

AMTSBLATT

der Evangelischen Kirche in Deutschland



413

Nr. 12, Jahrgang 2013

Hannover, den 15. Dezember 2013

Inhalt

(die mit einem * versehenen abgedruckten Stücke sind Originaldrucke)

	Seite
A. Evangelische Kirche in Deutschland	
Nr. 160* - Kirchengesetz über den Haushaltsplan, die Umlagen und die Kollekten der Evangelischen Kirche in Deutschland für das Haushaltsjahr 2014. Vom 12. November 2013.	414
Nr. 161* - Beschluss zur Haushaltsführung, Kassenführung und Rechnungslegung der EKD für das Rechnungsjahr 2012 (Entlastung). Vom 12. November 2013.	416
Nr. 162* - Kundgebung: „Es ist genug für alle da“ – Welternährung und nachhaltige Landwirtschaft. Vom 13. November 2013.	416
Nr. 163* - Kirchengesetz über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz – ARGG-EKD) und zur Änderung des Kirchengengerichtsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland. Vom 13. November 2013.	420
Nr. 164* - Beschluss zum kirchlichen Arbeitsrecht. Vom 13. November 2013.	424
Nr. 165* - Zweites Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 (Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD - MVG-EKD). Vom 12. November 2013.	425
Nr. 166* - Drittes Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Verteilung der von den Gliedkirchen zu wählenden Mitglieder der Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland. Vom 12. November 2013.	446
Nr. 167* - Kirchengesetz zur geschlechtergerechten Besetzung von Gremien in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Gremienbesetzungsgesetz – GBG-EKD). Vom 13. November 2013.	447
Nr. 168* - Beschluss zur verbesserten Berücksichtigung von Opferbelangen in kirchlichen Disziplinarverfahren. Vom 13. November 2013.	448
Nr. 169* - Beschluss zur Religionsfreiheit und zur Lage von verfolgten und bedrängten Christinnen und Christen. Vom 13. November 2013.	448
Nr. 170* - Beschluss zur Flüchtlingshilfe. Vom 12. November 2013.	449
Nr. 171* - Beschluss zu syrischen Flüchtlingen. Vom 13. November 2013.	449
Nr. 172* - Beschluss zur Willkommenskultur in Deutschland. Vom 13. November 2013.	449
Nr. 173* - Beschluss zur Europäischen Asyl- und Migrationspolitik. Vom 13. November 2013.	450
Nr. 174* - Beschluss zur 10. Vollversammlung des ÖRK in Busan/Korea. Vom 12. November 2013.	450
Nr. 175* - Beschluss zu den Europawahlen 2014. Vom 13. November 2013.	451
Nr. 176* - Beschluss zum Rechtsextremismus. Vom 13. November 2013.	451
Nr. 177* - Beschluss zu Rüstungsexporten. Vom 13. November 2013.	451
Nr. 178* - Beschluss zur Familienpolitik. Vom 13. November 2013.	452

Nr. 179* - Beschluss zur Nachhaltigen Entwicklung. Vom 13. November 2013.....	453
Nr. 180* - Beschluss zum Schutz der Biodiversität. Vom 12. November 2013.....	453
Nr. 181* - Beschluss zum Klimaschutz. Vom 12. November 2013.....	454
Nr. 182* - Beschluss zur Fortentwicklung des Verbindungsmodells. Vom 12. November 2013.....	454
Nr. 183* - Beschluss zur Änderung der Geschäftsordnung der Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland. Vom 12. November 2013.....	455
Nr. 184* - Beschluss zur Festsetzung des Schwerpunktthemas 2014. Vom 12. November 2013.....	455
Nr. 185* - 13. Änderung der Neufassung der Satzung der Evangelischen Zusatzversorgungskasse. Vom 26. September 2013.	455

B. Zusammenschlüsse von Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland

C. Aus den Gliedkirchen

D. Mitteilungen aus der Ökumene

E. Staatliche Gesetze, Anordnungen und Entscheidungen

F. Mitteilungen

Stellenausschreibung Auslandsdienst in in Nigeria/Afrika.....	457
Stellenausschreibung Auslandsdienst in Thessaloniki/Griechenland.....	458
Bekanntmachung über die Neubildung der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland	458
Evangelische Kirche in Mitteldeutschland Entlassung aus dem Dienst der Landeskirche.....	459
Evangelische Landeskirche in Baden Verlust von Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung.....	459
Diesem Amtsblatt liegt ein Bestellvordruck für den Haushaltsplan 2014 der EKD bei.	459

A. Evangelische Kirche in Deutschland

Nr. 160* - Kirchengesetz über den Haushaltsplan, die Umlagen und die Kollekten der Evangelischen Kirche in Deutschland für das Haushaltsjahr 2014. Vom 12. November 2013.

Die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) hat aufgrund von Artikel 20 Absatz 2 und Artikel 33 Absatz 2 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland das folgende Kirchengesetz beschlossen:

§ 1 Haushalt

(1) Das Haushaltsjahr 2014 läuft vom 1. Januar bis 31. Dezember 2014.

(2) Der Gesamtergebnishaushalt der Evangelischen Kirche in Deutschland für das Haushaltsjahr 2014 wird festgestellt auf:

Ordentliche Erträge von 196.235.500 Euro

Ordentliche Aufwendungen von	184.820.530 Euro
Finanzerträge von	7.652.200 Euro
Finanzaufwendungen von	0 Euro
Aufwendungen aus Beteiligungen von	12.491.400 Euro
Ordentliches Ergebnis von	6.575.770 Euro
Ergebnis nach Verrechnung von	6.566.770 Euro
Saldo (Bilanzergebnis) von	0 Euro

(3) Der Gesamtinvestitions- und Finanzierungshaushalt der Evangelischen Kirche in Deutschland für das Haushaltsjahr 2014 wird festgestellt auf:

Investitions- /Desinvestitionstätigkeit von	849.100 Euro
Eigenfinanzierung von	849.100 Euro
Fremdfinanzierung von	0 Euro
Saldo von	0 Euro

(4) Verpflichtungsermächtigungen sind nicht veranschlagt.

(5) Der Gesamtbetrag der zulässigen Bürgschaften wird auf höchstens 1.500.000 Euro festgestellt.

(6) Die Genehmigungen zum Eingehen von Garantien und sonstige Gewährleistungen obliegen dem Ständigen Haushaltsausschuss der Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland.

§ 2 Umlagen

(1) Der gemäß Artikel 33 Absatz 2 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland von den Gliedkirchen durch Umlage aufzubringende Zuweisungsbedarf wird festgestellt auf:

- | | |
|---------------------------------------------------------|-----------------|
| a) Allgemeine Umlage | 77.590.000 Euro |
| b) Umlage für das Ev. Werk für Diakonie und Entwicklung | 5.723.000 Euro |
| c) Umlage für die Ostpfarrerversorgung | 3.000.000 Euro |

Die vorgenannten Umlagen bringen die Gliedkirchen nach dem festgesetzten Umlageverteilungsmaßstab auf. Sie sind in zwölf gleichen Teilbeträgen monatlich im Voraus an die Kasse der Evangelischen Kirche in Deutschland zu zahlen.

(2) Gemäß Beschluss der Kirchenkonferenz vom 3./4. September 2008 wird eine Umlage für den Kirchlichen Entwicklungsdienst erhoben und auf 45.400.000 Euro festgesetzt. Diese Umlage bringen die Gliedkirchen nach dem festgelegten Verfahren zur Umlageverteilung auf.

(3) Gemäß Beschluss der Kirchenkonferenz vom 31. August 2011 wird eine Umlage für das Reformationsjubiläum 2017 erhoben und auf 2.400.000 Euro festgesetzt. Diese Umlage bringen die Gliedkirchen nach dem festgesetzten Umlageverteilungsmaßstab auf.

(4) Die gemäß § 8 Absatz 2 des Kirchengesetzes zur Regelung der evangelischen Militärseelsorge in der Bundesrepublik Deutschland (in der Fassung vom 7. November 2002 - ABl. EKD S. 387) zur Deckung des Zuweisungsbedarfs für den Handlungsbereich 12 (Evangelische Seelsorge in der Bundeswehr) erforderlichen Kirchensteuern werden auf 8.830.350 Euro festgesetzt.

§ 3 Budgetierung und Deckungsfähigkeiten

(1) Der Haushalt gliedert sich in Handlungsbereiche, Handlungsfelder und Handlungsobjekte. Jedes Handlungsobjekt stellt ein Budget dar. Darüber hinaus gelten folgende gegenseitige Deckungsfähigkeiten:

Budget Personal

- | | |
|--------------------------|------------------------------------------------------------|
| Handlungsobjekt 20010402 | Sonstige Personalkosten, Beihilfen und Personalnebenkosten |
| Handlungsobjekt 20010403 | Personalverrechnung |

Budget Dialog

Handlungsobjekt 20040301 Evangelisch-katholischer Dialog

Handlungsobjekt 20040303 Jüdisch-christlicher Dialog

Budget KEK/GEKE

Handlungsobjekt 20070102 Konferenz Europäischer Kirchen (KEK)

Handlungsobjekt 20070103 Gemeinschaft Ev. Kirchen in Europa (GEKE)

Budget Jerusalem

Handlungsobjekt 20070801 Ev. Jerusalem-Stiftung (EJST)

Handlungsobjekt 20070802 Ölbergstiftung (KAVSt)

Handlungsobjekt 20070803 Dt. Ev. Institut für Altertumswissenschaft des Heiligen Landes (DEI)

Handlungsobjekt 20070804 Studium in Israel e.V.

Budget ORA

Handlungsobjekt 20100101 Umlagefinanzierte Prüfungen und Aufgaben

Handlungsobjekt 20100102 Gebührenfinanzierte Prüfungsaufträge

(2) Soweit einem Budget im Haushalt zweckgebundene Rücklagen zugeordnet sind, der Gesamthaushalt ausgeglichen bleibt und die Finanzdeckung gegeben ist, können diesen Rücklagen nicht ausgeschöpfte Haushaltsmittel des budgetbezogenen Ergebnishaushalts, die zur Erfüllung des jeweiligen Rücklagezwecks in den Folgejahren benötigt werden, zugeführt werden.

(3) Soweit einem Budget im Haushalt eine Budgetrücklage zugeordnet ist, der Gesamthaushalt ausgeglichen bleibt und die Finanzdeckung gegeben ist, können der Budgetrücklage bis zu 70% der nicht ausgeschöpften Haushaltsmittel des budgetbezogenen Ergebnishaushalts zugeführt werden.

(4) Zum Ausgleich des mit der Nutzung von Vermögensgegenständen des Anlagevermögens verbundenen Ressourcenverbrauchs soll die Substanzerhaltungsrücklage am Jahresende um den Betrag der Abschreibungen erhöht werden (Passivtausch zu Lasten des Vermögensgrundbestandes). Erträge aus der Auflösung von Sonderposten können bei der Ermittlung des Zuführungsbetrages mindernd angerechnet werden. Eine entstandene Deckungslücke ist im Anhang auszuweisen.

§ 4 Kollekten

Nach Artikel 20 Absatz 2 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland werden für das Haushaltsjahr 2014 die folgenden gesamtkirchlichen Kol-

lekten ausgeschrieben, die in jeder Gliedkirche zu erheben sind:

1. für besondere gesamtkirchliche Aufgaben
2. für Ökumene und Auslandsarbeit
3. für das Ev. Werk für Diakonie und Entwicklung – Bereich Diakonie Deutschland

Die Kollektenerträge sind jeweils unverzüglich nach Eingang an die Kasse der Evangelischen Kirche in Deutschland abzuführen.

§ 5

Ergebnisverwendung

Ein etwaiger Überschuss des Bilanzergebnisses beim Jahresabschluss in den Handlungsbereichen 1 bis 11 ist unter der Voraussetzung der Finanzdeckung der Allgemeinen Ausgleichsrücklage zuzuführen, beim Handlungsbereich 12 erfolgt eine Rückerstattung an die Gliedkirchen. Ein etwaiger Fehlbetrag des Bilanzergebnisses beim Jahresabschluss in den Handlungsbereichen 1 bis 11 ist der Allgemeinen Ausgleichsrücklage, beim Handlungsbereich 12 der Speziellen Ausgleichsrücklage zu entnehmen.

§ 6

Kassenkredite

Zur Aufrechterhaltung einer ordnungsgemäßen Kassenwirtschaft wird das Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland ermächtigt, vorübergehend Kassenkredite bis zur Höhe von 60.000.000 Euro aufzunehmen.

§ 7

Schlussbestimmung

Das Nähere, insbesondere der Umgang mit Abweichungen von dem festgestellten Haushalt, wird durch die Verordnung über das Haushalts- und Rechnungswesen der Evangelischen Kirche in Deutschland (Haushaltsordnung der EKD – HHO-EKD) vom 1. Juni 2012 geregelt.

§ 8

Inkrafttreten

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2014 in Kraft.

Düsseldorf, den 12. November 2013

**Präses der Synode
der Evangelische Kirche in Deutschland**
Dr. Irmgard Schwaetzer

Nr. 161* - Beschluss zur Haushaltsführung, Kassenführung und Rechnungslegung der EKD für das Rechnungsjahr 2012 (Entlastung). Vom 12. November 2013.

Die Synode entlastet den Rat der EKD, das Kirchenamt und die Verwaltung des Haushalts Evangelische

Seelsorge in der Bundeswehr für die Haushaltsführung, Kassenführung und Rechnungslegung für das Rechnungsjahr 2012.

Düsseldorf, den 12. November 2013

**Präses der Synode
der Evangelische Kirche in Deutschland**
Dr. Irmgard Schwaetzer

Nr. 162* - Kundgebung: „Es ist genug für alle da“ – Welternährung und nachhaltige Landwirtschaft. Vom 13. November 2013.

Wir blicken auf den größten Skandal in unserer Einen Welt: Nach Angaben der Welternährungsorganisation der Vereinten Nationen leiden heute weltweit 842 Millionen Menschen Hunger. Zählt man noch diejenigen dazu, die zwar satt werden, sich aber armutsbedingt nicht ausreichend mit wichtigen Nährstoffen wie Vitaminen, Mineralien und Spurenelementen versorgen können, dann haben wir es mit mehr als zwei Milliarden Menschen zu tun, die chronisch mangelernährt sind und gesundheitliche Schäden davontragen. Das Recht auf Nahrung ist das am häufigsten verletzte Menschenrecht. Hunger und Mangelernährung kosten Tag für Tag rund 24.000 Menschen das Leben.

Das ist nicht hinnehmbar, weil das Leiden und Sterben dieser Menschen vermeidbar wäre. Denn die heute auf der Welt erzeugten Nahrungsmittel reichen bei weitem aus, um alle 7,2 Milliarden Menschen dieser Erde angemessen zu ernähren. Es ist genug für alle da – eigentlich. Doch zu viele Lebensmittel landen im Trog, im Tank und in der Tonne. Die einen leben im Überfluss, während andere verhungern oder auf der Flucht sind. In diesen Skandal sind wir verstrickt.

Wenn jetzt nicht energisch gegengesteuert wird, droht eine weitere Zuspitzung der Welternährungskrise. Noch haben wir es in erster Linie mit einem Zugangs- und Verteilungsproblem zu tun. Durch den bisher unbremsten Klimawandel gehen jedoch ständig wertvolle Ackerflächen verloren. Auch die Wasserressourcen werden knapp. Je nachdem, wie sich Bevölkerungswachstum, Landnutzungskonflikte und Konsumgewohnheiten entwickeln, könnten wir schon in wenigen Jahrzehnten in eine Situation geraten, in der - weltweit gesehen - der Bedarf an Nahrungsmitteln das Angebot übersteigt.

