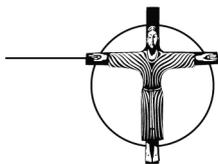


Landeskirchliches Amtsblatt

Evangelisch-lutherische
Landeskirche in Braunschweig



1

Nr. 1

Wolfenbüttel, den 15. Januar 2020

Inhalt

Kirchengesetze

Kirchengesetz zur Neuordnung des Mitarbeitervertretungsrechts und der Gerichtsbarkeit in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten (RS 432, 432.1, 432.2, 434, 435)..... 2

Kirchenverordnungen

Kirchenverordnung über die Bildung des Evangelisch-lutherischen Kirchengemeindeverbandes Asse in der Propstei Schöppenstedt..... 6

Kirchenverordnung über die Bildung des Evangelisch-lutherischen Pfarrverbandes Maria von Magdala in Wolfenbüttel in der Propstei Wolfenbüttel..... 7

Bekanntmachungen

Bekanntmachung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) (RS 432)..... 8

Verwaltungsvorschriften

Verwaltungsvorschriften über die Anschaffung und Benutzung von Kraftfahrzeugen im kirchlichen Dienst (Kraftfahrzeugbestimmungen - KfzB) (RS 945)..... 28

Beschlüsse

Beschluss der Kirchenregierung zur Wahlordnung - MVG (RS 434)..... 35

Kirchensiegel

Ingebrauchnahme..... 35

Rundverfügungen des Landeskirchenamtes

Rundverfügungen des Landeskirchenamtes für das Jahr 2019..... 36

Personal- und Stellenangelegenheiten

Ausschreibung von Pfarrstellen und anderen Stellen..... 36

Besetzung und Verwaltung von Pfarrstellen und anderen Stellen..... 42

Personalnachrichten..... 42

Kirchengesetze

Kirchengesetz zur Neuordnung des Mitarbeitervertretungsrechts und der Gerichtbarkeit in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten (RS 432, 432.1, 432.2, 434, 435)

Vom 22. November 2019

Die Landessynode hat aufgrund von Artikel 92, 93 Absatz 1 und 94 Absatz 1 der Verfassung der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Artikel 1

Dem Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG-EKD) in der Neufassung vom 1. Januar 2019 (Amtsbl. EKD S. 2) wird vorbehaltlich der Regelung des Artikels 3 § 1 Absatz 1 Satz 2 zugestimmt.

Artikel 2

Kirchengesetz zur Anwendung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD-Anwendungsgesetz – MVG-EKD-AnwG)

§ 1

(zu § 1 MVG-EKD)

Grundsatz

(1) Einrichtungen der Diakonie sind auch Zusammenschlüsse von Diakonischen Werken mehrerer Gliedkirchen der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen.

(2) Für Einrichtungen der Diakonie, die ihren Hauptsitz in einer Gliedkirche im Bereich der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen haben und dort rechtlich selbständige oder unselbständige Einrichtungsteile unterhalten, findet das MVG-EKD nach Maßgabe dieses Anwendungsgesetzes Anwendung.

(3) Das MVG-EKD nach Maßgabe dieses Anwendungsgesetzes gilt ferner für Einrichtungen der Diakonie, die ihren Hauptsitz in einer Gliedkirche im Bereich der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen haben und rechtlich selbständige oder unselbständige Einrichtungsteile im Bereich einer Gliedkirche außerhalb der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen unterhalten.

(4) Das MVG-EKD nach Maßgabe dieses Anwendungsgesetzes gilt ferner für Einrichtungen der Diakonie, deren Hauptsitz sich im Bereich einer Glied-

kirche befindet und die Einrichtungsteile im Bereich einer Gliedkirche der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen unterhalten. Auf Antrag kann das Diakonische Werk evangelischer Kirchen in Niedersachsen e.V. für diese Einrichtungsteile die Anwendung dieses Gesetzes ausschließen.

§ 2

(zu § 2 Absatz 1 MVG-EKD)

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne des MVG-EKD und im Sinne dieses Kirchengesetzes gelten nicht

1. Personen, die sich in einem Dienstverhältnis nach den Bestimmungen des Pfarrdienstgesetzes oder des Pfarrverwaltergesetzes befinden,
2. Vikare und Vikarinnen,
3. Pfarrverwalter und Pfarrverwalterinnen in der Vorbereitungszeit.

§ 3

(zu § 5 Absatz 2 MVG-EKD)

Mitarbeitervertretungen

(1) Für mehrere Dienststellen kann eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden, wenn die Mitarbeiterschaften der beteiligten Dienststellen in getrennten Mitarbeiterversammlungen und die oberste Dienstbehörde zustimmen. Haben mehrere beteiligte Dienststellen eine im Wesentlichen einheitliche Leitung im Sinne von § 4 Absatz 1 MVG-EKD, so wird die Zustimmung der obersten Dienstbehörde durch die Zustimmung der einheitlichen Leitung ersetzt.

(2) Die Bildung und Zusammensetzung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung kann durch Dienstvereinbarung geregelt werden,

1. wenn mehrere beteiligte Dienststellen aus der Diakonie eine im Wesentlichen einheitliche Dienststellenleitung haben,
2. wenn Dienststellenleitungen aus mehreren Dienststellen durch Verfassung, Gesetz, Satzung, Ordnung oder Vertrag jeweils derselben Dienststellenleitung einer weiteren Dienststelle weisungsgebunden unterstellt sind oder
3. wenn es sich um verbundene Unternehmen entsprechend § 15 Aktiengesetz handelt.

Die Dienstvereinbarung wird nur wirksam, wenn die Mitarbeiterschaften der beteiligten Dienststellen vorher in getrennten Mitarbeiterversammlungen zustimmen.

(3) Die oberste Dienstbehörde bestimmt die geschäftsführende Dienststelle der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung.

§ 4

(zu § 5 Absatz 3 MVG-EKD)

Mitarbeitervertretungen

(1) Für die zum Bereich einer Propstei gehörenden kirchlichen Körperschaften, in denen keine Mitarbeitervertretungen gem. § 5 Absatz 1 MVG-EKD gebildet werden, werden Gemeinsame Mitarbeitervertretungen zusammen mit der Propstei gebildet. Für mehrere Propsteien kann eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden. Im Fall des Satzes 2 findet § 3 entsprechende Anwendung.

(2) Für Dienststellen der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen können gemeinsame Mitarbeitervertretungen auch mit Mitarbeitervertretungen im Bereich der beteiligten Kirchen gebildet werden. Neben der Zustimmung der zuständigen obersten Dienstbehörde ist auch die Zustimmung des Rates der Konföderation erforderlich.

§ 5

(zu § 36a Absatz 1 MVG-EKD)

Einigungsstelle

(1) Für die zum Bereich einer Propstei gehörenden kirchlichen Körperschaften und der Propstei werden anlassbezogen gemeinsame Einigungsstellen gebildet. Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung gemäß § 3 Absatz 1 kann durch Dienstvereinbarung mit den beteiligten Dienststellenleitungen eine gemeinsame Einigungsstelle bilden. Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung der geschäftsführenden Dienststelle verständigen sich auf eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden der Einigungsstelle. Kommt eine Einigung über die Person der oder des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt sie das Kirchengengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten in analoger Anwendung von § 100 Absatz 1 Arbeitsgerichtsgesetz. Gegen die Entscheidung der oder des Vorsitzenden ist die Beschwerde zum Kirchengengerichtshof der EKD (Senat für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten) zulässig.

(2) Mindestens ein beisitzendes Mitglied muss jeweils der betreffenden Dienststelle angehören. Die Beteiligten können sich durch einen Beistand gemäß § 61 Absatz 4 MVG-EKD nur dann vertreten lassen, wenn dieser benanntes beisitzendes Mitglied ist.

(3) Das Verfahren vor der Einigungsstelle wird durch schriftlich begründeten Antrag einer der beteiligten Stellen eingeleitet. Durch Dienstvereinbarung können weitere Einzelheiten zum Verfahren vor der Einigungsstelle geregelt werden.

(4) Der Beschluss der Einigungsstelle ist schriftlich zu begründen und von dem oder der Vorsitzenden zu unterzeichnen; je eine Ausfertigung ist der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung zuzuleiten.

(5) Die durch die Anrufung und die Tätigkeit der Einigungsstelle entstehenden Sachkosten, die Entschädigung für den Vorsitzenden oder die Vorsitzende sowie die Kosten für die beisitzenden Mitglieder, die der Dienststelle angehören, trägt die Dienststelle.

(6) Das Landeskirchenamt kann im Einvernehmen mit den am Diakonischen Werk evangelischer Kirchen in Niedersachsen e. V. beteiligten Kirchen die Entschädigungen für die Mitglieder der Einigungsstellen durch Rechtsverordnung regeln.

(7) Für Diakonische Einrichtungen, die einen Dienststellenverbund darstellen, kann eine gemeinsame Einigungsstelle gebildet werden.

§ 6

(zu § 54 Absatz 1 MVG-EKD)

Bildung von Gesamtausschüssen

(1) Mit Zustimmung des jeweiligen Diakonischen Werkes kann ein Gesamtausschuss für das jeweilige Diakonische Werk gebildet werden. Abweichend von § 54 Absatz 1 MVG-EKD kann mit deren Zustimmung ein gemeinsamer Gesamtausschuss für das jeweilige Diakonische Werk gebildet werden. Anstelle eines Gesamtausschusses für das jeweilige Diakonische Werk kann für das Diakonische Werk evangelischer Kirchen in Niedersachsen e. V., das Diakonische Werk der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg e. V. und das Diakonische Werk der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Schaumburg-Lippe e. V. ein gemeinsamer Gesamtausschuss gebildet werden. Der gemeinsame Gesamtausschuss wird unter dem Namen „Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (agmav)“ tätig.

(2) Die Regelungen nach den §§ 54 und 55 MVG-EKD für den gemeinsamen Gesamtausschuss werden nach Anhörung der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (agmav) durch Rechtsverordnung getroffen.

§ 7

Übergangsregelungen

(1) Die Amtszeit der beim Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes bestehenden Mitarbeitervertretungen endet am 30. April 2021.

(2) Bis zum Ende der Amtszeit der beim Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes bestehenden Mitarbeitervertretungen finden die §§ 8 und 21 des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen in der am 31. Dezember 2019 geltenden Fassung weiterhin Anwendung.

(3) Die Amtszeit des beim Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes bestehenden Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen wird gemäß § 1 Absatz 1 der Kirchenverordnung über den Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen vom 24. August 2016 (Abl. 2016 S. 106) um ein Jahr verlängert.

(4) Auf die Beteiligungsverfahren, die beim Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes nach den Bestimmungen des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen eingeleitet waren, finden die §§ 38 ff. des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen

gen in der am 31. Dezember 2019 geltenden Fassung weiterhin Anwendung.

(5) Die Amtszeit der beim Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes im Amt befindlichen Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der stellvertretenden Personen endet am 30. April 2021.

(6) Die Amtszeit der beim Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes im Amt befindlichen Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden endet am 30. April 2021.

Artikel 3

Kirchengesetz über das Kirchengerecht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten (MVG-Gerichtsgesetz)

§ 1

Errichtung des Kirchengerichts

(1) ¹Für den kirchengerechtlichen Rechtsschutz wird ein Kirchengerecht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten (Kirchengerecht) nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes errichtet. ²Soweit dieses Kirchengesetz nicht etwas anderes regelt, sind die Bestimmungen des XI. Abschnitts des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden. ³Das Kirchengerecht ist eine gemeinsame Einrichtung der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen für die Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig, die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers, die Evangelisch-Lutherische Kirche in Oldenburg und die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Schaumburg-Lippe sowie für deren Diakonischen Werke. ⁴Es hat seinen Sitz am Sitz der Geschäftsstelle der Konföderation.

(2) ¹Das Kirchengerecht gliedert sich in Kammern für die verfasste Kirche und Kammern für die Diakonie. ²Die Kammern werden durch den Rat der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen jeweils in der erforderlichen Anzahl gebildet.

(3) ¹Die Wahrnehmung der Aufgaben der Geschäftsstelle des Kirchengerichts regelt der Rat der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen. ²Den auf die Kammern für die Diakonie entfallenden Aufwand tragen die beteiligten Diakonischen Werke nach Maßgabe einer zwischen ihnen zu treffenden Vereinbarung.

§ 2

Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts

(1) Das Kirchengerecht entscheidet auf Antrag über alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung des MVG-EKD und der Anwendungsgesetze der nach § 1 Absatz 1 Satz 2 beteiligten Kirchen und Diakonischen Werke ergeben.

(2) Die Kammern für die verfasste Kirche sind zuständig für Angelegenheiten der kirchlichen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen der beteiligten Kirchen sowie für die Angelegenheiten der Gesamtmitarbeitervertretungen bei einer kirchlichen Körperschaft, Anstalt oder Stiftung und für die Angelegenheiten der Gesamtausschüsse bei den beteiligten Kirchen.

(3) Die Kammern für die Diakonie sind zuständig für Angelegenheiten der Einrichtungen der Diakonie und der Diakonischen Werke der beteiligten Kirchen sowie für Angelegenheiten der Gesamtmitarbeitervertretungen bei den Diakonischen Werken der beteiligten Kirchen, der Gesamtausschüsse bei den Diakonischen Werken oder des gemeinsamen Gesamtausschusses nach § 54 MVG-EKD.

(4) ¹Für Angelegenheiten von Mitarbeitervertretungen, die für Dienststellen der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen oder der beteiligten Kirchen sowie für Dienststellen gebildet worden sind, die sich einem Diakonischen Werk der beteiligten Kirchen angeschlossen haben, richtet sich die Zuständigkeit nach der Größe der beteiligten Dienststellen. ²Größte Dienststelle ist die kirchliche Körperschaft, Anstalt, Stiftung oder Einrichtung der Diakonie, die am Tag des Eingangs des Antrages beim Kirchengerecht die meisten Mitarbeitenden im Sinne von § 2 MVG-EKD in Verbindung mit § 2 MVG-EKD-Anwendungsgesetz hat. ³Die Kammern für die verfasste Kirche sind zuständig, soweit es sich bei der größten der beteiligten Dienststellen um eine Dienststelle der verfassten Kirche handelt. ⁴Die bei den Diakonischen Werken bestehenden Kammern sind zuständig, soweit es sich bei der größten der beteiligten Dienststellen um eine Dienststelle der Diakonie handelt.

§ 3

Bildung und Zusammensetzung der Kammern

(1) Der Rat der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen beruft zu Mitgliedern des Kirchengerichts die erforderliche Anzahl von Vorsitzenden und beisitzenden Mitgliedern der Kammern.

(2) Vorsitzende und beisitzende Mitglieder müssen zu kirchlichen Ämtern in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland wählbar sein.

(3) ¹Die Vorsitzenden der Kammern für die verfasste Kirche werden auf gemeinsamen Vorschlag der Leitungen der beteiligten Kirchen und ihrer Gesamtausschüsse berufen. ²Die Vorsitzenden der Kammern für die Diakonie werden auf gemeinsamen Vorschlag des Diakonischen Dienstgeberverbandes Niedersachsen und der bei den Diakonischen Werken bestehenden Gesamtausschüsse oder des gemeinsamen Gesamtausschusses nach § 54 MVG-EKD berufen. ³Die Vorsitzenden der Kammern müssen die Befähigung zum Richteramt besitzen. ⁴Sie dürfen keinem kirchenleitenden Organ einer der beteiligten Kirchen und keiner Dienststellenleitung gemäß § 4 MVG-EKD angehören und dürfen weder in einem öffentlich-rechtlichen

Dienstverhältnis noch in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis zu einer kirchlichen Körperschaft oder einer Einrichtung der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland stehen.

(4) 1Die eine Hälfte der beisitzenden Mitglieder in den Kammern für die verfasste Kirche wird auf gemeinsamen Vorschlag der Leitungen der beteiligten Kirchen berufen. 2Die andere Hälfte der beisitzenden Mitglieder wird auf gemeinsamen Vorschlag der bei den beteiligten Kirchen bestehenden Gesamtausschüsse berufen.

(5) 1Die eine Hälfte der beisitzenden Mitglieder in den Kammern für die Diakonie wird auf Vorschlag des Diakonischen Dienstgeberverbandes Niedersachsen berufen. 2Die andere Hälfte der beisitzenden Mitglieder wird auf gemeinsamen Vorschlag der bei den Diakonischen Werken bestehenden Gesamtausschüsse oder des gemeinsamen Gesamtausschusses gemäß § 54 MVG-EKD berufen.

