode

der Evangelischen Kirche in Deutschland

Ordnung über die Wahl von Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche von Westfalen (MVWahlO)

Vom 24. November 1993

§ 1

Durchführung der Wahl, Zusammensetzung des Wahlvorstandes

- (1) Die Wahl der Mitarbeitervertretung wird von einem Wahlvorstand vorbereitet und durchgeführt.
- (2) Der Wahlvorstand besteht aus drei Mitgliedern. Gleichzeitig ist eine entsprechende Zahl von Ersatzmitgliedern zu bestellen.
- (3) Mitglied oder Ersatzmitglied kann nur sein, wer die Wählbarkeit zur Mitarbeitervertretung besitzt (§ 10 MVG, § 5 EGMVG). Mitglieder und Ersatzmitglieder dürfen der bestehenden Mitarbeitervertretung der Dienststelle nicht angehören. Wird ein Mitglied oder Ersatzmitglied zur Wahl aufgestellt, so scheidet es aus dem Wahlvorstand aus; an seine Stelle tritt das Ersatzmitglied, das bei der Bildung des Wahlvorstandes die nächstniedrigere Stimmzahl erhalten hat.

§ 2

Bildung des Wahlvorstandes

(1) Der Wahlvorstand wird spätestens drei Monate vor Ablauf der regelmäßigen Amtszeit der Mitarbeitervertretung (§ 15 MVG) in einer von der amtierenden Mitarbeitervertretung einzuberufenden Mitarbeiterversammlung (§ 31 MVG) durch Zuruf und offene Abstimmung gebildet, sofern nicht mindestens ein Drittel der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine geheime Abstimmung beantragt.

(2) In den Fällen des § 16 Absatz 1 MVG (Neuwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit) ist unverzüglich von der Dienststellenleitung oder der Gesamtmitarbeitervertretung eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung des Wahlvorstandes einzuberufen. Die Leitung dieser Mitarbeiterversammlung wird von dieser durch Zuruf und offene Abstimmung bestimmt.

§ 3

Geschäftsführung des Wahlvorstandes

(1) Der Wahlvorstand wählt aus seiner Mitte den Vorsitzenden oder die Vorsitzende sowie den Schriftführer oder die Schriftführerin. Hierzu beruft das älteste Mitglied den Wahlvorstand binnen drei Tagen nach seiner Wahl ein.

(2) Über alle Sitzungen des Wahlvorstandes und die im Folgenden bestimmten Handlungen sind Niederschriften zu erstellen, die von dem oder der Vorsitzenden und dem Schriftführer oder der Schriftführerin zu unterzeichnen sind.

§ 4

Wählerlisten

(1) Der Wahlvorstand stellt für die Wahl Listen zusammen, aus denen die nach § 9 MVG Wahlberechtigten und die nach § 10 MVG wählbaren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hervorgehen. Beide Listen sind mindestens vier Wochen vor der Wahl in der Dienststelle zur Einsicht auszulegen oder den Wahlberechtigten in anderer geeigneter Weise zur Verfügung zu stellen.

(2) Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin kann innerhalb einer Frist von einer Woche nach Auslegung oder Zurverfügungstellung der Listen gegen die Eintragung oder Nichteintragung von Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen Einspruch einlegen. Der Wahlvorstand entscheidet unverzüglich über den Einspruch und erteilt darüber einen schriftlichen Bescheid.

(3) Die Dienststellenleitung und andere kirchliche Stellen haben bei der Aufstellung der in Absatz 1 genannten Listen Amtshilfe zu leisten.

§ 5

Wahltermin und Wahlausschreiben

(1) Der Wahlvorstand setzt den Termin für die Wahl der Mitarbeitervertretung fest. Der Termin darf nicht später als drei Monate nach der Bildung des Wahlvorstandes liegen. Der Wahlvorstand erläßt spätestens vier Wochen vor dem Wahltag ein Wahlausschreiben, das in geeigneter Weise bekanntzumachen ist. Auswärtig beschäftigte Wahl-

berechtigte erhalten das Wahlausschreiben durch Zusendung.

(2) Das Wahlausschreiben muß Angaben enthalten über

- a) Ort und Tag seines Erlasses,
- b) Ort, Tag und Zeit der Wahl,
- c) Ort und Zeit der Auslegung der in § 4 Absatz 1 genannten Listen zur Einsichtnahme
- d) den Hinweis, daß Einsprüche gegen die Wählerliste binnen einer Woche nach Auslegung oder Zurverfügungstellung beim Wahlvorstand eingelegt werden können,
- e) die Zahl der zu wählenden Mitglieder der Mitarbeitervertretung,
- f) die Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen (§ 6),
- g) die Voraussetzung und das Verfahren für die Briefwahl (§ 9).

(3) Auf § 12 MVG (Vertreter der Berufsgruppen und Arbeitsbereiche) ist besonders hinzuweisen.

§ 6

Wahlvorschläge

(1) Mindestens drei Wahlberechtigte können binnen zwei Wochen nach Auslegung oder Zurverfügungstellung des Wahlausschreibens einen von ihnen unterzeichneten Wahlvorschlag beim Wahlvorstand einreichen.

(2) Der Wahlvorstand prüft unverzüglich die Ordnungsmäßigkeit der Wahlvorschläge und die Wählbarkeit der Vorgeschlagenen. Er überzeugt sich, daß die Vorgeschlagenen mit ihrer Nominierung einverstanden sind. Beanstandungen sind dem ersten Unterzeichner oder der ersten Unterzeichnerin des Wahlvorschlages unverzüglich mitzuteilen; sie können inhalb der Einreichungsfrist behoben werden.

§ 7

Gesamtvorschlag und Stimmzettel

(1) Der Wahlvorstand stellt alle gültigen Wahlvorschläge zu einem Gesamtvorschlag zusammen und führt darin die Namen der Vorgeschlagenen in alphabetischer Reihenfolge auf. Art und Ort der Tätigkeit der Wahlbewerber und Wahlbewerberinnen sind anzugeben.

(2) Der Gesamtvorschlag soll mindestens doppelt so viele Namen enthalten, wie Mitglieder der Mitarbeitervertretung zu wählen sind. Er ist den Wahlberechtigten spätestens eine Woche vor der Wahl durch Aushang oder schriftliche Mitteilung bekanntzugeben.

(3) Die Stimmzettel sind entsprechend der Gliederung des Gesamtvorschlages (Absatz 1) herzustellen. Sie müssen die gleiche Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung haben und die Zahl der zu wählenden Mitglieder der Mitarbeitervertretung angeben.

§ 8

Durchführung der Wahl

(1) Die Wahl findet in Anwesenheit von mindestens zwei Mitgliedern des Wahlvorstandes statt. Diese führen die Wählerliste und bezeichnen darin die Wahlberechtigten, die gewählt haben. Vor Be-

ginn der Stimmabgabe hat der Wahlvorstand festzustellen, daß die Wahlurnen leer sind; sie sind bis zum Abschluß der Wahlhandlung verschlossen zu halten.

(2) Das Wahlrecht wird durch Abgabe des Stimmzettels ausgeübt, der zusammengefaltet in die verschlossene Wahlurne gelegt wird. Es können auch Wahlumschläge für die Wahlzettel ausgegeben werden. Vor der Ausgabe des Stimmzettels ist festzustellen, ob der Wähler wahlberechtigt ist.

(3) In Bedarfsfällen können mehrere Stimmbezirke eingerichtet werden. In diesem Fall kann der Wahlvorstand seine Ersatzmitglieder zur Durchführung der Wahl heranziehen. In jedem Stimmbezirk müssen zwei Mitglieder des Wahlvorstandes oder ein Mitglied und ein Ersatzmitglied anwesend sein. Für die nötigen Arbeiten im Wahlraum kann der Wahlvorstand Wahlhelfer und Wahlhelferinnen hinzuziehen.

(4) Es dürfen höchstens so viele Namen auf dem Stimmzettel angekreuzt werden, wie Mitglieder in die Mitarbeitervertretung zu wählen sind.

(5) Die unbeobachtete Kennzeichnung der Stimmzettel ist zu gewährleisten. Körperlich behinderte Wahlberechtigte können sich einer Person ihres Vertrauens bedienen.

§ 9

Stimmabgabe durch Briefwahl

(1) Wahlberechtigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die aus dienstlichen oder persönlichen Gründen verhindert sind, zur Wahl zu kommen, können ihr Wahlrecht im Wege der Briefwahl ausüben.

(2) Auf Antrag werden diesen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Stimmzettel, ein neutraler Wahlbriefumschlag und, soweit notwendig, ein mit Anschrift versehener freigemachter Wahlbriefumschlag durch den Wahlvorstand übersandt. Der Antrag muß eine Woche vor der Wahl den Wahlvorstand vorliegen. Wer den Antrag für einen anderen Wahlberechtigten oder eine andere Wahlberechtigte stellt, muß die Berechtigung dazu nachweisen. Eine Ablehnung ist dem Antragsteller oder der Antragstellerin unverzüglich mitzuteilen.

(3) Im Wege der Briefwahl abgegebene Stimmen können nur berücksichtigt werden, wenn sie bis zum Ende der Wahlhandlung beim Wahlvorstand eingegangen sind.

(4) Der Wahlvorstand sammelt die eingehenden Wahlbriefe, versieht sie mit dem Eingangsdatum und bewahrt sie bis zum Schluß der Wahlhandlung gesondert auf. Er vermerkt die Stimmabgabe in der Wählerliste, in der auch die Aushändigung des Wahlbriefes zu vermerken ist. Nach Abschluß der Wahlhandlung öffnet der Wahlvorstand alle bis dahin vorliegenden Wahlbriefumschläge, entnimmt ihnen die Wahlumschläge und legt diese in die Wahlurne.

(5) Ein Wahlbrief ist ungültig, wenn er erst nach Beendigung der Wahlhandlung eingegangen ist. Ein ungültiger Wahlbrief ist samt seinem Inhalt auszusondern und zu Wahlunterlagen zu nehmen.

§ 10

Feststellung des Wahlergebnisses

(1) Nach Beendigung der Wahl stellt der Wahlvorstand unverzüglich fest, wieviele Stimmen auf die einzelnen Gewählten entfallen sind und ermittelt ihre Reihenfolge nach der Stimmenzahl. Das Ergebnis ist in einem Protokoll festzuhalten, das vom Wahlvorstand zu unterzeichnen ist. Die Auszählung der Stimmen ist für die Wahlberechtigung öffentlich.

(2) Sind nach § 8 Absatz 3 mehrere Stimmbezirke eingerichtet, so stellt der Wahlvorstand nach Abschluß der Wahlhandlung in allen Stimmbezirken das Gesamtergebnis fest. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(3) Als Mitarbeitervertreter oder Mitarbeitervertreterin sind die Vorgeschlagenen gewählt, auf die die meisten Stimmen entfallen. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

(4) Ersatzmitglieder sind die Vorgeschlagenen, auf welche die in der Reihenfolge nächstniedrigere Zahl der Stimmen entfällt oder die bei der Feststellung der gewählten Mitglieder der Mitarbeitervertretung durch Los ausgeschieden sind. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

(5) Ungültig sind Stimmzettel,

a) die bei der Verwendung von Wahlumschlägen nicht in einem Wahlumschlag abgegeben worden sind,

b) die nicht vom Wahlvorstand ausgegeben worden sind,

c) auf denen mehr Namen als nach § 8 Absatz 4 zulässig ist, angekreuzt worden sind oder aus denen sich der Wille des Wähler oder der Wählerin nicht zweifelsfrei ergibt,

d) die einen Zusatz enthalten.

§ 11

Bekanntgabe des Wahlergebnisses

Der Wahlvorstand gibt das Wahlergebnis unverzüglich in geeigneter Weise bekannt und benachrichtigt die Gewählten schriftlich. Die Wahl gilt als angenommen, sofern sie nicht binnen einer Woche nach Zugang der Benachrichtigung gegenüber dem Wahlvorstand schriftlich abgelehnt wird. Wird die Wahl abgelehnt, tritt an die Stelle des oder der Gewählten der oder die Vorgeschlagene mit der nächstniedrigeren Stimmenzahl.

§ 12

Vereinfachte Wahl

(1) In Einrichtungen mit nicht mehr als 50 Wahlberechtigten wird die Mitarbeitervertretung in einem vereinfachten Wahlverfahren gewählt, sofern kein schriftlicher Widerspruch von Wahlberechtigten gegen das vereinfachte Verfahren eingelegt wird. Die Wahl erfolgt in einer Versammlung der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen; für die Einberufung gilt § 2 entsprechend. Die Einberufung muß schriftlich oder durch Aushang erfolgen und die Namen der wahlberechtigten und der wählbaren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie die Anzahl der zu wählenden Mitglieder der Mitarbeitervertretung enthalten. Es ist darauf hinzuweisen, daß Wahlvorschläge schon von der Ver-

sammlung vorbereitet und dann in ihr eingebracht werden können. Auf das Recht der Wahlberechtigten, schriftlich beim Einberufer oder der Einberuferin Widerspruch einzulegen, ist hinzuweisen.

(2) Wurde aufgrund der Einberufung schriftlich Widerspruch eingelegt, entfällt das vereinfachte Verfahren, und der Einberufer oder die Einberuferin veranlaßt die Bildung eines Wahlvorstandes nach § 2.

(3) Liegt ein schriftlicher Widerspruch gegen das vereinfachte Verfahren nicht vor, wählt die Versammlung aus ihrer Mitte einen Versammlungsleiter oder eine Versammlungsleiterin, der oder die die Aufgaben des Wahlvorstandes übernimmt. Er oder sie erläutert die Voraussetzungen und die Form des vereinfachten Wahlverfahrens. Danach fordert der Versammlungsleiter oder die Versammlungsleiterin die Versammlung auf, durch Zuruf oder schriftlich Wahlvorschläge abzugeben. Über die Wahlvorschläge wird durch geheime Wahl abgestimmt. Für die Wahl gelten die allgemeinen Grundsätze über die Durchführung von Wahlen nach § 8 entsprechend. Eine Briefwahl findet nicht statt. Für die Stimmauszählung hat der Versammlungsleiter oder die Versammlungsleiterin einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin aus der Versammlung hinzuziehen, der oder die selbst nicht zur Wahl stehen darf. Für die Feststellung und Bekanntgabe des Wahlergebnisses gilt § 11 entsprechend.

§ 13

Wahl einer gesonderten Mitarbeitervertretung nach § 3 EGMVG

(1) Beantragen spätestens sechs Monate vor Ablauf der regelmäßigen Amtszeit mindestens fünf Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne des § 3 EGMVG schriftlich bei der amtierenden Mitarbeitervertretung die Bildung einer gesonderten Mitarbeitervertretung, so hat die Mitarbeitervertretung die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne des § 3 EGMVG der Dienststelle zu einer gesonderten Mitarbeiterversammlung einzuladen. Diese Versammlung muß vor der Mitarbeiterversammlung nach § 2 durchgeführten werden. Die Einberufung muß schriftlich oder durch Aushang erfolgen und sowohl den gestellten Antrag wie auch die Namen der wahlberechtigten und wählbaren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne des § 3 EGMVG nennen. Sind nicht mehr als 50 Wahlberechtigte betroffen, ist auf die Möglichkeit der vereinfachten Wahl bereites auf die Versammlung, zu der einberufen wird, hinzuweisen.

(2) Stimmen mehr als die Hälfte der erschienenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, mindestens jedoch ein Drittel der Gesamtheit der betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, dem Antrag auf Bildung einer gesonderten Mitarbeitervertretung zu, wird auf dieser Versammlung der Wahlvorstand aus dem Kreise der betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zur Vorbereitung der Wahl der gesonderten Mitarbeitervertretung gebildet, sofern nicht das vereinfachte Wahlverfahren erfolgt.

Für die Wahl wie auch das vereinfachte Wahlverfahren gelten die Bestimmungen dieser Ordnung entsprechend.

(3) Wird eine gesonderte Mitarbeitervertretung nach § 3 EGMVG gebildet, entfällt für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne des § 3 EGMVG das aktive und passive Wahlrecht für die Wahl der Mitarbeitervertretung der übrigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle.

§ 14

Wahlakten

Die Wahlakten (Niederschriften, Wählerlisten, Listen der Wahlberechtigten, Wahlausschreiben, Wahlvorschläge, Stimmzettel usw.) sind von der Mitarbeitervertretung fünf Jahre lang aufzubewahren.

§ 15

Wahl der Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden

(1) Sofern eine Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden zu wählen ist (§ 49 MVG), erfolgt die Wahl unter Leitung des Wahlvorstandes in einem gesonderten Wahlgang, soweit die Wahl zeitlich im Zusammenhang mit dem allgemeinen Wahltermin fällt. Ansonsten ist in einer vor dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung einzuberufenden Versammlung der Jugendlichen und der Auszubildenden ein Wahlvorstand zu bilden.

(2) Wahlvorschläge können von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen abgegeben werden, die berechtigt sind, die Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden zu wählen.

(3) Von den wahlberechtigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen können so viele Stimmen abgegeben werden, wie Personen in die Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden zu wählen sind.

(4) Im übrigen gelten für das Wahlverfahren die Bestimmungen dieser Ordnung über die vereinfachte Wahl entsprechend.

§ 16

Wahl der Vertrauensperson der Schwerbehinderten

(1) Für die Wahl der Vertrauensperson der Schwerbehinderten sind alle schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle wahlberechtigt. Für die Wählbarkeit gilt § 10 MVG entsprechend.

(2) Im übrigen gelten für das Wahlverfahren die Bestimmungen dieser Ordnung über die vereinfachte Wahl entsprechend.

§ 17

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Diese Ordnung tritt am 1. Januar 1994 in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt die Wahlordnung für die Bildung von Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Dienststellen in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. April 1982 (KABl. 1982 S. 68) außer Kraft.

Bielefeld, den 24. November 1993

**Evangelische Kirche von Westfalen
Die Kirchenleitung**

(L. S.) Dr. Martens Kaldewey

Kirchliches Arbeitsrecht

Landeskirchenamt Bielefeld, den 15. 11. 1993
Az.: 58089/93/A 7-02

Die Rheinisch-Westfälisch-Lippische Arbeitsrechtliche Kommission hat aufgrund von § 2 Absatz 2 des Arbeitsrechts-Regelungsgesetzes (ARRG) die nachstehenden Arbeitsrechtsregelungen beschlossen, die hiemit gemäß § 12 Absatz 1 ARRG bekanntgemacht werden. Die Arbeitsrechtsregelungen sind gemäß § 3 Absatz 1 ARRG verbindlich.

I.