In Verantwortung vor Gott und allen Hunger leidenden Menschen - unseren Schwestern und Brüdern - sowie nachfolgenden Generationen wendet sich die Synode der EKD mit dieser Kundgebung an politische Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger in Deutschland, Europa und der ganzen Welt. Sie ruft sie dazu auf, die Zeichen der Zeit zu erkennen und alles in ihrer Macht Stehende zu tun, um die Ernährung der Weltbevölkerung zu sichern und den Hunger so schnell wie möglich, spätestens aber bis 2030 vollständig zu überwinden. Dieses Vorhaben ist keine

Utopie. Es ist ein ambitioniertes, aber realistisches Ziel. Voraussetzung ist, dass wir jetzt entschieden handeln, nicht halbherzig, nicht später. Dafür wird es unumgänglich sein, weltweit und bei uns eine Wende zu einer menschenrechtsbasierten nachhaltigen Entwicklung einzuleiten. Dazu gehört auch eine zukunfts-fähige nachhaltige Agrarpolitik, die zur Überwindung von Armut beiträgt und sich zuallererst am Menschenrecht auf Nahrung orientiert.

Alle Menschen sollen in Sicherheit und Würde leben können. Niemand soll hungern müssen. Diesen Appell richtet die Synode auch an die Landeskirchen, kirchlichen Werke, Gemeinden und Gemeindeglieder. Dies bedeutet: Wir müssen unsere Wirtschaftsweise und unser Konsumverhalten konsequent darauf ausrichten, dass die weltweite Ernährungssicherung nicht gefährdet und Gottes Schöpfung nachhaltig bewahrt wird. Eine „Ethik des Genug“ muss zum Maßstab unseres Handelns werden.

Was uns fordert

- *Klimawandel:*
Durch den Klimawandel ist die Landwirtschaft erheblich betroffen. Einerseits besitzt sie ein hohes Speicherpotential für das Treibhausgas Kohlendioxid. Andererseits ist sie eine nicht zu unterschätzende Quelle klimaschädlicher Emissionen. In vielen Entwicklungsländern sind einst fruchtbare Flächen für die Produktion von Nahrungsmitteln verloren gegangen. Es drohen weitere dramatische Ernteausschläge, wenn es nicht gelingt, die Erderwärmung auf maximal zwei Grad zu begrenzen.
- *Bevölkerungsentwicklung:*
Die Weltbevölkerung wird von heute fast 7,2 Milliarden Menschen bis zum Jahr 2050 auf voraussichtlich 9,6 Milliarden anwachsen. Andere Prognosen liegen deutlich darunter, andere noch darüber. Ein besonders starkes Bevölkerungswachstum wird in Afrika südlich der Sahara erwartet – ausgerechnet dort, wo bereits heute der Anteil der Hungernden am größten ist. Eine zunehmende Landflucht wird zur Bildung von immer größeren Slums in Megastädten führen.
- *Mangelnde Unterstützung der Kleinbäuerinnen und Kleinbauern:*
Mehr als drei Viertel der Hungernden leben in ländlichen Regionen der Entwicklungs- und Schwellenländer. Obwohl diese kleinbäuerlichen Familien selbst Nahrungsmittel anbauen, können sie sich nicht ausreichend ernähren. Zwei Drittel dieser Familien sind besonders marginalisiert und externen Einflüssen meist schutzlos ausgeliefert. Oft fehlt es an ausreichender Unterstützung durch die Regierungen der Heimatländer. Auch die internationale Entwicklungszusammenarbeit hat kleinbäuerliche Familien lange nicht beachtet. Agrarforschung, Beratung, Entwicklungs- und Förderprogramme konzentrieren sich zudem oft auf wenige Exportprodukte und vernachlässigen den Anbau von Nahrungsmitteln und das Streben nach Ernährungssouveränität.

- *Flächenkonkurrenzen und „land grabbing“:*
Konkurrenz und Konflikte um die knapper werdende Ressource Land nehmen weltweit zu. Auf rund 30% der Agrarflächen werden bereits Futtermittel angebaut – immer mehr Flächen werden für die Produktion von Energiepflanzen genutzt. In den letzten Jahren haben Großinvestoren riesige Flächen aufgekauft. Dieses „land grabbing“ geht in Entwicklungsländern oft mit der Vertreibung der einheimischen Bevölkerung und dem Verlust wertvoller Flächen für den Anbau von Grundnahrungsmitteln einher.
- *Nahrungsmittelspekulation:*
Die internationale Finanz- und Wirtschaftskrise hat zu enormen Schwankungen der Agrarpreise geführt, weil viele neue Anleger und Spekulanten nach dem Platzen der Immobilienblase auf den Agrarsektor ausgewichen sind. Das hat enorme Preissteigerungen zur Folge. Für viele Menschen in ärmeren Ländern, die bis zu 80% ihres Einkommens für Nahrungsmittel ausgeben, bedeutet dies mehr Hunger und Elend.
- *Handelspolitik:*
Ermöglicht durch hohe Futtermittelimporte, auch aus Ländern mit vielen Hungernden, produziert die EU deutlich mehr Fleisch und Milchprodukte als sie benötigt. Viele Überschüsse überschwemmen zu Dumpingpreisen die Märkte von Entwicklungsländern und treiben einheimische Produzentinnen und Produzenten in den Ruin. Gleichzeitig verwehren internationale und bilaterale Handelsabkommen den Entwicklungsländern das Recht, ihre Märkte ausreichend gegen Dumpingfluten zu schützen.
- *Nachernteverluste und Lebensmittelverschwendung:*
Rund ein Drittel der weltweiten Nahrungsmittelproduktion geht auf dem Weg zum Verbraucher verloren. In den Entwicklungsländern verderben rund 40% der Ernten, weil Lagerhaltung und Infrastruktur unzureichend sind. Aber auch die Lebensmittelverschwendung in den wohlhabenden Staaten ist skandalös. So landen in Deutschland durchschnittlich 82 kg Lebensmittel pro Jahr und Kopf im Müll.
- *Veränderung der Ernährungsgewohnheiten:*
Mit der Angleichung an westliche Konsum- und Ernährungsgewohnheiten – vor allem in den Schwellenländern – wächst die Nachfrage nach tierischen Produkten und somit der Flächen- und Ressourcenverbrauch. Gleichzeitig nehmen durch Fehlernährung und Übergewicht bedingte Krankheiten weltweit zu.

Was uns trägt

Die biblischen Texte und Bilder, die uns im Glauben leiten, erschließen uns die Wahrnehmung des Skandals des Hungers. Sie befreien uns zum Handeln. Sie haben ihre Mitte im Sakrament des Abendmahls.

Christus teilt mit den Seinen Brot und Wein.

Brot und Wein stehen als Gaben Gottes für alles, was für unser Leben notwendig und genug ist. In der Gemeinschaft mit Gott und untereinander erfahren wir

die überquellende Freude des Lebens. Das Teilen von Brot und Wein führt uns in einen achtsamen, dankbaren und gerechten Umgang mit allem, was wir aus Gottes Schöpfung empfangen haben. Als Teil der Schöpfung leben wir in Ehrfurcht vor dem Leben unserer Mitgeschöpfe. Wir wehren einem Missbrauch, der auf Kosten der elementaren Bedürfnisse Anderer geht.

Christus schenkt sich uns in Brot und Wein.

Er stiftet die Gemeinschaft mit Gott und untereinander. In dieser Gemeinschaft drückt sich unser Einssein als der eine Leib Christi aus. Diese Gemeinschaft ist Nahrung für Leib und Seele. Sie schenkt Vergebung und Heilung. Das Abendmahl ist darum der gottesdienstliche Ort, an dem eine Gemeinschaft der Gleichen entsteht, in der die durch Gott Befreiten für alle Menschen Verantwortung übernehmen. Die Gemeinschaft mit dem menschgewordenen Christus hat gleichermaßen auch Bedeutung für die Ausgestaltung unserer sozialen und politischen Gemeinschaft.

Das Abendmahl ist im Kontext vieler biblischer Mahl-Geschichten zu verstehen. In der „Speisung der 5.000“ (Mk 6) folgen die Menschen der Einladung Jesu und teilen das Vorhandene miteinander. Das Atemberaubende geschieht: Dort, wo im Sinne des Reiches Gottes gerecht und gemeinschaftlich miteinander geteilt wird, ist genug für alle da. Hier wird jener Satz Jesu in der Bergpredigt konkret: „Trachtet zuerst nach dem Reich Gottes und nach seiner Gerechtigkeit, so wird euch das alles zufallen“ (Mt 6).

Solches tut zu meinem Gedächtnis.

Im Abendmahl begegnet uns Jesus Christus. Seine Gegenwart lässt das Leid in seinem ganzen Ausmaß wahrnehmen und leitet uns zur Umkehr. So durchdringt seine Liebe unsere Gemeinschaft. Als Zeugen dieser Liebe setzen wir uns für eine Welt ein, in der alle satt werden können an Leib und Seele.

So ist der Weg aus der Krise des Hungers und der Weg in eine gerechte Teilhabe aller zugleich ein geistlicher und ein politischer Weg – eine innere Umkehr und eine politische Transformation. Es ist ein Weg mit Gott. Es ist ein Weg miteinander. Es ist ein Pilgerweg.

Was wir fordern

Erwartungen an die Politik

Die Synode der EKD ruft die politisch Handelnden dazu auf, alles zu tun, damit die von der Völkergemeinschaft verabschiedeten Millenniumentwicklungsziele auf globaler und nationaler Ebene erreicht werden. Das gilt insbesondere für das Ziel 1, den Anteil der Hungernden und extrem Armen bis 2015 zu halbieren. Ziel muss es darüber hinaus sein, den Hunger bis spätestens 2030 vollständig zu überwinden. Dabei gilt es auch den „stillen Hunger“, d.h. die chronische Unterversorgung mit essentiellen Nährstoffen zu beseitigen, unter der insbesondere Frauen und Kinder leiden. Eine Politik zur Ernährungssicherung sollte in erster Linie die Bedingungen für die Agrarproduktion der Kleinproduzenten verbessern. Die Bäuerinnen und Bauern benötigen dafür den gesicherten Zugang

zu Land, Wasser, Saatgut, Dünger und Krediten, ebenso zu Möglichkeiten der Lagerhaltung und Vermarktung, Beratung und Bildung. Sie müssen darin bestärkt werden, standortgerecht, ressourcenschonend und unter Einbeziehung des traditionellen Wissens produzieren zu können, um ihre Erträge nachhaltig zu steigern. Hierzu muss sich die Politik an den Prinzipien einer multifunktionalen, bäuerlichen Landwirtschaft ausrichten.

Die Erzeugung gesunder Nahrungsmittel und der Zugang zu sauberem Trinkwasser müssen in allen Weltregionen Vorrang vor anderen Wirtschaftsinteressen und vor dem Anbau von Futtermitteln oder Energiepflanzen haben: „food first“. Der Steigerung des weltweiten Konsums von tierischen Produkten muss aktiv entgegengetreten werden. Der Entzug von landwirtschaftlicher Fläche durch „land grabbing“ sowie die Spekulation mit Nahrungsmitteln müssen eingedämmt werden.

Die von Hunger besonders betroffenen Staaten stehen in der Verpflichtung, ihre Landwirtschafts- und Ernährungspolitik am Menschenrecht auf Nahrung zu orientieren. Agrarprogramme sollten der Produktion von Nahrung für lokale Märkte Vorrang einräumen. Dabei sind nachhaltige Landwirtschaftsmodelle zu bevorzugen, die Bäuerinnen und Bauern nicht in Abhängigkeit von der Agrarindustrie bringen. Im Sinne der Maputo-Erklärung afrikanischer Staaten sollten mindestens 10% der Staatsbudgets dieser Länder für die Förderung standortgerechter Produktion zur Verfügung gestellt werden. Die von Hunger betroffenen Staaten müssen die handelspolitischen Möglichkeit haben, ihre eigene Landwirtschaft vor negativen Einflüssen durch Importe aus Industrie- und Schwellenländern zu schützen, damit Agrarprogramme, die auf die Stärkung der Ernährungssouveränität zielen, nicht ausgehebelt werden.

Die Europäische Union steht in der Verantwortung, ihre eigene Agrarwirtschaft und ihre Handelspolitik so zu gestalten, dass die Bemühungen der armen Länder um eine Politik der Ernährungssicherung nicht unterlaufen werden. Darüber hinaus muss die EU die Anstrengungen der von Hunger betroffenen Staaten bei der Überwindung von Hunger und Armut nachdrücklich unterstützen. Die EU muss von ihrer Strategie, die eigene exportorientierte Agrarproduktion auszubauen, Abstand nehmen, da diese in erster Linie durch die Einfuhr von Futtermitteln und Agrarrohstoffen ermöglicht wird. Deren Anbau in Entwicklungs- und Schwellenländern führt zu Landkonflikten, Menschenrechtsverletzungen und Verlusten an Biodiversität.

Öffentliche Mittel, wie Direktzahlungen, sollten an nachhaltigere Produktionsweisen gebunden werden. Gleichzeitig sollte die Entwicklungspolitik der EU und ihrer Mitgliedsstaaten viel stärker als bisher kleinbäuerliche Produzentinnen und Produzenten darin unterstützen, auf nachhaltige Weise Nahrungsmittel zur Versorgung der einheimischen Bevölkerung anzubauen. Dafür sollten mindestens 10% der Entwicklungs-

etats der EU und ihrer Mitgliedsstaaten zur Verfügung gestellt werden. Auch die Agrarforschung muss viel stärker auf die Förderung der kleinbäuerlichen Produktion ausgerichtet werden. Das Dumping von Agrarprodukten aus der EU auf die Märkte der Armen muss beendet werden.

Da sich der Klimawandel bereits heute gravierend auf die landwirtschaftliche Produktion auswirkt, muss sich die EU konsequent für den Klimaschutz einsetzen. Die EU sollte wieder eine Vorreiterrolle in der weltweiten Klimapolitik einnehmen und die eigenen Treibhausgasemissionen bis 2030 um mindestens 55% reduzieren. Dazu muss auch die Landwirtschaft einen Beitrag leisten. Für Deutschland sollten ambitionierte klimapolitische Ziele im Rahmen eines Klimaschutz- und Energiewende-Gesetzes verbindlich festgelegt werden.

Erwartungen an Kirche und Gemeinde

„Kirchen werden ihrem Auftrag gerecht, wenn sie selbst zu einem Leben umkehren, das sich an den Leitwerten der Gerechtigkeit und der Nachhaltigkeit orientiert“. Dieser Satz aus der EKD-Denkschrift „Umkehr zum Leben“ von 2009 heißt für uns im Blick auf:

- Kirchliche Bildungsarbeit:

Gemeinden sind lebendige Lernorte für die gemeinsame Suche nach Maßstäben eines guten Lebens und nach neuen zukunftsfähigen und verantwortungsvollen Lebensmodellen. Kirchliche Bildungsarbeit muss sich verstärkt den Zusammenhängen von Fragen der Gerechtigkeit und der Schöpfungsbewahrung zuwenden. Sie sollte Menschen dazu ermutigen, dieses Wissen über ihre Verantwortung in der Einen Welt im praktischen Handeln umzusetzen. Die Landwirtschaft ist unverzichtbarer Partner in diesem Wissenstransfer. Im Geist der Wertschätzung muss das Gespräch zwischen Kirche und Landwirtschaft fortgesetzt und intensiviert werden.

- Beschaffung und Konsum von Lebensmitteln:

Kirchliche Einrichtungen sind Großverbraucher mit erheblicher Marktmacht. Eine nachhaltige und faire Beschaffung von Lebensmitteln, ein bewusster Konsum sowie Strategien zur Vermeidung von Lebensmittelabfällen in kirchlichen Einrichtungen haben Signalwirkung für alle, die diese Einrichtungen besuchen bzw. die in ihnen tätig sind. Christinnen und Christen können durch ökofaire Beschaffung und nachhaltigen Konsum zu Klimagerechtigkeit und Ernährungssicherung beitragen. Dazu gehört die Auswahl der Lebensmittel mit dem Ziel, den „ökologischen Fußabdruck“ der eigenen Ernährung zu verkleinern, auf eine tiergerechte Haltung zu achten und gerechte Arbeits- und Handelsbedingungen zu unterstützen.