(6) 1Die von den Leitungen der beteiligten Kirchen oder dem Diakonischen Dienstgeberverband Niedersachsen vorgeschlagenen beisitzenden Mitglieder müssen beruflich oder ehrenamtlich im kirchlichen oder diakonischen Dienst tätig sein. 2Die von den Gesamtausschüssen der Mitarbeitervertretungen vorgeschlagenen beisitzenden Mitglieder müssen zum Mitglied einer Mitarbeitervertretung wählbar sein.

(7) 1Vom Amt als beisitzendes Mitglied ist ausgeschlossen,

1. wer infolge eines Richterspruchs die Fähigkeit zur Bekleidung öffentlicher Ämter nicht besitzt oder wegen einer vorsätzlichen Tat zu einer Freiheitsstrafe von mehr als sechs Monaten verurteilt worden ist,
2. wer wegen einer Tat angeklagt ist, die den Verlust der Fähigkeit zur Bekleidung öffentlicher Ämter zur Folge haben kann,
3. wer in einem beamten- oder privatrechtlichen Dienstverhältnis am Kirchengericht tätig ist.

2Fällt eine der in den Absätzen 2 und 6 und in § 10 MVG-EKD genannten Voraussetzungen für die Berufung als beisitzendes Mitglied nachträglich fort oder wird das Fehlen einer dieser Voraussetzungen oder das Vorliegen einer der Ausschlussgründe nach Satz 1 nachträglich bekannt, so ist das beisitzende Mitglied auf Antrag des Rates der Konföderation oder auf eigenen Antrag von seinem Amt zu entbinden. 3Über den Antrag entscheidet die nach der Geschäftsverteilung dafür zuständige Kammer des Kirchengerichts. 4Vor der Entscheidung ist das beisitzende Mitglied zu hören. 5Die Entscheidung ist unanfechtbar. 6Die nach Satz 2 zuständige Kammer kann anordnen, dass das beisitzende Mitglied bis zu einer Entscheidung über die Entbindung vom Amt nicht heranzuziehen ist.

(8) 1Die Vorsitzenden der Kammern wählen aus ihrer Mitte für die Dauer von jeweils zwei Jahren den Direktor oder die Direktorin des Kirchengerichts sowie eine Stellvertretung; diese regeln gemeinsam die

Geschäftsverteilung und die Vertretung für alle Mitglieder. 2Die Vorsitzenden können sich eine Geschäftsordnung geben.

(9) 1Die Amtszeit der Vorsitzenden und der beisitzenden Mitglieder beträgt sechs Jahre. 2Solange eine neue Besetzung nicht erfolgt ist, bleiben die bisherigen Mitglieder im Amt. 3Ein Mitglied scheidet aus, wenn es sein Amt durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Rat der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen niederlegt. 4Scheidet ein Vorsitzender oder eine Vorsitzende aus, ist nachzuberufen. 5Ist die Arbeitsfähigkeit der Kammern dadurch gefährdet, dass zu wenige beisitzende Mitglieder zur Verfügung stehen, so sind auf Antrag der Direktorin oder des Direktors des Kirchengerichts beisitzende Mitglieder nachzuberufen. 6Für die Nachberufung gelten die Absätze 1 bis 6 entsprechend.

(10) 1Die Kammern für die verfassten Kirche führen ihre Verhandlungen in der Besetzung mit dem oder der Vorsitzenden, einem der beisitzenden Mitglieder nach § 3 Absatz 4 Satz 1 und einem der beisitzenden Mitglieder nach § 3 Absatz 4 Satz 2. 2Die Kammern der Diakonie führen ihre Verhandlungen in der Besetzung mit einem oder einer Vorsitzenden, einem der beisitzenden Mitglieder nach § 3 Absatz 5 Satz 1 und einem der beisitzenden Mitglieder nach § 3 Absatz 5 Satz 2.

§ 4

Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengerichts

(1) 1Die Mitglieder des Kirchengerichts sind in ihrer Entscheidung unabhängig und nur an das geltende Recht gebunden. 2Für die beisitzenden Mitglieder gelten die §§ 19, 21, 22 Absätze 1 und 2 und § 26 Absatz 3 MVG-EKD entsprechend.

(2) 1Die Mitglieder des Kirchengerichts erhalten Reisekostensatz nach den für die Mitglieder der Landessynode der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers geltenden Bestimmungen. 2Die Vorsitzenden erhalten eine Aufwandsentschädigung, die der Rat der Konföderation im Benehmen mit den beteiligten Diakonischen Werken allgemein regelt.

§ 5

Kosten der Verfahren vor dem Kirchengericht

(1) Auf Antrag setzt der oder die Vorsitzende der Kammer den Streitwert nach billigem Ermessen fest.

(2) Die Vorschriften des Rechtsanwaltsvergütungsgesetzes gelten entsprechend, soweit dem nicht kirchliche Rechtsvorschriften entgegenstehen.

§ 6

Durchsetzung von Entscheidungen

1Entscheidungen des Kirchengerichts können von den beteiligten Kirchen mit Mitteln der kirchlichen Aufsicht durchgesetzt werden. 2Im Bereich der Diakonie können das Diakonische Werk in Niedersachsen und das Diakonische Werk der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg e.V. mit satzungsmäßigen Mit-

teln oder mit Bußgeldern der Entscheidung des Kirchengerichts Geltung verschaffen.

§ 7

Übergangsregelungen

(1) ¹Die nach den §§ 59 bis 61 des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen gebildete Schiedsstelle wird mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes in das Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten umgewandelt. ²Sie bleibt bis zum Ablauf der Amtszeit in ihrer bisherigen Besetzung als Kirchengericht bestehen.

(2) Auf die Verfahren vor der Schiedsstelle die beim Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes nach den Bestimmungen des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen eingeleitet waren, finden die §§ 38 ff. des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen in der am 31. Dezember 2019 geltenden Fassung und die Verordnung des Rates der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über das Verfahren vor der Schiedsstelle Anwendung.

Artikel 4

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2020 unter der Bedingung in Kraft, dass die Artikel 1 und 3 dieses Kirchengesetzes gleichlautend durch die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers, die Evangelisch-Lutherische Kirche in Oldenburg und die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Schaumburg-Lippe beschlossen werden und die Kirchengesetze ebenfalls ein Inkrafttreten zum 1. Januar 2020 vorsehen.

(2) Das Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen in der Fassung vom 21. April 2005 (ABl. 2005 S. 84), das zuletzt durch die Verordnung mit Gesetzeskraft vom 20. September 2011 (ABl. 2011 S. 84) geändert worden ist, tritt mit Ablauf des Tages vor dem Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes außer Kraft.

(3) Mit Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes treten sämtliche Kirchenverordnungen, die auf dem Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen gemäß Absatz 2 beruhen, außer Kraft.

Goslar, den 22. November 2019

**Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig
Kirchenregierung**

Dr. Meyns
Landesbischof

Kirchenverordnungen

Kirchenverordnung über die Bildung des Evangelisch-lutherischen Kirchengemeindeverbandes Asse in der Propstei Schöppenstedt

Vom 26. September 2019

Aufgrund von § 61 Absatz 1 der Kirchengemeindeordnung vom 26. April 1974 (ABl. 1974 S. 65), in der Neufassung vom 22. November 2003 (ABl. 2004 S. 2), zuletzt geändert durch das Kirchengesetz zur Struktur- und Gemeindepfarrstellenplanung in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig vom 29. Mai 2015 (ABl. 2015 S. 74) und am 23. November 2018 (ABl. 2019 S. 3) in Verbindung mit § 2 des Pfarrstellengesetzes vom 29. Mai 2015 (ABl. 2015 S.74) wird verordnet:

§ 1

Grundbestimmungen

- (1) Die Evangelisch-lutherischen Kirchengemeinden
- Christugemeinde Berklingen-Klein Vahlberg in Vahlberg,
 - Groß Denkte in Denkte,
 - Groß Vahlberg in Vahlberg,
 - Hedeper,
 - Klein Denkte in Denkte,
 - St. Petri Remlingen,
 - Roklum,
 - Seinstedt,
 - Semmenstedt-Timmern-Kalme in Semmenstedt,
 - Sottmar in Denkte,
 - St. Barbara in Wittmar,
 - Wetzleben in Hedeper und
 - Winnigstedt

bilden unter Erhalt ihrer rechtlichen Selbstständigkeit den

„Evangelisch-lutherischen
Kirchengemeindeverband Asse“.

(2) Sitz des Pfarramtes ist die Kirchengemeinde Semmenstedt-Timmern-Kalme in Semmenstedt.

(3) Die bisherigen pfarramtlichen Verbindungen der einzelnen Kirchengemeinden werden aufgehoben.

§ 2

Gemeindepfarrstellen

(1) Auf der Grundlage des Beschlusses der Propsteisynode Schöppenstedt vom 16. September 2015 werden im Kirchengemeindeverband Asse drei Gemeindepfarrstellen im Umfang von jeweils 100 % und eine im Umfang von 50% errichtet.

(2) Gleichzeitig werden die Gemeindepfarrstellen Groß Denkte mit Klein Denkte und Sottmar, Groß Vahlberg mit Klein Vahlberg, Berklingen, Hedeper und Wetzleben, Remlingen mit Semmenstedt-Timmern-Kalme, Winnigstedt mit Roklum und Seinstedt sowie Wittmar aufgehoben.

(3) Die Einteilung der Seelsorgebezirke erfolgt durch die Beschlussfassung des Kirchengemeindevorstandes mit Zustimmung des Landeskirchenamtes.

(4) 1Das Besetzungsrecht für die erste freiwerdende Stelle liegt beim Kirchengemeindevorstand. 2Das Präsentationsrecht des Patrons der Kirchengemeinde Groß Vahlberg in Vahlberg bezieht sich auf den Seelsorgebezirk, dem die Kirchengemeinde Groß Vahlberg in Vahlberg zugeordnet ist.

§ 3

Aufgaben des Kirchengemeindevorstandes

Der Kirchengemeindevorstand erfüllt die ihm nach § 62 Kirchengemeindeordnung übertragenen Aufgaben.

§ 4

Kirchengemeindevorstand

1Die dem Kirchengemeindevorstand angehörenden Kirchengemeinden entsenden aus ihren Kirchenvorständen je eine Vertreterin bzw. einen Vertreter in den Kirchengemeindevorstand. 2Kirchengemeinden mit mehr als 500 Gemeindegliedern entsenden jeweils eine weitere, Kirchengemeinden mit mehr als 1.000 Gemeindegliedern jeweils zwei weitere Personen aus dem Kirchenvorstand in den Kirchengemeindevorstand. 3Stichtag für die Feststellung der Gemeindegliederzahl ist der 31. Dezember des Jahres, das dem Ablauf der Amtsperiode vorausgeht.*

§ 5

Haushalts- und Finanzwesen

(1) Die dem Kirchengemeindevorstand angehörenden Kirchengemeinden sind verpflichtet, dem Kirchengemeindevorstand die zur Aufgabenerfüllung erforderlichen Mittel zur Verfügung zu stellen.

(2) 1Der von den Kirchengemeinden zu erbringende Anteil wird anhand eines vom Kirchengemeindevorstand jährlich zu ermittelnden Schlüssels festgelegt. 2Sofern keine Einigung erfolgt, gilt der Verteilungsschlüssel des Vorjahres.

(3) Der Kirchengemeindevorstand und die ihm angehörenden Kirchengemeinden sind der Verwaltungsstelle des Kirchenverbandes Braunschweig oder seines Rechtsnachfolgers angeschlossen.

§ 6

Inkrafttreten

Diese Kirchenverordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2020 in Kraft.

Wolfenbüttel, den 26. September 2019

Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig Kirchenregierung

Dr. Meyns
Landesbischof

*Amtsperiode ist abhängig von der Amtszeit der Kirchenvorstände. Bei Gründung des KGV ist Stichtag der 31. Dezember 2018.

Kirchenverordnung über die Bildung des Evangelisch-lutherischen Pfarrverbandes Maria von Magdala in der Propstei Wolfenbüttel

Vom 12. Dezember 2019

Aufgrund des § 67 Kirchengemeindeordnung vom 26. April 1975 (ABl. 1975 S. 65), in der Neufassung vom 22. November 2003 (ABl. 2004 S. 2), zuletzt geändert durch das Kirchengesetz zur Struktur- und Gemeindepfarrstellenplanung in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig vom 29. Mai 2015 (ABl. 2015 S. 74) und vom 23. November 2018 (ABl. 2019 S. 3) in Verbindung mit § 2 des Pfarrstellengesetzes (PfStG) vom 29. Mai 2015 (ABl. 2015 S. 74) wird verordnet:

§ 1

Grundbestimmungen

(1) In der Propstei Wolfenbüttel werden die Evangelisch-lutherischen Kirchengemeinden

- Ahlum-Atzum-Wendessen in Wolfenbüttel,
- Hötzum in Sickte,
- Sickte,
- St. Thomas in Wolfenbüttel und die
- Dreieinigkeitsgemeinde Salzdahlum-Apelstedt-Volzum in Wolfenbüttel

unter einem Pfarramt verbunden. Sie bilden den „Evangelisch-lutherischen Pfarrverband Maria von Magdala in Wolfenbüttel“. Gleichzeitig werden bisherige pfarramtliche Verbindungen aufgehoben

(2) Sitz des Pfarramtes ist die Evangelisch-lutherische Kirchengemeinde St. Thomas in Wolfenbüttel.

§ 2

Gemeindepfarrstellen

(1) Auf der Grundlage des Beschlusses der Propsteisynode Wolfenbüttel vom 9. Juni 2016 werden im

Pfarrverband Maria von Magdala in Wolfenbüttel vier Gemeindepfarrstellen im Umfang von jeweils 100% errichtet.

(2) Gleichzeitig werden die Pfarrstellen Ahlum-Atzum-Wendessen in Wolfenbüttel, Dreieinigkeitsgemeinde Salzdahlum-Apelinstedt-Volzum in Wolfenbüttel, Sickinge mit Hötzum und St. Thomas in Wolfenbüttel aufgehoben.

(3) Die Einteilung der Seelsorgebezirke erfolgt durch Beschlussfassung der Pfarrverbandsversammlung mit Zustimmung des Landeskirchenamtes.

(4) Das Besetzungsrecht für die erste freiwerdende Stelle liegt bei der Pfarrverbandsversammlung.

§ 3

Inkrafttreten

Die Kirchenverordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2020 in Kraft.

Wolfenbüttel, den 12. Dezember 2019

Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig
Kirchenregierung

Dr. Meyns
Landesbischof

Bekanntmachungen

Bekanntmachung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) (RS 432)

Im Amtsblatt der EKD 2019 ist auf Seite 2 das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) in der Neufassung vom 1. Januar 2010 veröffentlicht worden. Die Veröffentlichung der letzten Änderung vom 13. November 2019 erfolgte im Amtsblatt der EKD 2019 auf Seite 322.

Die Landessynode der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig hat am 23. November 2019 im Rahmen des Kirchengesetzes zur Neuordnung des Mitarbeitervertretungsrechts und der Gerichtsbarkeit in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten (ABl. 2020 S. 2) dem Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) vorbehaltlich der Regelungen des § 1 Absatz 1 Satz 2 des Kirchengesetzes über das Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche

Streitigkeiten (MVG-Gerichtsgesetz) vom 22. November 2019 (ABl. 2020 S. 2) zugestimmt.

Wolfenbüttel, den 5. Dezember 2019

Landeskirchenamt

Dr. Mayer
Oberlandeskirchenrat

Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD)

In der Bekanntmachung der Neufassung
vom 1. Januar 2019
(ABl. EKD S. 2)
geändert am 13. November 2019
(ABl. EKD S. 322)

Inhaltsverzeichnis

- hier nicht abgedruckt -

Präambel

1Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. 2Alle Frauen und Männer, die beruflich in Kirche und Diakonie tätig sind, wirken als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an der Erfüllung dieses Auftrages mit. 3Die 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 der Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie der rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Gliedkirchen sind nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden.

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

(2a) Für Einrichtungen der Diakonie, die rechtlich nicht selbstständige Einrichtungsteile in mehreren Gliedkirchen unterhalten, gilt dieses Kirchengesetz in der für die Evangelische Kirche in Deutschland geltenden Fassung, soweit das gliedkirchliche Recht dem nicht entgegensteht.

(3) Andere kirchliche und freikirchliche Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen

Kirchen können dieses Kirchengesetz aufgrund von Beschlüssen ihrer zuständigen Gremien anwenden.

§ 2

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

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

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

(3) 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. ²Angehörige 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 Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie die rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Gliedkirchen.