Änderung der BAT-Anwendungsordnung und des BAT-KF

Vom 2. September 1993

§ 1

Änderung der BAT-Anwendungsordnung

Die Ordnung über die Anwendung des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT-Anwendungsordnung – BAT-AO) wird wie folgt geändert:

In der in § 2 Nr. 14 a enthaltenen Fassung des § 23 b BAT wird Absatz 1 Nr. 3 wie folgt geändert:

1. Satz 3 Buchst. b erhält folgende Fassung:
„b) anderen Arbeitgebern, die für die Eingruppierung und Vergütung ihrer Angestellten die Eingruppierungs- und Vergütungsregelungen der Abschnitte VI und VII des BAT oder andere ihnen im wesentlichen gleiche Regelungen anwenden,“
2. In Satz 4 werden die Worte „den BAT, den BAT-O oder eine andere Arbeitsrechtsregelung wesentlichen gleichen Inhalts“ durch die Worte „die angegebenen Arbeitsrechtsregelungen“ ersetzt.

§ 2

Änderung des BAT-KF

Aus den Änderungen der BAT-Anwendungsordnung in § 1 ergeben sich folgende Änderungen im Wortlaut des BAT-KF:

1. § 23 b Abs. 1 Nr. 3 Satz 3 Buchst. b erhält folgende Fassung:
„b) anderen Arbeitgebern, die für die Eingruppierung und Vergütung ihrer Angestellten die Eingruppierungs- und Vergütungsregelungen der Abschnitte VI und VII des BAT oder andere ihnen im wesentlichen gleichen Regelungen anwenden,“
2. In § 23 b Abs. 1 Nr. 3 Satz 4 werden die Worte „den BAT, den BAT-O oder eine andere Arbeitsrechtsregelung wesentlichen gleichen Inhalts“ durch die Worte „die angegebenen Arbeitsrechtsregelungen“ ersetzt.

§ 3

Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. November 1993 in Kraft.

Mühlheim/Ruhr, den 2. September 1993

Rheinisch-Westfälisch-Lippische Arbeitsrechtliche
Kommission
Der Vorsitzende
Hildebrand

II.

Änderungen des Dienstrechts der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Ausbildung

Vom 2. September 1993

§ 1

Änderung der Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung nach dem Krankenpflegegesetz oder dem Hebammengesetz

Die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung nach dem Krankenpflegegesetz oder dem Hebammengesetz (KrSchO) wird wie folgt geändert:

1. In § 5 Abs. 3 wird folgender Satz 2 angefügt:
„Auf Verlangen der Schülerin/des Schülers ist er hierzu verpflichtet.“
2. In § 10 Abs. 2 werden die Worte „Ausbildungsvergütung gilt § 36 des Bundes-Angestelltentarifvertrages in kirchlicher Fassung – BAT-KF –“ durch die Worte „Bezüge gilt § 36 BAT-KF“ ersetzt.
3. § 11 wird wie folgt geändert:
 - a) Die Absätze 1 und 2 werden durch folgenden neuen Absatz 1 ersetzt:
„(1) Für Belohnungen und Geschenke, für Nebentätigkeiten, für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die Vorschriften sinngemäß, die jeweils für die beim Träger der Ausbildung in dem künftigen Beruf der Schülerin/des Schülers beschäftigten Angestellten maßgebend sind. Dabei gilt als Stundenvergütung im Sinne des § 35 Abs. 3 Unterabs. 1 BAT-KF der auf die Stunde entfallende Anteil der Ausbildungsvergütung (§ 10 Abs. 1). Zur Ermittlung dieses Anteils ist die jeweilige Ausbildungsvergütung durch das 4,348fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Ausbildungszeit (§ 8 Abs. 1) zu teilen.“
 - b) Absatz 3 wird Absatz 2 mit der Maßgabe, daß in Buchstabe a die Angabe „Abs. 6 BAT“ durch die Angabe „Abs. 6 BAT-KF“ und die Worte „Protokollerklärung Nr. 1 zu Abschnitt A der Anlage 1 b zum BAT“ durch die Worte „Anmerkung 1 zu Abschnitt A des Pflegepersonal-Vergütungsgruppenplans zum BAT-KF“ und in Buchstabe b die Abkürzung „BAT“ durch die Abkürzung „BAT-KF“ ersetzt werden.
 - c) Absatz 4 wird Absatz 3 mit der Maßgabe, daß in Unterabs. 2 Satz 1 nach den Worten „§ 17 Abs. 1“ die Worte „Satz 1“ eingefügt werden.
4. In § 12 Abs. 1 Satz 2 werden nach den Worten „Bei Reisen zur“ das Wort „vorübergehenden“ eingefügt und das Wort „Karte“ durch das Wort „Fahrkarte“ ersetzt.
5. § 13 wird wie folgt geändert:
 - a) In der Überschrift wird das Wort „Ausbildungsvergütung“ durch das Wort „Bezüge“ ersetzt.

- b) In Unterabsatz 1 werden die Worte „Ausbildungsvergütung (§ 10 Abs. 1)“ durch die Worte „Urlaubsvergütung (§ 16 Abs. 2)“ und das Wort „fortgezahlt“ durch das Wort „gezahlt“ ersetzt.

6. § 16 erhält folgende Fassung:

„§ 16
Erholungsurlaub

(1) Die Schülerin/Der Schüler erhält in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der Vorschriften, die für Angestellte der Vergütungsgruppe Kr. III BAT-KF jeweils maßgebend sind.

(2) Während des Erholungsurlaubs werden als Urlaubsvergütung die Ausbildungsvergütung (§ 10 Abs. 1) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen weitergezahlt. Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, wird durch eine Zulage (Aufschlag) für jeden Urlaubstag als Teil der Urlaubsvergütung berücksichtigt. Der Aufschlag ist in sinngemäß entsprechender Anwendung des § 47 Abs. 2 BAT-KF zu errechnen.“

7. Folgender § 16a wird eingefügt:

„§ 16a
Familienheimfahrten

Für Familienheimfahrten vom Ort der Ausbildungsanstalt zum Wohnort der Eltern, des Erziehungsberechtigten oder des Ehegatten und zurück werden der Schülerin/dem Schüler monatlich einmal die notwendigen Fahrkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) – für Familienheimfahrten in das Ausland höchstens die entsprechenden Kosten für die Fahrt bis zum inländischen Grenzort – erstattet, wenn der Wohnort der Eltern, des Erziehungsberechtigten oder des Ehegatten so weit vom Ort der Ausbildungsanstalt entfernt ist, daß die Schülerin/der Schüler nicht täglich zu diesem Wohnort zurückkehren kann und daher außerhalb wohnen muß. Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.“

§ 2

Änderung der Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Ärzte und Ärztinnen im Praktikum

Die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Ärzte und Ärztinnen im Praktikum (ÄiPO) wird wie folgt geändert:

- In § 10 Abs. 3 werden in Unterabsatz 1 die Worte „dem Tarifvertrag über die Bewertung der Personalunterkünfte für Angestellte vom 16. März 1974“ durch die Worte „der Ordnung über die Bewertung der Personalunterkünfte der kirchlichen Mitarbeiter“ ersetzt und in Unterabsatz 2 nach den Worten „§ 17 Abs. 1“ die Worte „Satz 1“ eingefügt.
- In § 11 Satz 3 wird das Wort „Karte“ durch das Wort „Fahrkarte“ ersetzt.

3. § 12 wird wie folgt geändert:

- In der Überschrift werden die Worte „des Entgelts“ durch die Worte „der Bezüge“ ersetzt.
- In Unterabsatz 1 werden die Worte „werden das Entgelt und der Verheiratenzuschlag (§ 9 Abs. 1)“ durch die Worte „wird das Urlaubsentgelt (§ 15 Abs. 2)“ und das Wort „fortgezahlt“ durch das Wort „gezahlt“ ersetzt.

4. § 15 erhält folgende Fassung:

„§ 15
Erholungsurlaub

(1) Der Arzt im Praktikum erhält in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der Vorschriften, die für die bei dem Träger der Ausbildung beschäftigten Ärzte der Vergütungsgruppe II BAT-KF jeweils maßgebend sind.

(2) Während des Erholungsurlaubs werden als Urlaubsentgelt das Entgelt und der Verheiratenzuschlag (§ 9 Abs. 1) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen weitergezahlt. Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, wird durch eine Zulage (Aufschlag) für jeden Urlaubstag als Teil des Urlaubsentgelts berücksichtigt. Der Aufschlag ist in sinngemäß entsprechender Anwendung des § 47 Abs. 2 BAT-KF zu errechnen.“

§ 3

Änderung der Praktikanten-Ordnung

Die Ordnung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten (PraktO) wird wie folgt geändert:

- In der Überschrift des § 6 werden die Worte „des Entgelts und des Verheiratenzuschlags“ durch die Worte „der Bezüge“ ersetzt.
- § 6 Abs. 1 erhält folgende Fassung:
„(1) Während des Erholungsurlaubs werden als Urlaubsentgelt das Entgelt und der Verheiratenzuschlag (§ 2 Abs. 1) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen weitergezahlt. Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, wird durch eine Zulage (Aufschlag) für jeden Urlaubstag als Teil des Urlaubsentgelts berücksichtigt. Der Aufschlag ist in sinngemäß entsprechender Anwendung des § 47 Abs. 2 BAT-KF zu errechnen.“
- In § 6 Abs. 2 Unterabs. 1 werden die Worte „werden das Entgelt und der Verheiratenzuschlag (§ 2 Abs. 1)“ durch die Worte „wird das Urlaubsentgelt (Absatz 1)“ und das Wort „fortgezahlt“ durch das Wort „gezahlt“ ersetzt.
- In § 8 Abs. 1 Satz 1 wird in der Klammer nach der Angabe „2.11,“ die Angabe „2.12,“ eingefügt.

§ 4

Änderung der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Mitarbeiter in der Ausbildung

Die Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Mitarbeiter in der Ausbildung wird wie folgt geändert:

§ 3 Abs. 1 Unterabs. 1 werden in Satz 1 die Worte (Ausbildungsvergütung bzw. -entgelt)“ gestrichen und folgender neuer Satz 2 eingefügt:

„Bezüge im Sinne des Satzes 1 sind für Mitarbeiter nach § 1 Nr. 1 die Ausbildungsvergütung, für Mitarbeiter nach § 1 Nr. 2 die Urlaubsvergütung und für Mitarbeiter nach § 1 Nr. 3 und 4 das Urlaubsentgelt.“

§ 5

Übergangsvorschrift

Schülerinnen und Schüler, Ärztinnen und Ärzte im Praktikum sowie Praktikantinnen und Praktikanten, die am 31. Oktober 1993 schon und am 1. November 1993 noch im Ausbildungs- bzw. Praktikantenverhältnis stehen, werden bei der Anwendung der Bestimmungen über die Urlaubsvergütung bzw. das Urlaubsentgelt nach dieser Arbeitsrechtsregelung so behandelt, als ob das Ausbildungs- bzw. Praktikantenverhältnis am 1. November 1993 begonnen hätte.

§ 6

Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. November 1993 in Kraft.

Mülheim/Ruhr, den 2. September 1993

Rheinisch-Westfälisch-Lippische Arbeitsrechtliche Kommission Der Vorsitzende

Hildebrandt

III.

Änderung des Allgemeinen Vergütungsgruppenplans zum BAT-KF

Vom 2. September 1993

§ 1

Änderung des Allgemeinen Vergütungsgruppenplans zum BAT-KF

Der Allgemeine Vergütungsgruppenplan zum BAT-KF (AVGP.BAT-KF) wird wie folgt geändert:

1. Gliederung

Die Gliederung wird wie folgt geändert:

- In der Berufsgruppe 2.12 werden die Worte „Internatserzieher, Internatsleiter“ durch die Worte „Pädagogische Mitarbeiter in Internaten“ ersetzt.
- In der Berufsgruppe 2.32 wird das Wort „Mitarbeiter“ durch das Wort „Mitarbeiterinnen“ ersetzt.

2. Berufsgruppe 1. 5 – Sozialsekretäre –

Die Berufsgruppe 1.5 erhalte folgende Fassung:

„1.5 Sozialsekretäre

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Verg. Gr.
1.	Mitarbeiter in der Tätigkeit von Sozialsekretären mit abgeschlossener Berufsausbildung und mehrjähriger Berufserfahrung.	VI b
2.	Mitarbeiter in der Tätigkeit von Sozialsekretären nach Abschluß der Grundausbildung nach den Richtlinien der Evangelischen Kirche in Deutschland für die Fortbildung zum Sozialsekretär	V c
3.	Sozialsekretäre mit Prüfung nach den Richtlinien der Evangelischen Kirche in Deutschland für die Fortbildung zum Sozialsekretär	V b
4.	Mitarbeiter der Fallgruppe 3 nach zweijähriger Bewährung in der Verg.Gr. V b ¹	IV b
5.	Sozialsekretäre wie in Fallgruppe 3 in Tätigkeiten mit besonderer Verantwortung	IV b
6.	Mitarbeiter der Fallgruppe 5 nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe	IV a

Anmerkungen:

- Diese Mitarbeiter erhalten nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 5 v. H. der Grundvergütung der Stufe 4 der Vergütungsgruppe IV b. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs von unter 0,5 sind abzurunden, Buchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Vergütungsgruppenzulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung.“

3. Berufsgruppe 2.12 – Internatserzieher, Internatsleiter –

Die Berufsgruppe 2.12. erhält folgende Fassung:

„2.12. Pädagogische Mitarbeiter in Internaten¹

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Verg. Gr.
1.	Internatserziehungshelfer ²	VIII
2.	Mitarbeiter der Fallgruppe 1 nach dreijähriger Bewährung in der Verg. Gr. VIII	VII
3.	Internatserzieher ohne eine für den Internatsdienst förderliche Ausbildung ²	VII
4.	Mitarbeiter der Fallgruppe 3 nach fünfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe	VI b
5.	Internatserzieher ohne eine für den Internatsdienst förderliche Ausbildung, wenn sie an einem Fortbildungseminar teilgenommen haben, nach zweijähriger Bewährung in der Fallgruppe 3 ^{2,3}	VI b
6.	Internatserzieher ohne eine für den Internatsdienst förderliche Ausbildung, wenn sie an einem weiteren Fortbildungsseminar teilgenommen haben, nach zweijähriger Bewährung in der Fallgruppe 5 ^{2,3}	V c

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Verg. Gr.
7.	Internatserzieher mit einer für den Internatsdienst förderlichen Ausbildung, z. B. als staatlich anerkannter Erzieher oder Heim-erzieher ²	V c
8.	Mitarbeiter der Fallgruppe 7, wenn sie an einem Fortbildungsseminar teilgenommen haben, nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe ^{2,3}	V b
9.	Sozialarbeiter / Sozialpädagogen als Internatserzieher ²	V b
10.	Mitarbeiter der Fallgruppe 8 nach zweijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe	IV b
11.	Mitarbeiter der Fallgruppe 9 nach zweijähriger Bewährung in der Verg.Gr. V b ⁴	IV b
12.	Internatsleiter mit einer Ausbildung nach der Fallgruppe 7 oder 9 ²	IV b
13.	Mitarbeiter der Fallgruppe 12 nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe	IV a
14.	Internatsleiter mit einer Ausbildung nach der Fallgruppe 7 oder 9 als Leiter von Internaten mit mindestens 20 pädagogischen Mitarbeitern ²	IV a
15.	Mitarbeiter der Fallgruppe 14 nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe	III

Anmerkungen:

- 1 Internate im Sinne dieser Berufsgruppe sind Heime, die mit einer weiterführenden Schule verbunden sind.
- 2 Diese Mitarbeiter erhalten eine Zulage in Höhe von monatlich 45 DM.
Die Zulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung.
- 3 Als Fortbildungsseminar im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gilt die Teilnahme an drei Fortbildungslehrgängen einschließlich Zwischenprüfungen, schriftlichen Arbeiten und Abschlussprüfung gemäß den Richtlinien des Landeskirchenamtes der Evangelischen Kirche im Rheinland.
- 4 Diese Mitarbeiter erhalten nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 5 v. H. der Grundvergütung der Stufe 4 der Vergütungsgruppe IV b. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Vergütungsgruppenzulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung.“

4. Berufsgruppe 2.31 – Sozialberater ausländischer Arbeitnehmer

Die Berufsgruppe 2.31 wird wie folgt geändert:

- a) In der Fallgruppe 8 werden das Wort „vierjähriger“ durch das Wort „zweijähriger“ ersetzt und die Anmerkungsziffer „2“ angefügt.
- b) Die bisherige Anmerkung 1 wird gestrichen.
- c) Die bisherige Anmerkung 2 wird die Anmerkung 1 mit der Maßgabe, daß das Wort „Sozialsekretär“ gestrichen wird.

In den Fallgruppen 6 und 7 wird jeweils die Anmerkungsziffer „2“ durch die Anmerkungsziffer „1“ ersetzt.

- d) Folgende neue Anmerkung 2 wird angefügt:
„² Diese Mitarbeiter erhalten nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe

von 5 v. H. der Grundvergütung der Stufe 4 der Vergütungsgruppe IV b.

Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Vergütungsgruppenzulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung.“

5. Berufsgruppe 2.32 – Mitarbeiter in der Bahnhofsmision –

Die Berufsgruppe 2.32 erhält folgende Fassung:

„2.32 Mitarbeiterinnen in der Bahnhofsmision

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Verg. Gr.
1.	Mitarbeiterinnen in der Bahnhofsmision ohne förderliche Ausbildung	IX
2.	Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 1 nach zweijähriger Bewährung in der Verg.Gr. IX	IX a
3.	Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 2 nach fünfjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe	VIII
4.	Mitarbeiterinnen in der Bahnhofsmision mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Ausbildung	VIII
5.	Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 4 nach dreijähriger Bewährung in der Verg.Gr. VIII	VII
6.	Mitarbeiterinnen in der Bahnhofsmision mit einer für ihre Tätigkeit förderlichen Ausbildung als Leiterinnen von Bahnhofsmisionen	VII
7.	Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 6 nach fünfjähriger Bewährung in der Verg.Gr. VII	VI b
8.	Mitarbeiterinnen in der Bahnhofsmision mit einer Ausbildung als Krankenschwester, Altenpflegerin oder Erzieherin als Leiterinnen von Bahnhofsmisionen mit besonders großem und schwierigem Arbeitsbereich	V c
9.	Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 8 nach dreijähriger Bewährung in der Verg.Gr. V c	V b
10.	Sozialarbeiterinnen / Sozialpädagoginnen als Leiterinnen von Bahnhofsmisionen mit besonders großem und schwierigem Arbeitsbereich	V b
11.	Mitarbeiterinnen der Fallgruppe 10 nach zweijähriger Bewährung in der Verg.Gr. V b ¹	IV b

Anmerkung:

- 1 Diese Mitarbeiterinnen erhalten nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 5 v. H. der Grundvergütung der Stufe 4 der Vergütungsgruppe IV b. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Vergütungsgruppenzulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung.“

§ 2**Übergangsvorschriften**

(1) Für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am 31. Oktober 1993 Vergütung (§ 26 BAT-KF) aus einer höheren Vergütungsgruppe erhalten als aus der Vergütungsgruppe, in der sie nach dieser Arbeitsrechtsregelung eingruppiert sind, wird diese Vergütung durch das Inkrafttreten dieser Arbeitsrechtsregelung nicht berührt.