- Kirchliches Pachtland:

Kirchen sollten ihre Vergabepaxis für Pachtland an den „Ethischen Leitlinien für eine nachhaltige Landwirtschaft“ ausrichten, wie sie der gemeinsame Text „Neuorientierung für eine nachhaltige Landwirtschaft“ der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz von 2003

vorsieht. Neben einer ordnungsgemäßen umweltgerechten Bewirtschaftung sollten auch die Regionalität der Pächter und die Stärkung des ländlichen Raums eine Rolle spielen. Bewirtschaftung durch ortsansässige Landwirte sollte gegenüber überregionalen Unternehmen bevorzugt werden. Ökologische und konventionelle Betriebe, die nachhaltig wirtschaften, sollen Vorrang haben.

- Kirchliches Investment:

Kirchen tätigen in nicht unbeträchtlichem Maße Geldanlagen. Sie sollten weiterhin und verstärkt die Kriterien für ein ethisches Investment beachten und Agrarrohstoff-Zertifikate nicht in ihre Geldanlagen aufnehmen.

- Ernährungssicherung als Aufgabe in der Ökumene:

Kirche bringt ihre Erfahrung aus der weltweiten Ökumene ein. Sie muss ihre Stimme erheben, wenn gesellschaftliche Entwicklungen den Leitbildern der Gerechtigkeit und der Nachhaltigkeit widersprechen. Dies gilt für Gefährdungen der Ernährungssicherheit in besonderem Maße. Seit Jahrzehnten unterstützt die kirchliche Entwicklungsarbeit ihre kirchlichen und zivilgesellschaftlichen Partner dabei, die Ernährungssituation zu verbessern. Sie tragen zur Steigerung der Erträge, zur Einkommensschaffung, zur Anpassung an die Auswirkungen des Klimawandels, zur nachhaltigen Landnutzung oder zur besseren Wahrnehmung der kirchlichen Standpunkte in Gesellschaft und Politik bei. Die von Hunger und Armut bedrohten Bevölkerungsgruppen werden darin unterstützt, ihre Rechte gegenüber den nationalen Regierungen einzufordern. Die Synode bekräftigt den Ruf, der von der 10. Vollversammlung des Ökumenischen Rates der Kirchen in Busan ausgeht: „Gott des Lebens, weise uns den Weg zu Gerechtigkeit und Frieden.“ Sie ruft die Kirchen dazu auf, ihr Engagement für ökumenische Zusammenarbeit und Entwicklung zu verstärken und ihre Gemeinden um aktive Unterstützung und Mitgestaltung zu bitten.

„Ich bin gekommen, dass sie das Leben und volle Genüge haben“ (Johannes 10, 10)

Eine „Ethik des Genug“ ist nicht zuerst eine Ethik des Verzichts, sondern eine Ethik des „Guten Lebens“, weil sie von Verschwendung und Materialismus befreit. Sie verlockt zu einer ganz anderen Ethik des rechten Maßes. Sie gründet in der Fülle, die wir in Christus feiern und erleben. Sie ist inspiriert von der biblischen Hoffnung auf Gottes Reich, in dem allen Menschen Freiheit, Gerechtigkeit und Versöhnung verheißen ist. Diese Verheißung vor Augen, machen wir uns schon heute auf den Weg der Umkehr. Dann ist genug für alle da!

Düsseldorf, den 13. November 2013

**Präses der Synode
der Evangelische Kirche in Deutschland**
Dr. Irmgard Schwaetzer

Nr. 163* - Kirchengesetz über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (Arbeitsrechtsregelungsgrundsätze-gesetz – ARGG-ÉKD) und zur Änderung des Kirchengengerichtsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland. Vom 13. November 2013.

Die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland hat mit Zustimmung der Kirchenkonferenz aufgrund des Artikels 10 Absatz 1 und des Artikels 10a Absatz 2 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Artikel 1

Kirchengesetz über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (Arbeitsrechtsregelungsgrundsätze-gesetz – ARGG-ÉKD)

Inhaltsverzeichnis

Präambel

Abschnitt I

Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich

Abschnitt II

Grundsätzliche Bestimmungen

§ 2 Partnerschaftliche Festlegung der Arbeitsbedingungen

§ 3 Konsensprinzip

§ 4 Verbindlichkeit

§ 5 Gewährleistung der koalitionsmäßigen Betätigung

Abschnitt III

KirchengemäÙe Arbeitsrechtsregelung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen

§ 6 Parität

§ 7 Verfahren

§ 8 Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

§ 9 Vertretung der Dienstgeber

§ 10 Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung

§ 11 Freistellung, Kündigungsschutz

§ 12 Ausstattung und Kosten

Abschnitt IV

KirchengemäÙe Arbeitsrechtsregelung durch Tarifvertrag

§ 13 KirchengemäÙe Tarifvertragsbeziehungen

§ 14 Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung

Abschnitt V

Weitere und Schlussbestimmungen

§ 15 Verletzung von Dienstgeberpflichten

§ 16 Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland

§ 17 Rechtsschutz

§ 18 Übergangsregelung

Präambel

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

**Abschnitt I
Geltungsbereich**

**§ 1
Geltungsbereich**

(1) Dieses Kirchengesetz regelt die Grundsätze der Verfahren zur Gestaltung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

- a) der Evangelischen Kirche in Deutschland,
- b) der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse,
- c) der Gliedkirchen,
- d) des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e.V.,
- e) der diakonischen Landesverbände sowie
- f) der Einrichtungen der in Buchstaben a) bis e) Genannten.

(2) In den Rechtsordnungen der in Absatz 1 Genannten sind Festlegungen zu treffen, die den nachfolgenden Grundsätzen entsprechen müssen.

**Abschnitt II
Grundsätzliche Bestimmungen**

**§ 2
Partnerschaftliche Festlegung der Arbeitsbedingungen**

Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienstgeber und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft, die auch in der Gestaltung der verbindlichen Verfahren zur Regelung der Arbeitsbedingungen ihren Ausdruck findet. Für die Regelung der Arbeitsbedingungen haben in der Dienstgemeinschaft Dienstgeber sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und deren Interessenvertretungen die gemeinsame Verantwortung. Die Wahrnehmung dieser gemeinsamen

Verantwortung setzt einen partnerschaftlichen Umgang voraus.

§ 3

Konsensprinzip

Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden in einem kirchengemäßen Verfahren im Konsens geregelt. Konflikte werden in einem neutralen und verbindlichen Schlichtungsverfahren und nicht durch Arbeitskampf gelöst.

§ 4

Verbindlichkeit

Es dürfen nur Arbeitsverträge auf der Grundlage dieses Kirchengesetzes geschlossen werden. Für die Arbeitsverträge sind entweder die im Verfahren der Arbeitsrechtsregelung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen oder im Verfahren kirchengemäßer Tarifverträge getroffenen Regelungen verbindlich. Auf dieser Grundlage getroffene Arbeitsrechtsregelungen sind für den Dienstgeber verbindlich. Von ihnen darf nicht zu Lasten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen abgewichen werden. Ergänzende Regelungen der Gliedkirchen müssen dies gewährleisten.

§ 5

Gewährleistung der koalitionsmäßigen Betätigung

Es ist zu gewährleisten, dass die Gewerkschaften und die Mitarbeiterverbände sich in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen und in den Dienststellen sowie Einrichtungen koalitionsmäßig betätigen können.

Abschnitt III

Kirchengemäße Arbeitsrechtsregelung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen

§ 6

Parität

Die Organisation und das Verfahren der Arbeitsrechtsregelung durch Arbeitsrechtliche Kommissionen sind durch die Gliedkirchen und die Evangelische Kirche in Deutschland nach dem Prinzip des strukturellen Gleichgewichtes durch eine identische Zahl der Dienstnehmer- sowie der Dienstgebervertreter und -vertreterinnen zu gestalten (Parität).

§ 7

Verfahren

(1) Die Festlegung der Arbeitsbedingungen für die Arbeitsverhältnisse erfolgt in einer paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommission. Ihre Mitglieder sind unabhängig und an keine Weisungen gebunden.

(2) In der Arbeitsrechtlichen Kommission ist jede Seite gleichberechtigt und gleichwertig vertreten. Der oder die Vorsitzende wird im jährlich wechselnden Turnus von der Dienstnehmer- und Dienstgeberseite aus den Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission gestellt.

(3) Die Zuständigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission ist dienstgeber- und einrichtungübergreifend. Entscheidungen werden durch Mehrheit getroffen. Kommt eine Mehrheit nicht zustande, entscheidet auf Antrag der Schlichtungsausschuss (§ 10) verbindlich.

§ 8

Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) Die Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden durch Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände in die Arbeitsrechtliche Kommission entsandt. Abweichend von Satz 1 kann das gliedkirchliche Recht vorsehen, dass die Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiterschaft zu einem Teil von den Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden und zum anderen Teil vom jeweiligen Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen entsandt werden. Für diesen Fall ist zu gewährleisten, dass den Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden eine angemessene Anzahl von Sitzen zusteht. Die Anzahl der Vertreter und Vertreterinnen, die von den einzelnen Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden entsandt werden, richtet sich nach dem zahlenmäßigen Verhältnis der im Zeitpunkt der Entsendung in den Gewerkschaften oder Mitarbeiterverbänden zusammengeschlossenen kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Zuständigkeitsbereich der Arbeitsrechtlichen Kommission.

(2) Mitarbeiterverbände sind freie, auf Dauer angelegte und vom Wechsel der Mitglieder unabhängige Zusammenschlüsse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Zweck insbesondere in der Wahrung und Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange ihrer Mitglieder besteht.

(3) Mehr als die Hälfte der von den Gewerkschaften und Mitarbeiterverbänden zu entsendenden Vertreter und Vertreterinnen muss beruflich im kirchlichen oder diakonischen Dienst tätig sein.

(4) Die Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände einigen sich auf die Zahl der von ihnen jeweils nach Absatz 1 zu entsendenden Vertreter und Vertreterinnen. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet der Präsident oder die Präsidentin des Kirchengeneralschichtshofs der Evangelischen Kirche in Deutschland.

(5) Sind einzelne Gewerkschaften oder Mitarbeiterverbände nicht zur Mitwirkung bereit, fallen die entsprechenden Sitze an die übrigen Gewerkschaften oder Mitarbeiterverbände.

(6) Soweit eine Besetzung der Sitze der Interessenvertreter der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Arbeitsrechtlichen Kommission im Verfahren der Absätze 1 bis 4 nicht zustande kommt, erfolgt die Entsendung durch den jeweiligen Gesamtausschuss.

(7) Das gliedkirchliche Recht kann an Stelle der Entsendung durch den Gesamtausschuss eine Wahl der Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiterschaft durch die Mitarbeitervertretungen oder durch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Zuständigkeitsbereich

reich der jeweiligen Arbeitsrechtlichen Kommission vorsehen.

§ 9

Vertretung der Dienstgeber

(1) Die Entsendung der Vertreter und Vertreterinnen der Dienstgeber auf der Ebene der Evangelischen Kirche in Deutschland regeln die Evangelische Kirche in Deutschland und das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. jeweils für ihren Bereich.

(2) Die Entsendung der Vertreter und Vertreterinnen der Dienstgeber auf der Ebene der Gliedkirchen und ihrer Landesverbände für Diakonie wird von diesen geregelt.

§ 10

Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung

(1) Für den Fall, dass eine Entscheidung in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht zustande kommt, ist ein Schlichtungsausschuss vorzusehen. Der Schlichtungsausschuss kann von mindestens einem Viertel der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission angerufen werden.

(2) Der Schlichtungsausschuss ist von der Arbeitsrechtlichen Kommission mit der identischen Zahl von beisitzenden Mitgliedern der Dienstnehmer- und Dienstgeberseite zu besetzen, die von den beiden in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertretenen Seiten jeweils benannt werden. Die Arbeitsrechtliche Kommission bestimmt durch Mehrheitsbeschluss einen gemeinsamen Vorsitzenden oder eine gemeinsame Vorsitzende sowie dessen oder deren Stellvertretung. Das gliedkirchliche Recht kann abweichend vorsehen, dass der oder die Vorsitzende sowie dessen oder deren Stellvertretung im Einvernehmen durch die Stellen bestimmt wird, die Mitglieder in die Arbeitsrechtliche Kommission entsenden. Der oder die Vorsitzende ist neutral und stimmberechtigt.

(3) Die Mitglieder im Schlichtungsausschuss sind unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. Sie müssen einer Kirche angehören, die Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland e.V. ist. Die Amtszeit des Schlichtungsausschusses soll der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission entsprechen. Der oder die Vorsitzende sowie dessen oder deren Stellvertretung soll die Befähigung zum Richteramt nach dem Deutschen Richtergesetz besitzen. Er oder sie darf nicht im Dienst der evangelischen Kirche oder ihrer Diakonie stehen. Bei Nichteinigung in der Arbeitsrechtlichen Kommission über den Vorsitz des Schlichtungsausschusses und dessen Stellvertretung entscheidet der Präsident oder die Präsidentin des Kirchengerichtshofs der Evangelischen Kirche in Deutschland.

(4) Die Evangelische Kirche in Deutschland und die Gliedkirchen treffen jeweils für ihre Bereiche entsprechende Regelungen. Sie können dabei ein zweistufiges Schlichtungsverfahren vorsehen, in dem der Schlichtungsausschuss vor einer verbindlichen Ent-

scheidung der Arbeitsrechtlichen Kommission zunächst eine Empfehlung für eine Einigung gibt.

(5) Der Schlichtungsausschuss ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit seiner Mitglieder, darunter der oder die Vorsitzende oder dessen oder deren Stellvertretung anwesend ist. Der Schlichtungsausschuss beschließt mit der Mehrheit seiner Mitglieder. Die Gliedkirchen können nähere Bestimmungen treffen.

(6) Ist die Arbeitsrechtliche Kommission trotz zweimaliger ordnungsgemäßer Ladung nicht beschlussfähig, kann sie mit Zustimmung mindestens der Hälfte ihrer Mitglieder die Angelegenheit dem Schlichtungsausschuss zur Entscheidung vorlegen. Über eine ihm vorgelegte Angelegenheit entscheidet der Schlichtungsausschuss in voller Besetzung. Ist der Schlichtungsausschuss trotz ordnungsgemäßer Ladung nicht vollständig besetzt, so kann er nach erneuter Ladung mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder in der Sache beschließen.

(7) Die abschließenden Entscheidungen im Schlichtungsverfahren sind verbindlich. Sie haben die Wirkung von Entscheidungen der Arbeitsrechtlichen Kommission.

(8) Der Schlichtungsausschuss bleibt so lange im Amt, bis ein neuer bestellt ist.

§ 11

Freistellung, Kündigungsschutz

(1) Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission, die im kirchlichen oder diakonischen Dienst stehen, werden für ihre Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission freigestellt. Gleiches gilt für die Mitglieder des Schlichtungsausschusses.

(2) Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission sowie des Schlichtungsausschusses dürfen in der Ausübung ihrer Aufgaben nicht behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden.

(3) Vertretern und Vertreterinnen der Dienstnehmerseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission und im Schlichtungsausschuss darf nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung.