(2) Als Dienststellen im Sinne von Absatz 1 gelten Dienststellenteile, die durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind und bei denen die Voraussetzungen des § 5 Absatz 1 vorliegen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies in geheimer Abstimmung beschließt und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herbeigeführt wird. ²Ist die Eigenständigkeit solcher Dienststellenteile dahingehend eingeschränkt, dass bestimmte Entscheidungen, die nach diesem Kirchengesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen, bei einem anderen Dienststellenteil verbleiben, ist in diesen Fällen dessen Dienststellenleitung Partner der Mitarbeitervertretung. ³In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit mehr als 2.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen können Teildienststellen abweichend vom Verfahren nach Satz 1 durch Dienstvereinbarung gebildet werden. ⁴Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese Dienstvereinbarungspartner der Dienststellenleitung.

(3) Entscheidungen nach Absatz 2 über die Geltung von Dienststellenteilen sowie Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. ²Für das Verfahren gilt Absatz 2 entsprechend. ³Bei Widerruf durch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entsprechend Absatz 2 Satz 1 ist ein Einvernehmen mit der Dienststellenleitung nicht notwendig.

(4) Die Dienststellenleitung kann ihr Einvernehmen nach Absatz 2 Satz 1 für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen.

§ 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. ²Daneben gehören die Personen zur Dienststellenleitung, die allein oder gemeinsam mit anderen Personen ständig und nicht nur in Einzelfällen zu Entscheidungen in Angelegenheiten befugt sind, die nach diesem Kirchengesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen. ³Die Personen, die zur Dienststellenleitung gehören, sind der Mitarbeitervertretung zu benennen.

II. Abschnitt

Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

§ 5

Mitarbeitervertretungen

(1) In Dienststellen, in denen die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Regel mindestens fünf beträgt, von denen mindestens drei wählbar sind, sind Mitarbeitervertretungen zu bilden. ²Das 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. ²Die Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung ist auch über den Bereich einer Gliedkirche hinaus möglich. ³In einer Dienstvereinbarung ist festzulegen, welches Mitarbeitervertretungsrecht zur Anwendung kommen soll.

(3) Die Gliedkirchen können bestimmen, dass für Dienststellen von Kirchenkreisen, Dekanaten, Dekana-

natsbezirken, Kirchenbezirken oder in anderen Bedarfsfällen Gemeinsame Mitarbeitervertretungen gebildet werden; hierbei kann von den Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 abgewichen werden.

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

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

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

§ 6

Gesamtmitarbeitervertretungen

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

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

(3) ¹Die Gesamtmitarbeitervertretung wird aus den Mitarbeitervertretungen nach Absatz 1 gebildet, die je ein Mitglied in die Gesamtmitarbeitervertretung entsenden. ²Die Zahl der Mitglieder der Gesamtmitarbeitervertretung kann abweichend von Satz 1 durch Dienstvereinbarung geregelt werden. ³In der Dienstvereinbarung können auch Regelungen über die Zusammensetzung und Arbeitsweise der Gesamtmitarbeitervertretung getroffen werden.

(4) ¹Zur ersten Sitzung der Gesamtmitarbeitervertretung lädt die Mitarbeitervertretung der Dienststelle mit der größten Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein. ²Der Vorsitzende oder die Vorsitzende dieser Mitarbeitervertretung leitet die Sitzung, bis die Gesamtmitarbeitervertretung über den Vorsitz entschieden hat.

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

reere 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 Absatz 2 bis 4 sinngemäß.

§ 6a

Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund

(1) ¹Ein Dienststellenverbund liegt vor, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung einer Mehrzahl rechtlich selbstständiger diakonischer Einrichtungen bei einer dieser Einrichtungen liegt. ²Eine einheitliche und beherrschende Leitung ist insbesondere dann gegeben, wenn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Funktionen nach § 4 für mehrere Einrichtungen des Dienststellenverbundes bestimmt und Entscheidungen über die Rahmenbedingungen der Geschäftspolitik und der Finanzausstattung für den Dienststellenverbund getroffen werden. ³Auf Grundlage einer Dienstvereinbarung kann eine Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund auch in anderen Bedarfsfällen eingerichtet werden; Absatz 3 und 4 gelten entsprechend.

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

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

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

§ 7

Neubildung von Mitarbeitervertretungen

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

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

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

§ 8

Zusammensetzung

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

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

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

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

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

III. Abschnitt Wahl der Mitarbeitervertretung

§ 9

Wahlberechtigung

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

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

(3) Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung freigestellt oder seit mehr als drei Monaten und für wenigstens weitere drei Monate beurlaubt sind. Nicht wahlberechtigt sind daneben Mitglieder der Dienststellenleitung und die Personen nach

§ 4 Absatz 2, es sei denn, dass sie nach Gesetz oder Satzung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin in die leitenden oder aufsichtführenden Organe gewählt oder entsandt worden sind.

§ 10

Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören. Die Gliedkirchen können bestimmen, dass nur Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist, wählbar sind. Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als sechs Monate, so sind auch diejenigen wählbar, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle sind.

(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die

- infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen,
- am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beurlaubt sind,
- zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden,
- als Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in das Leitungsorgan der Dienststelle gewählt worden sind,
- als Ehegatten, Lebenspartner oder Lebenspartnerinnen, Verwandter oder Verschwägerter ersten Grades in häuslicher Gemeinschaft mit einem Mitglied der Dienststellenleitung oder einer Person nach § 4 Absatz 2 leben.

§ 11

Wahlverfahren

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

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

§ 12

Wahlvorschläge

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

§ 13**Wahlschutz, Wahlkosten**

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

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

(3) ¹Die Kündigung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlbewerbers oder einer Wahlbewerberin vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages an nur zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. ²Satz 1 gilt für eine Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses entsprechend. ³Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. ⁴§ 38 Absatz 3 und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann. ⁵Der besondere Kündigungsschutz nach Satz 1 gilt nicht für Mitglieder eines Wahlvorstandes, die durch kirchengerichtlichen Beschluss abberufen worden sind.

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

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

§ 14**Anfechtung der Wahl**

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

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

IV. Abschnitt**Amtszeit****§ 15****Amtszeit**

(1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.

(2) ¹Die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April statt. ²Die Amtszeit der bisherigen Mitarbeitervertretung endet am 30. April. ³Die Amtszeit der neu gewählten Mitarbeitervertretung beginnt am 1. Mai.

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

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

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

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

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

(2) ¹In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die Neuwahl einzuleiten. ²Bis zum Abschluss der Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die Aufgaben der Mitarbeitervertretung wahr, sofern nicht die Gesamtmitarbeitervertretung nach § 6 Absatz 2 Satz 2 zuständig ist. ³Dies gilt längstens für einen Zeitraum von sechs Monaten, soweit nicht die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt wird oder die Mitarbeitervertretung am Sitz des Rechtsträgers nach § 6 Absatz 2 Satz 3 zuständig ist.

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

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

§ 17 Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung

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

§ 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch

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

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

(2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht,

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

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

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

(5) Bei Beendigung der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen alle in ihrem Besitz befindlichen Unterlagen,

die sie in ihrer Eigenschaft als Mitglied der Mitarbeitervertretung erhalten haben, der Mitarbeitervertretung auszuhändigen. Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 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; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

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

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

§ 20 Freistellung von der Arbeit

(1) Über die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung von der Arbeit soll eine Dienstvereinbarung zwischen der Mitarbeitervertretung und der

Dienststellenleitung für die Dauer der Amtszeit der Mitarbeitervertretung getroffen werden.

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

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

mehr als insgesamt 1.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen je angefangene 500 ein weiteres Mitglied der Mitarbeitervertretung jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freizustellen. ²Maßgeblich ist die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 9. ³Satz 1 gilt nicht für die Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung (§ 6) sowie des Gesamtausschusses (§ 54).

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

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

§ 21

Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

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

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

(3) ¹Wird die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst, ist eine Kündigung frühestens zum Zeitpunkt der Auflösung zulässig, es sei denn, dass wegen zwingender betrieblicher Gründe zu einem früheren Zeitpunkt gekündigt werden muss. ²Die Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht, der Zustimmung des Ersatzmitgliedes; Absatz 2 gilt entsprechend.

(4) Für das Verfahren gilt § 38 entsprechend.

§ 22

Schweigepflicht und Datenschutz

(1) ¹Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Kirchengesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind verpflichtet, über die ihnen dabei bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. ²Diese Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. ³Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung oder aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis. ⁴In Personalangelegenheiten gilt dies gegenüber den Betroffenen, bis das formale Beteiligungsverfahren in den Fällen der Mitberatung oder Mitbestimmung begonnen hat, insbesondere bis der Mitarbeitervertretung ein Antrag auf Zustimmung zu einer Maßnahme vorliegt. ⁵Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf die Verhandlungsführung und das Verhalten der an der Sitzung Teilnehmenden.

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

(3) Die Mitarbeitervertretung hat für die Einhaltung des Datenschutzes in den Angelegenheiten ihrer Geschäftsführung zu sorgen.

VI. Abschnitt Geschäftsführung

§ 23 Vorsitz

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

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

§ 23a Ausschüsse

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

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

§ 24 Sitzungen

(1) Spätestens eine Woche nach Beginn der Amtszeit nach § 15 Absatz 2 hat der Wahlvorstand, im Fall der vereinfachten Wahl die Versammlungsleitung, die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur Vornahme der nach § 23 Absatz 1 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 Mit-

glied der Mitarbeitervertretung an der Sitzung nicht teilnehmen, so hat es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich mitzuteilen.

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

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

§ 25 Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung

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

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

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

§ 26 Beschlussfassung

(1) Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist. Die Beschlussfähigkeit muss für jeden Beschluss der Mitarbeitervertretung gegeben sein.

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

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

- a) ihnen selbst oder ihren nächsten Angehörigen (Eltern, Ehegatten, eingetragenen Lebenspartnern oder Lebenspartnerinnen, Kindern und Geschwistern),
- b) einer von ihnen kraft Gesetzes oder Vollmacht vertretenen natürlichen oder juristischen Person einen Vor- oder Nachteil bringen kann.
- (4) Die Mitarbeitervertretung beschließt in Abwesenheit der Personen, die nach § 25 Absatz 1 und 2 an der Sitzung teilgenommen haben.

§ 27

Sitzungsniederschrift

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

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

§ 28

Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz

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

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

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

§ 29

Geschäftsordnung

Einzelheiten der Geschäftsführung kann die Mitarbeitervertretung in einer Geschäftsordnung regeln.

§ 30

Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

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

(2) ¹Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Dienst-

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

(3) ¹Bei Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen werden die Kosten von den beteiligten Dienststellen entsprechend dem Verhältnis der Zahl ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen getragen. ²Die Gliedkirchen können andere Regelungen vorsehen.

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

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

VII. Abschnitt

Mitarbeiterversammlung

§ 31

Mitarbeiterversammlung

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

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

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

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

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

(6) 1Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten. 2Für Teilversammlungen gelten die Absätze 1 bis 5 entsprechend. 3Die Mitarbeitervertretung kann darüber hinaus Teilversammlungen durchführen, wenn dies zur Erörterung der besonderen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eines Arbeitsbereichs oder bestimmter Personengruppen erforderlich ist.

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

§ 32 Aufgaben

(1) 1Die Mitarbeiterversammlung nimmt den Tätigkeitsbericht der Mitarbeitervertretung entgegen und erörtert Angelegenheiten, die zum Aufgabenbereich der Mitarbeitervertretung gehören. 2Sie kann Anträge an die Mitarbeitervertretung stellen und zu Beschlüssen der Mitarbeitervertretung Stellung nehmen. 3Die 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) 1Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sind verpflichtet, sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, und arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen. 2Sie informieren sich gegenseitig über Angelegenheiten, die die Dienstgemeinschaft betreffen. 3Sie 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) 1Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung müssen mindestens einmal im Halbjahr zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen und Anregungen zusammenkommen. 2In der Besprechung sollen auch Fragen der Gleichstellung und der Gemeinschaft in der Dienststelle erörtert wer-

den. 3Sofern eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 2 besteht, findet die Besprechung nach Satz 1 mit allen beteiligten Dienststellenleitungen einmal im Jahr statt.

(3) 1In strittigen Fragen ist eine Einigung durch Aussprache anzustreben. 2Erst wenn die Bemühungen um eine Einigung in der Dienststelle gescheitert sind, dürfen andere Stellen im Rahmen der dafür geltenden Bestimmungen angerufen werden. 3Das Scheitern der Einigung muss von der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung schriftlich erklärt werden. 4Die Vorschriften über das Verfahren bei der Mitberatung und der Mitbestimmung bleiben unberührt.

§ 34

Informationsrechte der Mitarbeitervertretung

(1) 1Die Mitarbeitervertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. 2Die 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. 3In diesem Rahmen kann die Mitarbeitervertretung insbesondere an den Beratungen von Ausschüssen und Kommissionen beteiligt werden.

(2) 1Die Dienststellenleitung hat die Mitarbeitervertretung einmal im Jahr über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf, zu unterrichten. 2In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen besteht darüber hinaus mindestens einmal im Jahr, auf ein mit Gründen versehenes Verlangen der Mitarbeitervertretung einmal im Kalendervierteljahr, eine Informationspflicht über

- a) die wirtschaftliche Lage der Dienststelle,
- b) geplante Investitionen,
- c) Rationalisierungsvorhaben,
- d) die Einschränkung oder Stilllegung von wesentlichen Teilen der Dienststelle,
- e) wesentliche Änderungen der Organisation oder des Zwecks der Dienststelle,
- f) die Übernahme der Dienststelle oder Einrichtung durch Dritte, wenn hiermit der Erwerb der Kontrolle verbunden ist,
- g) die Aufstellung und Änderung des Stellenplänenwurfs.

3Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese zu informieren.

(3) 1Der Mitarbeitervertretung sind die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. 2Bei Einstellungen werden der Mitarbeitervertretung auf Verlangen sämtliche Bewerbungen vorgelegt; Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können hierüber eine Dienstvereinbarung abschließen. 3Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, die Mitarbeitervertretung auch über

die Beschäftigung der Personen in der Dienststelle zu informieren, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Dienststelle stehen.

(4) ¹Personalakten dürfen nur nach schriftlicher Zustimmung der betroffenen Person und nur durch ein von ihr zu bestimmendes Mitglied der Mitarbeitervertretung eingesehen werden. ²Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen der Beurteilten vor der Aufnahme in die Personalakte der Mitarbeitervertretung zur Kenntnis zu bringen.

§ 35

Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

(1) ¹Die Mitarbeitervertretung hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu fördern. ²Sie 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, Dienstvereinbarungen 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 schwerbehinderter Menschen, einschließlich des Abschlusses von Inklusionsvereinbarungen nach § 166 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen in der Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten,
- e) für die Gleichstellung und die Gemeinschaft in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken,
- f) die Integration ausländischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fördern,
- g) Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern.

(4) Werden Beschwerden nach Absatz 3 Buchstabe c in einer Sitzung der Mitarbeitervertretung erörtert, hat der Beschwerdeführer oder die Beschwerdeführerin

das Recht, vor einer Entscheidung von der Mitarbeitervertretung gehört zu werden.

(5) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können bei Personalgesprächen ein Mitglied der Mitarbeitervertretung hinzuziehen.

§ 36

Dienstvereinbarungen

(1) ¹Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können Dienstvereinbarungen abschließen. ²Dienstvereinbarungen dürfen Regelungen weder erweitern, einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften, insbesondere Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission, Tarifverträgen und Entscheidungen des Schlichtungsausschusses nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz oder allgemeinverbindlichen Richtlinien der Kirche beruhen. ³Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch die in Satz 2 genannten Regelungen vereinbart worden sind oder üblicherweise vereinbart werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein, es sei denn, die Regelung nach Satz 2 lässt eine Dienstvereinbarung ausdrücklich zu.

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

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

(4) ¹Wenn in der Dienstvereinbarung Rechte für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen begründet werden, ist darin in der Regel festzulegen, inwieweit diese Rechte bei Außerkrafttreten der Dienstvereinbarung fortgelten sollen. ²Eine darüber hinausgehende Nachwirkung ist ausgeschlossen.

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

§ 36a

Einigungsstelle

(bis 31.12.2019)

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

(2) ¹Sind Einigungsstellen gebildet worden, so sind sie zuständig für Regelungsstreitigkeiten zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40. ²Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung.

(3) ¹Zum notwendigen Inhalt einer Dienstvereinbarung über die Bildung von Einigungsstellen gehören Regelungen über das Besetzungsverfahren, das Verfahren vor der Einigungsstelle und über den Umfang der Einigungs- und Regelungsbefugnis sowie deren Kosten. ²Die Dienstvereinbarung kann vorsehen, dass

in Angelegenheiten, die durch Beschluss der Einigungsstelle bereits entschieden sind, die Kirchengerichte für Mitarbeitervertretungssachen nur insoweit zur Überprüfung und Entscheidung angerufen werden dürfen, als gerügt wird, dass der Inhalt des Einigungsstellenbeschlusses mit diesem Kirchengesetz oder anderen Rechtsvorschriften und Dienstvereinbarungen rechtlich unvereinbar ist.