(2) Hängt die Eingruppierung oder der Anspruch auf eine Vergütungsgruppenzulage nach dieser Arbeitsrechtsregelung von einer Zeit einer Tätigkeit oder von der Zeit einer Bewährung in einer bestimmten Vergütungs- oder Fallgruppe ab, wird die vor dem 1. November 1993 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn diese Arbeitsrechtsregelung bereits seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses gegolten hätte.

§ 3**Inkrafttreten**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. November 1993 in Kraft.

Mülheim/Ruhr, den 2. September 1993

**Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission
Der Vorsitzende
Hildebrandt**

**Verwaltungsverordnung
zur Ausführung der Verordnung
über die Gewährung
von Beihilfen in Krankheits-, Geburts-
und Todesfällen**

Landeskirchenamt Bielefeld, den 10. 11. 1993
Az.: 55848/93/B 9-23

Nachstehend geben wir den Runderlaß des Finanzministeriums vom 28. 9. 1993 – B 3100 – 0.7 – IVA 4 – mit der Bitte um Kenntnisnahme und Beachtung bekannt. Von der Veröffentlichung der in II. erwähnten Anlage 1 (Antragsvordruck) wurde an dieser Stelle abgesehen. Wir verweisen insoweit auf das Ministerialblatt für das Land Nordrhein-Westfalen – Nr. 66 vom 25. 10. 1993, Seiten 1696 bis 1702.

I.

203204

**Verwaltungsverordnung
zur Ausführung der Verordnung
über die Gewährung
von Beihilfen in Krankheits-, Geburts-
und Todesfällen**

RdErl. d. Finanzministeriums v. 28. 9. 1993 –
B 3100 – 0.7 – IVA 4

Mein RdErl. v. 9. 4. 1965 (SMBI. NW. 203204) wird im Einvernehmen mit dem Innenministerium wie folgt geändert:

I.

1. In Nummer 5.4 wird folgender Satz angefügt:
Gutachten sind nur mit Einverständnis des Betroffenen einzuholen, sofern dazu persönliche Daten weitergegeben werden; wird das Einverständnis verweigert, ist die Beihilfe unter Berücksichtigung der Zweifel der Festsetzungsstelle festzusetzen.
2. Nummer 7.3 erhält folgende Fassung:
7.3 Nach Artikel II Abs. 2 erster Halbsatz der Elften Verordnung zur Änderung der Beihilfenverordnung vom 7. Mai 1993 (GV. NW. S. 260) ist für Personen, die am 31. Dezember 1993 als Rentner in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert waren, § 3 Abs. 4 Satz 1 BVO hinsichtlich der Berücksichtigung der Leistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung nicht anzuwenden. Auf Nummer 21b wird hingewiesen.
3. In Nummer 9.4 erhalten in Abschnitt A die lfd. Nummern 13 und 15 des Verzeichnisses der Gutachter und Obergutachter für Psychotherapie (Gutachter für tiefenpsychologisch fundierte und analytische Psychotherapie von Erwachsenen) folgende Fassung:
13. Prof. Dr. med. Peter Kutter
Brenntenhau 20 A, 70565 Stuttgart
15. Prof. Dr. med. Ulrich Rüger
Mittelberggring 59, 37085 Göttingen
4. Nummer 21a wird durch folgende Nummern 21a und 21b ersetzt:
21a Zu § 12 Abs. 1
21a.1 Die Erhöhung des Bemessungssatzes nach § 12 Abs. 1 Satz 3 BVO bezieht sich auf alle Anwendungen, die in dem Zeitraum entstanden sind, in dem der erhöhte Ortszuschlag für zwei oder mehr Kinder zusteht bzw. zustünde.
21a.2 In den Fällen des § 12 Abs. 1 Satz 3 zweiter Halbsatz BVO ist durch gemeinsame schriftliche Erklärung derjenige zu bestimmen, der den erhöhten Bemessungssatz erhalten soll; in der Erklärung ist anzugeben, welche Festsetzungsstelle für den weiteren Berechtigten zuständig ist. Die Festsetzungsstelle, bei der der erhöhte Bemessungssatz beantragt wird, übersendet eine Kopie der Erklärung der anderen Festsetzungsstelle.
21a.3 § 12 Abs. 1 Satz 3 zweiter Halbsatz BVO ist auch anzuwenden, wenn ein Beihilfeberechtigter Anspruch auf Beihilfen nach personenbezogenen Bemessungssätzen auf Grund von Vorschriften eines anderen Dienstherrn hat.
21a.4 Sofern bei einer dauernden Anstaltsunterbringung der Pflegesatz neben den Kosten für Unterkunft und Verpflegung sowie Pflege auch Kosten für Arzt, Heilbehandlungen und Arzneimittel enthält, ist hierauf ebenfalls der Bemessungssatz von 80 vom Hundert anzuwenden.
21b Zu § 12 Abs. 3
Nach Artikel II Abs. 2 zweiter Halbsatz der Elften Verordnung zur Änderung der Beihilfenverordnung vom 7. Mai 1993 (GV. NW. S. 260) gilt § 12 Abs. 3 Satz 1 BVO auch für Personen, die am 31. Dezember 1993 als Rentner in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert waren, und bei denen die Leistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung nicht anzurechnen sind; auf Nummer 7.3 wird hingewiesen.
5. Nummer 22 erhält folgende Fassung:
22 Zu § 12 Abs. 4
Eine ausreichende Versicherung ist anzunehmen, wenn sich aus den Versicherungsbedingungen ergibt oder offenkundig ist, daß die Versicherung in den üblichen Fällen stationärer oder ambulanter Krankenbehandlung wesentlich zur Entlastung des Versicherten beiträgt. Eine rechtzeitige Versicherung liegt z. B. vor,

wenn sie im Zusammenhang mit dem Eintritt in das Beamtenverhältnis abgeschlossen wird.

Peterstal- 77740 Bad Peterstal- a) G Heilbad
Griesbach Griesbach b) Bad Peterstal Heilbad und
Kneippkurort

6. Die Überschrift in Nummer 22 a erhält folgende Fassung:

22 a Zu § 12 Abs. 5 Buchstabe c

7. Nummer 22 a Satz 1 wird durch folgende Sätze ersetzt:

Bei Versorgungsempfängern des Landes wird die Pensionsregelungsbehörde ermächtigt, in den Fällen des § 5 Abs. 1 Satz 1 Buchstabe b BVO (dauernde Anstaltsunterbringung) den Bemessungssatz zu erhöhen. Das Einvernehmen des Finanzministers gilt als erteilt, wenn das Bruttoeinkommen und die Regelbeihilfe nicht ausreichen, die Kosten der Unterbringung zusätzlich der Aufwendungen für notwendige persönliche Bedürfnisse sowie für eine etwa bestehende Krankenversicherung zu decken.

8. In Nummer 22 a letzter Satz werden die Worte „§ 12 Abs. 3 Satz 1 BVO“ durch die Worte „§ 12 Abs. 4 Satz 1 BVO“ ersetzt.

9. Hinter Nummer 22 a wird folgende Nummer 22 b eingefügt:

22 b Zu § 12 Abs. 7

22 b.1 Die sich nach Anwendung des Bemessungssatzes ergebende Beihilfe wird insoweit vermindert, als sie zusammen mit den anrechenbaren Leistungen von dritter Seite zu einer über die tatsächlichen Aufwendungen hinausgehenden Erstattung führen würde. Als tatsächliche Aufwendungen gelten neben den beihilfefähigen Aufwendungen auch die Kosten, zu denen lediglich wegen Überschreitung von Höchstgrenzen keine Beihilfen gewährt werden können, die aber im übrigen dem Grunde nach beihilfefähig sind (z. B. bei einem Krankenhausaufenthalt die Aufwendungen für ein Einbettzimmer, bei Sanatoriumsaufenthalten oder Heilkuren die gesamten Kosten für Unterkunft und Verpflegung und bei der Versorgung mit Zahnersatz, Zahnkronen sowie Inlays die gesamten Kosten für zahntechnische Leistungen).

22 b.2 Der Nachweis über die Leistungen der Krankenversicherung usw. ist durch entsprechende Bescheinigungen zu erbringen. Bei sog. Quotenversicherungen können die Leistungen durch Vorlage der Versicherungsverträge oder anderer geeigneter Versicherungsunterlagen nachgewiesen werden.

22 b.3 Sind bei der Höchstbetragsberechnung Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung zu berücksichtigen, kann auf Antrag des Beihilfeberechtigten bei stationärer Krankenhausbehandlung die Höchstbetragsberechnung auf den einzelnen Krankheitsfall bezogen werden, sofern dies für den Beihilfeberechtigten günstiger ist.

22 b.4 Bei der Beihilfengewährung zu Aufwendungen in Todesfällen bleiben Leistungen aus Lebensversicherungen und Sterbegeldversicherungen unberücksichtigt. § 14 Abs. 2 Satz 2 BVO bleibt unberührt.

10. Nummer 24 Satz 4 erhält folgende Fassung:

Der Festsetzungsstelle sollen grundsätzlich die Originalbelege vorgelegt werden; dies gilt nicht, wenn die Versicherungsleistungen im einzelnen nachgewiesen werden müssen.

II.

Anlage 1 Die Anlage 1 (Antragsvordruck) wird durch die beige-fügte Anlage 1 ersetzt.

III.

In Anlage 3 (Kurortverzeichnis) erhält die Eintragung Peterstal-Griesbach folgende Fassung:

IV.

Abschnitt I Nr. 2, 4 bis 10 und Abschnitt II sind auf Aufwendungen anzuwenden, die nach dem 31. 12. 1993 entstanden sind.

Ordnung für den Kirchlichen Dienst in der Polizei

Die Kirchenleitung der Evangelischen Kirche von Westfalen hat beschlossen, die Ordnung für den Kirchlichen Dienst in Polizei und Zoll vom 15. Oktober 1992 (KABl. S. 271) dahingehend zu ändern, daß die Bezeichnung der Ordnung künftig lautet: Ordnung für den Kirchlichen Dienst in der Polizei. Das Landeskirchenamt gibt den Wortlaut der Ordnung in der Fassung vom 25. Oktober 1993 bekannt:

§ 1

Die Evangelische Kirche von Westfalen unterhält zur Ausübung des Kirchlichen Dienstes an den Angehörigen der Polizei das Landespfarramt für den Kirchlichen Dienst in der Polizei als rechtlich unselbständige Einrichtung. Der Dienst der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Landespfarramtes wird in den Kirchenkreisen durch nebenamtliche Polizeipfarrer und -pfarrerinnen unterstützt. Inhalt dieses Dienstes ist die Verkündigung des Evangeliums von Jesus Christus in Wort und Tat im Bereich der Polizei.

§ 2

Das Landespfarramt hat im wesentlichen folgende Aufgaben:

- a) theologische Arbeit im Blick auf das Leben und den Dienst der Polizei
- b) persönliche Seelsorge an den Polizeibeamten und -beamtinnen sowie deren Angehörigen
- c) Gottesdienste für Polizeibeamte und -beamtinnen einschließlich besonders erbetener Amtshandlungen im Rahmen der Kirchenordnung
- d) Lehrtätigkeit im Fach „Berufsethik“ und in ähnlichen Unterrichtsangeboten im Rahmen der Aus- und Fortbildung von Polizeibeamten und -beamtinnen.
- e) Durchführung von Bildungswochen
- f) Kontaktpflege mit den Führungsorganen der Polizei
- g) Anregung und Mitwirkung bei der Entwicklung neuer Konzeptionen für Aus- und Fortbildung der Polizei
- h) Beratung und Unterstützung der nebenamtlichen Polizeiseelsorger und -seelsorgerinnen
- i) Information und Beratung des Landeskirchenamtes und der Kirchenleitung in Fragen der Polizei.

§ 3

Das Landespfarramt fördert das Verständnis für die Aufgaben der Polizeiseelsorge bei Kirchen-

gemeinden und Kirchenkreisen sowie landeskirchlichen Einrichtungen und Werken und arbeitet mit ihnen zusammen.

Das Landespfarramt arbeitet im Rahmen der Konferenz evangelischer Polizeipfarrer mit der Polizeiseelsorge der anderen Gliedkirchen der EKD und mit dem Kirchenamt der EKD zusammen.

Im Geist der Ökumene pflegt das Landespfarramt insbesondere auch gute Arbeitsbeziehungen zur katholischen Polizeiseelsorge.

§ 4

Die im Landespfarramt tätigen Pfarrer und Pfarrfrauen üben ihr Amt nach den Ordnungen der Evangelischen Kirche von Westfalen aus. Sie vertreten sich gegenseitig gemäß Absprache und unterstehen der Dienst- und Fachaufsicht des Landeskirchenamtes.

Die Pfarrer und Pfarrfrauen treffen sich regelmäßig, mindestens vierteljährlich, zu Dienstbesprechungen, die der gegenseitigen Information, dem Erfahrungsaustausch sowie gemeinsamer Beratung und Planung dienen. Dabei ist die Verteilung und Erledigung zusätzlich anfallender Aufgaben im Rahmen der bestehenden Dienstanweisungen abzusprechen.

§ 5

Die Geschäftsführung des Landespfarramtes und Leitung der zentralen Geschäftsstelle wird einem hauptamtlichen Polizeipfarrer oder einer hauptamtlichen Polizeipfarrerin durch die Kirchenleitung übertragen. Die Vertretung in der Geschäftsführung wird zwischen den hauptamtlichen Polizeipfarrern und -pfarrfrauen im Einvernehmen mit dem Landeskirchenamt abgesprochen und geregelt.

Zu den Aufgaben der Geschäftsführung gehören insbesondere:

- a) Organisation der Geschäftsstelle
- b) Durchführung und Überwachung des Haushaltsplanes
- c) Personalverwaltung, wie z. B. Urlaubspläne, Krankmeldungen, Vertretungsregelungen, Personalentscheidungen für Angestellte, Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung
- d) Koordination der organisatorischen Maßnahmen für die Planung, Durchführung und Abrechnung der Tagungsarbeit
- e) Einberufung und Leitung der Dienstbesprechungen der hauptamtlichen Polizeipfarrer und -pfarrfrauen und Durchführung der gemeinsamen Beschlüsse
- f) Sicherstellung des Informationsflusses zwischen den Beteiligten
- g) Erstellung des Jahresarbeitsberichtes des Landespfarramtes
- h) Vertretung des Kirchlichen Dienstes in der Polizei gegenüber Kirche und Öffentlichkeit, sofern nicht im Einzelfall gem. § 4 anders abgesprochen
- i) Geschäftsführung für den Ausschuss für den Kirchlichen Dienst in der Polizei.

Einzelne Aufgaben der Geschäftsführung kann das Landeskirchenamt auf Vorschlag oder nach Anhörung der Beteiligten auch anderen hauptamt-

lichen Polizeipfarrern oder -pfarrfrauen übertragen.

Das Landespfarramt ist mit seiner Buchhaltung und weiteren Verwaltungsangelegenheiten der Kassengemeinschaft Haus Villigst angeschlossen.

§ 6

In den Kirchenkreisen werden die hauptamtlichen Polizeipfarrer und -pfarrfrauen des Landespfarramtes durch die nebenamtlichen Polizeipfarrer und -pfarrfrauen unterstützt.

Die nebenamtlichen Polizeipfarrer und -pfarrfrauen werden durch die Kreissynodalvorstände berufen und vom Landeskirchenamt bestätigt.

Sie haben insbesondere die Aufgabe, in ihrem Zuständigkeitsbereich

- persönliche Seelsorge für Beamte und Beamtinnen sowie deren Familien, bei Bedarf auch an Opfern und Tätern wie auch deren Familien auszuüben
- Gottesdienste mit Beamten, Beamtinnen und ihren Familienangehörigen zu feiern und besonders erbetene Amtshandlungen vorzunehmen
- berufsethische Fragen im Rahmen von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen der Polizei zu erörtern
- den Kontakt zu den örtlichen Leitern und Führungskräften zu pflegen.

Wo dies gewünscht wird, sollen sie auch Bildungswochen für Polizeibeamte und -beamtinnen in Abstimmung mit dem Landespfarramt durchführen.

Sie nehmen regelmäßig an den Tagungen des Konvents der nebenamtlichen Polizeipfarrer in der EKvW teil. Sie sollen der Kreissynode regelmäßig über ihre Arbeit berichten.

Sofern die polizeilichen Zuständigkeitsgrenzen nicht mit den Grenzen der Kirchenkreise übereinstimmen, ist der Kirchenkreis zuständig, in dessen Bereich die Polizeidienststelle ihren Sitz hat.

Die nebenamtlichen Polizeiseelsorger und -seelsorgerinnen unterstehen in diesem besonderen Auftrag der Dienstaufsicht des Superintendenten und der Fachaufsicht des Landeskirchenamtes.

§ 7

Die Kirchenleitung beruft den Ausschuss für den Kirchlichen Dienst in der Polizei und bestellt seinen Vorsitzenden/seine Vorsitzende. Der Stellvertreter/die Stellvertreterin des Vorsitzenden/der Vorsitzenden ist aus der Mitte des Ausschusses zu wählen.

Dem Ausschuss sollen Polizeibeamte und -beamtinnen aller Laufbahngruppen und Dienstzweige, nebenamtliche Polizeipfarrer und -pfarrfrauen sowie die hauptamtlichen Polizeipfarrer und -pfarrfrauen und die zuständigen Dezernenten und Dezernentinnen des Landeskirchenamtes angehören.

Der Ausschuss begleitet beratend die Arbeit der Kirchenleitung, des Landeskirchenamtes und des Landespfarramtes für den Kirchlichen Dienst in der Polizei. Dies bezieht sich insbesondere auf

- a) Grundsatzfragen und Richtlinien für die Arbeit des Kirchlichen Dienstes in der Polizei
- b) Unterstützung der haupt- und nebenberuflichen Polizeipfarrer und -pfarrfrauen

- c) Konzeption und Begleitung der Fort- und Weiterbildung der haupt- und nebenamtlichen Polizeipfarrer und -pfarrerinnen
- d) Bildungswochen und damit zusammenhängende inhaltliche und organisatorische Fragen
- e) Anregungen für besondere Arbeitsvorhaben
- f) Erörterung des Jahresarbeitsberichtes des Landespfarramtes
- g) Erörterung des Haushaltsplanentwurfs des Landespfarramtes
- h) Anhörung bei Stellenbesetzungen.

§ 8

Das Landeskirchenamt kann im Rahmen dieser Ordnung eine Geschäftsordnung für das Landespfarramt für den Kirchlichen Dienst in der Polizei erlassen.