§ 12

Ausstattung und Kosten

(1) Die mit der Tätigkeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission und im Schlichtungsausschuss verbundenen erforderlichen Kosten werden von der Kirche oder der Diakonie getragen. Das gliedkirchliche Recht trifft entsprechende Regelungen. Der Arbeitsrechtlichen Kommission sowie der Dienstnehmer- und Dienstgeberseite sind von der Kirche oder von der Diakonie die erforderlichen Sachmittel zur Verfügung zu stellen. Gleiches gilt für die erforderliche rechtliche und weitere fachliche Beratung. Über die Erforderlichkeit von Kosten oder Sachmitteln entscheidet im

Streitfall der oder die Vorsitzende des Schlichtungsausschusses.

(2) Der Dienstnehmerseite ist eine Geschäftsstelle zur Verfügung zu stellen, die fachlich ausschließlich den Weisungen der Dienstnehmerseite unterliegt. Stattdessen kann das gliedkirchliche Recht bestimmen, dass ein entsprechendes Budget zur Verfügung gestellt wird.

Abschnitt IV Kirchengemäße Arbeitsrechtsregelung durch Tarifvertrag

§ 13 Kirchengemäße Tarifvertragsbeziehungen

(1) Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie können durch Tarifverträge geregelt werden, sofern diese den Grundsätzen nach §§ 2 bis 5 entsprechen und die nachfolgend geregelten Anforderungen erfüllen.

(2) Kirchengemäße Tarifverträge setzen eine uneingeschränkte Friedenspflicht voraus. Die Ausgestaltung der Friedenspflicht wird von den Tarifpartnern vereinbart.

(3) Tarifpartner sind Gewerkschaften, in denen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchlichen und diakonischen Dienst zusammengeschlossen sind, und Dienstgeberverbände der Kirche und ihrer Diakonie. Die Gliedkirchen können in ihren Regelungen vorsehen, dass sie die Funktion des Dienstgeberverbandes wahrnehmen.

§ 14 Verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung

(1) Einigen sich die Tarifpartner nicht, kann jeder von ihnen die Durchführung eines Schlichtungsverfahrens verlangen. Das Schlichtungsverfahren ist in einer Vereinbarung zwischen den Tarifpartnern zu regeln. Die Grundsätze des § 10 finden dabei entsprechende Anwendung.

(2) Die abschließenden Entscheidungen in einem Schlichtungsverfahren sind verbindlich. Sie haben die Wirkung von Tarifverträgen.

Abschnitt V Weitere und Schlussbestimmungen

§ 15 Verletzung von Dienstgeberpflichten

Sofern Dienstgeber die aufgrund dieses Kirchengesetzes zustande gekommenen Arbeitsrechtsregelungen oder Tarifverträge nicht uneingeschränkt als Mindestbedingungen anwenden, gilt das staatliche Recht der Arbeitsrechtssetzung. Die kirchlichen Rechtsfolgen werden in den Regelungen nach § 1 Absatz 2 bestimmt.

§ 16 Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland

Das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. ist ermächtigt, nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes durch eine Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland - Evangelischer Bundesverband die Arbeitsbedingungen der in der Diakonie im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter Nutzung der Gestaltungsmöglichkeiten des gliedkirchlichen Rechts näher zu regeln. Hierfür erlässt es im Einvernehmen mit dem Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland eine Ordnung. Für die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind gemäß § 4 die von der Arbeitsrechtlichen Kommission nach Satz 1 getroffenen Regelungen zu vereinbaren. Soweit das kirchliche Recht die Geltung weiterer Arbeitsrechtsregelungen oder kirchlicher Tarifverträge vorsieht, bedarf der Wechsel der Arbeitsrechtsregelung einer Arbeitsrechtsregelung auf der Grundlage dieses Kirchengesetzes.

§ 17 Rechtsschutz

(1) Über Rechtsstreitigkeiten, die sich aus der Anwendung dieses Kirchengesetzes ergeben, entscheidet das Kirchengengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland – Kammer für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten.

(2) § 60 Absatz 8 Satz 1 und die §§ 61 und 62 des Mitbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland gelten in der jeweils gültigen Fassung entsprechend.

§ 18 Übergangsregelung

Für Dienstgeber, die bisher Arbeitsverträge abgeschlossen haben, die nach den Rechtsordnungen der Gliedkirchen oder der diakonischen Landesverbände zulässig waren, aber nicht die Anforderungen dieses Kirchengesetzes erfüllen, besteht ein Übergangszeitraum bis zum 31. Dezember 2018. Spätestens ab diesem Zeitpunkt müssen die Verpflichtungen aus diesem Kirchengesetz vollständig erfüllt sein.

Artikel 2

Änderung des Kirchengengerichtsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland

Das Kirchengengerichtsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 6. November 2003 (ABl.EKD 2003 S. 408, 409), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 7. November 2012 (ABl.EKD 2012 S. 459), wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird die Bezeichnung des Abschnittes 6 wie folgt neu gefasst:
"Abschnitt 6
Streitigkeiten aus der Anwendung des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes"

2. § 5 Absatz 2 Nummer 5 wird wie folgt neu gefasst:
"5. über Streitigkeiten aus der Anwendung des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes und"
3. In § 6 Absatz 4 wird die Angabe "29b" durch die Angabe "29d" ersetzt.
4. Der Abschnitt 6 wird wie folgt neu gefasst:
"Abschnitt 6
Streitigkeiten aus der Anwendung des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes"

§ 29c

Anzuwendende Vorschriften

In Streitigkeiten aus der Anwendung des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes gelten die Vorschriften des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes. Die Vorschriften dieses Kirchengesetzes finden ergänzend Anwendung."

Artikel 3

§ 1

Bekanntmachungsermächtigung

Das Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland kann den Wortlaut des Kirchengesetzes in der Evangelischen Kirche in Deutschland in der vom Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes an geltenden Fassung im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland bekannt machen und dabei Unstimmigkeiten im Wortlaut bereinigen.

§ 2

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

- (1) Artikel 1 tritt für die Evangelische Kirche in Deutschland und das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. am Tag nach seiner Verkündung im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland in Kraft.
- (2) Für die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse tritt Artikel 1 in Kraft, nachdem sie gemäß Artikel 26a Absatz 7 Satz 2 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland ihre Zustimmung erklärt haben. Die Zustimmung ist jederzeit möglich. Den Zeitpunkt, zu dem Artikel 1 in der jeweiligen Gliedkirche oder in dem jeweiligen gliedkirchlichen Zusammenschluss in Kraft tritt, bestimmt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung.
- (3) Die Gliedkirchen und die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können das in Artikel 1 enthaltene Kirchengesetz jeweils für ihren Bereich außer Kraft setzen. Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland stellt durch Verordnung fest, dass und zu welchem Zeitpunkt das Kirchengesetz jeweils außer Kraft getreten ist.
- (4) Gleichzeitig mit dem Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes tritt das Kirchengesetz über die Grundsätze der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diakonie vom 9. November 2011 (ABl.EKD 2011 S. 323) für die Evangelische Kirche

in Deutschland und das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. außer Kraft. Die Gliedkirchen und die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse das Außerkrafttreten jeweils für ihren Bereich.

Düsseldorf, den 13. November 2013

**Präses der Synode
der Evangelische Kirche in Deutschland**
Dr. Irmgard Schwaetzer

Nr. 164* - Beschluss zum kirchlichen Arbeitsrecht. Vom 13. November 2013.

1. Die Synode der EKD würdigt, dass seit der Synode 2011 mit der Kundgebung „Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts“ ein selbstkritischer und konstruktiver Prozess in Kirche und Diakonie in Bewegung gekommen ist. Die Debatte um das kirchliche Arbeitsrecht, seine Rechtsgrundlagen und seine Realität wird breit geführt und hat zu einer gemeinsamen Arbeitsgruppe auf EKD-Ebene geführt, deren Ergebnis das von dieser Synode verabschiedete Gesetz ist.
2. Die Urteile des Bundesarbeitsgerichts in Erfurt zum „Dritten Weg“ und zum Kirchengemäßen Zweiten Weg vom 20. November 2012 bilden dabei eine wesentliche Etappe. Das Urteil hat das kirchliche Arbeitsrecht in seinen Grundsätzen bestätigt. Gleichzeitig hat das Gericht Diakonie und Kirche den Auftrag gegeben sicherzustellen, dass Abschlüsse arbeitsrechtlicher Kommissionen verbindlich sind, dass eine unabhängige Schlichtung existiert und dass die Gewerkschaften strukturell beteiligt werden.
3. Über die Gesetze hinaus, die auf dieser Synode beschlossen werden, muss der Diskussionsprozess innerhalb von Kirche und Diakonie und zwischen Kirche, Diakonie und Gewerkschaften weitergehen. Ziel muss sein, gemeinsam an der Gestaltung der kirchlichen Arbeitswelt zu arbeiten. Dabei ist es gerade für kirchliche und diakonische Träger wichtig, die Rechte der Mitarbeitenden zu achten und zu stärken.
4. Derzeit gibt es verschiedene Wege, wie das Arbeitsrecht in Kirche und Diakonie gesetzt wird (Dritter Weg, Kirchengemäßer Zweiter Weg). Strittige Fragen wie die ACK-Klausel, die Rolle der Dienstgemeinschaft und ihre theologische Begründung und praktische Umsetzung müssen weiter diskutiert werden. Wir wünschen uns eine Kirche und Diakonie, die in diesen Prozessen der Arbeitsrechtssetzung besonders die Mitarbeitenden im Blick haben.
5. Die tiefere Ursache des Konfliktes um die Arbeitsbedingungen in der Sozial- und Gesundheitsbranche liegt in den veränderten Bedingungen in die-

sem Bereich: Durch die Einführung von Kostenpauschalen und Marktmechanismen hat sich der Wettbewerb verschärft, und ein enormer Kostendruck lastet auf den Einrichtungen. Grundproblem ist die mangelhafte finanzielle Ausstattung des Sozial- und Gesundheitswesens. Gemeinsames Hauptanliegen von Kirche und Gewerkschaften muss daher sein, die Ursache der Konflikte um die Finanzierung im Pflege-, Gesundheits- und Sozialbereich anzugehen und sich gemeinsam für bessere Bedingungen einzusetzen.

6. Gegenwärtig wird auch die Möglichkeit geprüft, über eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen (§ 5 Tarifvertragsgesetz) Branchentarife im Sozial- und Gesundheitssektor zu gestalten. Dabei kann ein allgemeinverbindlicher Branchentarif Soziales, der im Konsens zwischen kirchlichen und nichtkirchlichen Trägern, Gewerkschaften und Diakonie entsteht, eine Möglichkeit sein, bessere Bedingungen für die im Dienst am Menschen Arbeitenden und für die zu pflegenden und zu betreuenden Menschen zu erreichen. Dazu gehört auch, eine Refinanzierung auf sozialrechtlicher Grundlage herzustellen, die Tarifverträge und Abschlüsse arbeitsrechtlicher Kommissionen voraussetzt.
7. Im Mittelpunkt stehen für uns die Menschen, die Hilfe und Unterstützung brauchen. Demente, kranke oder behinderte Menschen, Kinder und Jugendliche, die Älteren und die Armen, sie brauchen gute Pflege und Betreuung. Sie brauchen Menschen, die ihre Arbeit gerne tun und Zeit für sie haben, und hierfür anständig bezahlt werden. Wie eine Gesellschaft mit ihren Schwächsten umgeht, ist ein Symbol für die Qualität des Zusammenlebens.
8. Es geht auch um die Frage, wie wir in Zukunft Menschen finden, die Berufe in den Bereichen Pflege, Gesundheit, Soziales und Jugendhilfe wählen wollen. Diejenigen, die Dienst am Menschen leisten wollen, müssen gerecht entlohnt werden. Ihre Arbeit muss weitaus mehr als bisher gewürdigt werden.
9. Kirche, Diakonie und Gewerkschaften sollten auf dem Weg, der sozialen Arbeit mehr Anerkennung und öffentliche Wertschätzung zu verleihen, Partner sein. Die Konflikte um das Arbeitsrecht müssen deshalb ausgetragen und möglichst konstruktiv geklärt werden, damit der gemeinsame Einsatz für soziale Gerechtigkeit glaubwürdig und wirksam möglich ist.

Düsseldorf, den 13. November 2013

**Präses der Synode
der Evangelische Kirche in Deutschland**
Dr. Irmgard Schwaetzer

Nr. 165* - Zweites Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 (Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD - MVG-EKD). Vom 12. November 2013.

Die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland hat mit Zustimmung der Kirchenkonferenz aufgrund des Artikels 10 und des Artikels 10a Absatz 2 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Artikel 1 Zweites Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 (Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD – MVG-EKD)

Inhaltsverzeichnis

Präambel

I. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

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

II. Abschnitt

Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

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

III. Abschnitt

Wahl der Mitarbeitervertretung

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

IV. Abschnitt

Amtszeit

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

V. Abschnitt

Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

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

VI. Abschnitt

Geschäftsführung

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

VII. Abschnitt

Mitarbeiterversammlung

- § 31 Mitarbeiterversammlung
- § 32 Aufgaben

VIII. Abschnitt

Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

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

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

IX. Abschnitt

Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen

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

X. Abschnitt

Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen

- § 54 Bildung von Gesamtausschüssen
- § 55 Aufgaben des Gesamtausschusses
- § 55a Ständige Konferenz, Bundeskonferenz, Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland
- § 55b Aufgaben der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz
- § 55c Geschäftsführung
- § 55d Weitere Regelungen

XI. Abschnitt

Kirchengerichtlicher Rechtsschutz

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

XII. Abschnitt

Schlussbestimmungen

- § 64 Übernahmebestimmungen

Präambel

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

I. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Grundsatz

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

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

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

§ 2 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

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

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

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

§ 3 Dienststellen

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

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

§ 4 Dienststellenleitungen

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

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

II. Abschnitt Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

§ 5 Mitarbeitervertretungen

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

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

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

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

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

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

(6) Entscheidungen nach Absatz 2 über die Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. Der 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) Die Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen nach Absatz 1 betreffen. Darüber hinaus übernimmt die Gesamtmitarbeitervertretung die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, wenn vorübergehend in einer Dienststelle im Sinne des § 3 Absatz 2 eine Mitarbeitervertretung nicht vorhanden ist.

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

tervertretung kann abweichend von Satz 1 durch Dienstvereinbarung geregelt werden. In der Dienstvereinbarung können auch Regelungen über die Zusammensetzung und Arbeitsweise der Gesamtmitarbeitervertretung getroffen werden.

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

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

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

§ 6a

Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund

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

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

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

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

§ 7

Neubildung von Mitarbeitervertretungen

(1) Sofern keine Mitarbeitervertretung besteht, hat die Dienststellenleitung, im Falle des § 6 die Gesamtmitarbeitervertretung, unverzüglich eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstandes einzuberufen. Kommt die Bildung einer Mitarbeitervertre-

tung 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 Alterszeitvereinbarung 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 Organe gewählt oder entsandt worden sind.

§ 10

Wählbarkeit

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

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

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

(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die

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

§ 11

Wahlverfahren

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

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

§ 12 Wahlvorschläge

Bei den Wahlvorschlägen soll angestrebt werden, Frauen und Männer sowie 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) Niemand darf die Wahl der Mitarbeitervertretung behindern oder in unlauterer Weise beeinflussen. Insbesondere dürfen Wahlberechtigte in der Ausübung des aktiven oder des passiven Wahlrechts nicht beschränkt werden.

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

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

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

§ 14 Anfechtung der Wahl

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

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

(3) Findet außerhalb der allgemeinen Wahlzeit eine Mitarbeitervertretungswahl statt, so ist unabhängig von der Amtszeit der Mitarbeitervertretung in der nächsten allgemeinen Wahlzeit erneut zu wählen. Ist 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) Die bisherige Mitarbeitervertretung führt die Geschäfte bis zu deren Übernahme durch die neu gewählte Mitarbeitervertretung weiter, längstens jedoch sechs Monate über den Ablauf ihrer Amtszeit hinaus. Alsdann ist nach § 7 zu verfahren.

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

(3) Die 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. Für die Nachwahl gelten die Vorschriften über das Wahlverfahren entsprechend. Hat 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.