§ 36a Einigungsstellen

(ab 1.1.2020)

(1) ¹Auf Antrag der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung ist für die Dienststelle eine Einigungsstelle zur Beilegung von Regelungsstreitigkeiten zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40 zu bilden. ²Durch Dienstvereinbarung kann eine ständige Einigungsstelle gebildet werden. ³Besteht in der Dienststelle eine Gesamtmitarbeitervertretung, kann dieser die Zuständigkeit für die Bildung von Einigungsstellen von den Mitarbeitervertretungen übertragen werden. ⁴Für gemeinsame Mitarbeitervertretungen nach § 5 Absatz 3 bedarf die Bildung von Einigungsstellen einer Dienstvereinbarung. ⁵Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung. ⁶Die Zuständigkeit des Kirchengerichts für Rechtsstreitigkeiten nach § 60 bleibt unberührt.

(2) Nach Maßgabe des gliedkirchlichen Rechts können gemeinsame Einigungsstellen für mehrere Dienststellen gebildet werden.

(3) ¹Die Einigungsstelle besteht aus je zwei beizitzenden Mitgliedern, die von der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung bestellt werden, sowie einem oder einer Vorsitzenden, der oder die das Amt unparteiisch ausübt. ²Der oder die Vorsitzende wird gemeinsam von der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung bestellt. ³Kommt eine einvernehmliche Bestellung nicht zu Stande, entscheidet auf Antrag das Kirchengericht über die Bestellung.

(4) ¹Die Einigungsstelle wird nach Anrufung durch einen der Beteiligten unverzüglich tätig. ²Sie entscheidet durch Spruch nach nicht öffentlicher, mündlicher Verhandlung mit Stimmenmehrheit. ³Bei der Beschlussfassung hat sich der oder die Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zu Stande, nimmt der oder die Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil. ⁴Bei der Beschlussfassung hat die Einigungsstelle die Belange der Dienststelle und ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Rahmen billigen Ermessens angemessen zu berücksichtigen. ⁵Die Überschreitung der Grenzen billigen Ermessens kann innerhalb einer Frist von einem Monat von der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung vor dem Kirchengericht geltend gemacht werden.

(5) ¹Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland regelt die Entschädigungen für die Mitglieder von Ei-

nigungsstellen durch Rechtsverordnung. ²Den Gliedkirchen bleibt eine anderweitige Regelung unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten vorbehalten.

(6) Die Gliedkirchen können in ihren Anwendungsbestimmungen ergänzende Regelungen treffen.

§ 37 Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung

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

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

§ 38 Mitbestimmung

(1) ¹Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist oder die Einigungsstelle gemäß § 36a entschieden hat. ²Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist. ³Abweichend von Satz 2 ist ein Arbeitsvertrag wirksam; die Mitarbeitervertretung kann jedoch verlangen, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin so lange nicht beschäftigt wird, bis eine Einigung zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung erzielt ist oder die fehlende Einigung kirchengerichtlich ersetzt wurde.

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

(3) ¹Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen schriftlich die Zustimmung verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. ²Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen bis auf drei Arbeitstage abkürzen. ³Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. ⁴Die Dienststellenleitung kann im Einzelfall die Frist auf Antrag der Mitarbeitervertretung verlängern. ⁵Die Mitarbeitervertretung hat eine Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen. ⁶Im Fall der Erörterung gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nicht innerhalb von zwei Wochen nach dem Abschluss der Erörterung schriftlich verweigert. ⁷Die Erörterung ist abgeschlossen, wenn dies durch die Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung schriftlich mitgeteilt wird.

(4) ¹Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zu Stande, kann die Dienststellenleitung in-

nerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengengericht anrufen. ²Die Anrufung des Kirchengengerichts ist für Regelungsstreitigkeiten bei Angelegenheiten nach § 40 ausgeschlossen, wenn eine Einigungsstelle gemäß § 36a besteht. ³In diesen Fällen entscheidet die Einigungsstelle auf Antrag eines der Beteiligten. ⁴In Regelungsstreitigkeiten nach § 36a Absatz 1 können Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach festgestellter Nichteinigung die Einigungsstelle anrufen.

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

§ 39

Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

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

§ 40

Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

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

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

§ 41

Eingeschränkte Mitbestimmung

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

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

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

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

§ 42

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

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

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

§ 43

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

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

- a) Einstellung,
- b) (aufgehoben)

§ 44

Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten

1 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. 2 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 Fachhoch-

schulen. ³Die Gliedkirchen können Näheres bestimmen.

§ 45 Mitberatung

(1) ¹In den Fällen der Mitberatung ist der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig vor der Durchführung bekannt zu geben und auf Verlangen mit ihr zu erörtern. ²Die Mitarbeitervertretung kann die Erörterung nur innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der beabsichtigten Maßnahme verlangen. ³In den Fällen des § 46 Buchstabe b kann die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen. ⁴Äußert 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. ⁵Die Fristen beginnen mit Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. ⁶Im Einzelfall können die Fristen auf Antrag der Mitarbeitervertretung von der Dienststellenleitung verlängert werden. ⁷Im Falle einer Nichteinigung hat die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung die Erörterung für beendet zu erklären. ⁸Die Dienststellenleitung hat eine abweichende Entscheidung gegenüber der Mitarbeitervertretung schriftlich zu begründen.

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

§ 46 Fälle der Mitberatung

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht:

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

§ 47

Initiativrecht der Mitarbeitervertretung

(1) ¹Die Mitarbeitervertretung kann der Dienststellenleitung in den Fällen der §§ 39, 40, 42, 43 und 46 Maßnahmen schriftlich vorschlagen. ²Die Dienststellenleitung hat innerhalb eines Monats Stellung zu nehmen. ³Eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen.

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

(3) ¹Die Anrufung des Kirchengerichts ist für Regelungsstreitigkeiten in Angelegenheiten nach § 40 ausgeschlossen, wenn eine Einigungsstelle nach § 36a besteht. ²In diesen Fällen unterbreitet die Einigungsstelle den Beteiligten einen Vermittlungsvorschlag.

§ 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) ¹Die 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. ²Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach Satz 1, die am Wahltag

- a) das 16. Lebensjahr vollendet haben und,
- b) der Dienststelle seit mindestens drei Monaten angehören.

³Die Gliedkirchen können bestimmen, dass nur Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist, wählbar sind.

4Gewählt werden

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

drei Personen bei Dienststellen mit in der Regel 16 – 50 Wahlberechtigten;

fünf Personen bei Dienststellen mit in der Regel mehr als insgesamt 50 Wahlberechtigten.

(2) Die Amtszeit beträgt zwei Jahre.

(3) 1Beantragt ein Mitglied der Vertretung spätestens einen Monat vor Beendigung seines Ausbildungsverhältnisses für den Fall des erfolgreichen Abschlusses seiner Ausbildung schriftlich die Weiterbeschäftigung, so bedarf die Ablehnung des Antrages durch die Dienststellenleitung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, wenn die Dienststelle gleichzeitig weitere Auszubildende weiterbeschäftigt. 2Die Zustimmung kann nur verweigert werden, wenn der durch Tatsachen begründete Verdacht besteht, dass die Ablehnung der Weiterbeschäftigung wegen der Tätigkeit als Mitglied der Vertretung erfolgt. 3Verweigert die Mitarbeitervertretung die Zustimmung, so kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen das Kirchengericht anrufen.

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

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

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

(6) 1Dienststellenleitung und Jugend- und Auszubildendenvertretung sollen mindestens einmal im Halbjahr zu gemeinsamen Besprechungen zusammentreten. 2Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung mit einem Mitglied mit beratender Stimme teilzunehmen. 3Sie hat Stimmrecht bei Beschlüssen, die überwiegend die Belange Jugendlicher und Auszubildender betreffen.

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

§ 50

Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) 1In Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und mindestens ein Stellvertreter oder mindestens eine Stellvertreterin gewählt. 2Für das Wahlverfahren finden die §§ 11, 13 und 14 entsprechende Anwendung.

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

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

(4) Für die Wählbarkeit gilt § 10 entsprechend.

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

§ 51

Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) Aufgaben und Befugnisse der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestimmen sich nach den §§ 177 bis 179 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.

(2) In Dienststellen mit in der Regel mindestens 100 schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Vertrauensperson nach Unterrichtung der Dienststellenleitung die mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Person zu bestimmten Aufgaben heranziehen.

(3) 1Die Vertrauensperson ist von der Dienststellenleitung in allen Angelegenheiten, die einzelne Schwerbehinderte oder die Schwerbehinderten als Gruppe betreffen, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist der Vertrauensperson unverzüglich mitzuteilen. 2Die Kündigung schwerbehinderter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die der Dienstgeber ohne eine Beteiligung der Vertrauensperson ausspricht, ist unwirksam.

(4) 1Schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführte Personalakte die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hinzuzuziehen. 2Die Vertrauensperson bewahrt über den Inhalt der Daten Stillschweigen, soweit sie der schwerbehinderte Mensch nicht von dieser Verpflichtung entbunden hat.

(5) 1Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. 2Erachtet sie einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Mitarbeiter und

Mitarbeiterinnen, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. ³Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge. ⁴Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. ⁵Wird der erste Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.

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

§ 52

Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) ¹Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten die §§ 19 bis 22, 28 und 30 entsprechend. ²Ergänzend gilt § 179 Absatz 6 bis 9 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.

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

§ 52a

Gesamtschwerbehindertenvertretung

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

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

(3) ¹Die Gesamtschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten in Angelegenheiten, die Schwerbehinderte aus mehr als einer Dienststelle betreffen. ²Sie vertritt auch die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten, die in einer Dienststelle tätig sind, für die eine Vertrauensperson entweder nicht gewählt werden kann oder nicht gewählt worden ist.

§ 53

Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen

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

X. Abschnitt Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen

§ 54

Bildung von Gesamtausschüssen

(1) ¹Im Bereich der Gliedkirchen, des jeweiligen Diakonischen Werks oder für beide Bereiche gemeinsam ist ein Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretung im kirchlichen und diakonischen Bereich zu bilden. ²Einzelheiten über Aufgaben, Bildung und Zusammensetzung des Gesamtausschusses regeln die Gliedkirchen.

(2) ¹Für die Gesamtausschüsse gelten im Übrigen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes mit Ausnahme des § 20 sinngemäß. ²Die Gliedkirchen können nähere Bestimmungen über die Freistellung der Mitglieder des Gesamtausschusses treffen.

§ 55

Aufgaben des Gesamtausschusses

Dem Gesamtausschuss sollen insbesondere folgende Aufgaben zugewiesen werden:

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

§ 55a

Ständige Konferenz, Bundeskonferenz, Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland

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

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

(3) ¹Zusammen bilden die Vorstände der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz der Diakonie den Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland. ²Dieser tritt in der Regel einmal im Jahr zu einer Sitzung zusammen.

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

§ 55b**Aufgaben der Ständigen Konferenz
und der Bundeskonferenz**

Die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz haben insbesondere folgende Aufgaben:

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

§ 55c**Geschäftsführung**

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

(2) 1Der Vorstand führt die laufenden Geschäfte. 2Die Amtszeit beträgt vier Jahre.

(3) 1Für die dem Vorstand übertragenen Aufgaben werden ein Mitglied zu 100 vom Hundert oder zwei Mitglieder zu jeweils 50 vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit Vollbeschäftigter unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt. 2Durch Vereinbarung kann eine abweichende Regelung über die Verteilung der Freistellung vereinbart werden.

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

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

§ 55d**Weitere Regelungen**

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

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

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

XI. Abschnitt**Kirchengerichtlicher Rechtsschutz****§ 56****Kirchengerichtlicher Rechtsschutz**

1Zu kirchengerichtlichen Entscheidungen sind die Kirchengerichte in erster Instanz und in zweiter Instanz der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland berufen. 2Die Bezeichnung der Kirchen-

gerichte erster Instanz können die Gliedkirchen abweichend regeln.

§ 57**Bildung von Kirchengerichten**

(1) 1Die Gliedkirchen und die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse errichten Kirchengerichte für den Bereich des gliedkirchlichen Zusammenschlusses, der Gliedkirche und ihres Diakonischen Werkes oder für mehrere Gliedkirchen und Diakonischen Werke gemeinsam. 2Die Kirchengerichte bestehen aus einer oder mehreren Kammern. 3Das Recht der Gliedkirchen und der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse kann abweichend von Satz 1 die Zuständigkeit des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland begründen.

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

§ 57a**Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der
Evangelischen Kirche in Deutschland**

Das Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland ist zuständig

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

§ 58**Bildung und Zusammensetzung der Kammern**

(1) 1Eine Kammer besteht aus drei Mitgliedern. 2Die Gliedkirchen können andere Besetzungen vorsehen. 3Vorsitzende und beisitzende Mitglieder müssen zu kirchlichen Ämtern in einer Gliedkirche der Evange-

lischen Kirche in Deutschland wählbar sein. ⁴Sofern das Kirchengeschicht auch für Freikirchen zuständig ist, können auch deren Mitglieder berufen werden. ⁵Für jedes Mitglied wird mindestens ein stellvertretendes Mitglied berufen.

(2) ¹Vorsitzende sowie deren Stellvertreter und Stellvertreterinnen müssen die Befähigung zum Richteramt haben. ²Sie dürfen nicht in öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen zu einer kirchlichen Körperschaft oder einer Einrichtung der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland stehen.

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

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

(5) Das Nähere regeln

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

§ 59

Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengeschichts

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

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

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

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

§ 59a

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

(1) ¹Für die Berufung der Vorsitzenden Richter und Vorsitzenden Richterinnen soll ein einvernehmlicher Vorschlag der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite vorgelegt werden. ²Kommt ein einvernehmlicher Vorschlag nicht spätestens binnen einer Frist von sechs Monaten nach dem Ablauf der regelmäßigen Amtszeit

zu Stande, kann eine Berufung auch ohne Vorliegen eines solchen Vorschlags erfolgen.

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

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

§ 60

Zuständigkeit der Kirchengeschichte

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

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

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

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

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

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

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

(8) ¹Der kirchengeschichtliche Beschluss ist verbindlich. ²Die Gliedkirchen können bestimmen, dass ein Aufsichtsorgan einen rechtskräftigen Beschluss auch

durch Ersatzvornahme durchsetzen kann, sofern die Dienststellenleitung die Umsetzung verweigert.

§ 61 Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz

(1) Sofern keine besondere Frist für die Anrufung der Kirchengerichte festgelegt ist, beträgt die Frist zwei Monate nach Abschluss der Erörterung.

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

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

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

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

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

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

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

(9) 1Für das Verfahren werden Gerichtskosten nicht erhoben. 2Für die Übernahme der außergerichtlichen

Kosten, die zur Rechtsverfolgung und Rechtsverteidigung notwendig waren, findet § 30 Anwendung.

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

§ 62 Verfahrensordnung

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

§ 63 Rechtsmittel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 63a**Einhaltung auferlegter Verpflichtungen,
Ordnungsgeld**

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

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

**XII. Abschnitt
Schlussbestimmungen****§ 64****Übernahmebestimmungen**

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

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

(Inkrafttreten)

- hier nicht abgedruckt -

Verwaltungsvorschriften**Verwaltungsvorschriften
über die Anschaffung und
Benutzung von Kraftfahrzeugen
im kirchlichen Dienst
(Kraftfahrzeugbestimmungen - KfzB)
(RS 945)**

In der Neufassung vom 24. Oktober 2019

Gemäß Artikel 76 Buchstabe g) der Verfassung der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig werden folgende Verwaltungsvorschriften erlassen:

§ 1**Allgemeines**

(1) Diese Verwaltungsvorschriften gelten für alle Personen, die in einem öffentlich-rechtlichen oder in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zur Landes-

kirche Braunschweig oder ihrer Körperschaften stehen.

(2) Dienstfahrten sind Dienstreisen im Sinne des Bundesreisekostengesetzes.

(3) Dienstfahrten sollen mit regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln durchgeführt werden.

(4) Kraftfahrzeuge sollen für Dienstfahrten nur benutzt werden, wenn dadurch eine erhebliche Zeiterparnis erzielt wird oder die Benutzung aus besonderen Gründen (z. B. wegen körperlicher Behinderung) im dienstlichen Interesse notwendig ist.