§ 9

Die Ordnung tritt am 1. November 1992 in Kraft.

Bielefeld, den 15. Oktober 1992

Evangelische Kirche von Westfalen Die Kirchenleitung

Az.: C 11-06

Änderung des Kirchenvertrages über die Errichtung der Evangelischen Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe

Landeskirchenamt Bielefeld, den 14. 10. 1993
Az.: 46385 II/D 27-01

Die Kirchenleitung der Evangelischen Kirche von Westfalen hat in ihrer Sitzung am 8./9. 9. 1993 aufgrund des Beschlusses des Kuratoriums der Evangelischen Fachhochschule vom 13. 5. 1993 die Änderung des § 42 Abs. 2 und Abs. 4 des Kirchenvertrages über die Errichtung der Evangelischen Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe vom 15./22./30. 7. 1971 i.d.F. vom 16. 2./14. 6./28. 6. 1983 wie folgt beschlossen:

§ 42 Abs. 2 des Kirchenvertrages erhält folgende Fassung:

„Die Studentenschaft gibt sich ihre Satzung. Diese muß den an den staatlichen Hochschulen üblichen Mindestanforderungen genügen. Die Satzung wird mit der Mehrheit der Mitglieder des Studentenparlaments beschlossen. Die Satzung bedarf der Genehmigung des Rektorats und des Kuratoriums. Sie ist in den ‚Amtlichen Bekanntmachungen‘ der Fachhochschule zu veröffentlichen.“

§ 42 Abs. 4 des Kirchenvertrages erhält folgende Fassung:

„Die Studentenschaft hat als rechtsfähige Gliedkörperschaft eigenes Vermögen. Sie erhebt von ihren Mitgliedern die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Beiträge nach Maßgabe einer Beitragsordnung. Die Ordnung wird mit der Mehrheit der Mitglieder des Studentenparlaments be-

schlossen und bedarf der Genehmigung des Rektorats. Die Beiträge werden widerruflich von der Hochschule kostenfrei für die Studentenschaft erhoben. In der Beitragsordnung ist zu regeln, daß in sozialen Härtefällen vom Einzug der Beiträge abgesehen werden kann. Der Haushaltsplan ist vor Beginn des Haushaltsjahres dem Rektorat vorzulegen.“

Satzung der Ev.-luth. St. Marienkirchengemeinde Minden zur Bildung von Gemeindebezirken und Fachbereichen

Die Ev.-luth. St. Marienkirchengemeinde Minden gibt sich zur Ordnung und Regelung ihrer Aufgaben und Dienste gemäß den Artikeln 77 und 79 der Kirchenordnung der Evangelischen Kirche von Westfalen folgende Gemeindegatzung:

§ 1

Gliederung der Gemeinde in Gemeindebezirke und Fachbereiche

- (1) In der Ev.-luth. St. Marienkirchengemeinde Minden werden zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben Gemeindebezirke und Fachbereiche gebildet.
- (2) Es werden sechs Gemeindebezirke aus den Pfarrbezirken gebildet:
 - a) 1. und 5. Pfarrstelle, Alt- und Unterstadt
 - b) 2. Pfarrstelle, Matthäuskirche
 - c) 3. und 9. Pfarrstelle, Todtenhausen/Kutenhausen
 - d) 4. und 7. Pfarrstelle, Albert-Schweitzer-Gemeindehaus
 - e) 6. Pfarrstelle, Kühlenkamp/Mindenerheide
 - f) 8. Pfarrstelle, Bärenkämpen
- (3) Es werden sechs Fachbereiche gebildet für:
 - a) Bau, Finanzen und Liegenschaften
 - b) Personal und Kindergarten/Kindertagesstätten
 - c) Arbeit mit Kindern und Jugendlichen
 - d) Gottesdienst und Kirchenmusik
 - e) Diakonie
 - f) Ökumene, Mission und Partnerschaft
- (4) Die Pfarrbezirke sind Wahlbezirke nach § 5 der Presbyterwahlordnung

§ 2

Presbyterium

- (1) Die Leitung, Planung und Verwaltung der kirchengemeindlichen Arbeit, sowie die Vertretung der Kirchengemeinde in der Öffentlichkeit und im Rechtsverkehr liegt beim Presbyterium.
- (2) Zur Koordinierung und Unterstützung seiner Arbeit bildet das Presbyterium einen geschäftsführenden Ausschuß, Bezirksausschüsse und Fachausschüsse. Die Ausschüsse sollen innerhalb von 6 Wochen nach dem Termin jeder Presbyterwahl neu gebildet werden. Das Presbyterium beauftragt diese Ausschüsse, die in den §§ 3-11 genannten Aufgaben selbständig

- wahrzunehmen. Das Presbyterium kann im Einzelfall eine Entscheidung an sich ziehen.
- (3) Das Presbyterium besteht aus den Inhaberinnen/Inhabern und Verwalterinnen/Verwaltern der Pfarrstellen sowie den Presbyterinnen/Presbytern. Die Zahl der Presbyterinnen/Presbyter beträgt:
- 8 Presbyterinnen/Presbyter Alt- und Unterstadt (1. und 5. Pfarrstelle)
 - 4 Presbyterinnen/Presbyter Matthäuskirche (2. Pfarrstelle)
 - 8 Presbyterinnen/Presbyter Todtenhausen/Kutenhausen (3. und 9. Pfarrstelle)
 - 8 Presbyterinnen/Presbyter Albert-Schweitzer-Haus (4. und 7. Pfarrstelle)
 - 4 Presbyterinnen/Presbyter Kuhlenkamp/Mindenerheide (6. Pfarrstelle)
 - 4 Presbyterinnen/Presbyter Bärenkämpfen (8. Pfarrstelle)
- (4) Den Vorsitz im Presbyterium hat eine Pfarrerin/ein Pfarrer, eine Pfarrstellenverwalterin/ein Pfarrstellenverwalter oder eine Presbyterin/ein Presbyter. Die Amtszeit im Vorsitz beträgt zwei Jahre. Wählt das Presbyterium keine Presbyterin/keinen Presbyter zur Vorsitzenden/zum Vorsitzenden, so wechselt der Vorsitz unter den Inhaberinnen/Inhabern und Verwalterinnen/Verwaltern der Pfarrstellen nach der Geschäftsordnung des Presbyteriums.

§ 3

Geschäftsführender Ausschuß

- (1) Zum geschäftsführenden Ausschuß gehören die Vorsitzende/der Vorsitzende des Presbyteriums und die Kirchmeisterinnen/die Kirchmeister für Bau, Finanz und Liegenschaften und Personal und Kindergarten/Kindertagesstätten.
- (2) Jede Kirchmeisterin/jeder Kirchmeister hat eine Stellvertreterin/einen Stellvertreter. Die Stellvertreterinnen/Stellvertreter nehmen an den Sitzungen des geschäftsführenden Ausschusses mit beratender Stimme teil.
- (3) Jedes stimmberechtigte Mitglied des geschäftsführenden Ausschusses ist berechtigt, an den Sitzungen der Fachausschüsse mit Antrags- und Beratungsrecht teilzunehmen.
- (4) Dem geschäftsführenden Ausschuß werden insbesondere folgende Aufgaben übertragen:
- a) die Koordinierung der kirchlichen Arbeit im Bereich der Kirchengemeinde
 - b) Vorbereitung der Sitzungen des Presbyteriums
- (5) Den Vorsitz im geschäftsführenden Ausschuß führt die Vorsitzende/der Vorsitzende des Presbyteriums.
- (2) Die Bezirksausschüsse werden durch das Presbyterium aus den zum Gemeindebezirk gehörenden Mitgliedern des Presbyteriums gebildet. Die Bezirksausschüsse können weitere sachkundige Gemeindeglieder zur Beratung hinzuziehen.
- (3) Den Bezirksausschüssen werden durch Beschluß des Presbyteriums folgende Aufgaben in ihrem Gemeindebezirk übertragen:
- a) die Bereiche Gottesdienst und Amtshandlungen sowie kirchlicher Unterricht im Rahmen der Ordnung der Gemeinde zu regeln,
 - b) sich um die Durchführung der missionarisch-diakonischen Aufgaben, der Seelsorge, der Erwachsenenbildung, der Jugendarbeit, der Kindergarten- sowie der übrigen Gemeindearbeit gemeinsam mit den zuständigen Fachausschüssen zu bemühen,
 - c) über die Verwendung der zugewiesenen Haushaltsmittel zu beschließen,
 - d) in Absprache mit dem Bausachbearbeiter des Kirchenkreises für die Instandhaltung bzw. Reparaturen der Gebäude zu sorgen, Beeinträchtigungen an unbebauten kirchlichen Grundstücken zu melden und bauliche Veränderungen oder Neubauten zu planen,
 - e) Personaleinstellungen im Rahmen des Stellenplanes im zuständigen Fachausschuß vorzuschlagen,
 - f) Dienstanweisungen für die haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiter und für die Theologen für die Beratung im Fachausschuß vorzubereiten.
- (4) Den Vorsitz führt die Bezirkspfarrerin/der Bezirkspfarrer, die Pfarrstelleninhaberin/der Pfarrstelleninhaber oder eine Presbyterin/ein Presbyter. Die Bezirksausschüsse wählen die Vorsitzende/den Vorsitzenden und die Stellvertreterin/den Stellvertreter aus ihrer Mitte. Die Amtszeit beträgt ein Jahr. Sie kann verlängert werden. In Gemeindebezirken mit mehreren Pfarrstellen wechselt der Vorsitz nach § 65 der Kirchenordnung.
- (5) Für die Geschäftsführung der Bezirksausschüsse gelten sinngemäß die Bestimmungen der Kirchenordnung zur Geschäftsführung des Presbyteriums.

§ 5

Fachausschüsse

- (1) Für die Planung, Leitung und Verwaltung der kirchlichen Arbeit in den einzelnen Fachbereichen werden Fachausschüsse gebildet. Sie nehmen ihre Aufgaben im Rahmen der Planung und Leitung des Presbyteriums gemäß Absatz 3 wahr. Sie arbeiten innerhalb der ihnen übertragenen Zuständigkeit auf der Grundlage des Haushaltsplanes und anderer Rahmenbeschlüsse des Presbyteriums selbstständig.
- (2) Die Fachausschüsse werden durch je ein stimmberechtigtes Mitglied aus jedem Pfarrbezirk durch das Presbyterium gebildet. Das Vorschlagsrecht obliegt den Bezirksausschüs-

§ 4

Bezirksausschüsse

- (1) Für die kirchliche Arbeit in den einzelnen Gemeindebezirken werden Bezirksausschüsse gebildet. Sie nehmen ihre Aufgaben im Rahmen der Planung und der Leitung des Presbyteriums gemäß Absatz 3 in eigener Verantwortung wahr.

- sen. Die Fachausschüsse können sachkundige Gemeindeglieder zur Beratung hinzuziehen.
- (3) Den Fachausschüssen werden folgende Aufgaben übertragen:
- a) die Fachaufgaben in der Gesamtgemeinde in Zusammenarbeit mit den Bezirksausschüssen zu fördern und zu koordinieren,
 - b) die Verwendung der ihnen zugewiesenen Haushaltsmittel zu beschließen,
 - c) Personaleinstellungen und Entlassungen im Rahmen des Stellenplans für den betreffenden Fachbereich vorzuschlagen,
 - d) Dienstanweisungen der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in dem jeweiligen Fachbereich vorzubereiten,
 - e) bauliche Veränderungen oder Neubauten für den Fachbereich vorzuschlagen.
- (4) Den Vorsitz im Fachausschuß für Bau, Finanz und Liegenschaften führen die beiden Kirchmeisterinnen/die Kirchmeister im jährlichen Wechsel. Den Vorsitz im Fachausschuß für Personal und Kindergarten/Kindertagesstätten führt die Kirchmeisterin/der Kirchmeister. Die anderen Fachausschüsse wählen die Vorsitzende/den Vorsitzenden und die Stellvertreterin/den Stellvertreter aus ihrer Mitte. Die Sitzungen der Fachausschüsse werden durch ihre Vorsitzenden einberufen und geleitet. Die Vorsitzende/der Vorsitzende des Presbyteriums ist zu den Sitzungen einzuladen. Die Vorsitzenden der Fachausschüsse sorgen für die Ausführung der Beschlüsse. Sie unterrichten das Presbyterium regelmäßig über die Arbeit. Über die Verhandlungen der Fachausschüsse sind Niederschriften zu fertigen und den Mitgliedern des Fachausschusses und des Presbyteriums zur Kenntnis zu geben.

§ 6

Fachausschuß für Bau, Finanzen und Liegenschaften

Dem Ausschuß werden folgende Aufgaben übertragen:

- a) Vorarbeit und Durchführung von Planung in den Bereichen Bau, Finanz und Liegenschaften der Kirchengemeinde,
- b) Erstellung eines Entwurfes des Haushaltsplanes nach Anhörung der Bezirks- und Fachausschüsse, gegebenenfalls auch die Erstellung von Kostendeckungsplänen,
- c) die Verwendung der Haushaltsmittel zu empfehlen,
- d) Vorbereitung der Entscheidung über die Aufnahme von Darlehen im Rahmen der Kostendeckungspläne,
- e) Vorbereitung der Entscheidung über Vermietung, Verpachtung, Vergabe von Erbbaurechten und sonstigen Grundstücksangelegenheiten,
- f) Vorbereitung der Entscheidung für Bauplanung und Durchführung von Baumaßnahmen.

§ 7

Fachausschuß für Personal und Kindergarten/Kindertagesstätten

Dem Ausschuß werden folgende Aufgaben übertragen:

- a) den Entwurf des Stellenplans vorzubereiten,
- b) Personalentscheidungen des Presbyteriums vorzubereiten,
- c) Einstellung von Angestellten bis zu einer Eingruppierung in die Vergütungsgruppe V b BAT KF, Arbeiterinnen/Arbeiter sowie Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in die Ausbildung,
- d) Entlassung von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern,
- e) Erstellung der Dienstanweisungen,
- f) gemeindliche Kindergartenarbeit in Zusammenarbeit mit den Kindergartenräten der einzelnen Kindergärten/Kindertagesstätten. Hierzu gehören u. a. die Personalangelegenheiten, überörtliche Grundsatzentscheidungen betr. Arbeitszeiten, Öffnungszeiten und Urlaubsangelegenheiten,
- g) Vorplanung neuer Kindergärten/Kindertagesstätten.

Mitarbeiter mit Leitungsaufgaben in ihren Arbeitsbereichen (z. B. Kantor, Kindergartenleitung, Gemeindepädagogen) werden vom Presbyterium eingestellt.

§ 8

Fachausschuß für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Der Fachausschuß für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen unterstützt die örtlich bestehenden kirchlichen Werke und Gruppen der Kinder- und Jugendarbeit. Er bemüht sich um Kontakt zu den ehrenamtlichen Mitarbeitern und den synodalen Jugendreferenten.

§ 9

Fachausschuß für Gottesdienst und Kirchenmusik

Der Fachausschuß für Gottesdienst und Kirchenmusik unterstützt die Arbeit an der Gottesdienstform, der Gottesdienstgestaltung, der Tauf- und Abendmahlsfeiern, sowie die Arbeit der Kirchenmusiker und der Chöre der Gemeinde. Er unterstützt die Kirchenmusik und versucht, das gottesdienstliche Leben der Gemeinde durch kirchenmusikalische Mittel zu bereichern.

§ 10

Fachausschuß für diakonische Aufgaben

Der Fachausschuß für Diakonie und Soziales hält die Verbindung zum Diakonischen Werk Minden und den örtlichen diakonischen, karitativen und sozialen Einrichtungen. Er koordiniert die diakonischen Aktivitäten der Gemeinde und berät das Presbyterium und die Bezirksausschüsse bei der Wahrnehmung ihrer diakonischen Verantwortung.

§ 11

Fachausschuß für Ökumene, Mission und Partnerschaft

Der Fachausschuß für Mission, Ökumene und Partnerschaften ist zuständig für die Entwicklung und Zielsetzung des Missionsgedankens, der ökumenischen Verbundenheit und der Solidarität mit den Partnergemeinden. Er ist verantwortlich für die Verwaltung und Verteilung der im Rahmen des Haushaltsplanes bereitgestellten Verfügungsmittel für die Arbeitsbereiche Mission, Ökumene und Partnerschaften.

§ 12**Grundsatz der Zusammenarbeit**

Alle Ausschüsse unterstützen sich gegenseitig bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und stellen sich die erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung.

Angelegenheiten, die die Zuständigkeit mehrerer Ausschüsse berühren, werden in gegenseitigem Einvernehmen entschieden. Wird ein Einvernehmen nicht erreicht, entscheidet das Presbyterium.

§ 13**Schlußbestimmungen**

Diese Satzung sowie Änderungen dieser Satzung bedürfen der kirchenaufsichtlichen Genehmigung. Die Satzung tritt mit Genehmigung des Landeskirchenamtes in Kraft.

Zur Durchführung der Satzung kann das Presbyterium eine Geschäftsordnung erlassen.

Das Presbyterium kann die Geschäftsordnung jederzeit außer Kraft setzen.

Minden, den 5. April 1993

**Das Presbyterium
der Ev.-luth. St. Marienkirchengemeinde
Minden**

(L. S.) Schwier	Rainer Hiller	U. Scholz
(Presbyterin/ Presbyter)	(Vorsitzende/ Vorsitzender)	(Presbyterin/ Presbyter)

Genehmigung

Die Satzung der Evangelisch-Lutherischen St. Marienkirchengemeinde Minden zur Bildung von Gemeindebezirken und Fachbereichen wird in Verbindung mit dem Beschluß des Presbyteriums der Evangelisch-Lutherischen St. Marienkirchengemeinde Minden vom 5. April 1993 und dem Beschluß des Kreissynodalvorstandes des Kirchenkreises Minden vom 21. Oktober 1993, Beschluß Nr. 7,

kirchenaufsichtlich genehmigt.

Bielefeld, den 3. November 1993

Evangelische Kirche von Westfalen**Das Landeskirchenamt**

In Vertretung

(L. S.)	Markert
---------	---------

Az.: 54705/Minden-Marien 9

**Kirchlicher Dienst an Urlaubsorten
im Ausland im Jahre 1994**

Landeskirchenamt	Bielefeld, den 6. 10. 1993
Az.: A 01-05	

Das Kirchliche Außenamt Hannover hat sich auch in diesem Jahr wieder mit der Bitte an uns gewandt, bei der Vorbereitung des kirchlichen Dienstes an Urlaubsorten im Ausland im Jahre 1994 behilflich zu sein. Die Kirchengemeinden in den

Urlaubsländern sind darauf angewiesen, daß der Dienst an deutschsprachigen Urlaubern durch beauftragte Pfarrer und Pfarrerinnen aus dem Bereich der Gliedkirchen der EKD wahrgenommen wird.