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

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

§ 20

Freistellung von der Arbeit

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

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

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

mehr als insgesamt 1.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen je angefangene 500 ein weiteres Mitglied der Mitarbeitervertretung jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freizustellen. Maßgeblich ist die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 9. Satz 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) Die freizustellenden Mitglieder werden nach Erörterung mit der Dienststellenleitung unter Berücksichtigung der dienstlichen Notwendigkeit von der Mitarbeitervertretung bestimmt. Die Aufgaben der Mitarbeitervertretung sind vorrangig in der Zeit der Freistellung zu erledigen.

§ 21

Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

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

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

entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann.

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

(4) Für das Verfahren gilt § 38 entsprechend.

§ 22

Schweigepflicht

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

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

VI. Abschnitt Geschäftsführung

§ 23

Vorsitz

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

(2) Soweit die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht, übernimmt die Stellvertretung der Wahlbewerber oder die Wahlbewerberin mit der 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) Nach Bestandskraft der Wahl hat der Wahlvorstand, im Fall der vereinfachten Wahl die Versammlungsleitung, innerhalb einer Woche die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur Vornahme der nach § 23 vorgesehenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten, bis die Mitarbeitervertretung über ihren Vorsitz entschieden hat.

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

men, 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.

(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 Lebenspart-

nern 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 Absätze 1 und 2 an der Sitzung teilgenommen haben.

§ 27

Sitzungsniederschrift

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

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

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

§ 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) Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Dienststelle, bei der die Mitarbeitervertretung gebildet ist. Kosten, die durch die Beiziehung sachkundiger Personen nach § 25 Absatz 2 und § 31 Absatz 3 entstehen,

werden von der Dienststelle übernommen, wenn die Dienststellenleitung der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat.

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

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

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

VII. Abschnitt

Mitarbeiterversammlung

§ 31

Mitarbeiterversammlung

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

(2) Die Mitarbeitervertretung hat mindestens einmal in jedem Jahr ihrer Amtszeit eine ordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Die Mitarbeitervertretung kann bis zu zwei weitere ordentliche Mitarbeiterversammlungen in dem jeweiligen Jahr der Amtszeit einberufen. Weiterhin 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) Die ordentlichen Mitarbeiterversammlungen finden in der Arbeitszeit statt, sofern nicht dienstliche Gründe eine andere Regelung erfordern. Die Zeit der Teilnahme an den ordentlichen Mitarbeiterversammlungen und die zusätzlichen Wegezeiten gelten als Arbeitszeit, auch wenn die jeweilige Mitarbeiterversammlung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. Die Sätze 1 und 2 gelten für außerordentliche Mitarbeiterversammlungen entsprechend, wenn dies im Einvernehmen zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung beschlossen worden ist.

(5) Die Dienststellenleitung ist zu der jeweiligen Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen; sie kann von der Beratung einzelner

Tagesordnungspunkte ausgeschlossen werden. Sie erhält auf Antrag das Wort. Sie soll mindestens einmal im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung über die Entwicklung der Dienststelle informieren.

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

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

§ 32 Aufgaben

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

(2) Die Mitarbeiterversammlung wählt den Wahlvorstand.

VIII. Abschnitt Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

§ 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit

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

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

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

§ 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung

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

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

Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese zu informieren.

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

(4) Personalakten dürfen nur nach schriftlicher Zustimmung der betroffenen Person und nur durch ein von ihr zu bestimmendes Mitglied der Mitarbeitervertretung eingesehen werden. Dienstliche Beurteilungen

sind auf Verlangen der Beurteilten vor der Aufnahme in die Personalakte der Mitarbeitervertretung zur Kenntnis zu bringen.

§ 35

Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

- (1) Die Mitarbeitervertretung hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu fördern. Sie hat in ihrer Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und für eine gute Zusammenarbeit einzutreten.
- (2) Unbeschadet des Rechts des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, persönliche Anliegen der Dienststellenleitung selbst vorzutragen, soll sich die Mitarbeitervertretung der Probleme annehmen und die Interessen auf Veranlassung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, sofern sie diese für berechtigt hält, bei der Dienststellenleitung vertreten.
- (3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere
- Maßnahmen anregen, die der Arbeit in der Dienststelle und ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienen,
 - dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden,
 - Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entgegennehmen und, soweit diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinwirken,
 - die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger Personen in die Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten,
 - für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken,
 - die Integration ausländischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fördern,
 - Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern.
- (4) Werden Beschwerden nach Absatz 3 Buchstabe c in einer Sitzung der Mitarbeitervertretung erörtert, hat der Beschwerdeführer oder die Beschwerdeführerin das Recht, vor einer Entscheidung von der Mitarbeitervertretung gehört zu werden.

§ 36

Dienstvereinbarungen

(1) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können Dienstvereinbarungen abschließen. Dienstvereinbarungen dürfen Regelungen weder erweitern, einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften, insbesondere Beschlüssen der Arbeitsrecht-

lichen Kommission, Tarifverträgen und Entscheidungen des Schlichtungsausschusses nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz oder allgemeinverbindlichen Richtlinien der Kirche beruhen. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch die in Satz 2 genannten Regelungen vereinbart worden sind oder üblicherweise vereinbart werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein, es sei denn, die Regelung nach Satz 2 lässt eine Dienstvereinbarung ausdrücklich zu.

- (2) Dienstvereinbarungen sind schriftlich niederzulegen, von beiden Partnern zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu geben.
- (3) Dienstvereinbarungen gelten unmittelbar und können im Einzelfall nicht abbedungen werden.
- (4) Wenn in der Dienstvereinbarung Rechte für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen begründet werden, ist darin in der Regel festzulegen, inwieweit diese Rechte bei Außerkrafttreten der Dienstvereinbarung fortgelten sollen. Eine darüber hinausgehende Nachwirkung ist ausgeschlossen.
- (5) Dienstvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Monats gekündigt werden.

§ 36a

Einigungsstelle

- (1) Die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung können durch Dienstvereinbarung regeln, dass in der Dienststelle in Bedarfsfällen oder ständig eine Einigungsstelle zu bilden ist.
- (2) Sind Einigungsstellen gebildet worden, so sind sie zuständig für Regelungsstreitigkeiten zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung.
- (3) Zum 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. Die 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.

§ 37

Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung wird insbesondere in den Verfahren der Mitbestimmung (§ 38), der einge-

schränkten Mitbestimmung (§ 41) und der Mitberatung (§ 45) beteiligt.

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

§ 38 Mitbestimmung

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

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

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

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

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

§ 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

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

- net sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu überwachen,
- k) Regelung der Ordnung in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnungen) und des Verhaltens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Dienst,
 - l) Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterschaft,
 - m) Grundsätze für die Gewährung von Unterstützungen oder sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht,
 - n) Zuweisung von Mietwohnungen oder Pachtland an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, wenn die Dienststelle darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen und die Kündigung des Nutzungsverhältnisses,
 - o) Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen.

§ 41

Eingeschränkte Mitbestimmung

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

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

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

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

§ 42

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

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

- a) Einstellung,

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

§ 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)
- 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) Versagung sowie Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
- p) Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe oder auf Widerruf, wenn die Entlassung nicht beantragt worden ist,
- q) vorzeitige Versetzung in den Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten oder der Kirchenbeamtin,
- r) Versetzung in den Wartestand oder einstweiligen Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten oder der Kirchenbeamtin.

§ 44

Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten

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

§ 45

Mitberatung

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

verlängert werden. Im Falle einer Nichteinigung hat die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung die Erörterung für beendet zu erklären. Die Dienststellenleitung hat eine abweichende Entscheidung gegenüber der Mitarbeitervertretung schriftlich zu begründen.

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

§ 46

Fälle der Mitberatung

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht:

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

§ 47

Initiativrecht der Mitarbeitervertretung

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

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

§ 48**Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung**

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

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

IX. Abschnitt**Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen****§ 49****Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden**

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

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

Gewählt werden eine Person bei Dienststellen mit in der Regel 5 – 15 Wahlberechtigten; drei Personen bei Dienststellen mit in der Regel mehr als insgesamt 15 Wahlberechtigten.

(2) Die Amtszeit beträgt zwei Jahre.

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

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

stimmt ist, die §§ 11, 13, 14, 15 Absätze 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 Gleichberechtigung 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) Dienststellenleitung und Jugend- und Auszubildendenvertretung sollen mindestens einmal im Halbjahr zu gemeinsamen Besprechungen zusammentreten. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung mit einem Mitglied mit beratender Stimme teilzunehmen. Sie hat Stimmrecht bei Beschlüssen, die überwiegend die Belange Jugendlicher und Auszubildender berühren.

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

§ 50**Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**

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

(2) Für die Amtszeit der Vertrauensperson und der 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) Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nimmt die Aufgaben der

Schwerbehindertenvertretung nach staatlichem Recht gemäß § 95 Absatz 1 Sozialgesetzbuch IX für die schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle nach § 2 wahr.

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

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

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

(5) Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. Erachtet sie einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge. Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. Wird der erste Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.

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

§ 52

Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

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

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

§ 52a

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) Die Gesamtschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten in Angelegenheiten, die Schwerbehinderte aus mehr als einer Dienststelle betreffen. Sie 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

Die Mitwirkungsrechte behinderter Menschen in Werkstätten regelt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Rechtsverordnung. Er 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) Im Bereich der Gliedkirchen, des jeweiligen Diakonischen Werks oder für beide Bereiche gemeinsam ist ein Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretung im kirchlichen und diakonischen Bereich zu bilden. Einzelheiten über Aufgaben, Bildung und Zusammensetzung des Gesamtausschusses regeln die Gliedkirchen.

(2) Für die Gesamtausschüsse gelten im Übrigen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes mit Ausnahme des § 20 sinngemäß. Die 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 Kirchengerichte 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) Zusammen bilden die Vorstände der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz der Diakonie den Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland. Dieser 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) Der Vorstand führt die laufenden Geschäfte. Die Amtszeit beträgt vier Jahre.
- (3) Für 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. Durch 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

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

§ 57

Bildung von Kirchengerichten

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

§ 58

Bildung und Zusammensetzung der Kammern

- (1) Eine Kammer besteht aus drei Mitgliedern. Die Gliedkirchen können andere Besetzungen vorsehen. Vorsitzende und beisitzende Mitglieder müssen zu kirchlichen Ämtern in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland wählbar sein. Sofern das Kirchengengericht auch für Freikirchen zuständig ist, können auch deren Mitglieder berufen werden. Für jedes Mitglied wird mindestens ein stellvertretendes Mitglied berufen.
- (2) Vorsitzende sowie deren Stellvertreter und Stellvertreterinnen müssen die Befähigung zum Richteramt haben. Sie dürfen nicht in öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen zu einer kirchlichen Körperschaft oder einer Einrichtung der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland stehen.
- (3) Für die Berufung von Vorsitzenden und deren Stellvertretern oder Stellvertreterinnen soll ein einvernehmlicher Vorschlag der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite vorgelegt werden.
- (4) Für jede Kammer werden als beisitzende Mitglieder mindestens je ein Vertreter oder eine Vertreterin der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und ein Vertreter oder eine Vertreterin der Dienstgeber berufen; das Gleiche gilt für die stellvertretenden Mitglieder.
- (5) Das Nähere regeln
 - 1. der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung,
 - 2. die Gliedkirchen für ihren Bereich.

§ 59

Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengengerichts

- (1) Die Mitglieder des Kirchengengerichts sind unabhängig und nur an das Gesetz und ihr Gewissen gebunden. Sie haben das Verständnis für den Auftrag der Kirche

zu stärken und auf eine gute Zusammenarbeit hinzuwirken. Sie unterliegen der richterlichen Schweigepflicht.

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

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

§ 59a

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

- (1) Für die Berufung der Vorsitzenden Richter und Vorsitzenden Richterinnen soll ein einvernehmlicher Vorschlag der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite vorgelegt werden. Kommt 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 Kirchengengerichte

- (1) Die Kirchengengerichte entscheiden auf Antrag unbeschadet der Rechte des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin über alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung dieses Kirchengesetzes zwischen den jeweils Beteiligten ergeben.
- (2) In den Fällen, in denen die Kirchengengerichte 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 Kirchengengerichte wegen des Abschlusses von Dienstvereinbarungen angerufen werden (§ 36), wird von ihnen nur ein Vermittlungsvorschlag unterbreitet.
- (4) In den Fällen der Mitberatung (§ 46) stellen die Kirchengengerichte nur fest, ob die Beteiligung der Mitarbeitervertretung erfolgt ist. Ist die Beteiligung unterblieben, hat dies die Unwirksamkeit der Maßnahme zur Folge.
- (5) In den Fällen, die einem eingeschränkten Mitbestimmungsrecht unterliegen (§§ 42 und 43), haben die

Kirchengerichte lediglich zu prüfen und festzustellen, ob für die Mitarbeitervertretung ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 vorliegt. Wird festgestellt, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 vorliegt, gilt die Zustimmung der Mitarbeitervertretung als ersetzt.

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

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

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

§ 61

Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz

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

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

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

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

(5) Der oder die Vorsitzende der Kammer kann den Beteiligten aufgeben, ihr Vorbringen schriftlich vorzubereiten und Beweise anzutreten. Die Kammer entscheidet aufgrund einer von dem oder der Vorsitzenden anberaumten mündlichen Verhandlung, bei der alle Mitglieder der Kammer anwesend sein müssen. Die Kammer tagt öffentlich, sofern nicht nach Feststellung durch die Kammer besondere Gründe den Ausschluss der Öffentlichkeit erfordern. Der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung ist in der Verhandlung Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Die

Kammer soll in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinwirken. Im Einvernehmen mit den Beteiligten kann von einer mündlichen Verhandlung abgesehen und ein Beschluss im schriftlichen Verfahren gefasst werden.

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

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

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

(9) Für das Verfahren werden Gerichtskosten nicht erhoben. Für 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

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

§ 63

Rechtsmittel

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

(2) Die Beschwerde bedarf der Annahme durch den Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland. Sie 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.

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

(3) Die Entscheidung nach Absatz 2 trifft der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland ohne mündliche Verhandlung. Die 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.

Artikel 2

Änderung der Verordnung über die Berufung der Richter und Richterinnen des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland - Kammern für mitarbeitervertretungs- rechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland - und des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland - Senate für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland -

Die Verordnung über die Berufung der Richter und Richterinnen des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland - Kammern für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland - und des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland - Senate für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland - vom 6. November 2003 (ABl. EKD 2003 S. 408, 417) wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

"Vorschlagsberechtigt für die Vorsitzenden Richter und Vorsitzenden Richterinnen sind das Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland, das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. und der Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland."

b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

"Der Vertreter oder die Vertreterin der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wird von dem Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland benannt."

c) In Absatz 3 werden die Wörter "dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland" durch die Wörter "dem Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung e.V." ersetzt.

2. § 2 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

"Vorschlagsberechtigt für die Vorsitzenden Richter und Vorsitzenden Richterinnen sind das Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland. Absatz 3 Satz 2 gilt entsprechend."

b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

"Der Vertreter oder die Vertreterin der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wird von dem Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland benannt."

- c) In Absatz 3 Satz 2 werden die Wörter "dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland" durch die Wörter "dem Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung e.V." ersetzt.

Artikel 3

Bekanntmachungsermächtigung

Das Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland kann den Wortlaut des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland in der vom Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes an geltenden Fassung im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland bekannt machen und dabei Unstimmigkeiten im Wortlaut bereinigen.

Artikel 4

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Dieses Kirchengesetz tritt für die Evangelische Kirche in Deutschland und das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. am Tag nach seiner Verkündung im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland in Kraft.