§ 2**Kraftfahrzeugarten**

(1) Es werden folgende Kraftfahrzeugarten unterschieden:

1. Dienstkraftfahrzeuge sind Kraftfahrzeuge, die im Eigentum einer kirchlichen Körperschaft oder Einrichtung stehen oder deren Halterin eine kirchliche Körperschaft oder Einrichtung ist.
2. Dienstkraftfahrzeuge sind auch Kraftfahrzeuge, die von einer kirchlichen Körperschaft oder Einrichtung für Dienstfahrten angemietet oder geleast werden (Mietkraftfahrzeuge bzw. Leasingkraftfahrzeuge).
3. Privateigene Kraftfahrzeuge sind Kraftfahrzeuge, die auf den Namen des oder der Dienstreisenden zugelassen sind. Dem eigenen Kraftfahrzeug des oder der Dienstreisenden steht das ihm oder ihr unentgeltlich zur Verfügung stehende Fahrzeug oder von ihm oder ihr entgeltlich gemietete Fahrzeug gleich.

(2) Kraftfahrzeuge im Sinne dieser Bestimmungen sind Personen- und Kombinationskraftwagen (auch Kleinbusse mit mehr als 5, jedoch nicht mehr als 9 Sitzplätzen einschl. Fahrerplatz), Krafträder (ggf. mit Beiwagen) sowie Motorroller und Motorfahrräder (auch wenn diese ein Versicherungskennzeichen führen) und Wohnmobile.

§ 3**Dienstkraftfahrzeuge**

(1) ¹Die Dienstkraftfahrzeuge sollen nur beschafft und in Betrieb genommen werden, wenn die Haltung eines Dienstkraftfahrzeuges notwendig ist. ²Dabei sind das Gebot der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit sowie die Ziele des Klimaschutzes zu beachten. ³Hierzu gehört auch die Prüfung verschiedener Beschaffungsformen (Kauf, Leasing, Miete), insbesondere der von einigen Automobilherstellern angebotenen Langzeitmiete (Behördenleasing). ⁴Ebenso sind Rabatte, Sonder- und Vorzugspreise in Anspruch zu nehmen. ⁵Des Weiteren ist zu überprüfen, welche Antriebsenergie des Fahrzeuges diejenige ist, die unter Berücksichtigung der gegebenen Möglichkeiten des Einsatzes, die geringsten Treibhausgasemissionen erzeugt.

(2) ¹Die Haltung eines Dienstkraftfahrzeuges ist auf Wirtschaftlichkeit zu prüfen. ²Die Kosten der Haltung

des Dienstkraftfahrzeuges sind aus Verbrauchskosten, Unterhaltskosten, Absetzung für Abnutzung bzw. ³Miet- oder Leasingraten und kalkulatorische Zinsen auf das eingesetzte Kapital zu ermitteln. ⁴Für die Ermittlung der Absetzung für Abnutzung ist eine Nutzungsdauer von fünf Jahren zu Grunde zu legen. ⁵Die Berechnung ist aktenkundig zu machen. ⁶Dienstkraftfahrzeuge sind grundsätzlich erst auszusetzen und durch neue Fahrzeuge zu ersetzen, wenn ihre weitere Verwendung oder Instandhaltung unwirtschaftlich oder infolge Totalschadens unmöglich ist. ⁷Eine Unwirtschaftlichkeit ist spätestens dann gegeben, wenn die Kosten für anstehende Reparaturen den Zeitwert des Dienstkraftfahrzeuges übersteigen. ⁸Abweichend davon dürfen Dienstkraftfahrzeuge schon dann durch neue Fahrzeuge ersetzt werden, wenn in Höhe der jeweils zu erwartenden Verwertungserlöse mindestens gleichwertige Ersatzbeschaffungen vorgenommen werden können oder dies aus anderen Gründen wirtschaftlicher ist (z. B. bei Umstellung auf Leasing oder Langzeitmiete).

§ 4

Beschaffung von Dienstkraftfahrzeugen

(1) ¹Als Dienstkraftfahrzeuge sollen grundsätzlich fabrikneue Kraftfahrzeuge in der wirtschaftlich serienmäßig lieferbaren Grundausstattung beschafft werden. ²Sonderausstattungen sind zulässig, wenn sie durch die konkrete Einsatzart des Fahrzeuges unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit angemessen sind.

(2) ¹Für jedes Dienstfahrzeug ist eine Haftpflichtversicherung mit einer Deckungssumme von 50.000.000 € pauschal für Personen-, Sach- und Vermögensschäden abzuschließen. ²Die Haftpflichtversicherung kann eine Begrenzung der Höchstentschädigung auf 8.000.000 € je geschädigter Person enthalten. ³Zusätzlich ist eine Vollkaskoversicherung mit einer Selbstbeteiligung von höchstens 500 € abzuschließen. ⁴Anstelle einer Vollkaskoversicherung kann eine Teilkaskoversicherung abgeschlossen werden, wenn der Wert des Dienstfahrzeuges den Abschluss einer Vollkaskoversicherung wirtschaftlich nicht rechtfertigt.

§ 5

Betrieb von Dienstkraftfahrzeugen

(1) ¹Die Verwaltung eines Dienstkraftfahrzeuges obliegt der Dienststelle, der das Fahrzeug zur dauernden Benutzung zugewiesen ist. ²Die oder der von ihr beauftragte Bedienstete trägt die Verantwortung für den wirtschaftlichen und zweckmäßigen Einsatz des Fahrzeuges sowie für seine sachgemäße Unterbringung und Wartung. ³Sie oder er hat ferner die Eintragungen im Fahrtenbuch monatlich nachzuprüfen.

(2) ¹Dienstkraftfahrzeuge dürfen für Dienstfahrten nur benutzt werden, wenn

1. die Dienstfahrt mit regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln nicht oder nur unter unverhältnismäßigem Zeitaufwand durchgeführt werden kann oder

2. die gesamten Kosten der Dienstfahrt nicht höher sind als bei Inanspruchnahme regelmäßig verkehrender Beförderungsmittel.

²Ausnahmen sind zulässig, wenn Zweck und Umstände der Dienstfahrt oder die Art der Amtshandlung oder des Dienstgeschäftes die Benutzung eines Dienstkraftfahrzeuges erforderlich machen.

(3) ¹Dienstkraftfahrzeuge dürfen nur von den in § 1 Abs. 1 genannten Personen geführt werden, die bei der Körperschaft angestellt sind, die Halterin des Dienstkraftfahrzeuges ist. ²Sie kann in besonders begründeten Fällen Ausnahmen zulassen. ³Sie hat sich in jedem Falle vor Antritt der Fahrt davon zu überzeugen, dass der Kraftfahrzeugführer oder die Kraftfahrzeugführerin die erforderliche Fahrerlaubnis hat und über ausreichende Fahrpraxis verfügt.

(4) In Dienstkraftfahrzeugen sollen nur Personen befördert werden, die sich auf einer Dienstfahrt befinden oder deren Beförderung aus anderen mit dem Dienst im Zusammenhang stehenden Gründen zweckmäßig ist.

(5) ¹Privatfahrten mit Dienstkraftfahrzeugen sind nur in Ausnahmefällen und nur mit vorheriger Zustimmung der für den Einsatz des Dienstkraftfahrzeuges zuständigen Stelle zulässig. ²Die Privatfahrten sind im Fahrtenbuch zu vermerken.

(6) Im Falle einer privaten Nutzung eines Dienstkraftfahrzeuges hat der Benutzer oder die Benutzerin an den Fahrzeughalter oder an die Fahrzeughalterin eine Vergütung je Fahrkilometer zu zahlen, die mindestens der Wegstreckenentschädigung entspricht, die nach dem in der Landeskirche geltenden Recht für private Kraftfahrzeuge zu gewähren ist, bei Inanspruchnahme eines Kraftfahrzeugführers oder einer Kraftfahrzeugführerin auch dessen oder deren Reisekosten einschließlich etwaiger Übernachtungskosten.

(7) ¹Die Benutzung von Dienstkraftfahrzeugen für Privatfahrten einschließlich der Fahrten zwischen Wohnung und Dienststelle ist als geldwerter Vorteil zu versteuern. ²Die zu zahlende Entschädigung ist nach steuerrechtlichen Vorschriften auf die Höhe des geldwerten Vorteils anzurechnen. ³Bei der Überlassung von Dienstfahrzeugen für Privatfahrten sind ebenfalls die Gebote der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit sowie die Ziele des Klimaschutzkonzeptes der Landeskirche zu beachten (§ 3 Abs. 1).

(8) ¹Der Führer oder die Führerin eines Dienstkraftfahrzeuges haftet nach dem in der Landeskirche geltenden Recht dem Eigentümer oder der Eigentümerin oder dem Halter oder der Halterin des Dienstkraftfahrzeuges bei Dienstfahrten für jeden vorsätzlich oder grob fahrlässig verursachten Schaden, der am Fahrzeug oder in sonstiger Weise entsteht, soweit der Schaden nicht durch eine Versicherung gedeckt oder von Dritten ersetzt wird. ²Bei Fahrten, die keine Dienstfahrten sind, haftet er oder sie für jeden schuldhaft verursachten Schaden. ³Ein etwaiger Rückgriffsanspruch des Versicherers bleibt unberührt.

§ 6

Mitteilungs- und Aufzeichnungspflichten

(1) ¹Für jedes Dienstkraftfahrzeug ist ein Fahrtenbuch in einer gebunden oder geschlossenen Form zu führen. ²Sofern die Abrechnungsstelle dafür den Bedarf feststellt, können zwei Ausfertigungen des Fahrtenbuches erstellt werden, wovon die eine für die ungeraden Monate (Januar, März, Mai usw.) des Jahres, die andere für die geraden Monate (Februar, April, Juni usw.) bestimmt ist. ³Das Fahrtenbuch ist der vom Eigentümer oder von der Eigentümerin oder vom Halter oder der Halterin des Fahrzeuges zu bestimmenden Person oder Stelle zur Prüfung und Abrechnung vorzulegen. ⁴Die für die Anordnung oder Genehmigung von Dienstreisen zuständigen Personen oder Organe oder die zuständigen Aufsichtsbehörden sind berechtigt, sich die Fahrtenbücher jederzeit zur Überprüfung (auch hinsichtlich der Notwendigkeit der Dienstfahrten) vorlegen zu lassen. ⁵Die Fahrtenbücher sind zehn Jahre aufzubewahren. ⁶Die Aufbewahrungsfrist richtet sich nach der Kassationsordnung in der jeweils gültigen Fassung.

(2) ¹Mit Zustimmung der Abrechnungsstelle können die Daten des Fahrtenbuches für Abrechnungszwecke auch in ungebundener Form (z. B. durch ein EDV-gestütztes Verfahren) dort eingereicht werden. ²Dies schließt die Führung des Fahrtenbuches nach Absatz 1 nicht aus. ³Auf jedem Einzelblatt ist die Richtigkeit der Angaben durch Unterschrift zu bestätigen. ⁴Die sonstigen Bestimmungen über die Führung eines Fahrtenbuches bleiben unberührt.

(3) Bei Unfällen mit Dienstkraftfahrzeugen hat der Fahrzeugführer oder die Fahrzeugführerin nach dem Merkblatt in Anlage 1 zu verfahren und dem Eigentümer oder der Eigentümerin oder dem Halter oder der Halterin des Dienstkraftfahrzeuges unverzüglich eine schriftliche Unfallmeldung nach dem Muster der Anlage 2 vorzulegen.

(4) Neben dem Fahrtenbuch sind das Merkblatt über das Verhalten bei Unfällen und das Muster für Unfallmeldungen (vgl. Anlagen 1 bis 2) in jedem Dienstkraftfahrzeug mitzuführen.

§ 7

Anerkannte privateigene Kraftfahrzeuge

(1) ¹Anerkannte privateigene Kraftfahrzeuge sind Kraftfahrzeuge, im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 3 und für die auf Antrag das Leitungsorgan seiner Anstellungskörperschaft anerkannt hat, dass das Kraftfahrzeug überwiegend für den dienstlichen Gebrauch benutzt wird. ²Die Anerkennung bedarf der kirchenaufsichtlichen Genehmigung durch das Landeskirchenamt, soweit dies nicht selbst Anstellungsträger ist. ³Bei der Anerkennung ist auf die Verpflichtung zur dienstlichen Benutzung des privateigenen Kraftfahrzeugs hinzuweisen. ⁴§ 1 bleibt unberührt.

(2) ¹Überwiegend dienstlicher Gebrauch eines privateigenen Kraftfahrzeuges ist – abgesehen von Ausnahmen, für die ein dringendes dienstliches Interesse besteht – anzunehmen, wenn die Mitarbeiterin bzw. der

Mitarbeiter für dienstliche Fahrten eine Jahreswegstrecke von mindestens 5.000 km zurücklegt. ²Zur Jahreswegstrecke rechnen die regelmäßigen Fahrten zu Gottesdiensten, kirchlichem Unterricht, Amtshandlungen und zu den regelmäßig wiederkehrenden wöchentlichen Veranstaltungen; ferner gehören hierzu die für Besuche von Gemeindegliedern (auch in Krankenhäusern, Altersheimen usw.) durchschnittlich zurückzulegenden Wegstrecken.

(3) Der Antrag einer kirchlichen Mitarbeiterin bzw. eines kirchlichen Mitarbeiters auf Anerkennung eines privateigenen Kraftfahrzeuges erfolgt unter Verwendung des Musters der Anlage 3.

(4) ¹Die Anerkennung ist widerruflich, sie kann zeitlich begrenzt werden. ²Die Anerkennung erlischt, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Kraftfahrzeug veräußert oder nicht mehr dienstlich nutzt, wenn der Aufgabenbereich sich wesentlich ändert oder wenn sie oder er aus dem Dienst einer Anstellungskörperschaft ausscheidet. ³Das Erlöschen ist der genehmigenden Stelle anzuzeigen.

(5) Privateigene Kraftfahrzeuge der Pfarrerinnen und Pfarrer im Gemeindedienst gelten für die Dauer dieser Tätigkeit auch ohne förmliche Anerkennung nach Abs. 1 bis 3 als im dienstlichen Interesse beschafft.

(6) Für den Erwerb eines anerkannten privateigenen Kraftfahrzeuges zum überwiegend dienstlichen Gebrauch kann der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter nach Maßgabe der zur Verfügung gestellten Haushaltsmittel von ihrer oder seiner Anstellungskörperschaft ein zinsfreies Darlehen nach den Richtlinien über die Vergabe von Darlehen an kirchliche Mitarbeiter zur Anschaffung von Kraftfahrzeugen vom 21. März 1979 (ABl. 1979 S. 80) in der jeweils geltenden Fassung gewährt werden.

§ 8

Nicht anerkannte Kraftfahrzeuge

(1) ¹In Einzelfällen können kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für dienstliche Fahrten nicht anerkannte privateigene Kraftfahrzeuge benutzen, wenn zuvor das Leitungsorgan der Anstellungskörperschaft oder sein Beauftragter schriftlich zugestimmt hat. ²Die Zustimmung kann regelmäßig wiederkehrende Dienstfahrten umfassen. ³Eine Haftpflichtversicherung muss abgeschlossen sein.

(2) Für Fahrten mit einem privateigenen Kraftfahrzeug erhält die oder der Dienstreisende eine Entschädigung nach dem Recht der Landeskirche.

§ 9

Privateigene Kraftfahrzeuge

(1) ¹Privateigene Kraftfahrzeuge, anerkannte und nichtanerkannte dürfen nur mit Zustimmung der für die Anordnung und Genehmigung von Dienstreisen zuständigen Stelle für Dienstfahrten benutzt werden. ²Die Zustimmung soll nur erteilt werden, wenn das Kraftfahrzeug gegen Haftpflichtansprüche mit einer Deckungssumme von 50.000.000 € pauschal für Per-

sonen-, Sach- und Vermögensschäden versichert ist.
3Die Haftpflichtversicherung kann eine Begrenzung der Höchstentschädigung auf 8.000.000 € je geschädigter Person enthalten. 4Absatz 3 bleibt unberührt.

(2) 1Für Fahrten mit einem privateigenen Kraftfahrzeug erhalten Dienstreisende Wegstreckenentschädigung nach dem in der Landeskirche geltenden Recht. 2Mit dieser Entschädigung sind alle dem Fahrzeughalter oder der Fahrzeughalterin durch den dienstlichen Gebrauch des Kraftfahrzeuges entstehenden Kosten abgegolten. 3Absatz 3 bleibt unberührt.

(3) 1Sachschäden, die an einem privateigenen Kraftfahrzeug während einer Dienstreise entstehen, werden im Rahmen einer von der Landeskirche abgeschlossenen Dienstreise-Kasko-Sammelversicherung unter Berücksichtigung dort genannter Höchstgrenzen ersetzt, sofern der oder die Dienstreisende den Schaden nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig verursacht hat. 2Eine Ersatzleistung wird nicht gewährt, wenn für die Dienstreise oder den Dienstgang keine Wegstreckenentschädigung oder nur eine bis zur Höhe der Kosten eines regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels gekürzte Wegstreckenentschädigung zu zahlen ist.