An vielen Orten setzt sich die gottesdienstliche Urlaubergemeinde aus Menschen verschiedener Länder und unterschiedlicher Konfessionen zusammen. Das erfordert ein einfühlsames Eingehen auf die Situationen, Beweglichkeit und Aufgeschlossenheit sowie ein Gespür für die Chancen und Möglichkeiten freizeitorientierter kirchliche Arbeit im ökumenischen Kontext. Das Kirchliche Außenamt möchte insbesondere jüngere Pfarrerinnen und Pfarrer auf diesen interessanten Dienst hinweisen. Es hat erneut die Altersgrenze für emeritierte Pfarrer auf 70 Jahre festgesetzt.

Wir veröffentlichen nachstehend die Liste der Urlaubsorte, in denen im Jahr 1994 Urlauberseelsorge vorgesehen ist.

DÄNEMARK

Allinge/Bornholm
Mitte Juni bis August
Blaavand/Vestjütland
Mitte Juni bis August
Ebeltoft/Ostjütland
Mitte Juni bis August
Hals/Nordjütland
Mitte Juni bis August
Henne Strand/Vestjütland
Mitte Juni bis August
Lokken und Hune-Blokhus/Nordjütland
Mitte Juni bis August
Marielyst/Falster
Mitte Juni bis August
Nexo/Bornholm
Mitte Juni bis August
Nordby/Fano
Mitte Juni bis August
Hvide Sande/Nordjütland
Mitte Juni bis August
Kongsmark/Romo
Mitte Juni bis August
Raabjerg und Tversted
Mitte Juni bis August

FRANKREICH

Le Cap D'Agde/Languedoc
Juli und August
La Grande Motte/Carmargue (Campingplatz)
Juli und August
Port Grimaud/Cote d'Azur
Juli und August
Bastia/Korsika
15. Juni bis 15. August
Insel Oléron
Juli und August

ITALIEN

Brixen
26. 3. – 10. 4. 1994 und Juni bis September
Bruneck/Pustertal
Juni bis September
Cavallino/Adria, Union Campingplatz
Mitte Mai bis Mitte September

Forte di Bibbona/Südl. Livorno (Campingplatz
„Casa di Caccia“
Juli und August
Lignano-Pineda/Adria
Juli und August
Malcesine/Gardasee
Juli bis September
Bardolino und Campingplatz Lazise
Juli bis September
Mals in Vinschgau/Südtirol
26. 3. – 10. 4. 1994 und Mitte Juli bis Mitte
September
Naturus und Partschins/Südtirol
26. 3. – 10. 4. 1994 und Juni bis September
Oberplanitzing/St. Pauls
Juli bis September
Rimini
Juli bis September
Schlanders/Südtirol
Mitte Juli bis Mitte September
Sexten/Südtirol
22. 12. 1993 – 6. 1. 1994 und Juli bis September
St. Leonhard/Passeiertal
Mitte Juli bis Mitte September
St. Ulrich/Grödnertal
Juli bis September
Sulden/Südtirol
Juli bis August

UNGARN

Siofok-Balatonszárszó
Juli bis September
Keszthely-Balatonfüred
Juli bis September

POLEN

Gizycko/Masuren
15. 5. – 31. 8. 1994

NIEDERLANDE

Insel Ameland/Friesland
23. 6. – 6. 8. 1994
Cadzand/Zeeland
23. 6. – 6. 8. 1994
Callantsoog u. Den Helder nördl.
23. 6. – 6. 8. 1994
Alkmaar (Julianadorp)
23. 6. – 6. 8. 1994
Domburg u. Oostkapelle/Walchern
23. 6. – 6. 8. 1994
Egmond aan Zee/b. Aalkmaar
23. 6. – 6. 8. 1994
Ouddorp u. Renesse
23. 6. – 6. 8. 1994
Insel Schiermonnikoog/Friesland
23. 6. – 6. 8. 1994
Insel Terschelling/Friesland
23. 6. – 6. 8. 1994
Insel Texel/Nordholland
23. 6. – 6. 8. 1994
Insel Vlieland/Friesland
23. 6. – 6. 8. 1994
Zoutelande/Walchern
23. 6. – 6. 8. 1994

ÖSTERREICH

Burgenland

Bad Tatzmannsdorf
Juli und August
Neusiedl. a. See
Juli und August

Kärnten

Afritz/Feld a. See
Juli und August
Arriach
Juli
Bad Kleinkirchheim/Wiedweg
Juli und August
Döbriach und Radenthein
Juli und August
Egg bei Villach
Juli und August
Eisentratten
Juli und August
Gmünd und Fischertratten
Juli und August
Hermagor und Watschig/Pressegger See
Juli und August
Kötschach-Mauthen und Treßdorf
Juli und August
Krumpendorf und Pörschach
Juli und August
Maria Wörth
Mitte Juni bis Mitte September
Klopein
Pfingsten bis Mitte September
Millstatt
Juli und August
Moosburg und Velden
Juni bis September
Obervellach und Mallnitz
Juli und August
Ossiach und Tschöran
Juli und August
Techendorf (im Juli und August auch Greifenburg)
Juni bis September
Weißbriach
Juli oder August
Sattendorf
Mitte Juli bis Mitte August

Niederösterreich

Baden bei Wien
Juli und August
Bad Vöslau
August
Mitterbach a. Erlaufsee
Juli oder August
Puchberg am Schneeberg mit Ternitz
Juli und August

Oberösterreich

Attersee und Weyregg
Juli und August
Bad Hall und Kremsmünster
Juni und August
Bad Ischl und St. Gilgen
Mitte Juli bis Mitte August
Gmunden
Juli und August

Mondsee und Unterach
Juli und August
Scharnstein
Juli
St. Wolfgang mit Strobl
Mitte Juni bis Mitte September
Gallspach
Juli und August

Osttirol

Lienz und Umgebung
Juli bis September
Matrei und Umgebung
Juli und August

Tirol

Ehrwald und Reutte
Juli und August
Fulpmes und Neustift
Mitte Juli bis Mitte September
Imst und Ötz
Juli und August
Innsbruck und Umgebung
Juli und August
Jenbach und Umgebung
August
Kitzbühel
Mitte Februar bis Mitte März und Mitte Juni bis
Mitte September
Kufstein
Juli und August
Landeck und St. Anton
Juli oder August
Mayrhofen und Fügen
22. 12. 93 – 6. 1. 94, 26. 3. – 10. 4. 94 und Juni bis
September
Pertisau und Achenkirch
22. 12. 93 – 6. 1. 94
Juli und August
Serfaus
Februar/März
Serfaus und Pfunds
Mitte Juli bis Mitte August
Seefeld
Januar bis März; Mitte Juni bis Mitte September
Sölden und Huben/Ötztal
Juli und August
Steinach a. Brenner
Juli und August
Wildschönau
Juli und August
Wörgl/Hopfgarten und Kramsach
Juli und August

Salzburg

Salzburg und Umgebung
Juli und August
Badgastein
22. 12. 93–6. 1. 94, April bis Oktober
Bad Hofgastein
Juli und August
Golling und Hallein
August
Lofer
Juni bis August
Mittersill
Mitte Juni bis Mitte September

Seekirchen/Flauchgau
Juli und August
Saalbach und Saalfelden
Juli oder August
Wagrein und St. Johann
Juli und August
Zell a. See
Juli und August

Steiermark

Admont und Liezen
Juli und August
Bad Aussee und Bad Mitterndorf
Juli und August
Murau und Tamsweg
Juli und August
Ramsau
Juli und August

Vorarlberg

Bludenz
Juli und August
Bregenz
Juli und August
Feldkirch
Juli und August
Gaschurn und Schruns
Juli und August
Lech a. Arlberg
Juli und August
Schruns
Juni und September

ZYPERN

Aiya Napa
Mai/Juni und September/Oktober

LANGZEITURLAUBERSEELSORGE

Arco und Gardone/Gardasee, Italien
mehrmonatiger Sonderauftrag von Mitte März bis
Mitte Oktober
Kos/Griechenland
mehrmonatiger Sonderauftrag von Mai bis
Oktober
Algarve/Portugal
mehrmonatiger Sonderauftrag von Mai bis
Oktober
Interessierte Pfarrerinnen und Pfarrer werden ge-
beten, ihre Meldungen für den Urlauberseelsorge-
dienst auf dem vorgeschriebenen Vordruck mög-
lichst frühzeitig über die Herren Superintendenten an
das Landeskirchenamt, Postfach 10 10 51, 33510 Bie-
lefeld zu richten. Vordrucke sind auch beim Lan-
deskirchenamt erhältlich.
Die Kosten für Fahrt, Unterkunft und Verpflegung
müssen selbst getragen werden. Das Kirchliche
Außenamt gewährt jedoch eine Beihilfe, die wie
folgt geregelt ist:

- **Grundbetrag** (Unterkunft)
50 % der entstandenen Kosten für die Unter-
kunft, max. jedoch 1.000,00 DM monatlich. Bei
kürzerer Dauer erfolgt die Berechnung entspre-
chend nach Tagen.
- **Fahrtkosten**
Die Fahrtkosten werden für den beauftragten Pfar-
rer/die beauftragte Pfarrerin – nicht aber für die

Mitreisenden – in sinngemäßer Anwendung des § 6 Abs. 1 und 6 Bundesreisekostengesetz in dem Verhältnis erstattet, der dem Dienstumfang an der Gesamtzeit entspricht.

Für Langzeiturlauberpfarrer und -pfarrerinnen in Arco, Gardone, an der Algarve und auf Kos gilt eine Sonderregelung.

Für einen vierwöchigen Dienst wird ein Sonderurlaub von 14 Kalendertagen gewährt.

Bekanntmachung des Siegels der Evangelischen Kirchengemeinde Anholt, Kirchenkreis Steinfurt- Coesfeld-Borken

Landeskirchenamt Bielefeld, den 4. 10. 93
Az.: 45613/II/Anholt 9 S

Die seit 1793 bestehende Evangelische Kirchengemeinde Anholt führt nunmehr folgendes Siegel:



Die Bekanntmachung des Siegels erfolgt aufgrund von § 26 der Richtlinien für das Siegelwesen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Siegelordnung) vom 31. August 1965 (KABl. 1966 S. 137). Das bisher geführte Siegel ist außer Kraft gesetzt und eingezogen.

Bekanntmachung des Siegels der Evangelisch-Lutherischen Jakobus-Kirchengemeinde Bielefeld, Kirchenkreis Bielefeld

Landeskirchenamt Bielefeld, den 5. 10. 93
Az.: 50520/II/Bielefeld-Jakobus 9 S

Die durch Teilung der Evangelisch-Lutherischen Neustadt-Kirchengemeinde in Bielefeld am 1. Mai 1958 errichtete Evangelisch-Lutherische Jakobus-Kirchengemeinde Bielefeld (KABl. 1958, S. 47) führt nunmehr folgendes Siegel:



Die Bekanntmachung des Siegels erfolgt aufgrund von § 26 der Richtlinien für das Siegelwesen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Siegelordnung) vom 31. August 1965 (KABl. 1966 S. 137). Das bisher geführte Siegel ist außer Kraft gesetzt und eingezogen.

Bekanntmachung des Siegels der Evangelischen Kirchengemeinde Breckerfeld, Kirchenkreis Hagen

Landeskirchenamt Bielefeld, den 6. 10. 93
Az.: 45484/II/Breckerfeld 9 S

Die in der Reformationszeit errichtete Evangelische Kirchengemeinde Breckerfeld führt nunmehr folgendes Siegel:



Die Bekanntmachung des Siegels erfolgt aufgrund von § 26 der Richtlinien für das Siegelwesen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Siegelordnung) vom 31. August 1965 (KABl. 1966 S. 137). Das bisher geführte Siegel ist außer Kraft gesetzt und eingezogen.

Bekanntmachung des Siegels der Evangelischen Kirchengemeinde Eiringhausen, Kirchenkreis Plettenberg

Landeskirchenamt Bielefeld, den 7. 10. 93
Az.: 39365/II/Eiringhausen 9 S

Die durch Urkunde des Königlichen Konsistoriums der Provinz Westfalen vom 10. Oktober 1909 und der Königlichen Regierung – Abteilung für Kirchen- und Schulwesen – vom 4. Oktober 1909 (KABl. Nr. 1909 S. 69) mit Wirkung vom 1. November 1909 aus Teilen der Evangelischen Kirchengemeinde Plettenberg errichtete Evangelische Kirchengemeinde Eiringhausen führt nunmehr folgendes Siegel:



Die Bekanntmachung des Siegels erfolgt aufgrund von § 26 der Richtlinien für das Siegelwesen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Siegelordnung) vom 31. August 1965 (KABl. 1966 S. 137). Das bisher geführte Siegel ist außer Kraft gesetzt und eingezogen.

Bekanntmachung des Siegels der Evangelisch-Lutherischen Kirchengemeinde Enger, Kirchenkreis Herford

Landeskirchenamt Bielefeld, den 20. 10. 93
Az.: 53438/II/Enger 9 S

Die in der Reformationszeit errichtete Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde Enger führt nunmehr folgendes Siegel:



Die Bekanntmachung des Siegels erfolgt aufgrund von § 26 der Richtlinien für das Siegelwesen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Siegelordnung) vom 31. August 1965 (KABl. 1966 S. 137). Das bisher geführte Siegel ist außer Kraft gesetzt und eingezogen.

Bekanntmachung des Siegels der Evangelisch-Lutherischen Kirchengemeinde Holzhausen an der Porta, Kirchenkreis Vlotho

Landeskirchenamt Bielefeld, den 1. 10. 93
Az.: 40866/II/Holzhausen a. d. Porta 9 S

Die in der Reformationszeit errichtete Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde Holzhausen an der Porta führt nunmehr folgendes Siegel:



Die Bekanntmachung des Siegels erfolgt aufgrund von § 26 der Richtlinien für das Siegelwesen in der

Evangelischen Kirche in Deutschland (Siegelordnung) vom 31. August 1965 (KABl. 1966 S. 137).

Das bisher geführte Siegel ist außer Kraft gesetzt und eingezogen.

Umgliederungsurkunde

Nach Anhörung der Beteiligten wird folgendes festgesetzt:

§ 1

- a) Die Grenze zwischen der Evangelischen Kirchengemeinde Iserlohn und der Evangelischen Kirchengemeinde Menden wird auf den Verlauf der Grenze zwischen den Städten Iserlohn und Menden (Stand: 1. 7. 1993) festgesetzt.
- b) Nach Inkrafttreten der Urkunde werden Gemeindeglieder der Evangelischen Kirchengemeinde Menden, die auf dem Gebiet der Stadt Iserlohn jetzt oder künftig ihren Wohnsitz haben, Gemeindeglieder der Evangelischen Kirchengemeinde Iserlohn.

§ 2

- a) Die Grenze zwischen der Evangelischen Kirchengemeinde Iserlohn und der Evangelisch-Lutherischen Kirchengemeinde Hemer wird auf den Verlauf der Grenze zwischen den Städten Iserlohn und Hemer (Stand: 1. 7. 1993) festgesetzt.
- b) Nach Inkrafttreten der Urkunde werden die Gemeindeglieder der Evangelisch-Lutherischen Kirchengemeinde Hemer, die im Bereich des Ortsteils Bilveringsen und in den übrigen Bereichen auf dem Gebiet der Stadt Iserlohn jetzt oder künftig ihren Wohnsitz haben, Gemeindeglieder der Evangelischen Kirchengemeinde Iserlohn.

§ 3

- a) Die Grenze zwischen der Evangelischen Kirchengemeinde Iserlohn und der Evangelischen Kirchengemeinde Ihmert wird auf den Verlauf der Grenze zwischen den Städten Iserlohn und Hemer (Stand: 1. 7. 1993) festgesetzt.
- b) Nach Inkrafttreten der Urkunde werden Gemeindeglieder der Evangelischen Kirchengemeinde Ihmert, die auf dem Gebiet der Stadt Iserlohn jetzt oder künftig ihren Wohnsitz haben, Gemeindeglieder der Evangelischen Kirchengemeinde Iserlohn.
- c) Nach Inkrafttreten der Urkunde werden Gemeindeglieder der Evangelischen Kirchengemeinde Iserlohn, die jetzt oder künftig auf dem Gebiet der Stadt Hemer ihren Wohnsitz haben, Gemeindeglieder der Evangelischen Kirchengemeinde Ihmert.

§ 4

Eine Vermögensauseinandersetzung findet nicht statt.

§ 5

Die Urkunde tritt am 1. Oktober 1993 in Kraft.

Bielefeld, den 9. September 1993

**Evangelische Kirche von Westfalen
Die Kirchenleitung**

(L. S.) Dr. Stiewe Kaldewey

Az.: 41050/A5-05/Iserlohn-Menden-Hemer-Ihmert

Urkunde

Zu der nach der Umgliederungsurkunde vom 9. September 1993 von den Beteiligten beschlossenen Grenzbereinigung zwischen der Evangelischen Kirchengemeinde Iserlohn und den Evangelischen Kirchengemeinden Menden, Hemer und Ihmert, Kirchenkeis Iserlohn wird gemäß Artikel 4 des Preußischen Staatsgesetzes betreffend die Kirchenverfassungen der Evangelischen Landeskirchen vom 8. April 1924 die staatliche Genehmigung erteilt.

59817 Arnsberg, den 8. Oktober 1993

Der Regierungspräsident

Im Auftrag

(L. S.) Kluttig

Az.: 48.4-15

Urkunde

Gemäß Artikel 11 Abs. 1 und 2 der Kirchenordnung der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 1. Dezember 1953 wird in Verbindung mit Beschluß Nr. 87 der Landessynode 1992 nach Anhörung der Beteiligten folgendes festgesetzt:

§ 1

Die 1. Pfarrstelle der Evangelischen Kirchengemeinde Bottrop-Eigen wird als Pfarrstelle bestimmt, in der ausschließlich eingeschränkter pfarramtlicher Dienst wahrgenommen werden kann. Sie erhält die Bezifferung 1.1.

§ 2

In der Evangelischen Kirchengemeinde Bottrop-Eigen wird eine weitere Pfarrstelle (Pfarrstelle 1.2) errichtet. Diese wird gleichfalls als Pfarrstelle bestimmt, in der ausschließlich eingeschränkter pfarramtlicher Dienst wahrgenommen werden kann.

§ 3

Die Besetzung der Pfarrstellen erfolgt nach Maßgabe des Kirchengesetzes über die Besetzung der Gemeindepfarrstellen in der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 29. Mai 1953.

§ 4

Die Urkunde tritt am 1. November 1993 in Kraft.