(2) Für die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse tritt Artikel 1 in Kraft, nachdem sie gemäß Artikel 26a Absatz 7 Satz 2 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland ihre Zustimmung erklärt haben. Die Zustimmung ist jederzeit möglich. Den Zeitpunkt, zu dem dieses Kirchengesetz in der jeweiligen Gliedkirche oder in dem jeweiligen gliedkirchlichen Zusammenschluss in Kraft tritt, bestimmt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung.

(3) Die Gliedkirchen und die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können Artikel 1 jederzeit für ihren Bereich außer Kraft setzen. Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland stellt durch Verordnung fest, dass und zu welchem Zeitpunkt Artikel 1 jeweils außer Kraft getreten ist.

(4) Gleichzeitig tritt das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 6. November 1992 (ABl. EKD 1992 S. 445), zuletzt geändert am 9. November 2011 (ABl. EKD 2011 S. 339), für die Evangelische Kirche in Deutschland, das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V., die Gliedkirchen und die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse außer Kraft.

Düsseldorf, den 12. November 2013

**Präses der Synode
der Evangelische Kirche in Deutschland**
Dr. Irmgard Schwaetzer

Nr. 166* - Drittes Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Verteilung der von den Gliedkirchen zu wählenden Mitglieder der Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland. Vom 12. November 2013.

Die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland hat auf Grund der Artikel 10 Absatz 1, 10 Absatz 2 Buchstabe a) und 24 Absatz 2 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung der Grundordnung

(1) In Artikel 24 Absatz 1 Satz 1 Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland wird die Zahl „106“ durch die Zahl „100“ ersetzt.

(2) Die Änderung von Artikel 24 Absatz 1 Satz 1 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Absatz 1 gilt erstmals für die Bildung der 12. Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland.

Artikel 2

Änderung des Kirchengesetzes über die Verteilung der von den Gliedkirchen zu wählenden Mitglieder der Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland

Das Kirchengesetz über die Verteilung der von den Gliedkirchen zu wählenden Mitglieder der Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 9. November 1995 (ABl. EKD 1995 S. 582), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 7. November 2007 (ABl. EKD 2007 S. 410), wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt gefasst:

„Die 100 Mitglieder der Synode, die gemäß Artikel 24 Absatz 1 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland von den synodalen Organen der Gliedkirchen zu wählen sind, entfallen auf die einzelnen Gliedkirchen wie folgt:

- | | |
|-------------------------------------------------------------------|--------------|
| 1. Evangelische Landeskirche Anhalts | 2 Mitglieder |
| 2. Evangelische Landeskirche in Baden | 5 Mitglieder |
| 3. Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern | 9 Mitglieder |
| 4. Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz | 5 Mitglieder |
| 5. Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig | 2 Mitglieder |

- | | | |
|-----|--------------------------------------------------------------|---------------|
| 6. | Bremische Evangelische Kirche | 2 Mitglieder |
| 7. | Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers | 10 Mitglieder |
| 8. | Evangelische Kirche in Hessen und Nassau | 7 Mitglieder |
| 9. | Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck | 4 Mitglieder |
| 10. | Lippische Landeskirche | 2 Mitglieder |
| 11. | Evangelische Kirche in Mitteldeutschland | 4 Mitglieder |
| 12. | Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland | 9 Mitglieder |
| 13. | Evangelisch-Lutherische Kirche in Oldenburg | 2 Mitglieder |
| 14. | Evangelische Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche) | 2 Mitglieder |
| 15. | Evangelisch-reformierte Kirche | 2 Mitglieder |
| 16. | Evangelische Kirche im Rheinland | 10 Mitglieder |
| 17. | Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens | 4 Mitglieder |
| 18. | Evangelisch-Lutherische Landeskirche Schaumburg-Lippe | 2 Mitglieder |
| 19. | Evangelische Kirche von Westfalen | 9 Mitglieder |
| 20. | Evangelische Landeskirche in Württemberg | 8 Mitglieder" |

2. § 3 wird wie folgt gefasst:
 „Die Änderungen dieses Gesetzes durch das 3. Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Verteilung der von den Gliedkirchen zu wählenden Mitglieder der Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 12. November 2013 sind erstmals für die Bildung der 12. Synode anzuwenden.“

Artikel 3

Inkrafttreten

Dieses Kirchengesetz tritt an dem Tag in Kraft, der auf den Tag folgt, an dem die Kirchenkonferenz gemäß Artikel 26a Absatz 4 und 5 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland dem Artikel 1 dieses Gesetzes mit der erforderlichen Mehrheit zugestimmt hat.

Düsseldorf, den 12. November 2013

**Präses der Synode
 der Evangelische Kirche in Deutschland**
 Dr. Irmgard Schwaetzer

**Nr. 167* - Kirchengesetz zur geschlechtergerechten Besetzung von Gremien in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Gremienbesetzungsgesetz – GBG-EKD).
 Vom 13. November 2013.**

Die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland hat aufgrund des Artikels 10 Absatz 1 Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland das folgende Kirchengesetz beschlossen.

§ 1

Grundbestimmung

Die Evangelische Kirche in Deutschland hat nach Maßgabe dieses Gesetzes darauf hinzuwirken, dass eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien geschaffen oder erhalten wird.

§ 2

Geltungsbereich

(1) Gremien im Sinne dieses Gesetzes sind Kammern und Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, Beiräte und vergleichbare Gruppen der Evangelischen Kirche in Deutschland. Nicht erfasst sind Organe der Evangelischen Kirche in Deutschland.

(2) Soweit von der Evangelischen Kirche in Deutschland Gremien besetzt werden oder an der Besetzung von Gremien mitgewirkt wird, erfolgt dies nach Maßgabe der Regelungen dieses Gesetzes.

(3) Soweit für Gremienbesetzungen besondere Regelungen getroffen worden sind, durch die die Ausgewogenheit des Geschlechterverhältnisses beachtet wird, gehen diese den Regelungen dieses Gesetzes vor.

§ 3

Gremienbesetzung durch Wahlen

(1) Bei der Besetzung von Gremien durch Wahl ist darauf hinzuwirken, dass sich ebenso viele Frauen wie Männer zur Wahl stellen.

(2) Bei Wahlvorschlägen ist darauf hinzuwirken, dass eine Besetzung des jeweiligen Gremiums erreicht wird, die die Ausgewogenheit des Geschlechterverhältnisses beachtet.

(3) Sind Wahlvorschlagslisten aufzustellen, sollen diese eine gleiche Anzahl von Frauen und Männern enthalten.

§ 4

Gremienbesetzung durch Berufung oder Entsendung

(1) Erfolgt die Besetzung eines Gremiums durch Berufung oder Entsendung, so sind auf die zur Verfügung stehenden Gremienplätze alternierend Frauen und Männer zu berufen (Reißverschlussverfahren). Sind zur Vorbereitung einer Berufung oder Entsendung

Vorschlagslisten aufzustellen, so müssen sie diesem Verfahren folgen.

(2) Scheidet innerhalb der Amtsperiode eines Gremiums ein Mitglied aus, dessen Geschlecht sich im Gremium in der Mehrheit befindet, ist für die Nachbesetzung eine Person des anderen Geschlechts vorzuschlagen bzw. zu berufen. Scheidet ein Mitglied aus, dessen Geschlecht sich im Gremium in der Minderheit befindet, ist für die Nachbesetzung eine Person des gleichen Geschlechts vorzuschlagen bzw. zu berufen.

(3) Bei der Berufung oder Entsendung in Gremien kann von Absatz 1 und Absatz 2 abgewichen werden, wenn die Anwendung aufgrund von rechtlichen oder aus tatsächlichen Gründen nicht möglich oder nicht sinnvoll ist. Dieses ist zu begründen.

§ 5

Entsendungen durch die Evangelische Kirche in Deutschland in Gremien Dritter

Entsendet die Evangelische Kirche in Deutschland eine oder mehrere Personen zur Mitarbeit in Gremien Dritter, so sind die Entsendungen jeweils anhand des in § 4 beschriebenen Verfahrens vorzunehmen.

§ 6

Entsendungen durch Dritte in Gremien Evangelischen Kirche in Deutschland

Entsendet eine dritte Stelle mehrere Personen zur Mitarbeit in Gremien der Evangelischen Kirche in Deutschland, so ist darauf hinzuwirken, dass auf die von ihr zu besetzenden Plätze abwechselnd Frauen und Männer entsandt werden.

§ 7

Bericht

Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland legt der Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland jeweils zur Mitte ihrer Amtszeit einen Bericht über die Ausgewogenheit des Geschlechterverhältnisses in den Gremien der Evangelischen Kirche in Deutschland vor.

§ 8

Inkrafttreten

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2014 in Kraft.

Düsseldorf, den 13. November 2013

**Präses der Synode
der Evangelische Kirche in Deutschland**
Dr. Irmgard Schwaetzer

Nr. 168* - Beschluss zur verbesserten Berücksichtigung von Opferbelangen in kirchlichen Disziplinarverfahren. Vom 13. November 2013.

Die Synode begrüßt die Einsetzung einer Arbeitsgruppe, die über Möglichkeiten einer verbesserten Berücksichtigung von Opferbelangen in kirchlichen Disziplinarverfahren berät. Sie bittet den Rat, darauf hinzuwirken, dass dabei auch mögliche Änderungen des Disziplinargesetzes geprüft werden und dass ein Änderungsgesetz der Synode ggf. im Jahr 2014 vorgelegt wird.

Düsseldorf, den 13. November 2013

**Präses der Synode
der Evangelische Kirche in Deutschland**
Dr. Irmgard Schwaetzer

Nr. 169* - Beschluss zur Religionsfreiheit und zur Lage von verfolgten und bedrängten Christinnen und Christen. Vom 13. November 2013.

Die Synode der EKD sieht mit Besorgnis, dass in vielen Ländern das Grundrecht auf Religionsfreiheit vorerhalten wird bzw. bedroht ist. Immer mehr Menschen werden wegen ihres Glaubens oder ihrer Überzeugungen bedrängt oder verfolgt. Davon betroffen sind viele Christinnen und Christen.

Die Synode dankt der 10. Vollversammlung des ÖRK für ihre Verlautbarung zur Situation von Christinnen und Christen im Mittleren Osten und die damit verbundenen Beschlüsse zu ihrer Unterstützung.

Die Synode bittet den Rat der EKD,

- soweit möglich eine Übersicht über die nationale und internationale Solidaritäts- und Unterstützungsstruktur zu erarbeiten und
 - in diesem Zusammenhang zu prüfen, ob, inwiefern und in welchem Umfang hier weitere Koordinierung und finanzielle Unterstützung nötig ist und bereitgestellt werden kann.
- Dabei soll auch geprüft werden, ob kurzfristig Mittel für Menschen zur Verfügung gestellt werden können, die aus Glaubensgründen verfolgt werden, in Armut gekommen sind oder migrieren mussten.

Über das Ergebnis ist der Synode bei ihrer Tagung im Jahr 2014 zu berichten.

Düsseldorf, den 13. November 2013

**Präses der Synode
der Evangelische Kirche in Deutschland**
Dr. Irmgard Schwaetzer

**Nr. 170* - Beschluss zur
Flüchtlingshilfe.
Vom 12. November 2013.**

Die Synode hat das wichtige Anliegen im Sinne der Anträge, für Flüchtlinge aus Syrien sofortige Hilfsmaßnahmen zu ermöglichen. Sie stellt fest, dass es im EKD-Hilfesystem die Diakonie Katastrophenhilfe für solche und ähnliche Katastrophen gibt, die genau für derartige Situationen sofort Gelder zur Verfügung stellen kann – zurzeit sind es 6,7 Mio. Euro für Syrien. Innerhalb Deutschlands werden entsprechende Hilfen durch die Landeskirchen und deren Diakonische Werke organisiert.

Die für diese Gelder zuständigen Gremien in der Diakonie Katastrophenhilfe werden gebeten, weiterhin Mittel zur Verfügung zu stellen.

Die Gliedkirchen werden gebeten, 2014 eine weitere freiwillige Kollekte für die Flüchtlingshilfe vorzusehen.

Düsseldorf, den 12. November 2013

**Präses der Synode
der Evangelische Kirche in Deutschland**
Dr. Irmgard Schwaetzer

**Nr. 171* - Beschluss zu
syrischen Flüchtlingen.
Vom 13. November 2013.**

Der Besuch des Ratsvorsitzenden, Nikolaus Schneider, und des stellvertretenden Vorsitzenden der Deutschen Bischofskonferenz, Norbert Trelle, hat uns die Situation der Flüchtlinge in den Nachbarländern Syriens deutlich vor Augen geführt. Angesichts des Elends in den Flüchtlingslagern in Jordanien ist uns bewusst geworden, wie viel mehr Möglichkeiten unser reiches Land hätte, Flüchtlingen Schutz zu geben, sie willkommen zu heißen und zu unterstützen.

Die Synode der EKD dankt der Bundesregierung, dass Deutschland als erstes Land Europas aus humanitären Gründen zur Aufnahme eines größeren Kontingents von syrischen Kriegsflüchtlingsen bereit war. Sie hält den Umfang des Kontingents allerdings für zu gering und bittet den Rat, sich bei der Bundesregierung dafür einzusetzen,

- dass die Zahl des Kontingents für syrische Flüchtlinge deutlich erhöht wird und
- dass die Mitgliedsstaaten der EU ebenfalls Flüchtlingen aus Syrien Aufnahme gewähren.

Bei der Aufnahme von Flüchtlingen soll zuerst den Kriterien der Gefährdung und der humanitären Situation gefolgt werden.

In Deutschland lebenden Syrern soll unabhängig von diesem bundesweiten Kontingent über die Bundeslän-

der die Chance eingeräumt werden, ihre Verwandten zu sich zu holen. Die bürokratischen Hürden und Anforderungen an finanzielle Unterstützung durch Angehörige sollen gesenkt werden.

Die Gemeinden unserer Kirchen werden gebeten, für die Syrienflüchtlingshilfe der Diakonie-Katastrophenhilfe reichlich zu spenden.

Düsseldorf, den 13. November 2013

**Präses der Synode
der Evangelische Kirche in Deutschland**
Dr. Irmgard Schwaetzer

**Nr. 172* - Beschluss zur
Willkommenskultur in Deutschland.
Vom 13. November 2013.**

Angesichts der anhaltenden Proteste von Flüchtlingen in vielen Städten in Deutschland, die ihre Lebensbedingungen kritisieren und mangelnde Integrationsmöglichkeiten beklagen, erinnert die Synode der EKD an ihre Beschlüsse vom 10. November 2010 und vom 7. November 2012.

Viele Dekanate und Kirchengemeinden in unterschiedlichen Landeskirchen bemühen sich, Asylbewerber, Flüchtlinge und Migranten tatkräftig zu unterstützen. Sie haben Integrationslotsenprogramme eingerichtet, bieten Deutschkurse und Hausaufgabenhilfen an, begleiten Neueinreisende bei Behördengängen und helfen, eine Wohnung zu finden und diese einzurichten. Oft spielen Gemeinden auch eine positive Rolle bei Konflikten um neu eingerichtete Flüchtlingsheime. Einige Landeskirchen haben ihre Arbeit mit und für Flüchtlinge wegen der gestiegenen Anzahl von Asylsuchenden in den letzten Monaten finanziell verstärkt, um ihr Engagement in gleichem Maße fortsetzen und den Anforderungen gerecht werden zu können. Sie tragen alle zu einer Willkommenskultur von Anfang an bei.

Die Synode der EKD dankt den Landeskirchen und Gemeinden, die, wie in Hamburg und Berlin, mit großem Einsatz Flüchtlinge unterstützen, die aus anderen EU-Mitgliedsstaaten weiter gewandert sind. Für diese Menschen müssen auf nationaler und europäischer Ebene aufenthaltsrechtliche Bestimmungen gefunden werden, die Lebensperspektiven eröffnen.