(4) 1Eine Entschädigung für die Benutzung eines privateigenen Kraftfahrzeuges darf nur gezahlt werden, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung nach dem in der Landeskirche geltenden Recht vorliegen. 2Für die Abrechnung ist das verbindlich vorgesehene Formular zu verwenden.

(5) 1Bei Unfällen auf Dienstfahrten ist nach dem Merkblatt in Anlage 2 zu verfahren. 2Ist bei dem Unfall ein Körperschaden (bei dem oder bei der Dienstreisenden oder einer anderen Person) entstanden, so ist der zuständigen kirchlichen Körperschaft unverzüglich eine schriftliche Unfallmeldung nach dem Muster der Anlage 3 vorzulegen.

(6) Das Merkblatt über das Verhalten bei Unfällen und das Muster für Unfallmeldungen (vgl. Anlagen 2 und 3) sind mitzuführen.

§ 10 Schlussbestimmungen

Diese Verwaltungsvorschriften treten mit Wirkung vom 1. Januar 2020 in Kraft. Gleichzeitig treten die Verwaltungsvorschriften für die Anschaffung und Benutzung von Kraftfahrzeugen im kirchlichen Dienst (Kraftfahrzeugbestimmungen – KfzB-) in der Neufassung vom 24. September 1992 (ABl. 1993 S. 31), zuletzt geändert am 12. Juni 2001 (ABl. 2001 S. 102) außer Kraft.

Wolfenbüttel, den 24. Oktober 2019

**Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig
Kirchenregierung**

Dr. Meyns
Landesbischof

Anlagen 1 bis 3

Merkblatt über Verhalten bei Unfällen

1. Sicherung der Unfallstelle (Warnsignale, Absperrungen usw.).
2. Sofortige Sorge für Verletzte, Verletzte nach Möglichkeit anderen Personen übergeben zur Überführung zu einem Arzt oder in ein Krankenhaus.
3. Art der Verletzung und Personalien der Verletzten feststellen oder feststellen lassen.
4. Benachrichtigung der Polizei (bei geringfügigen Sachschäden nicht erforderlich).
5. Feststellung der etwa beteiligten Fahrzeuge, seiner Eigentümer oder Eigentümerinnen und Fahrer oder Fahrerinnen.
6. Bei Beteiligung ausländischer Kraftfahrzeuge: Feststellung der Nummer der „grünen Karte“ oder des „Grenzversicherungsscheines“ und der ausstellenden Gesellschaft.
7. Feststellung der Anschriften von Zeuginnen und Zeugen.
8. Anfertigung einer Skizze der Unfallstelle unter Angabe der Maße, der Brems-, Schleuder- und Fahrspuren sowie der Lage der Fahrzeuge nach dem Unfall.
9. Feststellung des genauen Zeitpunktes des Unfalles, der Witterung (Regen, Nebel, Schnee usw.), der Straßenbeschaffenheit und der Fahrgeschwindigkeit.
10. Feststellung über Umfang der Beschädigung von Fahrzeugen.
11. Keine Erklärung zur Schuldfrage abgeben.
12. Der Kraftfahrzeugführer oder die Kraftfahrzeugführerin hat seiner oder ihrer Körperschaft, Einrichtung oder Dienststelle und dem Landeskirchenamt sofort nach Rückkehr eine schriftliche Unfallmeldung nach dem Muster der Anlage 3 und die entsprechenden Vordrucke für die Schadensanzeige anzufordern.
13. Meldungen an Kraftfahrhaftpflichtversicherung und Vollkaskoversicherung veranlassen.

Anlage 2

Unfallmeldung

_____, den _____

Halter oder Halterin des Kraftfahrzeuges: _____

Fabrikat und Art des Kraftfahrzeuges: _____

Polizeiliches Kennzeichen: _____

Baujahr: _____ km-Stand: _____

Führer oder Führerin des Kraftfahrzeuges zum Zeitpunkt des Unfalles:

1. Zeichnung (auf der Rückseite der Unfallmeldung fertigen unter Angabe der Maße, der Brems-, Schleuder- und Fahrspuren sowie der Lage der Fahrzeuge nach dem Unfall)
2. Zeitpunkt (Tag und Stunde): _____
3. Unfallstelle: _____
4. Genauer Hergang des Unfalles: _____
5. Witterung zum Zeitpunkt des Unfalles (Regen, Nebel, Schnee usw.): _____
6. Straßenbeschaffenheit: _____
7. Fahrgeschwindigkeit: _____
8. Angaben über etwa beteiligte Fahrzeuge, deren Eigentümer oder Eigentümerinnen und Führer oder Führerinnen: _____
9. Zeugen: _____
10. Personen- und Sachschaden: _____
 - a) beim eigenen Fahrzeug: _____
 - b) sonst: _____
11. Besteht Vollkaskoversicherung? Mit welcher Selbstbeteiligung?
12. Handelte es sich um eine Dienstfahrt? _____
13. Ziel und Zweck der Dienstfahrt? _____

(Unterschrift)

Absender: _____

_____, den _____ 20_____

Antrag

betr.: Anerkennung eines privateigenen Kraftfahrzeuges als anerkanntes
privateigenes Kraftfahrzeug

Hiermit beantrage ich die Anerkennung des folgenden Kraftfahrzeuges:

1. Eigentümer (Kraftfahrzeughalter): _____
Ich versichere, dass das Kraftfahrzeug in meinem Eigentum steht.
2. Fabrikat und Typ des Kraftfahrzeuges: _____
3. Polizeiliches Kennzeichen: _____
4. Versichert bei: _____
Haftpflichtversicherung mit einer unbegrenzten Deckungssumme.
5. Bemerkungen:

Das Vorliegen der Voraussetzungen des § 7 Abs. 2 der Kraftfahrzeugbestimmungen wird hiermit bestätigt.

Datum, Unterschrift

Beschlüsse

Beschluss der Kirchenregierung zur Wahlordnung - MVG (RS 434)

Vom 12. Dezember 2019

Die Wahlordnung zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (WahlO-MVG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. Januar 2011 (ABl. EKD S. 2, 33, 304), zuletzt geändert am 8. Dezember 2017 (ABl. EKD S. 381), wird in der jeweils geltenden Fassung mit Wirkung vom 1. Januar 2020 in Kraft gesetzt.

Wolfenbüttel, den 12. Dezember 2019

**Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig
Kirchenregierung**

Dr. Meyns
Landesbischof

Kirchensiegel

Ingebrauchnahme

Gemäß § 26 der Siegelordnung vom 3. Juli 1984 (ABl. 1984 S. 73 ff.) wird bekannt gemacht:

Nachstehend abgebildete Kirchensiegel sind in Gebrauch genommen worden:

1. Ev.-luth. Kirchengemeindeverband Goslar
(Propstei Goslar)
Siegelausführung:
- 1 Normalsiegel in Gummi mit Beizeichen „+“



2. Ev.-luth. Kirchengemeinde
St. Maria Lochtum in Vienenburg
(Propstei Bad Harzburg)
Siegelausführung:
- 1 Normalsiegel in Gummi mit Beizeichen „++“



3. Ev.-luth. Kirchengemeinde
Duttenstedt-Essinghausen-Meerdorf in Wendeburg
(Propstei Vechede)
Siegelausführung:
- 1 Normalsiegel in Gummi sowie
- 1 Normalsiegel in Gummi mit Beizeichen „+“



4. Ev.-luth. Kirchengemeindeverband im Innerstetal
(Propstei Goslar)
Siegelausführung:
- 1 Normalsiegel in Gummi



5. Ev.-luth. Kirchengemeinde
Brunsen-Wenzen-Eimen in Einbeck
(Propstei Gandersheim-Seesen)
Siegelausführung:
- 1 Normalsiegel in Gummi
- 1 Kleinsiegel in Gummi



Wolfenbüttel, den 10. Dezember 2019

Landeskirchenamt

Dr. Mayer
Oberlandeskirchenrat

Rundverfügungen des Landeskirchenamtes

Rundverfügungen des Landeskirchenamtes für das Jahr 2019

Nr.:	Datum	Geschäftszeichen	Betreff
01/2019	14.01.2019	Gemeindefinanzen 40.3 dt/ms	Ende des Einsatzes der Software GeKa
02/2019	25.01.2019	Referat 31 - ga	Berechnung der Heizkosten gem. § 23 Abs. 4 KonfDW - RS 488.1 für die Brennperiode 01.07.2017 - 30.06.2018
03/2019	23.07.2019	Referat 30 - vo/og	Geschenke, Zuwendungen an Ehrenamtliche und Mit- arbeitende
04/2019	13.08.2019	R 30 / edv	Auslaufen von Windows 7 im Januar/Keine Nutzung des Intranets mit Windows 7 nach dem 1. März 2020
05/2019	08.11.2019	R 33 hir/mö	Ausschließliche Nutzung dienstlicher E-Mail Adressen
06/2019	08.11.2019	R 33 hir/mö	Datenschutz im Gemeindebrief

Personal- und Stellenangelegenheiten

Ausschreibung von Pfarrstellen und anderen Stellen

Pfarrstelle im Pfarrverband Ambergau-Neiletal Bezirk IV im Umfang von 100%

Zum Seelsorgebezirk IV gehören die Kirchengemeinden Lutter am Barenberge, Nauen und Hahausen.

Die Pfarrstelle liegt in einer landschaftlich reizvollen Gegend (Harznähe, aber nicht abgelegen; ländlich, aber doch verkehrstechnisch gut angebunden) mit einem vielfältigen Gemeindeleben.

Die drei Kirchenvorstände und die Kollegen im Pfarrverband freuen sich auf die Zusammenarbeit und neue Impulse für die Gemeindearbeit mit den Gemeinden St. Georg zu Lutter am Barenberge, St. Romanus Hahausen und St. Johannes Nauen (2.000 Gemeindeglieder).

Der Pfarrverband besteht aus vier Pfarrstellen mit 6.500 Gemeindegliedern. Pfarrsitz ist Rhüden. Im Seelsorgebezirk ist eine erfahrene Diakonin u. a. mit einem Schwerpunkt im Konfirmandenunterricht tätig, ebenso wie eine erfahrene Pfarramtssekretärin im Büro im Gemeindehaus in Lutter, erfahrene Kirchenmusiker/innen und Küsterinnen. Die drei engagierten Kirchenvorstände bilden die Altersstruktur der Kirchengemeinden ab (von jung bis erfahren). In allen Gemeinden sind renovierte, historische Kirchengebäude und kirchliche Friedhöfe vorhanden. Gemeindehäuser befinden sich in Hahausen und Lutter. In Hahausen ist

ein kirchlicher Kindergarten mit einem Schwerpunkt „Inklusion“. Außerdem gibt es engagierte Ehrenamtliche, die in allen Orten das Gemeindeleben mitgestalten (Gospelchor, Kinderkirche, Taizé-Andacht, Bibelgesprächskreis, Frauenhilfe, Seniorenkreis, Frauenfrühstück, Besuchsdienste). Der Ort der Dienstwohnung (Lutter am Barenberge, ca. 146 qm, mit pflegeleichtem Garten) ist ein Flecken mit einer guten Infrastruktur (Sitz der Samtgemeinde Lutter am Barenberge, Grundschule, Kindergärten, Ärzte, Apotheke, großer Einkaufsmarkt, Postagentur, weitere Einkaufsmöglichkeiten, Handwerkerbetriebe, Altenheim – weiterführende Schulen sind mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut zu erreichen) – ein klassisches Dorf im besten Sinne!

Die Gemeinden wünschen sich eine Pfarrerin/einen Pfarrer mit Engagement und Weitblick, die/der bereit ist, sich auf die drei ländlichen Kirchengemeinden einzulassen und Teil der Gemeinschaft zu werden.

Die Besetzung erfolgt durch Gemeindevahl. Bewerbungen mit Lebenslauf sind bis zum 14. Februar 2020 über das Landeskirchenamt an die Pfarrverbandsversammlung zu richten.

Pfarrverband Am Hils Bezirk II im Umfang von 100 %

Die Besetzung erfolgt durch Gemeindevahl. Bewerbungen mit Lebenslauf sind bis zum 14. Februar 2020 über das Landeskirchenamt an die Pfarrverbandsversammlung zu richten.

Pfarrstelle im Pfarrverband Bad Harzburg Bezirk IV im Umfang von 100 %

Der Bezirk IV im Ev.-luth. Pfarrverband Bad Harzburg umfasst die Ortsteile Schlewecke und Göttingerode (ca. 1.430 Gemeindeglieder), die seit 70 Jahren gemeinsam eine Kirchengemeinde bilden. Schlewecke ist ein ehemaliges Dorf mit einer 310 Jahre alten sehr schönen Fachwerkkirche und das unmittel-

telbar benachbarte Göttingerode eine seit 1935 entstandene Siedlung mit einem 1973 erbauten Gemeindefeuerhaus. In beiden Orten wird Gottesdienst gefeiert und die Amtshandlungen finden in der Schlewecker Kirche statt.

Das Pfarrhaus in Schlewecke (Baujahr 1954) liegt in unmittelbarer Nähe zur barocken Dorfkirche innerhalb einer verkehrsberuhigten Zone in idyllischer Lage an einem Bach. Es beherbergt die Dienstwohnung (ca. 164 qm, 5,5 Zimmer, Küche, Bad, WC, Gästewc), das Amtszimmer, einen Gemeindefeuerhaus, eine Gemeindefeuerküche und ein Gemeindefeuerbüro. Zusätzlich gibt es ein kleines, 2002 errichtetes Jugendhäuschen für entsprechende spezielle Bedarfe. Das ca. 800 qm umfassende Pfarrgrundstück mit pflegbarem Garten und Baumbestand ist direkt und nur privat zugänglich.

Zwei kommunale und fußläufig zu erreichende Kindergärten liegen in Schlewecke, ein weiterer in Göttingerode. Alle Schulformen sind in Bad Harzburg z.T. mehrfach vorhanden: drei Grundschulen, die Oberschule in Schlewecke, zwei Gymnasien und die private Schule am Burgberg mit Real- und Gymnasialzweig. Der Wohnort Schlewecke liegt äußerst verkehrsgünstig an der B 6n und der B 4 bzw. A 36. Das Naherholungs- und Wandergebiet Harz im Süden, Goslar im Westen, Wernigerode im Osten und Braunschweig im Norden sind schnell zu erreichen. Verschiedene große Einkaufsmärkte sind in der Stadt vorhanden, eine Bäckerei und ein Mini-Shop liegen in Schlewecke selbst.

Der neu gewählte Kirchenvorstand spiegelt die junge bis ältere Generation wider (30-64 Jahre) und wünscht sich eine Pfarrerin/einen Pfarrer, die/der persönlich zugewandter Seelsorge aufgeschlossen ist und sich am kirchengemeindlichen und gesellschaftlichen Leben beider Ortsteile aktiv beteiligt. Seinerseits unterstützt der Kirchenvorstand aktiv die kirchengemeindlichen Erfordernisse z.B. bei besonderen Aktionen wie Gemeindefesten und Sponsoring, fachlicher Baubetreuung und diakonische

Maßnahmen, Gestaltung besonderer Gottesdienste und Baumaßnahmen in Eigenleistung. Seit 25 Jahren wird das stadtweit etablierte Unterrichtsmodell „Konfirmandenferienseminar in Südtirol (KFS)“ in der Kirchengemeinde durchgeführt. Der Kirchenvorstand wünscht sich möglichst eine Fortsetzung dieses erfolgreichen Modells.

Personell stehen zur Verfügung eine Pfarramtssekretärin, eine fest angestellte hochqualifizierte Organistin, zwei engagierte und kundige Küsterinnen, ein Finanzbeauftragter und zwei Gemeindebriefauftrager. Das Gemeindeleben wird geprägt durch einen regen Geburtstagsbesuchsdienst, diverse selbst geleitete Seniorenkreise, einen Männerkreis und eine aus dem KFS immer neu erwachsende Jugendarbeit. Darüber hinaus ist kennzeichnend die gute Zusammenarbeit mit den örtlichen Vereinen, die in Göttingerode besonders stark vertreten sind.