Bielefeld, den 7. Oktober 1993

**Evangelische Kirche von Westfalen
Die Kirchenleitung**

(L. S.) Demmer Kaldewey

Az.: 48912a/Eigen 1 (1.2)

Urkunde

Gemäß Artikel 11 Abs. 1 und 2 der Kirchenordnung der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 1. Dezember 1953 wird in Verbindung mit Beschluß Nr. 87 der Landessynode 1992 nach Anhörung der Beteiligten folgendes festgesetzt:

§ 1

Die 2. Pfarrstelle der Evangelischen Kirchengemeinde Bottrop-Eigen wird als Pfarrstelle bestimmt, in der ausschließlich eingeschränkter pfarramtlicher Dienst wahrgenommen werden kann. Sie erhält die Bezifferung Pfarrstelle 2.1.

§ 2

In der Evangelischen Kirchengemeinde Bottrop-Eigen wird eine weitere Pfarrstelle (Pfarrstelle 2.2) errichtet. Diese wird gleichfalls als Pfarrstelle bestimmt, in der ausschließlich eingeschränkter pfarramtlicher Dienst wahrgenommen werden kann.

§ 3

Die Besetzung der Pfarrstellen erfolgt nach Maßgabe des Kirchengesetzes über die Besetzung der Gemeindepfarrstellen in der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 29. Mai 1953.

§ 4

Die Urkunde tritt am 1. November 1993 in Kraft.

Bielefeld, den 7. Oktober 1993

**Evangelische Kirche von Westfalen
Die Kirchenleitung**

(L. S.) Demmer Kaldewey

Az.: 48912b/Eigen 1 (2.2)

Verwaltungsausbildung und -fortbildung (Berichtigung)

- 1.) Im Kirchlichen Amtsblatt Nr. 7 vom 5. November 1993 muß es auf Seite 223 Ziffer II. Nr. 2. und Ziffer III. Nr. 1. und 2. richtig heißen:
je Veranstaltungstag.
- 2.) Auf Seite 224 unter Ziffer IV. Nr. 1 nach der 19. Woche sind die Zeilen

**28. Februar + 1. März 1994
(Nachholtermin: VL IIA 93/96)**

zu streichen und unter Ziffer IV. Nr. 2 nach der 7. Woche einzufügen.

Ständige Stellen für den Hilfsdienst

Landeskirchenamt

Bielefeld, den 7. 12. 1993

Az.: C 3 - 61

- a) Das Landeskirchenamt hat beschlossen, folgende ständige Stellen für den Hilfsdienst einzurichten:

Kirchenkreis Bielefeld:
Altenseelsorge (1/2 Dienst)
Kg. Bielefeld-Johannis (Gemeindarbeit)

Kirchenkreis Bochum
Kg. Linden (Gemeindarbeit und Krankenhausseelsorge)

Kirchenkreis Dortmund-Mitte
„Arbeitsstelle Kirche und Kultur“

Kirchenkreis Gelsenkirchen:
Kg. Gelsenkirchen-Horst (Gemeindarbeit)

Kirchenkreis Hagen:
Kg. Dahl (Gemeindarbeit)

Kirchenkreis Münster
Krankenhausseelsorge (1/2 Dienst)

Kirchenkreis Siegen:
Aufgaben der Frauenarbeit
Kg. Müsen (Gemeindarbeit)

b) Ferner ist Einweisung möglich in folgende ständige Stelle für den Hilfsdienst:

Kirchenkreis Bielefeld:
Kg. Bielefeld-Altstadt (Gemeindarbeit)

Die Einweisung in eine ständige Stelle für den Hilfsdienst erfolgt nach Maßgabe von § 6 des Ausführungsgesetzes zum Hilfsdienstgesetz der Ev. Kirche der Union vom 16. 11. 1985 in der Fassung vom 13. 11. 1986 (KABl. S. 219).

Anträge auf Einweisung in eine ständige Stelle für den Hilfsdienst sind zu richten an das Landeskirchenamt, Postfach 10 10 51, 33510 Bielefeld. Antragsberechtigt ist, wer die von der Ev. Kirche von Westfalen zuerkannte Anstellungsfähigkeit als Pfarrerin/Pfarrer besitzt.

Persönliche und andere Nachrichten

Theologische Prüfungen:

Für die Erste Theologische Prüfung zum Herbsttermin 1993 wurden für die wissenschaftliche Hausarbeit folgende Themen gegeben.

Altes Testament

- Das Talionsgesetz im Alten Testament
- Die Frage nach Wesen und Ursprung der alttestamentlichen Apokalypik – Die Diskussion in der gegenwärtigen Forschung

Neues Testament

- Wie spricht das Neue Testament vom Gewissen?
- Das Verständnis der Auferstehung Jesu nach der Emmaus-Erzählung (Lk 24, 13–35)

Kirchengeschichte

- Das Gebet in der Alten Kirche anhand von Auslegungen des Vaterunsers
- Die Bedeutung der Rechtfertigung für Theologie und Kirche nach Luthers großem Galaterkommentar

Systematische Theologie

- Ansätze einer Wirtschaftsethik in theologischer Perspektive – Relevanz und Kritik

- Muß in der Ekklesiologie zwischen sichtbarer und unsichtbarer Kirche unterschieden werden?

Praktische Theologie

- Die Bedeutung der Bekenntnissynode der Deutschen Evangelischen Kirche von Barmen 1934 für das Evangelische Kirchenrecht

- Konfirmand(inn)enunterricht und Jugendarbeit: Gemeinsamkeiten und Unterschiede in neueren Konzeptionen

Für die Zweite Theologische Prüfung zum Herbsttermin 1993 wurden für die Hausarbeit folgende Themen gegeben:

- Die Gemeinde als der „Christusleib“ und die „volkskirchliche Struktur“ unserer Kirchengemeinden.

- „Lobet ihn mit Psalter und Harfen!“ Die Bedeutung der Kirchenmusik für die Gemeinde.

- Hauptsache gesund? – Das biblische Verständnis von Krankheit und Gesundheit.

Die Erste Theologische Prüfung haben bestanden:

stud.theol.	Absolon, Susanne
	Altekrüger, Friedrich
	Althoff-Köller, Dorothee
	Baumann, Johannes
	Bedenbender, Andreas
	Beier, Silke
	Berndt, Frank
	Chaikowski, Andreas
	Diller, Irene
	Fischer, Klaus
	Gehenio, Hartmut
	Göke, Klaus
	Gosda, Petra
	Graumann, Thomas
	Greiling, Christhard
	Heckmann, Dirk
	Heinrich, Sabine
	Kerkhoff, Helene
	Küchler, Katharina
	Laabs, Bernhard
	Lange, Ralf
	Losch, Holger
	Lotze, Dorothea
	Lück, Christhard
	Lüders, Stephanie
	Manzer, Markus
	Mayer, Anne-Beate
	Melzer, Hans-Peter
	Menzel-Thiemann, Andreas
	Mertins, Michael
	Meyer, York-Herwarth
	Moennighoff, Dirk
	Ohm, Andrea
	Panhoff, Eva
	Reineking, Carola
	Riegas-Gundlach, Ute
	Rudzio, Detlef
	Schmidt, Klaus Peter
	Spindler, Martin
	Stein, Klaus-Uwe
	Tillmanns, Adrian
	Vetter, Dirk
	Völkel, Christine
	Vollmer, Hanna Agnes

Wedek, Gabriele
 von Westerholt, Matthias
 Weyen, Frank
 Wichmann, Katrin
 Winkelströter, Jörg
 Winkler, Ramona
 Wischmeyer, Antje
 Zurheide, Jutta

Burgschweiger, Jens
 Derkmann, Ulrike
 Dreier, Matthias
 Dreiwes, Susanne
 Drews, Jürgen
 Engelking, Frank
 Féaux de Lacroix, Martin
 Finkeldey, Ralf
 Fischer, Klaudia
 Fleer, Eike
 Grebe, Martina
 Großklaus-Seidel, Marion
 Grüter, Antje
 Hafer, Gerd
 Hein, Thomas
 Hundte, Bodo
 Ijewski, Thomas
 Isringhausen, Petra
 Kiquio, Jutta
 Kohlhage, Barbi
 Korporal, Martina
 Kranklader, Carmen
 Krohn, Heinz-Dieter
 Liedtke, Christa
 Lins, Frank
 Main, Detlef
 Müller-Räbiger, Gerd-Reiner
 Mummenhoff, Burkhard
 Niemann, Andrea
 Niemeyer, Silke
 Obenlüneschloß, Frank
 Odening, Rüdiger
 Osthaus, Edeltraud
 Ottensmeyer, Petra
 Overath, Matthias
 Panzer, Ulrich
 Peters, Lieselotte
 Polte, Edith
 Potthoff, Sigrun
 Prybylski-Wessels, Andreas
 Reuss-Weichel, Barbara
 Rienierrmann, Heike
 Risch, Susanne
 Röthemeyer, Christoph
 Röthemeyer, Karin
 Rosenbusch, Claudia
 Roth, Martin
 Schuklat, Dirk
 Siebold, Christian
 Sonneborn, Anja
 Stückemann, Gabriele
 Timmer-Rosenbusch, Rüdiger
 Turk, Stefan
 Völkel, Uwe
 Vogt, Monika
 Waltemate, Joachim
 Weber, Uwe
 Weyer, Stefan
 Wilke, Jutta

**Als Vikar/Vikarin in den Vorbereitungsdienst
 wurden aufgenommen:**

stud.theol. Bierbrodt, Ina Annette
 Biermann, Andreas
 Cost, Petra
 Dargel, Matthias
 Dressler, Frank
 Drucks, Melanie
 Edelbrock, Anke
 Eisenhardt-Behring, Andrea
 Eulenstein, Jörg
 Gehrman, Axel
 Gizzas, Jürgen
 Görler, Hartmut
 Handke, Petra
 Heekeren, Christine
 Herrmann, Martin Christian
 Hüging, Christian
 Iwanczik, Stefan
 Jerosch, Jürgen
 Jung, Rüdiger
 Klöpfer, Susanne
 Kötter, Ralf
 Korthaus, Ludwig, Hendrik
 Krullmann, Jürgen
 Kuckshoff, Susanne
 Kuklinski, Sabine
 Landwehr, Heidrun
 Linnemann, Wolfram
 Mackenbrock, Jürgen
 Majoros, Johannes
 Meiswinkel, Karl-Otto
 Melzer, Ulrich
 Nelson, Michael
 Nolte-Guenther, Holger
 Pothmann, Jutta
 Reese, Frank
 Rummeling, Iris
 Sarpe, Sabine
 Schmidt, Verena
 Udodesku, Sabine
 Wanke, Roland
 Weiling, Christoph

Als Pastor/in im Hilfsdienst berufen sind:

Vikar/in Arning, Elisabeth
 Baldermann, Ulrike
 Bamberg, Gudrun
 Baumann, Christine
 Beckmann, Frank
 Benecke, Stefan
 Berg, Joachim
 Bitter, Claudia
 Böhlemann, Peter
 Böhnke, Johannes
 Böhringer, Susanne
 Bürgers, Rolf
 Bunkus, Anja

**Außerdem wurden als Pastor/in im Hilfsdienst
 berufen:**

Hartmann, Dorothee
 Hollmann-Beninde, Ulrike
 Jung, Elisabeth
 Reiß, Dorothea
 Schlüter, Ralf

Scholz-Ritter, Annegret
Seils, Andreas
Sternberg, Sonja

Die Zweite Theologische Prüfung haben ferner bestanden:

Schürmann-Swirski, Ellen
Steinmann, Uwe
Wessels, Ingeborg

Ordiniert wurden:

Pastor im Hilfsdienst Jochen Ahl am 31. Oktober 1993 in Krombach;
Pastor im Hilfsdienst Stefan Bäumer am 24. Oktober 1993 in Volmarstein;
Pastor im Hilfsdienst Hans-Jürgen Drechsler am 12. September 1993 in Stift Quernheim;
Pastorin im Hilfsdienst Ulrike Eichler am 24. September 1993 in Bochum;
Pastorin im Hilfsdienst Antje Freitag am 31. Oktober 1993 in Ascheberg;
Pastorin im Hilfsdienst Anne Hanhörster am 12. September 1993 in Gladbeck-Mitte;
Pastorin im Hilfsdienst Ilona Klaus am 10. Oktober 1993 in Wattenscheid-Günnigfeld;
Pastorin im Hilfsdienst Elke Rübiger am 20. Oktober 1993 in Unna;
Pastor im Hilfsdienst Ulrich Richter am 26. September 1993 in Hövelhof;
Pastorin im Hilfsdienst Dr. theol. Petra Savvidis am 16. September 1993 in Soest;
Pastor im Hilfsdienst Thomas Schöps am 14. November 1993 in Gelsenkirchen-Bismarck;
Pastorin im Hilfsdienst Bettina Schreiber-Braun am 19. September 1993 in Bochum-Stiepel;
Pastor im Hilfsdienst Michael Waterböhr am 7. November 1993 in Pr. Oldendorf;
Pastor im Hilfsdienst Willi Wohlfeil am 24. Oktober 1993 in Steinheim;
Pastor im Hilfsdienst Lutz Wulfstieg am 31. Oktober 1993 in Lüdenscheid.

Die Anstellungsfähigkeit als Pfarrerin/Pfarrer in der Evangelischen Kirche von Westfalen wurde zuerkannt:

Pastor Berthold Becker, Bethel, zum 1. Oktober 1993;
Pastor Gerhard Diekmeyer, Lüdenscheid-Erlöser, zum 15. Oktober 1993;
Pastorin Ulrike Melloh, Hamm, zum 12. Oktober 1993.

Bestätigt ist:

Folgende Wahl der Kreissynode des Kirchenkreises Halle am 21. Juni 1993:
Pfarrer Friedrich-Karl Völkner, Halle, zum Synodalassessor des Kirchenkreises Halle.

Berufen sind:

Pastor Herbert Barthold zum Pfarrer der Evang. Kirchengemeinde Hüllen (3. Pfarrstelle), Kirchenkreis Gelsenkirchen;
Pfarrer Karl-Heinz Bartsch, Paderborn, zum Pfarrer der Evang. Kirchengemeinde Warburg-

Herlinghausen (1. Pfarrstelle), Kirchenkreis Paderborn;
Pastor im Hilfsdienst Andreas Becker zum Pfarrer der Evang. Kirchengemeinde Haltern (3. Pfarrstelle), Kirchenkreis Recklinghausen;
Pastor im Hilfsdienst Frank Behr zum Pfarrer der Evang. Kirchengemeinde Holzwickede (2. Pfarrstelle), Kirchenkreis Unna;
Pastor im Hilfsdienst Torsten Böhm zum Pfarrer der Evang. Kirchengemeinde Lengerich-Hohne (2. Pfarrstelle), Kirchenkreis Tecklenburg;
Pfarrer Thomas Bracht, Evang. Kirchengemeinde Olsberg (1. Pfarrstelle), Kirchenkreis Arnsberg, zum Pfarrer der Evang. Kirchengemeinde Haßlinghausen (2. Pfarrstelle), Kirchenkreis Schwelm;
Pfarrer Henning Briesemeister, Evang.-Luth. Martin-Luther-Kirchengemeinde Witten (2. Pfarrstelle), Kirchenkreis Hattingen-Witten, zum Pfarrer der Evang. Kirchengemeinde Dorsten (2. Pfarrstelle), Kirchenkreis Gladbeck-Bottrop-Dorsten;
Pfarrer Siegfried Brinkmann, Kirchenkreis Recklinghausen (11. Kreispfarrstelle), zum Pfarrer des Kirchenkreises Herne (5. Kreispfarrstelle);
Pastor im Hilfsdienst Martin Busse zum Pfarrer der Evang. Kirchengemeinde St. Victor Herringen (1. Pfarrstelle), Kirchenkreis Hamm;
Pastorin im Hilfsdienst Gisela Estel zur Pfarrerin der Evang. Kirchengemeinde Bochum-Werne (2. Pfarrstelle), Kirchenkreis Bochum;
Pastor Alfred Hammer zum Pfarrer der Evang. Kirchengemeinde Marsberg (1. Pfarrstelle), Kirchenkreis Arnsberg;
Pastor Herbert Henn zum Pfarrer der Evang. Kirchengemeinde Bönen (2. Pfarrstelle), Kirchenkreis Hamm;
Pfarrer Ludwig Herling, Evang. Kirchengemeinde Ramsbeck-Neuandreasberg (1. Pfarrstelle), Kirchenkreis Arnsberg, zum Pfarrer der Evang. Kirchengemeinde Werdohl (4. Pfarrstelle), Kirchenkreis Plettenberg;
Pastor im Hilfsdienst Christian Höfener zum Pfarrer der Evang. Immanuel-Kirchengemeinde Marten (1. Pfarrstelle), Kirchenkreis Dortmund-West;
Pastor Dieter Hofmann, Evang. Erlöser-Kirchengemeinde Siegen (2. Pfarrstelle), Kirchenkreis Siegen, zum Pfarrer der Evang. Kirchengemeinde Neunkirchen (3. Pfarrstelle), Kirchenkreis Siegen;
Pastor im Hilfsdienst Rainer Klein zum Pfarrer der Evang. Kirchengemeinde Burbach (3. Pfarrstelle), Kirchenkreis Siegen;
Pastor im Hilfsdienst Roland Krämer zum Pfarrer der Evang. Kirchengemeinde Bad Laasphe (3. Pfarrstelle), Kirchenkreis Wittgenstein;
Pfarrer Hartwig Lücke, Arbeitsgemeinschaft MBK e.V., Bad Salzuflen, zum Pfarrer der Evang. Petrikirchengemeinde Bielefeld (2. Pfarrstelle), Kirchenkreis Bielefeld;
Pfarrer Ulrich Mennenöh, Evang. Kirchengemeinde Warburg-Herlinghausen (1. Pfarrstelle), Kirchenkreis Paderborn, zum Pfarrer des Kirchenkreises Gelsenkirchen (14. Kreispfarrstelle);
Pastor im Hilfsdienst Winfried Moselewski zum Pfarrer der Evang. Kirchengemeinde Lünen-Horstmar (1. Pfarrstelle), Kirchenkreis Lünen;
Pfarrer Rolf Neuhäus, Evang. Kirchengemeinde Rahmede (1. Pfarrstelle), Kirchenkreis Lüden-

scheid, zum Pfarrer der Evang. Kirchengemeinde Rotthausen (3. Pfarrstelle), Kirchenkreis Gelsenkirchen;

Pastor Jürgen Pensky zum Pfarrer der Evang. Luth. Kirchengemeinde Elsen (1. Pfarrstelle), Kirchenkreis Paderborn;

Pastor im Hilfsdienst Ernst-Christof Plate zum Pfarrer der Evang.-Luth. Jakobus-Kirchengemeinde Bielefeld (1. Pfarrstelle), Kirchenkreis Bielefeld;

Pastorin im Hilfsdienst Karin Pollmann zur Pfarrerin der Evang. Kirchengemeinde Drewernord (Pfarrstelle 2.2), Kirchenkreis Recklinghausen;

Pastor im Hilfsdienst Ralf Radix zum Pfarrer der Evang. Kirchengemeinde Hemmerde (1. Pfarrstelle), Kirchenkreis Unna;

Herr Winfried Reuter zum Pfarrer der Evang.-Ref. St.-Johannis-Kirchengemeinde Vlotho (1. Pfarrstelle), Kirchenkreis Vlotho;

Pastor im Hilfsdienst Uwe Rosner zum Pfarrer der Evang. Kirchengemeinde Hagedorn (1. Pfarrstelle), Kirchenkreis Herford;

Pastorin im Hilfsdienst Anke Schröder zur Pfarrerin der Evang. Kirchengemeinde Bottrop-Altstadt (4. Pfarrstelle), Kirchenkreis Gladbeck-Bottrop-Dorsten;

Pfarrer Manfred Selle, Evang. Kirchengemeinde Maria zur Höhe Soest (1. Pfarrstelle), Kirchenkreis Soest, zum Inhaber der für den Superintendenten bestimmten Pfarrstelle des Kirchenkreises Soest;

Pastor im Hilfsdienst Dietmar Thesing zum Pfarrer der Evang. Kirchengemeinde Drewern-Süd (Pfarrstelle 2.2), Kirchenkreis Recklinghausen;

Pfarrer Thomas Webel, Dortmund, zum Pfarrer der Evang. Kirchengemeinde Olsberg (1. Pfarrstelle), Kirchenkreis Arnsberg;

Pfarrer Rainer Wutzkowsky, Deutsche evang. Gemeinde in Lima/Peru, zum Pfarrer der Evang. Kirchengemeinde Bochum (5. Pfarrstelle), Kirchenkreis Bochum.