Die Synode der EKD erneuert ihre Forderungen aus den Jahren 2010 und 2012 und bittet den Rat der EKD, sich gegenüber den Bundestagsabgeordneten, die die Koalitionsvereinbarung verhandeln, und gegenüber einer neuen Bundesregierung dafür einzusetzen,

- dass die Residenzpflicht abgeschafft und das Arbeitsverbot für Asylsuchende aufgehoben wird,
- dass das Asylbewerberleistungsgesetz zugunsten einer Überführung in die allgemeinen Sozialversicherungssysteme aufgehoben wird und

- dass Asylsuchenden Integrationsmaßnahmen wie Integrationskurse von Anfang an zur Verfügung stehen.

Düsseldorf, den 13. November 2013

**Präses der Synode
der Evangelische Kirche in Deutschland**
Dr. Irmgard Schwaetzer

Nr. 173* - Beschluss zur Europäischen Asyl- und Migrationspolitik. Vom 13. November 2013.

Am 3. Oktober 2013 sind mehr als 360 Afrikaner - Kinder, Frauen und Männer - vor der italienischen Mittelmeerinsel Lampedusa ertrunken. Die Zahl der Toten im Mittelmeer wird im Zeitraum von 1988 bis 2013 auf 19.000 geschätzt.

Angesichts der unfassbaren menschlichen Tragödie, die sich vor unser aller Augen im Mittelmeer und an den Außengrenzen der EU abspielt, ist eine Neuausrichtung der europäischen Asylpolitik dringend geboten.

Seit Jahren engagieren sich die Kirchen gemeinsamen mit ihren Werken und ihren ökumenischen Partnern wie etwa der Kommission der Kirchen für Migranten in Europa für ein Umdenken in der Europäischen Asyl- und Einwanderungspolitik. Wir verweisen zudem auf die Erklärung der Konferenz Diakonie und Entwicklung anlässlich der Flüchtlingskatastrophen vor Lampedusa, das Wort der Landessynode der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland „Flüchtlingsaufnahme in Europa solidarisch gestalten“ sowie den Beschluss der Landessynode der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz „Europa braucht eine neue, humane Flüchtlings- und Einwanderungspolitik“.

Die Synode bittet den Rat der EKD, sich gegenüber der Bundesregierung und den europäischen Institutionen dafür einzusetzen, dass

1. ein effektives System der Seenotrettung mit klaren Zuständigkeiten insbesondere für Frontex und die nationalen Grenzschutzbehörden etabliert wird;
2. mitgliedstaatliche Regelungen, die die Seenotrettung durch Dritte unter Strafe stellen, aufgehoben werden;
3. Schutzsuchenden Zugang zu einem fairen und effektiven Asylverfahren gewährt wird und menschenwürdige Aufnahmebedingungen geschaffen werden;
4. Schutzsuchenden und Migranten legale Wege nach Europa eröffnet werden, um zu verhindern, dass Menschen sich Schleppern anvertrauen;

5. ein Verfahren geschaffen wird, welches ein neues solidarisches Verteilungssystem und eine faire Verantwortungsteilung garantiert.

Düsseldorf, den 13. November 2013

**Präses der Synode
der Evangelische Kirche in Deutschland**
Dr. Irmgard Schwaetzer

Nr. 174* - Beschluss zur 10. Vollversammlung des ÖRK in Busan/Korea. Vom 12. November 2013.

Die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland hat während ihrer Verhandlungen auf der 6. Tagung der 11. Synode in Düsseldorf Berichte von Synodalen über Verlauf und Ergebnisse der 10. Vollversammlung des ÖRK in Busan/Korea gehört. Zu den Äußerungen der Vollversammlung zählen u.a. Beschlüsse, die Botschaft der Konferenz, Erklärungen zur Einheit und Ekklesiologie, zu Mission und Evangelisation, zum gerechten Frieden, Diakonie und einer Ökonomie für das Leben sowie eine Verpflichtung zur theologischen Ausbildung.

1. Die Synode dankt denjenigen, die aus ihrer Mitte, aus Gemeinden, Ämtern und Werken an der Weltversammlung teilgenommen haben und nun bereit sind, ihre Erfahrungen in die Kirchen zu tragen. Sie dankt den koreanischen Gastgeberinnen sowie dem ÖRK und seinem Stab für die engagierte Durchführung dieser ökumenischen Zusammenkunft.
2. Die Synode ermutigt Gemeinden, Leitungsgremien und ökumenisch Engagierte, sich mit den zentralen Dokumenten der Versammlung auseinanderzusetzen und für die eigene ökumenische Erneuerung zu nutzen.
3. Die Synode bittet den Rat der EKD, die Kirchenkonferenz und die Gliedkirchen, sich den Aufruf zu einem Pilgerweg für Gerechtigkeit und Frieden zu eigen zu machen und den ÖRK sowie die Akteure in Deutschland bei der Umsetzung nachdrücklich zu unterstützen. Sie bittet den Rat, die verschiedenen Initiativen zu koordinieren und der Synode auf ihrer zweiten Tagung im Jahr 2015 zu berichten.

Düsseldorf, den 12. November 2013

**Präses der Synode
der Evangelische Kirche in Deutschland**
Dr. Irmgard Schwaetzer

**Nr. 175* - Beschluss zu den
Europawahlen 2014.
Vom 13. November 2013.**

Vom 22. bis 25. Mai 2014 finden zum achten Mal die Direktwahlen zum Europäischen Parlament statt. Alle Wahlberechtigten in der Europäischen Union sind aufgerufen, ein neues Parlament zu wählen, und so über die Zukunft Europas mitzuentcheiden. Wie im „Wort der EKD zur Stärkung des europäischen Zusammenhalts“ festgehalten, teilen wir Christinnen und Christen die Werte und Ziele der EU zur Bewahrung von Frieden, Freiheit, Menschenrechten, Freizügigkeit und grenzüberschreitender Zusammenarbeit und treten für die Vision von einem geeinten Europa ein.

Die europäische Gesetzgebung bestimmt in zunehmendem Maße nationale Gesetze und nimmt großen Einfluss auf vielfältige Lebensbereiche, auch auf kirchliche Strukturen.

Längst geht es nicht mehr nur um die Zukunft einer gemeinsamen Währung in den 17 Staaten der Euro-Zone, sondern um die Zukunft der Europäischen Idee in der EU der 28 Staaten. Europaskeptische und nationalistische Parteien sind europaweit im Aufwind und gefährden mit ihrer anti-europäischen Haltung die Funktionsfähigkeit der europäischen Volksvertretung.

Die Synode bittet die Gliedkirchen und die Gemeinschaft der Evangelischen Kirchen in Europa im Themenjahr „Reformation und Politik“:

1. verstärkt auf die Europawahlen 2014 und ihre politische Relevanz aufmerksam zu machen, und zur Beteiligung an den Wahlen aufzurufen.
2. sich aktiv an der Debatte um europäische Themenfelder und die Zukunft der EU zu beteiligen.

Düsseldorf, den 13. November 2013

**Präses der Synode
der Evangelische Kirche in Deutschland**
Dr. Irmgard Schwaetzer

**Nr. 176* - Beschluss zum
Rechtsextremismus.
Vom 13. November 2013.**

1. Die Synode der EKD dankt dem Rat der EKD und der von ihm eingesetzten Steuerungsgruppe sowie dem Sozialwissenschaftlichen Institut der EKD für die Erstellung einer Metaanalyse zu vorhandenen Daten über rechtsextreme Orientierungen unter evangelischen Christinnen und Christen und die Vorlage von Empfehlungen zur Umsetzung des Synodenbeschlusses der 5. Tagung der 11. Synode der EKD vom 7. November 2012 in Timmendorfer Strand zum Rechtsextremismus.

2. Den Empfehlungen der Steuerungsgruppe folgend, setzt sich die Synode der EKD für die Erstellung einer Sekundäranalyse zu rechtsextremen Einstellungen aus vorhandenen Datensätzen ein und bittet den Rat der EKD die Beauftragung eines unabhängigen Forschungsinstitutes mit der Erstellung einer EKD-weiten qualitativen Einstellungsbefragung bei Kirchenmitgliedern zu prüfen. Eine solche Studie soll Vorurteilsstrukturen und manifeste menschenfeindliche Einstellungen im Raum der Kirche aufdecken und Möglichkeiten einer angemessenen Präventions- und Bildungsarbeit aufzeigen.
3. Die unabhängige Einstellungsuntersuchung im kirchlichen Raum soll die von der Steuerungsgruppe vorgeschlagene Konzentration auf bestimmte Personengruppen verschiedener Generationen und die von der Steuerungsgruppe als besonders auffällig identifizierten Themenbereiche Antisemitismus, Fremdenfeindlichkeit (Rassismus, Antiziganismus, Islamfeindlichkeit) und Sozialdarwinismus (wertes/unwertes Leben) beachten. Die Synode bittet den Rat der EKD darüber hinaus, eine Kommission aus fachkompetenten Akteurinnen und Akteuren in Wissenschaft, Kirche und der Arbeit gegen Rechtsextremismus einzurichten, welche die Entwicklung des Forschungsdesigns begleitet. In dieser Kommission soll die kompetente Beratung durch die BAG K+R und die KMIFA fortgesetzt werden.
4. Die Synode der EKD ermutigt Christinnen und Christen in Kirchengemeinden und Landeskirchen sowie den Rat der EKD, im Engagement gegen menschenfeindliche Einstellungen und Aktivitäten nicht nachzulassen. Sie befürwortet die Gründung von Runden Tischen und Arbeitskreisen für Demokratie gegen Rechtsextremismus in allen Landeskirchen. Sie dankt den bereits bestehenden für ihre wertvolle Arbeit und unterstreicht erneut, dass sie Antisemitismus, Rassismus und andere menschenfeindliche Einstellungen gegenüber Gruppen als Problem auch innerhalb der Kirchen ernst nimmt und mit kompetenten Partnerinnen und Partnern Lösungsvorschläge erarbeitet.

Düsseldorf, den 13. November 2013

**Präses der Synode
der Evangelische Kirche in Deutschland**
Dr. Irmgard Schwaetzer

**Nr. 177* - Beschluss zu
Rüstungsexporten.
Vom 13. November 2013.**

Die Synode fordert (bezugnehmend auf ihren Beschluss vom 9. November 2011) eine restriktive Rüstungsexportpolitik, bei der die Gewährleistung der Menschenrechte, die Förderung einer nachhaltigen

Entwicklung und die Vorbeugung von Gewalt als Entscheidungskriterien real und verbindlich umgesetzt werden. Wesentliche Voraussetzung hierfür sind demokratische und transparente Regeln. Hierzu gehören

- die Pflicht zur zeitnahen Veröffentlichung aller beantragten, genehmigten und durchgeführten Exporte von Kriegswaffen und sonstigen Rüstungsgütern gesetzlich zu verankern,
- angemessene parlamentarische Kontrollmöglichkeiten,
- eine aussagekräftige Begründung der Genehmigung von Rüstungsexporten verbunden mit einer qualifizierten außen- und sicherheitspolitischen Analyse.

Ein Verbandsklagerecht für zivilgesellschaftliche Organisationen sollte geprüft werden.

Die Synode unterstützt die Forderung, für Exporte von Rüstungsgütern und -dienstleistungen deutscher Unternehmen grundsätzlich keine Bürgschaften zu übernehmen, und bittet Bundestag und Bundesrat, den im April 2013 von der VN-Generalversammlung verabschiedeten UN-Waffenhandelsvertrag zügig zu ratifizieren und umzusetzen.

Düsseldorf, den 13. November 2013

**Präses der Synode
der Evangelische Kirche in Deutschland**
Dr. Irmgard Schwaetzer

Nr. 178* - Beschluss zur Familienpolitik. Vom 13. November 2013.

Die Synode der EKD dankt der Ad-hoc-Kommission und dem Rat der EKD für die Darstellung der Herausforderungen von Familie heute in der Orientierungshilfe „Zwischen Autonomie und Angewiesenheit“. Nach der Veröffentlichung der Schrift hat eine intensive theologische Debatte dazu stattgefunden. Dabei ist die wesentliche familienpolitische Akzentsetzung des Textes aus dem Blick geraten.

Die Orientierungshilfe deutet die Situation von Familien auf dem Hintergrund moderner Vorstellungen von Autonomie, Gleichheit und Gerechtigkeit, die die Modernisierungsprozesse bestimmen. Dabei werden die Werte Vertrauen, Verlässlichkeit und Fürsorge aus dem biblischen Zeugnis heraus entwickelt und in den Mittelpunkt gerückt.

Die Synode unterstreicht, dass Familienpolitik Sozialpolitik ist. Sie nimmt mit Besorgnis wahr, dass die Ressourcen für Sorgearbeit in unserer Gesellschaft schwinden, weil auf dem Hintergrund der Entwicklung von Freiheit und Würde jedes und jeder Einzelnen die wechselseitige Angewiesenheit aller unterschätzt wurde.

Grundgedanke einer evangelisch ausgerichteten Förderung von Familien, Ehen und Lebenspartnerschaf-

ten muss deshalb die konsequente Stärkung aller fürsorglichen Beziehungen sein. Wo Menschen auf Dauer und im Zusammenhang der Generationen Verantwortung füreinander übernehmen, sollten sie - unabhängig von der Form, in der sie Familie leben - Unterstützung in Kirchengemeinden und diakonischen Einrichtungen finden - mit praktischen Hilfen, mit seelsorglichen, gottesdienstlichen und diakonischen Angeboten.

Kirche als Gemeinde kann den anstehenden Herausforderungen nur gerecht werden, wenn sie mit Kirche als Diakonie zusammenarbeitet, Familienbildung und Beratung, Erziehungs- und Pflegedienste ernst nimmt und fördert und gemeindliche wie diakonische Angebote an den Schwellen, Knoten- und Krisenpunkten des Lebens verknüpft. Darüber hinaus müssen sich Kirche und Diakonie aber noch stärker in die Zivilgesellschaft einbringen und ihr kommunal- und sozialpolitisches Mandat bewusst wahrnehmen.

Familien stehen in Liebe und Verbundenheit füreinander ein und begleiten einander über die Generationen. Sie erfahren aber auch Krisen und Überforderungssituationen, in denen sie auf Solidarität und Unterstützung angewiesen sind. Es bleibt wesentlich, ein Klima zu schaffen, in dem die unbezahlte und unter bestimmten Aspekten auch unbezahlbare private Sorgearbeit gesellschaftlich honoriert und die professionelle Arbeit in Erziehung, Bildung und Pflege angemessen entlohnt wird.

Die EKD-Synode unterstreicht daher die sozial- und familienpolitischen Forderungen, die damit in Zusammenhang stehen:

- Vereinbarkeit von Erziehungs- und Pflegeaufgaben mit beruflichem Einsatz
- Stärkung von Maßnahmen gegen die „Teilzeitfalle“, Beseitigung von Aufstiegshemmnissen für Frauen, Beendigung der Entgelt Nachteile in „Frauen- und Sorgeberufen“
- Flexiblere Gestaltung der Biographien zwischen Bildung, Berufs-, Familien- und Pflegezeiten und entsprechende Anpassung des Steuer- und Sozialversicherungsrechts
- Qualitativer Ausbau der Tageseinrichtungen zu Bildungs- und Familienzentren
- Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Familien, Tageseinrichtungen und Schulen
- Stärkung der Quartiers- und Gemeinwesenentwicklung im Blick auf Familien, Kinder, ältere Menschen und Menschen mit Behinderungen
- Förderung und Qualifizierung zivilgesellschaftlicher Initiativen und ehrenamtlichen Engagements.

Düsseldorf, den 13. November 2013

**Präses der Synode
der Evangelische Kirche in Deutschland**
Dr. Irmgard Schwaetzer

Nr. 179* - Beschluss zur Nachhaltigen Entwicklung. Vom 13. November 2013.