Die Bausubstanz der drei kirchlichen Gebäude ist auf modernem Stand, die Schlewecker Kirche mit baro-

ckem handgeschnitztem Altar wird durch eine eigens für sie gebildete Stiftung in der Bauunterhaltung unterstützt. Die Gemeindefeuerlichkeiten sind saniert. Die Kirchengemeinde ist verwaltungstechnisch angeschlossen an den Propsteiverband Salzgitter-Wolfenbüttel-Harzburg mit entsprechender professioneller Betreuung. Alle vier Friedhöfe auf dem Gebiet des Pfarrverbands werden kommunal verwaltet.

Der Pfarrverband umfasst insgesamt 4,5 Pfarrstellen, von denen eine halbe Stelle mit dem Propstamt verbunden ist. Die bisherige Zusammenarbeit ist sowohl innerkirchlich durch den sogenannten „Sofakonvent“ kollegial als auch stadtweit ökumenisch ausgerichtet und soll durch die Neubesetzung weiter gestärkt werden. Es wird angestrebt, die Arbeit mit Kindern und mit Konfirmanden jeweils möglichst auf Pfarrverbandsebene zu organisieren. Weitere gemeinsame Projekte und Felder der Zusammenarbeit sind denkbar.

Die Besetzung erfolgt durch Gemeindefeuerwahl. Bewerbungen mit Lebenslauf sind bis zum 14. Februar 2020 über das Landeskirchenamt an die Pfarrverbandsversammlung zu richten.

Pfarrstelle im Pfarrverband Braunschweiger Süden Bezirk V im Umfang von 100 %

Die Besetzung erfolgt durch Gemeindefeuerwahl. Bewerbungen sind mit Lebenslauf bis zum 14. Februar 2020 über das Landeskirchenamt an den Pfarrverbandsvorstand zu richten.

Pfarrstelle im Kirchengemeindefeuerverband im Innerstetal Bezirk IV im Umfang von 50 %

Im Ev.-luth. Kirchengemeindefeuerverband im Innerstetal in der Propstei Goslar ist eine Pfarrstelle im Umfang von 50 % für die Kirchengemeinde Ringelheim (Seelsorgebezirk IV) baldmöglichst zu besetzen.

Die Kirchengemeinde Ringelheim ist mit ihren rund 1.000 Gemeindefeuergliedern die größte im Gestaltungsraum Innerstetal (5.500 Mitglieder verteilt auf 12 Kirchengemeinden).

Das Pfarrhaus mit der geräumigen Wohnung (ca. 180 qm) im 1. Stock, dem Büro und Amtszimmer im Erdgeschoss, bildet zusammen mit der Kindertagesstätte mit Krippe sowie dem separaten Gemeindefeuerhaus ein Ensemble in der Dorfmitte. In ca. 100 m Entfernung befindet sich die St.-Johanniskirche. In der Nähe befinden sich auch der kirchliche Friedhof. Der Bahnhof, der ein Knotenpunkt der Strecken Göttingen – Braunschweig sowie Hannover / Hildesheim – Goslar ist, befindet sich ebenfalls in der Nähe.

Die Kirchengemeinde bietet vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten in der Gemeindefeuerarbeit und wünscht sich eine/n aufgeschlossene/n Pfarrer/in für ihren Seelsorgebezirk.

In Absprache mit den anderen zwei Pfarrern und der Pfarrerin sowie dem Diakon im Kirchengemeindefeuerverband können alle weiteren Aufgaben, wie z.B. die Betreuung der Kindertagesstätte oder die Konfirmandenarbeit, aufgeteilt und gestaltet werden. Ansprechpart-

nerinnen für weitere Informationen sind die Vakanzvertreterin Pfarrerin Christiane Coordes-Bischoff (Tel.: 05345/4040) und die stellvertretende Vorsitzende des Kirchenvorstandes der Kirchengemeinde Ringelheim Karin Niehuis (Tel.: 05341/393889), sowie Propst Gunkel (Tel.: 05321/22921).

Die Besetzung erfolgt durch Gemeindevwahl. Bewerbungen mit Lebenslauf sind bis zum 14. Februar 2020 über das Landeskirchenamt an den Kirchengemeindevorstandsvorstand zu richten.

Bei Vorliegen der entsprechenden persönlichen Voraussetzungen ist die Stelle kombinierbar mit einem 25%-Stellenanteil für die Klinikseelsorge in Liebenburg, Dr. Fontheim – Mentale Gesundheit. Hierüber geben Auskunft Pfarrer Dirk Glufke (Tel.: 05346/91119), Landeskirchenrat Jörg Willenböckel (Tel.: 05331/802-157) und Propst Gunkel (Tel.: 05321/22921).

Pfarrstelle im Pfarrverband Helmstedt-Nord Bezirk II im Umfang von 100 %

Der neue gegründete Seelsorgebezirk umfasst die Kirchengemeinden Emmerstedt und einen Teil der fusionierten Gemeinde Barmke-Mariental, beide als Stadtteile der Stadt Helmstedt sind sehr verkehrsgünstig gelegen nahe den Städten Braunschweig, Wolfsburg und Magdeburg.

In den beiden Dörfern Emmerstedt und Barmke leben 2.200 bzw. 800 Einwohner. Emmerstedt ist als Kirchengemeinde mit 1.050 evangelischen Mitgliedern eigenständig und Barmke ist mit 500 evangelischen Christen Teil der neu fusionierten selbständigen Gemeinde Mariental-Barmke.

Emmerstedt verbindet eine hohe Lebensqualität mit hervorragenden Einkaufsmöglichkeiten in der Nähe, hohem Freizeitwert und guter Verkehrsanbindung mit ruhiger Lage, liebenswert dörflichem Charakter und äußerst lebendigem, identitätsstiftendem Vereinsleben.

Das Pfarrhaus in Emmerstedt mit der Dienstwohnung (ca. 202 qm mit sechs Zimmern) im Obergeschoss liegt gegenüber dem städtischen Kindergarten und der Grundschule, ca. 400 m entfernt von der Kirche St. Petri. Diese hat seit sechs Jahren im Rahmen einer Gemeinschaftsaktion aus Kirchengemeinde und dörflichen Vereinen zwei neue Glocken erhalten und erlebt momentan eine denkmalgerechte Sanierung von Kirchturm (Schieferdach und Mauerwerk) sowie Kirchdach (noch bis einschließlich Sommer 2019).

Barmke, als kleinerer der beiden Orte, hat eine direkte Autobahnanbindung (A 2) und äußerst aktive Vereine. Die Kirche wurde im 19. Jahrhundert als Außenanlage des Klosters Mariental gebaut.

In beiden (Teil-)Gemeinden arbeiten engagierte Kirchenvorstände sowie zwei Pfarramtssekretärinnen. Barmke bietet ein grundlegendes Gemeindeleben mit engem Kontakt zur Kindergartengruppe und zur örtlichen Frauenhilfe sowie jährlichem Markt an der Kirche. Emmerstedt bietet ein reges Gemeindeleben mit

Bastelkreis, diakonischem Besuchsdienst, Flötenkreis, Frauenhilfe, Gospelchor, Jugendgruppe, Kinderkrabbelkreis, Posaunenchor mit ausgiebiger Jugendmusikarbeit sowie jährlichem Kurrende-Blasen und Adventskalender. Beide Kirchengemeinden arbeiten intensiv mit den jeweiligen städtischen Kindergärten und der Grundschule in Emmerstedt zusammen, die von den Kindern aus beiden Dörfern gemeinsam besucht wird.

Die Gemeindemitglieder wünschen sich von einer künftigen Pfarrerin/einem künftigen Pfarrer Freude an lebendiger, verständlicher, zeitgemäßer Verkündigung der Worte Gottes und das Feiern von Gottesdiensten als kreativen Mittelpunkt unter Beteiligung von Gemeinde, Gruppen und ortsansässigen Vereinen. Gewünscht wird Teamfähigkeit und Kooperationen bei Gemeindegarbeit und -leitung, Verständnis für Gewachsenes sowie eigene Vorstellungen und Ideen für das Gemeindeleben, einladende Arbeit mit Kindern, Familien und Senioren und Interesse und Ideen, kirchenferne Mitglieder zu erreichen. Außerdem ist den Kirchengemeinden die Pflege und der Ausbau der guten Zusammenarbeit mit der politischen Gemeinde unter dem Stichwort „Kirche im Dorf“ (mit gemeinsamem Gemeindebrief in Emmerstedt) wichtig.

Die Besetzung erfolgt durch die Kirchenregierung. Bewerbungen mit Lebenslauf sind bis zum 14. Februar 2020 an das Landeskirchenamt zu richten.

Pfarrstelle im Pfarrverband Salzgitter-Bad/Gitter im Umfang von 100 %

Eine Neueinteilung der Seelsorgebezirke ist geplant.

Die vier Kirchengemeinden des Pfarrverbands arbeiten gemeindeübergreifend im Team zusammen. Die Stärke des Pfarrverbandes ist die kooperative Zusammenarbeit im Pfarrfrauen- und Pfarrerteam sowie mit den ehrenamtlich Mitarbeitenden. Jede Gemeinde bringt sich mit ihren Identitäten ein. Jede Pfarrerin und jeder Pfarrer bringt ihre / seine Begabungen und Kompetenzen ein.

Im Pfarrverband gibt es einen attraktiven gemeinsamen Gemeindebrief und ein gemeinsam verantwortetes Konfirmandenmodell, es werden regelmäßig Pfarrverbandsgottesdienste gefeiert, alle Kasualien werden gleichmäßig verteilt, um eine Häufung von Amtshandlungen für den Einzelnen zu vermeiden.

Der Pfarrsitz der Stelle, mit der Geschäftsführung, befindet sich in der Kirchengemeinde St. Mariae -Jakobi im Zentrum von Salzgitter-Bad. Salzgitter-Bad ist ein Ort mit langer Geschichte, guter Infrastruktur und vielen kulturellen und sozialen Angeboten.

Gottesdienste und andere kirchliche Veranstaltungen werden in der St. Mariae-Jakobi Kirche, einer historischen Wehrkirche, abgehalten. Zur Pfarrstelle gehört ein renoviertes, großzügiges Pfarrhaus mit Balkon, dessen Garten am Haus genutzt werden kann. Einer der Gemeinderäume befindet sich im Haus. Weitere Räume stehen im modernen Gemeindezentrum in der Lange Wanne zur Verfügung. Zur Gemeinde gehören außerdem ein Kindergarten mit Krippe in kirchlicher

Trägerschaft sowie der Altstadtfriedhof mit Kapelle. Zahlreiche ehrenamtlich organisierte Gemeindegruppen zeichnen das Gemeindeleben aus.

Im Team der Kirchengemeinde arbeiten eine Pfarramtssekretärin, eine Küsterin, eine Kantorin (B-Musikerin und zugleich Propsteikantorin), sowie ein technischer Leiter / Hausmeister und Friedhofsgärtner, ein engagierter Kirchenvorstand und zahlreiche ehrenamtliche Mitarbeitende.

Der Pfarrverband und die Pfarrerinnen und Pfarrer freuen sich auf eine neue Kollegin / einen neuen Kollegen, welche / welcher zusammen attraktive und einladende Kirche gestalten möchte.

Ansprechpartnerinnen für weitere Fragen sind: Stefanie Kraus (Vorsitzende im Kirchenvorstand von St. Mariae-Jakobi, Tel.: 05341/391223), Ulrike Scheibe (Pfarrerin und Geschäftsführung des Pfarrverbandes, Tel.: 0531/6173155) und Beate Köbrich (Vorsitzende des Pfarrverbandes Salzgitter-Bad/Gitter, Tel.: 0176/53545445).

Die Besetzung erfolgt durch Gemeindewahl. Bewerbungen mit Lebenslauf sind bis zum 14. Februar 2020 über das Landeskirchenamt an die Pfarrverbandsversammlung zu richten.

Pfarrstelle im Pfarrverband Calvörde-Uthmöden Bezirk I im Umfang von 100 %

In der Propstei Vorsfelde ist im Pfarrverband Calvörde-Uthmöden mit 1,5 Pfarrstellen der Bezirk I mit den Kirchengemeinden St. Georg Calvörde, Elsebeck-Berenbrock und Jeseritz-Parleib/Altmark mit insgesamt 800 Gemeindegliedern baldmöglichst zu besetzen. Die Stelle umfasst die im Bördekreis gelegenen Orte Calvörde, Velsdorf, Lössewitz, Elsebeck und Berenbrock in der Kommunalgemeinde Calvörde sowie die im Altmarkkreis Salzwedel gelegenen Orte Jeseritz und Parleib in der Kommunalgemeinde Hansstadt Gardelegen. Die Landeshauptstadt Magdeburg als Universitätsstandort und Wolfsburg liegen jeweils rund 45 km entfernt in erreichbarer Nähe.

In Calvörde sind sowohl eine Kindertagesstätte mit freien Plätzen vorhanden als auch eine Sekundarschule. Ebenso befindet sich im Gebiet der Kommunalgemeinde Calvörde eine Grundschule, die mit dem Schulbus gut erreichbar ist; die Kreisstadt Haldensleben verfügt über ein Gymnasium. In Calvörde sind alle Einrichtungen der Grundversorgung wie Ärzte, Apotheke und Einkaufsmöglichkeiten vorhanden.

Die Kirchengemeinden legen Wert auf die in an den vier Predigtstätten in Calvörde alle 14 Tage und in Elsebeck, Jeseritz und Parleib monatlich stattfindenden Gottesdienste und wünschen sich eine engagierte Pfarrerin/ einen engagierten Pfarrer, die/ der neben den üblichen pfarramtlichen Aufgaben Bewährtes weiterführt, Impulse in den kirchlichen Gemeindegruppen setzt und eine aktive Gemeinwesenarbeit in den unterschiedlichen Ortschaften durchführt. Hier bestehen gute und gewachsene Kontakte zu den Entscheidungsträgern in den Kommunen, den Vereinen, dem

Schützenverein, dem Chor und der freiwilligen Feuerwehr.

Die Kinderarbeit wird von einer Katechetin für den Gesamtbereich des Pfarrverbandes Calvörde-Uthmöden in fünf Christenlehregruppen verantwortet. Regelmäßig finden im Laufe des Jahres Familiengottesdienste statt.

Drei aktive Kirchenvorstände mit insgesamt 20 Mitgliedern freuen sich auf Bewerber/innen, die gerne eigene Akzente setzen. Die kirchenmusikalische Arbeit wird unter anderem durch den Kirchenchor des Pfarrverbandes getragen, der regelmäßig Gottesdienste musikalisch gestaltet. Für die Gemeindeveranstaltungen stehen in Calvörde drei Räume im Gemeindehaus neben dem Pfarrhaus, in Berenbrock das Dorfgemeinschaftshaus und in Jeseritz der Gemeindeforum der Kirche zur Verfügung.

Die Kirchengemeinde St. Georg Calvörde verfügt über einen kirchlichen Friedhof in Calvörde sowie die Kirchengemeinde Jeseritz-Parleib/Altmark über einen sehr kleinen kirchlichen Friedhof in Parleib. Die Friedhofsverwaltung beider Friedhöfe wird vom Pfarrbüro Calvörde eigenständig komplett erledigt.

Eine Dienstwohnung steht im Pfarrhaus Calvörde zur Verfügung (9 Zimmer, ca. 183 qm). Nähere Angaben über die Pfarrstelle können gerne über das Pfarrbüro Calvörde (Tel.: 039051/259) erteilt werden.

Gegebenenfalls ist die Besetzung der zurzeit ebenfalls vakanten Pfarrstelle des Bezirks II im Umfang von 50 % mit der Besetzung der Pfarrstelle des Bezirks I kombinierbar, so dass neben Bewerbungen von Pfarrerinnen und Pfarrern auch Pfarrerehepaare ausdrücklich ermuntert werden, auf die Kirchengemeinden zuzugehen.

Die Besetzung erfolgt durch die Kirchenregierung. Bewerbungen mit Lebenslauf sind bis zum 14. Februar 2020 an das Landeskirchenamt zu richten.

Pfarrstelle im Pfarrverband Calvörde-Uthmöden Bezirk II im Umfang von 50 %

In der Propstei Vorsfelde ist im Pfarrverband Calvörde-Uthmöden mit 1,5 Pfarrstellen der Bezirk II mit den Kirchengemeinden Uthmöden und Zobbenitz mit insgesamt 330 Gemeindegliedern baldmöglichst zu besetzen. Die Stelle umfasst die im Bördekreis gelegenen Orte Uthmöden/Stadt Haldensleben sowie Zobbenitz und Dorst in der Kommunalgemeinde Calvörde. Die Landeshauptstadt Magdeburg als Universitätsstandort und Wolfsburg liegen jeweils rund 45 km entfernt in erreichbarer Nähe.