Beendigung des Hilfsdienstes gemäß § 2 Absatz 1 Satz 1 AGHDG:

Pastor im Hilfsdienst Winfried Reuter mit Ablauf des 14. Oktober 1993.

In den Ruhestand getreten sind:

Pfarrer Elmar Jasper, Evang. Kirchengemeinde Wittel (1. Pfarrstelle), Kirchenkreis Vlotho, zum 1. November 1993;

Pfarrer Manfred Kohtz, Evang. Kirchengemeinde Herten (3. Pfarrstelle), Kirchenkreis Recklinghausen, zum 1. November 1993;

Pfarrer Werner Lohmann, Evang.-Luth. Kirchengemeinde Werther (2. Pfarrstelle), Kirchenkreis Halle, zum 1. November 1993.

Verstorben sind:

Pastor i. R. Karl-Heinz Brennecke, zuletzt Pfarrstellenverwalter in Kaan-Marienborn, Kirchenkreis Siegen, am 4. November 1993 im Alter von 71 Jahren;

Pfarrer i. R. Erland Geck, zuletzt Pfarrer in Sennefeld, Kirchenkreis Gütersloh, am 10. November 1993 im Alter von 65 Jahren;

Pfarrer Hans-Dieter Hain, Evang. Kirchengemeinde Müsen (2. Pfarrstelle), Kirchenkreis Siegen, am 26. Oktober 1993 im Alter von 52 Jahren;

Pastor i. R. Gerhard Helmchen, zuletzt Pastor des Kirchenkreises Recklinghausen, am 3. Oktober 1993 im Alter von 83 Jahren;

Pfarrer i. R. Hugo Mieth, zuletzt Pfarrer in Derne, Kirchenkreis Dortmund-Nordost, am 3. Dezember 1993 im Alter von 81 Jahren;

Pfarrer i. R. Friedrich Radü, zuletzt Pfarrer in Warendorf, Kirchenkreis Münster, am 13. Oktober 1993 im Alter von 83 Jahren;

Pfarrer i. R. Wolfgang Rausch, zuletzt Pfarrer in Bielefeld-Paulus, Kirchenkreis Bielefeld, am 15. November 1993 im Alter von 80 Jahren;

Pfarrer i. R. Gustav Schwarze, zuletzt Pfarrer in Bielefeld-Paulus, Kirchenkreis Bielefeld, am 7. Oktober 1993 im Alter von 91 Jahren.

Zu besetzen sind:

a) die Kreispfarrstellen, für die Bewerbungsgesuche an den Herrn Superintendenten zu richten sind:

6. Kreispfarrstelle Hattingen-Witten (Diakonie);

10. Kreispfarrstelle Siegen (Jugendarbeit);

b) die Gemeindepfarrstellen, für die Bewerbungsgesuche an die Presbyterien durch den Herrn Superintendenten des jeweiligen Kirchenkreises zu richten sind:

I. Kirchengemeinden mit Luthers Katechismus

5. Pfarrstelle der Evang. Kirchengemeinde Bockum-Hövel, Kirchenkreis Hamm;

3. Pfarrstelle der Evang. Kirchengemeinde Buer, Kirchenkreis Gelsenkirchen;

1. Pfarrstelle der Evang. Kirchengemeinde Hamm, Kirchenkreis Hamm;

1. Pfarrstelle der Evang. Johannes-Kirchengemeinde Hattingen, Kirchenkreis Hattingen-Witten (sobald die rechtlichen Voraussetzungen vorliegen);

1. Pfarrstelle der Evang. Christus-Kirchengemeinde Herne, Kirchenkreis Herne;

1. Pfarrstelle der Evang. Kirchengemeinde Iserlohn, Kirchenkreis Iserlohn;

1. Pfarrstelle der Evang. Kirchengemeinde Ramsbeck-Neuandreasberg, Kirchenkreis Arnsberg;

2. Pfarrstelle der Evang. Kirchengemeinde Rodinghausen, Kirchenkreis Herford;

2. Pfarrstelle der Evang.-Luth. Kirchengemeinde Werther, Kirchenkreis Halle;

2. Pfarrstelle der Evang.-Luth. Kirchengemeinde Witten, Kirchenkreis Hattingen-Witten;

II. Kirchengemeinden mit dem Heidelberger Katechismus

3. Pfarrstelle der Evang. Kirchengemeinde Gronau, Kirchenkreis Steinfurt-Coesfeld-Borken;

1. Pfarrstelle der Evang. Kirchengemeinde Schale, Kirchenkreis Tecklenburg;

2. Pfarrstelle der Evang.-Erlöser Kirchengemeinde Siegen, Kirchenkreis Siegen;

c) die Gemeindepfarrstellen, bei denen das Landeskirchenamt von seinem Vorschlagsrecht Gebrauch macht:

Pfarrstelle 1.2 der Evang. Kirchengemeinde Höxter, Kirchenkreis Paderborn;

1. Pfarrstelle der Evang. Kirchengemeinde Leeden, Kirchenkreis Tecklenburg;

1. Pfarrstelle der Evang. Kirchengemeinde Mettingen, Kirchenkreis Tecklenburg;

1. Pfarrstelle der Evang. Nicolai-Kirchengemeinde Siegen, Kirchenkreis Siegen.

Berufung zur Kreiskirchenmusikwartin:

Frau Kantorin in Jutta Timpe ist mit Wirkung vom 1. 1. 1994 für die Dauer von fünf Jahren zur Kreiskirchenmusikwartin des Kirchenkreises Lünen berufen worden. Die Berufung erfolgte durch den Kreissynodalvorstand im Einvernehmen mit dem Landeskirchenamt und den kirchenmusikalischen Verbänden.

Prüfung von Kirchenmusikern und Kirchenmusikerinnen

Die Kleine Urkunde über die Anstellungsfähigkeit als C-Kirchenmusiker/C-Kirchenmusikerin haben nach Ablegung der entsprechenden kirchenmusikalischen Prüfung erhalten:

Renate Ballheimer, Hohes Feld 31, 45701 Herten;
Susanne Ballheimer, Hohes Feld 31, 45701 Herten;

Angela Buschmann, Krüppelchen 3, 45659 Recklinghausen;

Hea Sun Chung, Wilhelmstraße 119 e, 44649 Herne;

Christian Finke, Biermannsweg 24 d, 44799 Bochum;

Andreas Fuhrmanski, Schillerstraße 14, 45699 Herten;

Armin Günther, Altenhöfener Straße 85 c, 44623 Herne;

Irina Koch, Jägerstraße 80, 45699 Herten;

Ursula Kramp, Berliner Platz 8, 44623 Herne;

Thomas Kuhn, Augustastraße 12, 45699 Herten;

Olga Kulpinski, Limperstraße 23, 45657 Recklinghausen;

Andreas Lensing, Schubertstraße 11, 45529 Hattingen;

Felix Meschke, Eickeler Bruch 141, 44652 Herne;

Dorothea Noth, Ewaldstraße 81 a, 45699 Herten;

Markus Prygodda, Marderweg 7, 45663 Recklinghausen;

Anneliese Scholten, Buchenwaldstraße 22, 59379 Selm;

Frank Staschinski, Wattenscheider Straße 151, 44793 Bochum.

Die Kleine Urkunde über die Anstellungsfähigkeit als C-Kirchenmusikerin (Chorleiterin) haben nach Ablegung der entsprechenden kirchenmusikalischen Prüfung erhalten:

Birgit Fuhrmanski, Schillerstraße 14, 45699 Herten;

Merike Palisaar, Hermannstraße 23, 46282 Dorsten.

Stellenangebot:

Wir – das Kreiskirchenamt Steinfurt – verwalten 20 Kirchengemeinden im flächenmäßig größten Kirchenkreis der Evangelischen Kirche von Westfalen und suchen zum 1. April 1994 – eine/n evangelische/n, engagierte/n und qualifizierte/n Mitarbeiter/in als Leiter/in der Personalabteilung.

Sie sind für uns die/der Richtige, wenn Sie die Verwaltungsprüfung für den gehobenen Dienst abgelegt haben und Erfahrungen im Bereich Personalverwaltung nachweisen können. Bewerber/innen mit der 2. kirchlichen Verwaltungsprüfung geben wir den Vorrang.

Dienstort ist das Kreiskirchenamt in Steinfurt-Burgsteinfurt, einer Kreisstadt mit ca. 31.500 Einwohnern mitten in der münsterländischen Parklandschaft mit vielfältigen Freizeitangeboten. Weiterführende Schulen sowie eine Fachhochschule für Technik sind am Ort.

Laut Stellenplan richtet sich die Vergütung nach Gruppe IV a BAT-KF. Eine Höherbewertung der Stelle nach Gruppe III BAT-KF ist vorgesehen.

Bitte bewerben Sie sich mit den üblichen Unterlagen beim Kreiskirchenamt Steinfurt, Bohlenstiege 34, 48565 Steinfurt. Für telefonische Fragen vorab stehen Ihnen Herr Bocker (Telefon 0 25 51 – 1 44 13) und Frau Buchwald (Telefon 0 25 51 – 1 44 15) gern zur Verfügung.

Neu erschienene Bücher und Schriften

Die Buchbesprechungen werden von den jeweiligen Rezensenten verantwortet

EKD-Synode

Schwerpunktthema „**Leben im Angebot – Das Angebot des Lebens**“. EKD-Synode Osnabrück (5) – epd-Dokumentation Nr. 51/93, Ev. Pressedienst, Frankfurt/M., 1993, 76 S., kt., 9,50 DM.

Das Heft enthält u. a. die vorbereitenden Texte, den Vortrag von Peter L. Berger sowie einige Diskussionsbeiträge zum o. a. Schwerpunktthema (Bestellung: 069/58098-189).

K.-F. W.

Kirchenjahr

„**Morgenröte der Verheißung**“. Texte zum Kirchenjahr von Hans Joachim Iwand. Hrsg. von Christa Charlotte Lauther, Neukirchener Verlag, Neukirchen-Vluyn, 1990, 128 S., kt., 19,80 DM.

Ein gehaltvolles Buch zum Kirchenjahr! Iwand-Texte können die Entstehung einer Predigt in guter Weise begleiten.

K.-F. W.

Weihnachten

„**Es zogen die Sterne mit goldener Pracht**“. Weihnacht deutschsprachiger Erzähler des 19. Jahrhunderts. Geschichten und Verse. Ausgewählt und hrsg. von Jörg Hilderbrandt. Illustrationen von Johannes K. G. Niedlich, Evangelische Verlagsanstalt, Leipzig, 1990, 424 S., Ln., 12,80 DM.

In diesem Band sind Werke von hohem literarischem Anspruch neben volkstümlicher, ja trivialer Literatur vertreten. Wir werden in die Welt unserer Großeltern und Urgroßeltern versetzt. – Der Verlag hat zahlreiche weitere Weihnachtsbücher zu sehr günstigem Preis.

K.-F. W.

Taschenbücher

Wolfgang Kasack: „**Russische Weihnachten**“. Ein literarisches Lesebuch (Herder Spektrum, Bd. 4227), Verlag Herder, Freiburg, 1993, 208 S., kt., 16,80 DM.

Der Kölner Slawist Wolfgang Kasack legt ein besonderes Weihnachtsbuch vor. Die großen russischen Schriftsteller des 19. und 20. Jahrhunderts erleben und erzählen das große Fest. Kasack selbst hat drei alte Volksdichtungen übersetzt und ein sehr schönes Vorwort geschrieben.

„**Brot des Lebens – Salz der Erde**“. Weisheiten russischer Religiosität (GTB 1305), Gütersloher Verlagshaus Gerd Mohn, Gütersloh, 1993, 95 S., kt., 12,80 DM.

Kurze Texte begleiten und deuten das Leben. Gläubige Existenz in Rußland: ein weites Feld.

Horst Schlitter: „**Religion in Italien**“. Darstellung und Daten zu Geschichte und Gegenwart (GTB 633), Gütersloher Verlagshaus Gerd Mohn, Gütersloh, 1993, 160 S., kt., 19,80 DM.

Horst Schlitter lebt als Korrespondent einiger deutscher Tageszeitungen in Rom. Das locker geschriebene Buch ist informativ, pointenreich, oft amüsant. Eine Lesefreude. Ähnliche Bücher gibt es über Religion in Frankreich, England und Rußland. Die Reihe *Religion in Europa* wird fortgesetzt.

Karl Rahner: „**Gebete des Lebens**“. Hrsg. von Albert Raffelt. Einführung von Karl Lehmann (Herderbücherei, Bd. 1797), Verlag Herder, Freiburg, 1993, 210 S., kt., 14,80 DM.

Karl Rahner war ein wissenschaftlicher und geistlicher Lehrer. Die vorliegenden meditativen Gebete können – mit einigen Ausnahmen (S. 173–176; S. 177 f.) – auch evangelische Theologinnen und Theologen zum Beten anleiten.

Friedrich Wilhelm Haack: „**Europas neue Religion**“. Sekten – Gurus – Satanskult (Herder Spektrum, Bd. 4221), Verlag Herder, Freiburg, 1993, 208 S., kt., 16,80 DM.

Wer Informationen über „neue“ Religionen und Sekten sucht, findet in diesem Buch brauchbare Texte.

Friedrich Nicolai: „**Beschreibung der königlichen Residenzstadt Potsdam und der umliegenden Gegend**“. Eine Auswahl. Hrsg. von Karlheinz Gerlach

(RBL 1465), Reclam Verlag, Leipzig, 1993, 320 S., kt., 20,- DM.

Der Verlagsbuchhändler Friedrich Nicolai (1733–1811) beschreibt Kirche und Kultur, Wirtschaft und Sozialwesen in Potsdam und Brandenburg. Ein schönes Lesebuch – auch zur Vorbereitung einer Reise.

Dieter Henrich: „**Nach dem Ende der Teilung**“. Über Identitäten und Intellektualität in Deutschland (es 1813), Suhrkamp Verlag, Frankfurt/M., 1993, 233 S., kt., 18,80 DM.

Der Band enthält philosophische Texte aus den Jahren 1991 und 1992, Betrachtungen zur politischen Existenz heute, zu politischen Grundsatzenfragen.

Ernst und Erika von Borries: „**Zwischen Klassik und Romantik: Hölderlin, Kleist, Jean Paul**“ (Deutsche Literaturgeschichte, Bd. 4; dtv 3344), Deutscher Taschenbuch Verlag, München, 1993, 347 S., kt., 16,90 DM.

Eine leicht lesbare Literaturgeschichte. Die sozial- und kulturgeschichtlichen Grundlagen der Epoche werden zunächst erörtert. Treffende Zitate führen zu Autoren selbst.

Gert Ueding: „**Jean Paul**“ (BsR 629), Verlag C. H. Beck, München, 1993, 213 S., kt., 19,80 DM.

Eine Einführung ins Gesamtwerk Jean Pauls. „Ein sehr moderner Autor, skeptisch gegen die Erzählbarkeit der Welt und ihre einheitliche Erkenntnis“.

„**Exzentrische Bahnen**“. Ein Hölderlin-Brevier. Mit einem Nachwort hrsg. von Walter Müller-Seidel (dtv 2313), Deutscher Taschenbuch Verlag, München, 1993, 248 S., kt., 12,90 DM.

„Ein Zeichen sind wir, deutungslos / Schmerzlos sind wir und haben fast / Die Sprache in der Fremde verloren.“ Hölderlin redet in unsere Zeit hinein. Er war ein Suchender.

„**Hölderlin**“. Chronik seines Lebens. Mit zeitgenössischen Abbildungen. Hrsg. von Adolf Beck (it 83), Insel Verlag, Frankfurt/M., 1975, 270 S., kt., 18,- DM.

Wer Hölderlin liest, wird diese Chronik immer wieder in die Hand nehmen.

„**An Hölderlin**“. Zeitgenössische Gedichte. Hrsg. von Hiltrud Gnüg (UB8886), Verlag Philipp Reclam jun., Stuttgart, 1993, 130 S., kt., 5,- DM.

Die Hölderlin-Rezeption der Dichterinnen und Dichter unserer Zeit ist faszinierend. Ein Lesebuch mit einem schönen Nachwort.

Volker Gerhardt: „**Friedrich Nietzsche**“ (BsR 522), Verlag C. H. Beck, München, 1992, 236 S., kt., 24,- DM.

Leben und Werk des „individuellen Denkers der Individualität“. Am 15. Oktober 1994 wird sein 150. Geburtstag begangen – sicherlich mit vielen adäquaten und „selbstverliebten“ Jubiläumsartikeln.

Mathias Mayer: „**Hugo von Hofmannsthal**“ (SM 273), Verlag J. B. Metzler, Stuttgart und Weimar, 1993, VIII, 209 S., kt., 24,80 DM.

Eine gute Einführung in das Leben, das Werk und die Bibliographie. Mathias Mayer bringt Hofmannsthal nahe.

„**Leben ist immer – lebensgefährlich**“. Heitere Sinngedichte aus fünf Jahrhunderten. Mit einem Nachwort hrsg. von Otto A. Böhmer (dtv 2237), Deutscher Taschenbuch Verlag, München, 1990, 145 S., kt., 9,80 DM.