Die Kirchengemeinden legen Wert auf die in Uthmöden und Zobbenitz alle 14 Tage und in Dorst monatlich stattfindenden Gottesdienste und wünschen sich eine engagierte Pfarrerin/einen engagierten Pfarrer, die/der neben den üblichen pfarramtlichen Aufgaben die Verantwortung für die Kinder- und Jugendarbeit wahrnimmt. Zwei aktive Kirchenvorstände freuen sich auf Bewerber/innen, die gerne eigene Akzente setzen und dabei die gewachsenen Möglichkeiten der Zusam-

menarbeit mit örtlichen Vereinen nutzen. Die kirchenmusikalische Arbeit wird unter anderem durch den Kirchenchor des Pfarrverbandes getragen, der seinen Probenort in Zobbenitz hat. Für die Gemeindeveranstaltungen steht in Uthmöden ein Gemeinderaum im Obergeschoss der Kirche zur Verfügung, in Zobbenitz ein kleines Gemeindehaus gegenüber der Kirche. Eine Dienstwohnung steht nicht zur Verfügung.

Gegebenenfalls ist die Besetzung der zurzeit ebenfalls vakanten Pfarrstelle des Bezirks I im Umfang von 100 % mit der Besetzung der Pfarrstelle des Bezirks II kombinierbar, so dass neben Bewerbungen von Pfarrerinnen und Pfarrern auch Pfarrerehepaare ausdrücklich ermuntert werden, auf die Kirchengemeinden zuzugehen.

Die Besetzung erfolgt durch Gemeindewahl. Bewerbungen mit Lebenslauf sind bis zum 14. Februar 2020 über das Landeskirchenamt an die Pfarrverbandsversammlung zu richten.

Pfarrstelle im Pfarrverband Am Drömling Bezirk VII Im Umfang von 100%

Im Pfarrverband Am Drömling in der Propstei Vorsfelde ist die Pfarrstelle im Bezirk VII im Umfang von 100% neu zu besetzen. Die Stelle umfasst die Kirchengemeinde St. Petrus/Heiliggeist in den Wolfsburger Ortsteilen Vorsfelde und Wendschott.

Vorsfelde ist der größte Ortsteil Wolfsburgs (ca. 13.000 Einwohner), hat aber einen eigenständigen kleinstädtischen Charakter. Vorsfelde ist damit Teil einer dynamischen Großstadt mit einer jungen Bevölkerung, ist zugleich aber auch ländlich geprägt. Es gibt eine gute Verkehrsanbindung (10 Minuten bis zum Hauptbahnhof Wolfsburg). Vorsfelde hat eine sehr gute Infrastruktur: Kindergärten, alle Schulformen, Ärzte, viele weitere Dienstleistungen und Einkaufsmöglichkeiten sind im Ort vorhanden. Die beiden Orte Vorsfelde und Wendschott bieten eine gewachsene Vereinskultur mit einem regen Vereinsleben. Sehr gute Freizeitmöglichkeiten am Allersee oder im Naturschutzgebiet Drömling liegen vor der Haustür. Der Ortsteil Wendschott, ein altes Rundlingsdorf, hat ca. 3.000 Einwohner. Es gibt einen alten Dorfkern und mehrere große Neubaugebiete. Vorsfelde und Wendschott sind Orte, an denen es sich gut leben lässt.

Die evangelisch-lutherische Kirchengemeinde St. Petrus/Heiliggeist hat ca. 5.000 Mitglieder und wird pfarramtlich von drei Pfarrstelleninhabern (200 %) versorgt, einer von ihnen ist der Propst. Die Gemeinde hat zwei Predigtstellen: Die historische St. Petrus-Kirche im Stadtzentrum von Vorsfelde und das moderne Gemeindezentrum Heiliggeistkirche in Wendschott. Zum Mitarbeiterteam der Kirchengemeinde gehören eine Pfarramtssekretärin, ein Küsterehepaar, zwei Kirchenmusiker und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kindertagesstätte. Durch die räumliche Nähe zur Propstei Vorsfelde ergibt sich eine gute Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden und Diakonen der Propstei. Ein engagierter Kirchenvorstand arbeitet gemeinsam mit den ehrenamtlichen Mitarbei-

terinnen und Mitarbeiter an der Weiterentwicklung des Gemeindekonzepts.

Das Gemeindeleben hat folgende Schwerpunkte:

1. ein vielfältiges gottesdienstliches Leben, in dem Platz ist für sehr unterschiedliche Formen des Gottesdienstes.
2. Die Kirchenmusik spielt eine wichtige Rolle. Der Schwerpunkt liegt im Bereich der Populärmusik (moderne geistliche Lieder, Gospelchor, Band).
3. Die ökumenische Zusammenarbeit mit der röm.-kath. Gemeinde in Vorsfelde bereichert das Gemeindeleben. Regelmäßige ökumenische Gottesdienste, gemeinsame Kulturprojekte und die Zusammenarbeit bei sozialdiakonischen Aufgaben (Flüchtlingsarbeit) sorgen für einen starken ökumenischen Wind.
4. Zur Kirchengemeinde gehört eine große Kindertagesstätte mit 9 Gruppen. Die Verbindung zu Kindern und Familien und zu den Mitarbeitenden in der Kita ist ein wichtiger Teil der Gemeindegarbeit. Die Arbeit mit Familien steht im Mittelpunkt des Gemeindeaufbaukonzepts.

Die Kirchengemeinde St. Petrus/Heiliggeist ist Teil des Pfarrverbandes am Drömling mit rd. 12.000 Gemeindegliedern in 8 Kirchengemeinden mit 6,5 Pfarrstellen. Der Pfarrverband besteht seit Juli 2018. Die beteiligten Kirchenvorstände und Pfarrstelleninhaber sind auf einem guten Weg, neue Formen der Zusammenarbeit und Vernetzung auszuprobieren.

Die Gemeinde freut sich auf eine Pfarrerin/einen Pfarrer, die/der mit Schwung, Lust und Liebe an die Aufgabe herangeht, gerne Gottesdienste gestaltet und Freude an der Verkündigung des Evangeliums hat. Die Kirchengemeinde ist gespannt auf neue Ideen, die der Gemeinde guttun. Es wird Teamfähigkeit, Kontaktfreude und Sensibilität für die Bedürfnisse der Menschen erwartet

Eine Dienstwohnung mit ca. 123 qm und einem großen Garten in unmittelbarer Nähe zur St. Petrus-Kirche steht zur Verfügung.

Ansprechbar ist der Vakanzvertreter Propst Dr. Ulrich Lincoln (Tel.: 05363/73064) sowie die Vorsitzende des Kirchenvorstands, Frau Gudrun Weichert (Tel.: 05363/3976).

Die Besetzung erfolgt durch Gemeindewahl. Bewerbungen mit Lebenslauf sind bis zum 14. Februar 2020 über das Landeskirchenamt an die Pfarrverbandsversammlung Am Drömling zu richten.

Pfarrstelle im Pfarrverband Maria von Magdala Bezirk III in Wolfenbüttel im Umfang von 100%

Der Pfarrverband hat insgesamt vier ganze Gemeindepfarrstellen, von denen jetzt eine nachbesetzt werden soll. Die im Pfarrverband tätige Kollegin und die Kollegen freuen sich sehr auf eine gute Zusammenarbeit. Zum Seelsorgebezirk III gehören die beiden Wolfenbütteler Stadtteile Ahlum und Atzum sowie ein Teil des Ortes Sickinge.

Die geräumige und sanierte Pfarrwohnung mit ca. 240 qm befindet sich in Ahlum.

Die drei Orte Ahlum, Atzum und Wendessen sind seit 50 Jahren zu einer Kirchengemeinde fusioniert. Die Zusammenarbeit ist sehr gut eingespielt. Die Kirchen sind in einem sehr guten baulichen Zustand. Es gibt eine gute Zusammenarbeit mit den Vereinen und kommunalen Einrichtungen. Zur Kirchengemeinde gehört ein Kindergarten in kirchlicher Trägerschaft. Ein großer Kreis an ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterstützt engagiert die Arbeit. Dazu gehört auch ein Posaunenchor und zahlreiche Gemeindegremien, die sehr selbständig arbeiten.

Der Gemeindeteil Wendessen gehört mit der Kirchengemeinde Salzdahlum-Apelstedt-Volzum zum Seelsorgebezirk I.

Die Kirchengemeinde Sickte betreibt zwei Kindertagesstätten, denn in Sickte sind aufgrund verschiedener Neubaugebiete viele junge Familien zugezogen und es besteht eine umfangreiche Jugendarbeit, die dem Kirchenvorstand sehr wichtig ist. Das Gemeindehaus als Anbau an die Kirche ist energetisch saniert und bietet gute Möglichkeiten der Kombination von Gottesdienst und Gemeindegremienarbeit. Eine Kantorin spielt regelmäßig die Orgel und leitet Kantorei und Jugendkantorei.

Ein Teil der Kirchengemeinde gehört mit einem Teil von St. Thomas Wolfenbüttel zum Seelsorgebezirk II. Die Bewohner/innen der Ev. Stiftung Neuerkerode, die Teil der Kirchengemeinde Sickte ist, gehören zusammen mit der Kirchengemeinde Hötzum zum Seelsorgebezirk V des Pfarrverbandes.

In beiden Pfarrbüros und im Küsterdienst sind jeweils eine Sekretärin und ein Küster bzw. eine Küsterin angestellt; zur Finanz- und Personalverwaltung sind beide Kirchengemeinden mit ihren Kindertagesstätten der Verwaltungsstelle angeschlossen.

Der Pfarrverband wünscht sich eine aufgeschlossene Pfarrerin oder einen aufgeschlossenen Pfarrer, die/der gern gemeinsam mit den Mitarbeitenden für die Gemeindegremienmitglieder da ist, Gottesdienste gestaltet und die Gemeindegremienarbeit weiterentwickelt.

Die Besetzung erfolgt durch Gemeindegewahl.

Bewerbungen sind mit Lebenslauf bis zum 14. Februar 2020 über das Landeskirchenamt an die Pfarrverbandsversammlung zu richten.

Stelle mit allgemeinkirchlicher Aufgabe für die Landesjugendpfarrerin/den Landesjugendpfarrer für die Leitung des Arbeitsbereichs Kinder- und Jugendarbeit (ajab) im Umfang von 100% für die Dauer von 6 Jahren

Der Arbeitsbereich Kinder- und Jugendarbeit (ajab) dient der Unterstützung und Ergänzung der Arbeit der Gemeinden, Gestaltungsräume und Propsteien sowie der Gesamtkirche in Fragen der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien. Dies geschieht durch Aus-, Fort- und Weiterbildung, durch exemplarische und modellhafte Durchführung von Projekten und lan-

deskirchenweiten Veranstaltungsformaten sowie durch Beratung und Information. Ziel der Arbeit ist die Weiterentwicklung der Praxis kirchlichen Handelns in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und deren Familien.

Der Arbeitsbereich Kinder- und Jugendarbeit (ajab) ist zugleich Geschäftsstelle des Verbands der Evangelischen Jugend in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig und eingebunden in die Arbeitsgemeinschaften der Evangelischen Jugend in Niedersachsen (aejn) und in der Bundesrepublik Deutschland e.V. (aej).

Die Stelleninhaberin/der Stelleninhaber ist für alle Mitarbeitenden des ajab Dienstvorgesetzte(r). Ferner ist die Landesjugendpfarrerin/der Landesjugendpfarrer an der Fachaufsicht der Diakoninnen und Diakone mit geschäftsführenden Aufgaben der Evangelischen Jugend ihrer Propsteien beteiligt und leitet die Konferenz aller in der Kinder- und Jugendarbeit der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig tätigen Diakoninnen und Diakone sowie die Konferenz der Propstei-jugendpfarrer/innen.

Die Stelleninhaberin/der Stelleninhaber berät und begleitet die Jugendkirche Braunschweig als landeskirchenweites Projekt und hat die Fachaufsicht für die dort verortete Diakon/innenstelle.

Ihr / ihm obliegt die Geschäftsführung und Moderation des landeskirchlichen Fachgremiums zur Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien. Für den Bildungs- und Jugendausschuss der Landessynode ist die Stelleninhaberin / der Stelleninhaber Protokollant/in.

Qua Amt gehört die Landesjugendpfarrerin/der Landesjugendpfarrer dem Vorstand der Jugendkammer an und ist hauptberufliche/r Delegierte/r auf der Bundesebene der Arbeitsgemeinschaften der Evangelischen Jugend (aej) und Mitglied der Arbeitsgemeinschaft der Landesjugendpfarrer/innen (AGLJP) und der Konferenz der Landeskirchlichen Jugendarbeit (KOLJA).

Für die Stelle wird eine Pfarrerin/ein Pfarrer gesucht, die/der

- die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und ihren Familien mit den vielfältigen Aufgaben und Angeboten in deren Buntheit befördern, leben und begleiten möchte,
- mehrjährige Erfahrung in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie Kenntnisse über pädagogische Fragen und Ansätze einbringen kann,
- Freude hat, Menschen zu begegnen und zu begleiten,
- ein offenes Ohr und Interesse für die Belange von Kindern und Jugendlichen und deren Lebenslagen hat,
- in der Lage ist mit den verschiedenen kirchlichen und gesellschaftlichen Akteuren der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen gut zu kommunizieren, Netzwerke aufzubauen und gemeinsame Positionen und Aktionen zu entwickeln,
- Beteiligung ermöglicht,

- eigene Impulse und Ideen einsteigt,
- den Verkündigungsauftrag in zeitgemäßer und auf die Zielgruppe angepasster Form wahrnimmt.

Ferner werden Team- und Kommunikationsfähigkeit, Flexibilität sowie Reflexion und eigene Lehr- wie Lernbereitschaft erwartet.

Auf die Stelleninhaberin/den Stelleninhaber wartet ein motiviertes Team von Mitarbeitenden im Arbeitsbereich Kinder- und Jugendarbeit (ajab) und in den Propsteijugenden sowie ein neu gewählter und hoch engagierter Jugendkammervorstand.

Nähere Auskünfte erteilt LKR Jörg Willenbockel (Tel.: 05331/802-157).

Die Besetzung erfolgt durch die Kirchenregierung. Die Jugendkammer der Landeskirche ist durch den Vorstand am Besetzungsverfahren beteiligt. Bewerbungen sind mit Lebenslauf bis 14. Februar 2020 an das Landeskirchenamt zu richten.

Besetzung und Verwaltung von Pfarrstellen und anderen Stellen

Die Pfarrstelle im Kirchengemeindeverband Kapellenfleck im Harz Bezirk I im Umfang von 100 % ab 15. November 2019 mit Pfarrerin **Kirstin Müller**, bisher im Wartestand.

Die Pfarrstelle Gebhardshagen-Calbecht-Engerode im Umfang von 100 % ab 1. Dezember 2019 mit Pfarrerin **Anette-Sandra Quedenfeld**, bisher dort auf Probe.

Die Stelle mit allgemeinkirchlicher Aufgabe Pastoralpsychologischer Dienst im Umfang von 75 % ab 1. Januar 2020 mit Pfarrerin **Annemarie Pultke**, zusätzlich zur Pfarrstelle im Kirchengemeindeverband Goslar Bezirk VII. Der bisherige Auftrag in der Ehe-, Lebens- und Krisenberatung entfällt.

Die Stelle mit allgemeinkirchlicher Aufgabe Berater in der Ehe-, Lebens- und Krisenberatung im Umfang von 50 % ab 1. Januar 2020 mit Pfarrer **Mirko Gremse**, zusätzlich zur Pfarrstelle im Pfarrverband Braunschweig-Ost Bezirk IV.

Personalnachrichten

Versetzung

Pfarrerin **Johanna Bernstengel**, Lutter am Barenberge, wurde mit Wirkung vom 1. November 2019 zur Ev. Kirche in Mitteldeutschland versetzt.

Ruhestand

Pfarrer **Hans-Joachim Meyer**, Goslar, ist mit Ablauf des 31. Dezember 2019 in den Ruhestand getreten.

Pfarrer **Christian Anton**, Braunschweig, ist mit Ablauf des 31. Dezember 2019 in den Ruhestand getreten.

Wolfenbüttel, 15. Januar 2020

Landeskirchenamt

Hofer

Oberlandeskirchenrat

Herausgeber: Landeskirchenamt der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig,
Dietrich-Bonhoeffer-Straße 1, 38300 Wolfenbüttel, Telefon: 05331/802-0,
Telefax: 05331/802-700, E-Mail: info@lk-bs.de
www.landeskirche-braunschweig.de

Redaktion: Referat 30, Anja Schnelle, Telefon: 05331/802-167, E-Mail: recht@lk-bs.de

Herstellung: wbv Media GmbH & Co. KG, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld

Erscheinungsweise: alle zwei Monate