Eine hübsche Sammlung heiterer Sinngedichte – auch zum gelegentlichen Zitieren.

K.-F. W.

Kirchen in Westfalen

„**Evangelische Heimat**“. Kirchen in Westfalen, Hrsg. im Auftrag der Evangelischen Kirche von Westfalen von Gerhard E. Stoll. Fotos: Reinhard Elbracht. Bildtexte: Horst Moldenhauer, Luther-Verlag, Bielefeld, 1993, Format 26 x 21 cm, 148 S., mit 77 farbigen und 71 schwarz-weiß Abb., Pb., 29,80 DM (ab 5 Ex. je 27,80 DM; ab 10 Ex. je 25,80 DM; ab 25 Ex. je 24,80 DM).

Mit diesem sehr schönen Band liegt ein lange erhofftes Werk vor. Alle 33 westfälischen Kirchenkreise werden auf je vier Seiten in kurzen Texten zu Geschichte und Gegenwart sowie mit einigen Innen- und Außenaufnahmen von Kirchen vorgestellt (z. T. auch mit Detailaufnahmen und einem Ortsbild). Gerhard E. Stoll hat eine vortreffliche konzise Einführung geschrieben.

Der Band gewährt einen Blick über die Ortsgemeinde und den Kirchenkreis hinaus auf die Landeskirche in ihrer Vielfalt. Wort und Sakrament sind die Mitte kirchlichen Lebens. Darauf weist der Band hin. So zielt er auf evangelische Identität.

Ein beziehungsreiches Geschenk für Presbyterinnen und Presbyter, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für alle, denen kirchliches Leben am Herzen liegt. Vielleicht auch ein Buch für den katholischen Amtsbruder.

K.-F. W.

Ökumene

„**Ökumenische Rundschau**“, 42. Jg., 1993, Heft 2, Verlag Otto Lembeck, Frankfurt/M., 134 S., Einzelheft 12,- DM.

Die Beiträge des Heftes sind als Referate während der VII. Wissenschaftlichen Konsultation der Societas Oecumenia im September 1992 in Salamanca vorgetragen worden. Die „neue Erkundung der ökumenischen Frage“ zielt auf die Strukturen der Kirchen in Europa nach 1992, die Spannung zwischen Pluralismus und Katholizität sowie den Dialog als Medium der Wahrheitsfindung und Gemeinschaft. Eine sehr lohnende Lektüre!

K.-F. W.

Praktische Theologie

„**Berliner Theologische Zeitschrift**“. Theologia Viatorum NF. Halbjahreszeitschrift für Theologie in der Kirche, 10. Jg., 1993, Heft 2, Wichern-Verlag, Berlin, 126 S., Einzelheft 24,- DM.

Das Heft enthält u. a. Beiträge von Karl-Heinrich Bieritz: „Freiheit im Spiel“. Aspekte einer prak-

tisch-theologischen Spieltheorie“, Christoph Gestrich: „Ist die Beichte erneuerungsbedürftig?“, Klaus-Peter Jörns: „Ein Kirchenjahr für Weltbürger“, Jutta-Ute Schwarz: „Bericht über den Modellversuch ‚Integrierte Seelsorge‘ vom 1. 9. 1989 bis 31. 8. 1992 an der Tübinger Universitäts-Kinderklinik“. Eingeleitet wird das Heft von einem Aufsatz mehrerer Autoren „zur Antinomie von Religion und Ethik außer- und innerhalb des Brandenburger Modellversuchs“. Die Verleihung des Karl-Barth-Preises 1992 an Hans Küng wird mit den Begrüßungsworten von Joachim Rogge, der Laudatio von Wolf Krötke und dem Dankeswort von Hans Küng dokumentiert.

K.-F. W.

NT

Martin Meiser: „**Paul Althaus als Neutestamentler**“. Eine Untersuchung der Werke, Briefe, unveröffentlichten Manuskripte und Randbemerkungen (Calwer Theologische Monographien, Reihe A, Bd. 15), Calwer Verlag, Stuttgart, 1993, XVII, 455 S., kt., 188,- DM.

Paul Althaus d. J. hat als Systematiker immer auch exegetisch gearbeitet. Allgemein bekannt ist seine Auslegung des Römerbriefes (in der Reihe NTD 1978 in 17. Aufl.). Martin Meiser wertet in seiner Erlanger Dissertation Althaus' ungedruckte Vorlesungen zum 1. Petrusbrief, zum 2. Korinther und zum Philipperbrief, seine Randbemerkungen zu Karl Barths Römerbriefkommentar von 1922 sowie die Briefwechsel mit Karl Barth, Rudolf Bultmann, Adolf Schlatter u. a. aus. Besondere Beachtung finden mit Recht Fragen der Eschatologie und der historisch-kritischen Forschung allgemein; wichtig ist auch die Auseinandersetzung mit Emanuel Hirsch. Fazit: „Daß Althaus' Wesensbestimmung des Dogmas die historisch-kritisch zu ermittelnde Zeitbedingtheit der biblischen Aussagen ernst nimmt, ist sein wesentlicher exegetischer Beitrag zur Dogmatik unter neuzeitlichen Bedingungen“ (S. 406). In zwei Anlagen werden angekündigte neutestamentliche Lehrveranstaltungen von Paul Althaus sowie Manuskriptseiten in Faksimile abgedruckt. Es folgen die üblichen Register. Eine ertragreiche, oft spannende Arbeit im ganzen.

K.-F. W.

Siebenjähriger Krieg

Horst Carl: „**Okkupation und Regionalismus**“. Die preußischen Westprovinzen im Siebenjährigen Krieg (Veröffentlichungen des Instituts für Europäische Geschichte Mainz, Abt. Universalgeschichte, Bd. 150), Verlag Philipp von Zabern, Mainz, 1993, XIV, 489 S., geb., 98,- DM.

Die preußische Besetzung Sachsens im Siebenjährigen Krieg (1756–1763) ist bekannt. Kaum erforscht aber war bisher die österreichische und französische Besetzung der preußischen Gebiete Geldern, Moers, Kleve-Mark, Lingen-Tecklenburg, Minden-Ravensberg und Ostfriesland. Diese Okkupation wird in der vorliegenden Tübinger Dissertation erforscht. Wie arbeiteten die österreichischen Zivil- und die französische Militärverwal-

tung? Wie verhielten sich die preußischen Behörden? Wie hoch waren die Kriegslasten? Welche Ziele hatte die preußische Nachkriegspolitik in den Westprovinzen? Die Forschungen des Autors in österreichischen, französischen und deutschen Archiven haben eine subtile Untersuchung ermöglicht, die auch für kirchengeschichtliche Arbeiten Bedeutung haben. „Die Instrumentalisierung konfessioneller Gegensätze im Siebenjährigen Krieg durch Friedrich den Großen hat regional übergreifende preußische Loyalitäten über das bisherige Maß des traditionellen Landespatriotismus oder der Loyalität zum Landesherrn hinaus mobilisiert – und gleichzeitig auch die konfessionellen Grenzen dieser Integration vorgezeichnet“ (S. 421).

K.-F. W.

Kirche und Staat

Jörg van Norden: „**Kirche und Staat im preußischen Rheinland 1815–1838**“. Die Genese der Rheinisch-Westfälischen Kirchenordnung vom 5. 3. 1835 (Schriftenreihe des Vereins für Rheinische Kirchengeschichte, Bd. 102), Rheinland-Verlag, Köln, 1990, 327 S., kt., 39,- DM.

In dieser Bochumer kirchengeschichtlichen Dissertation werden Kirchenverfassung und staatliche Kulturpolitik, Fragen der Union und der Agende nach 1817 untersucht. So können sowohl presbyterial-synodale als auch konsistoriale Traditionen deutlich werden. „Die Kritik der Kirche am Summepiskopat des Königs kann . . . neben ihren unerschütterlichen Monarchismus treten“ (S. 299). Eine Folgerung, die weitere Studien erfordert: „Es ist durchaus denkbar, daß sich die in der Presbyterial-Synodalverfassung verankerte innerkirchliche Autonomie, das Wahlrecht und das Repräsentationsprinzip als eine Art Schule für politische Partizipation auswirken“ (ebd.).

K.-F. W.

Erweckungsbewegung

Tânia Ünlüdağ: „**Mentalität und Literatur**“. Zum Zusammenhang von bürgerlichen Weltbildern und christlicher Erziehungsliteratur im 19. Jahrhundert am Beispiel der Wuppertaler Traktate (Schriftenreihe des Vereins für Rheinische Kirchengeschichte, Bd. 108), Rheinland-Verlag, Köln, 1993, VIII, 431 S., geb. 32,- DM.

Eine regional- und mentalitätsgeschichtliche Arbeit zur Frömmigkeit, speziell zur Erweckungsbewegung und zur gesamtgesellschaftlichen Umwälzung im 19. Jahrhundert. Hier wird „ein wesentliches Segment im Mentalitätsspektrum des deutschen Bürgertums subtil aufgeheilt“ (S. VIII). Zahlreiche Anhänge und Register erhöhen den Wert der Arbeit.

K.-F. W.

Wissenschaftstheorie

Philip Clayton: „**Rationalität und Religion**“. Erklärung in Naturwissenschaft und Theologie. Mit einem Vorwort von Wolfhart Pannenberg, Verlag Ferdinand Schöningh, Paderborn, 1992, XV, 256 S., geb., 68,- DM.

Der Vf., Philosoph in den USA, legt ein Buch über den interdisziplinären Dialog vor. Ein großer Beitrag zur wissenschaftstheoretischen Diskussion. „Daß ein philosophischer Autor dabei die Theologie in die wissenschaftstheoretische Diskussion mit einbezieht, ist in dem säkularistischen Klima der westlichen Kultur exzeptionell. Das Verhältnis von wissenschaftlicher Rationalität und Religion steht sogar im Brennpunkt des Buches, und die Erfordernisse wissenschaftlicher Rationalität einerseits, die theologische Aufgabe vernünftiger Rechenschaft für den Glauben andererseits beleuchten sich darin gegenseitig. Die Forderung nach Kohärenz von Beschreibungen und Erklärungen schält sich als das wichtigste Kriterium der Rationalität heraus, das die Erörterungen über Sinn und Bedeutung mit der Frage verbindet, wie die Wahrheitsansprüche zu beurteilen sind, die sowohl in den Wissenschaften als auch in den religiösen Traditionen auftreten und die nach Claytons Urteil auch in der Theologie nicht zu umgehen und nicht eliminierbar sind“ (W. Pannenberg in seinem Vorwort, S. IX).

Das Buch gibt theologischem Denken neue Impulse – gerade auf dem nicht leicht zu nehmenden Gebiet des Dialogs der Weltreligionen. Hier dürfen kontroverse Wahrheitsansprüche nicht verwischt werden.

K.-F. W.

Kinderbibel-Projekte

Wolfgang Longardt und Wolfgang Gerts: „**Kinderbibeltage – Kinderbibelwochen**“. Neue Modelle – Bausteine – Anregungen, Gütersloher Verlagshaus Gerd Mohn, Gütersloh, 1993, 141 S., kt., 26,80 DM. Dieses Praxisbuch für einzelne und Teams gibt Ideen und Anregungen, Planungen und Modelle. Es will zur eigenen Kreativität ermuntern. Zahlreiche Lieder und Bilder erhöhen den Wert.

K.-F. W.

Gemeinde

„**Jahrbuch für Biblische Theologie**“. Bd 7: „**Volk Gottes, Gemeinde und Gesellschaft**“. Hrsg. in Verbindung mit Luis M. Alonso Schökel u. a. hrsg. von Ingo Baldermann, Ernst Dassmann, Ottmar Fuchs, Berndt Hamm, Otfried Hofius, Bernd Janowski, Norbert Lohfink, Helmut Merklein, Werner H. Schmidt, Günter Stemberger, Peter Stuhlmacher, Marie-Theres Wacker, Michael Welker und Rudolf Weth, Neukirchener Verlag, Neukirchen-Vluyn, 1992, X, 436 S., kt. 72,- DM.

Jedes „Jahrbuch“ behandelt einen besonderen Themenbereich. Den vorliegenden Band haben Berndt Hamm und Rudolf Weth betreut. Er enthält Beiträge zur biblischen Exegese (u. a. von Odil Hannes Steck zu Deuterocesaja, Gerd Theißen zum Jüngerkreis Jesu, Monika Flender zu Frauen im Urchristentum), zur Kirchen- und Theologiegeschichte (u. a. von Ernst Dassmann zur Spätantike, Berndt Hamm zur Reformationszeit) und zur Systematischen und Praktischen Theologie (u. a. von Christian Link zur „Kirche in der Krise der Moderne“, Rudolf Weth zur diakonischen Kirche, Dieter Reiher zum Thema „Religionsunterricht –

Christenlehre“ in den neuen Bundesländern). Es folgen Sammelrezensionen zur Religionsgeschichte Israels und zur paulinischen Theologie. Drei Register erschließen den reichen Band. Hier kommen Detailforschung und Gesamtsicht in einer guten Weise zusammen.

Wer das „Jahrbuch“ sammelt, behandelt einen Überblick über Biblische Theologie in Deutschland und in anderen Ländern.

K.-F. W.

Japan

Hans Wilhelm Vahlefeld: „**Japan**“. Herausforderung ohne Ende, Deutsche Verlagsanstalt, Stuttgart, 1992, 308 S., geb., 39,80 DM;

Shintaro Ishihara: „**Wir sind die Weltmacht**“ Warum Japan die Zukunft gehört. Mit einem Vorwort von Johannes Gross, Gustav Lübbe Verlag, Bergisch Gladbach, 1992, 224 S., geb., 32,- DM.

Der Ferne Osten fasziniert viele Menschen in Europa – gleichermaßen in religiöser und wirtschaftlicher Hinsicht. Die beiden vorliegenden Bücher stammen von einem deutschen Journalisten und einem japanischen Politiker; sie sind zur Erstinformation geeignet, bedürfen daher aber gerade für die religiöse und geistige Sicht der Ergänzung.

K.-F. W.

Theologiegeschichte (I)

Shin-Hann Choi: „**Vermitteltes und unmittelbares Selbstbewußtsein**“. Zum Verhältnis von Philosophie und Religion bei Hegel und Schleiermacher (Europäische Hochschulschriften, Reihe 20, Bd. 336), Verlag Peter Lang, Frankfurt/M., 1991, 260 S., kt., 77,- DM.

Zwei kontroverse Positionen werden vorgestellt und verglichen. „Für Hegel ist die Offenbarung Gottes die Manifestation des absoluten Geistes in der *Geschichte* als einer *öffentlichen Angelegenheit*, und somit versteht er die Religion und ihre Geschichte auch als den objektiven Gang des absoluten Geistes. Daraus folgt die Ununterschiedenheit der Geschichte und der Religionsgeschichte und darauf gründend die Möglichkeit ihrer begrifflich-allgemeinen Fassung, d. h. die Geschichte kann in die Wissenschaft bzw. Philosophie aufgehoben werden. Demgegenüber ist die Offenbarung bei Schleiermacher ausschließlich *im subjektiven Gemüt*, das nie vollkommen objektiviert werden kann, obwohl das Subjektive als ‚die göttliche Offenbarung in dem Menschen‘ (Br/Schl IV, 305) auch hier zugleich als das Objektive empfunden werden kann. Gleichwohl kann die Geschichte der Religion bei Schleiermacher als ‚Geschichte ausgeprägter Individualität‘ niemals in die volle Begrifflichkeit der Philosophie übersetzt werden“ (S. 243).

K.-F. W.

Theologiegeschichte (II)

Michael Hüttenhoff: „**Erkenntnistheorie und Dogmatik**“. Das erkenntnistheoretische Problem der Theologie bei I. A. Dorner, Fr. H. R. Frank und R.

A. Lipsius (Union und Confessio, Bd. 16), Luther-Verlag, Bielefeld, 1991, 276 S., kt., 48,- DM.

Drei wichtige, z. T. heute vergessene theologische Konzeptionen aus dem vorigen Jahrhundert werden dargestellt, geschichtlich eingeordnet, interpretiert und kritisch erörtert. Mit Recht geht der Vf. vom geistesgeschichtlichen Hintergrund der erkenntnistheoretischen Diskussion (linkshegelianische Religions- und Dogmenkritik; empirische Wissenschaften und Materialismus; früher Neukantianismus; Spätidealismus) aus. Ein Zitat: „Die materialistische Ausdeutung des empirischen Erkenntnisideals stellt die Theologie, wenn sie ihren Anspruch auf Erkenntnisse nicht aufgeben wollte, vor die Wahl, entweder das empirische Erkenntnisideal abzulehnen oder es abzuschwächen oder seiner materialistischen Ausdeutung entgegenzutreten. In der Philosophie hat besonders der Neukantianismus gegen die Verbindung des empirischen Erkenntnisideals mit einer materialistischen Weltanschauung protestiert“ (S. 24).

K.-F. W.

Katechismus

Dirk Schneider: „**Katechismen im Spannungsfeld Union**“. Das Katechismusprojekt der märkischen Gesamtsynode von 1817 bis 1835 (Europäische Hochschulschriften, Reihe 23, Bd. 356), Verlag Peter Lang, Frankfurt/M., 1989, XI, 213 S., kt., 59,- DM.

Der Vf. stellt private Versuche eines Unionskatechismus (J. H. C. Nonne und F. A. Krummacher) und synodale Bemühungen dar. „‚Versagte‘ auf dem Katechismussektor die Union und Synode, so darf doch nicht vergessen werden, daß Union und Synode auf dem Gebiet der Kirchenordnung und des Gesangbuchs wie der Agende wesentliche Stärke und Dynamik entwickelten und bewiesen“ (S. 168).

K.-F. W.

Religionspädagogik

„**Jahrbuch der Religionspädagogik**“. Bd. 8. Hrsg. von Peter Biehl, Christoph Bizer, Hans-Günter Heimbrock und Folkert Rickers, Neukirchener Verlag, Neukirchen-Vluyn, 1992, 282 S., kt., 68,- DM.

Der vorliegende Band enthält Beiträge zum interkulturellen Lernen und zur Bibel in religiösen Lernprozessen. Die erste Thematik baut auf Erfahrungen in Großbritannien und Deutschland auf – in Situationsberichten und Grundsatzartikeln. In der zweiten Thematik werden auch neue Formen der Erschließung eines Textes vorgestellt; hierzu treten wiederum grundsätzliche Überlegungen. „Problemhorizonte und Berichte“ über Entwicklungen in Kirche und Religionspädagogik (u. a. in den ostdeutschen Landeskirchen) schließen den Band ab.

K.-F. W.

1 D 4185 B

**Postvertriebsstück
Gebühr bezahlt**

**Landeskirchenamt
Postfach 10 10 51**

33510 Bielefeld