Die Synode dankt dem Rat der EKD für die Einrichtung einer Projektstelle „Diskurs Nachhaltige Entwicklung“.

Sie ist eine gute Grundlage, die begonnenen Diskurse über Nachhaltige Entwicklung in der EKD und ihren Gliedkirchen zu vertiefen, den Wissenstransfer und die Zusammenarbeit zwischen den kirchlichen und außerkirchlichen Akteuren zu fördern und im Dialog Positionen zu Zielen und Maßnahmen für eine gesellschaftliche Transformation zu entwickeln.

Die Synode begrüßt, dass die EKD als profilierte Akteurin im Bereich Nachhaltiger Entwicklung erkennbar werden will. Sie begrüßt, dass das kirchliche Handeln auf europäischer Ebene und die weltweite Ökumene einbezogen werden sollen.

Nachhaltige Entwicklung ist ihrem Wesen nach global. Sie gründet sich auf sehr konkrete nationale und transnationale Entscheidungen und Rahmensetzungen.

(1) Die Synode hält es für notwendig, dass die EKD und ihre Institutionen im Verbund mit den Gliedkirchen kirchliche Positionen zur nachhaltigen Entwicklung in wichtige politische und gesellschaftliche Prozesse eintragen.

Hierbei sollte die EKD die Expertise der Gliedkirchen, der kirchlichen und kirchennahen Institute, der Ev. Akademien, des EWDE und der zahlreichen kirchlichen und zivilgesellschaftlichen Initiativen nutzen und einfließen lassen.

(2) Im Kontext der beginnenden Legislaturperiode, der Wahlen zum Europäischen Parlament und des Themenjahres zu „Reformation und Politik“ sollten folgende Schwerpunkte gesetzt werden:

1. Die sozialgerechte Gestaltung der Energiewende und des Klimaschutzes als einen Schlüsselprozess nachhaltiger Entwicklung in Deutschland und weltweit. In diesem Zusammenhang erinnert die Synode mit Dankbarkeit an die Resolution der Vollversammlung des ÖRK zur Weltklimakonferenz in Warschau
2. Nachhaltige Wohlfahrtsmodelle
3. Die sozial- und umweltgerechte Weiterentwicklung der Europäischen Union sowie die Entwicklung einer nachhaltigen Agrar-, Fischerei- und Handelspolitik

(3) Die Synode bittet den Rat, eine synodale Vertreterin/einen synodalen Vertreter in die Steuerungsgruppe des Projekts „Diskurs Nachhaltige Entwicklung“ zu berufen.

Düsseldorf, den 13. November 2013

**Präses der Synode
der Evangelische Kirche in Deutschland**
Dr. Irmgard Schwaetzer

Nr. 180* - Beschluss zum Schutz der Biodiversität. Vom 12. November 2013.

Die Synode begrüßt die gemeinsam von den Arbeitsgemeinschaften der Umweltbeauftragten der Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland und der deutschen Bistümer erarbeiteten Handlungsempfehlungen zum Schutz der Biodiversität, wie sie in der Schrift „Biodiversität und Kirchen – eine Empfehlung der kirchlichen Umweltbeauftragten“ vom März 2013 zusammengestellt wurden. In dieser Schrift heißt es:

„Wir bitten kirchenleitende Gremien,

- geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen, um die Einhaltung der gesetzlichen Grundlagen zum Biodiversitätsschutz durchgängig sicherzustellen;
- im Bereich Land- und Forstwirtschaft sowie beim Umgang mit Gewässern und auf an Gewässer angrenzenden Grundstücken die Richtlinien zur eigenen Bewirtschaftung oder Verpachtung anhand der hier vorgestellten Kriterien zu überprüfen,
- die Friedhofssatzungen gegebenenfalls an die vorgestellten Überlegungen anzupassen,
- sich auf landespolitischer Ebene für den Erhalt der Biodiversität einzusetzen.

Wir bitten die haupt- und ehrenamtlich Aktiven in Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen,

- eine Bestandsaufnahme der Gebäude und Außenanlagen im Blick auf mögliche Verbesserungen im Bereich Biodiversitätsschutz vorzunehmen und zumindest die leicht umzusetzenden Maßnahmen bald durchzuführen;
- zu überlegen, wie das Thema Biodiversität in die Verkündigung und in die Bildungsarbeit der Gemeinde aufgenommen werden kann;
- sofern nicht bereits geschehen, ein Umweltmanagement nach der Europäischen Umweltmanagement-Verordnung EMAS oder den Leitlinien des kirchlichen Umweltmanagements, des ‚Grünen Hahns‘ beziehungsweise des ‚Grünen Gockels‘ in absehbarer Zeit einzuführen, um die Umweltwirkungen der Gemeinde systematisch zu verbessern;
- sich offen zu zeigen für gemeinsamen Umwelt- und Naturschutz außerhalb der kirchlichen Liegenschaften und Gebäude durch den Aufbau von Netzwerken mit den verschiedensten, auch außerkirchlichen Gruppen.“

Damit wird in praktischer Absicht an die vom Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Bischofskonferenz verfasste Erklärung „Verantwortung wahrnehmen für die Schöpfung“ aus dem Jahre 1985 angeknüpft, in der es heißt: „... nicht allein menschliches, sondern auch tierisches und pflanzliches Leben verdienen Wertschätzung, Achtung und Schutz. Die Ehrfurcht vor dem Leben setzt voraus, dass Leben ein Wert ist und dass es darum eine sittliche Aufgabe ist, diesen Wert zu erhalten“. Dem Schutz der biologi-

schen Vielfalt ist deshalb durch die Kirchen eine verstärkte Aufmerksamkeit zu schenken.

Die Synode empfiehlt dem Rat der EKD, die Landeskirchen, die Kirchengemeinden und die Einrichtungen und Werke zu bitten, sich intensiver mit den Fragen zum Erhalt der Artenvielfalt in Fauna und Flora zu befassen, denn Christinnen und Christen leben von der Zusage Gottes, das Leben nicht ein zweites Mal zu vernichten (1. Mose 9.11). Mit den Zeichen des Regenbogens schloss Gott den Bund mit allen lebenden Wesen und vertraute seine Schöpfung der Verantwortung den auf der Erde lebenden Menschen an. Diesem Auftrag entsprechend sind wir als Christenmenschen aufgefordert, die Erde und alles, was auf ihr lebt, wächst und gedeiht, zu bewahren.

Düsseldorf, den 12. November 2013

**Präses der Synode
der Evangelische Kirche in Deutschland**
Dr. Irmgard Schwaetzer

Nr. 181* - Beschluss zum Klimaschutz. Vom 12. November 2013.

Zeitgleich mit der Tagung der Synode der EKD findet die Weltklimakonferenz in Warschau statt. Die Synode der EKD bittet den Rat der EKD, die bundesdeutsche Delegation eindringlich darum zu bitten, ihren Beitrag zu leisten, die Weltklimakonferenz nicht scheitern zu lassen; ein energischer Schritt zur Gestaltung eines globalen Fahrplans zur Reduktion der CO₂-Emissionen bis zum Jahre 2050 ist jetzt erforderlich.

Die Synode der EKD ist dankbar für die Resolution des Ökumenischen Rates der Kirchen vom 8. November 2013 in Busan (Südkorea). Darin wurde noch einmal festgestellt, dass der Klimawandel die verwundbarsten Bevölkerungsgruppen besonders stark betrifft und die Frage der internationalen Gerechtigkeit als zentrale Herausforderung der Klimaverhandlungen anspricht. In Europa ist es längst überfällig, den Emissionshandel neu zu gestalten und mit harten Obergrenzen für die Freisetzung von Treibhausgasen zu kombinieren. Deutschland sollte sich bemühen, auf dem Gebiet des Klimaschutzes die Vorreiterrolle zurückzugewinnen, die es einmal hatte; die neue Bundesregierung müsste anspruchsvollen Klimazielen bis 2030/2050 höchste Priorität einräumen und diese als Querschnittsaufgabe in alle Politikbereiche übersetzen.

Konkret sollte sich die neue Bundesregierung für eine europäische Zieltrias aus Emissionsminderung, Steigerung der Erneuerbaren Energien und Energieeinsparung einsetzen. Wenn das Ziel, die Erderwärmung auf 2 Grad Celsius zu begrenzen, erreicht werden soll,

- müssen bis 2030 mindestens 55% an Treibhausgasen eingespart werden,
- sollte der Anteil Erneuerbarer Energien am Strommix bis 2030 auf 75% steigen und
- sollten die Ziele des Energiekonzepts 2010 verbindlich in einem Energiewende-Rahmengesetz verankert werden.

Um ihren eigenen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten, bittet die Synode den Rat der EKD, den Landeskirchen zu empfehlen, an der Umsetzung ihrer Klimaschutzkonzepte weiter zu arbeiten beziehungsweise in Landeskirchen, in denen noch keine Klimaschutzkonzepte existieren, diese zu erarbeiten.

Der Rat der EKD wird zur Synode 2014 einen von der Forschungsstätte der Evangelischen Studiengemeinschaft e.V. (FEST) erarbeiteten Klimaschutzbericht vorlegen.

Der Ausschuss für Bewahrung der Schöpfung bittet das Präsidium der Synode, für die Tagung der Synode 2014 dafür einen eigenen Tagesordnungspunkt vorzusehen.

Düsseldorf, den 12. November 2013

**Präses der Synode
der Evangelische Kirche in Deutschland**
Dr. Irmgard Schwaetzer

Nr. 182* - Beschluss zur Fortentwicklung des Verbindungsmodells. Vom 12. November 2013.

1. Die Synode der EKD dankt für die Auswertung der bisherigen Erfahrungen im Verbindungsmodell. Sie stellt fest, dass es nach den übereinstimmenden Ergebnissen dieser Auswertungen nun gilt, das Verbindungsmodell hin zu vertiefter und verdichteter Gemeinschaft von EKD, UEK und VELKD in der EKD fortzuentwickeln.
2. Die Synode der EKD bittet das Präsidium, den Rat und die Kirchenkonferenz, einen gemeinschaftlichen Prozess von EKD, UEK und VELKD für die Fortentwicklung des Verbindungsmodells hin zu vertiefter und verdichteter Gemeinschaft von EKD, UEK und VELKD in der EKD aufzusetzen mit dem Ziel der grundlegenden Beschlussfassung auf den verbundenen Synodaltagungen 2014.
3. Für diesen Prozess setzt die Synode der EKD gemeinsam mit den anderen Organen von EKD, UEK und VELKD eine Steuerungsgruppe aus je vier von EKD, UEK und VELKD entsandten Vertretern ein, die der Generalsynode der VELKD, der Synode der EKD und der Vollkonferenz der UEK eine gemeinsame Beschlussvorlage für die verbundenen Synodaltagungen 2014 vorlegt. Diese soll besonders folgende Kernelemente zur Fortentwicklung enthalten:

- Gemeinsames Verständnis der EKD als Kirche
 - Gemeinsames Verständnis der ekklesialen Funktion der EKD als Kirche und der ekklesialen Funktion der konfessionellen Bünde als Kirche
 - Klärung der Bündelungsfunktion der konfessionellen Bünde
 - Benennen identitätsstiftender Arbeitsfelder
 - Verzahnung der Strukturen und Weiterentwicklung der Kooperation der Ämter.
4. Die Synode nimmt zustimmend zur Kenntnis, dass die EKD in der Steuerungsgruppe zur Fortentwicklung des Verbindungsmodells von folgenden Personen vertreten wird:
- Vorsitzender des Rates der EKD, Dr. h.c. Nikolaus Schneider
 - Bischof Jan Janssen
 - Vizepräsident Klaus Winterhoff
 - Vizepräsident Klaus Eberl

Düsseldorf, den 12. November 2013

**Präses der Synode
der Evangelische Kirche in Deutschland**
Dr. Irmgard Schwaetzer

**Nr. 183* - Beschluss zur
Änderung der Geschäftsordnung der
Synode der Evangelischen Kirche in
Deutschland.
Vom 12. November 2013.**

Die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland hat gemäß Artikel 26 Absatz 2 Satz 3 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland folgende Änderung ihrer Geschäftsordnung beschlossen:

**Artikel 1
Änderung der Geschäftsordnung der Synode
der Evangelischen Kirche in Deutschland**

Die Geschäftsordnung der Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland in der Fassung der Bekanntmachung vom 7. November 1994 (ABl. EKD S. 517), zuletzt geändert durch Beschluss vom 9. November 2011 (ABl. EKD S. 348), wird wie folgt geändert:

1. In § 14 Absatz 3 wird folgender Satz 7 angefügt:
"Sind in der zweiten Beratung alle Teile eines Gesetzentwurfes abgelehnt worden, so ist die Vorlage abgelehnt, und jede weitere Beratung unterbleibt."
2. In § 14 wird folgender Absatz 5 angefügt:
"(5) In den Fällen des Artikels 26a Absatz 4 Sätze 1 und 2 der Grundordnung leitet der oder die Präses die Gesetze nach ihrer Verabschiedung unverzüglich der Kirchenkonferenz zu."
3. § 18 Absatz 7 wird aufgehoben.
4. § 21 wird aufgehoben.

**Artikel 2
Inkrafttreten**

Die Änderung der Geschäftsordnung tritt am 1. Januar 2014 in Kraft.

Düsseldorf, den 12. November 2013

**Präses der Synode
der Evangelische Kirche in Deutschland**
Dr. Irmgard Schwaetzer

**Nr. 184* - Beschluss zur
Festsetzung des Schwerpunktthemas
2014.
Vom 12. November 2013.**

Das Schwerpunktthema für die 7. Tagung der 11. Synode 2014 lautet:

„Kommunikation des Evangeliums
in der digitalen Gesellschaft“

Düsseldorf, den 12. November 2013

**Präses der Synode
der Evangelische Kirche in Deutschland**
Dr. Irmgard Schwaetzer

**Nr. 185* - 13. Änderung der
Neufassung der Satzung der
Evangelischen
Zusatzversorgungskasse.
Vom 26. September 2013.**

Der Verwaltungsrat der Evangelischen Zusatzversorgungskasse hat in seiner Sitzung am 26. September 2013 die 13. Änderung der Neufassung der Satzung beschlossen. Die Gewährleistungsträger haben die erforderlichen Zustimmungen abgegeben; die Versicherungsaufsicht – das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung – hat die Änderung genehmigt. Sie wird nachstehend gemäß § 2 Abs. 2 Satz 4 der Satzung veröffentlicht.

**§ 1
Änderung der Satzung**

Die Satzung der Evangelischen Zusatzversorgungskasse vom 18. April 2002, zuletzt geändert durch die 12. Satzungsänderung vom 29. September 2011, wird wie folgt geändert:

1. **§ 6 Abs. 1 Satz 1** wird wie folgt neu gefasst:
„Der Vorstand besteht aus zwei oder drei Personen, dem Vorstandsvorsitzenden und den weiteren Vorstandsmitgliedern, die vom Aufsichtsrat berufen werden.“
2. In **§ 13 Abs. 2 Satz 2** wird am Ende von **Buchstabe g** der Punkt durch ein Komma ersetzt und folgender **Buchstabe h** angefügt:

„h) der Kasse eine Umfirmierung, Verlegung des juristischen Sitzes, Änderung der Rechtsform, Auflösung oder Überführung in eine andere juristische Person, den Wegfall aller versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse sowie einen Verlust der Mitgliedschaft im landeskirchlichen Diakonischen Werk mitzuteilen.“

3. In § 14 Abs. 4 Satz 2 werden nach dem Wort „liegt“ die Worte „für die Kasse“ angefügt.
4. § 15 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 werden folgende Sätze 3 und 4 angefügt:

„Es finden die bei der Ermittlung der Deckungsrückstellung gemäß § 56 verwendeten Rechnungsgrundlagen Anwendung; Einzelheiten zu Berechnungsmethode und Rechnungsgrundlagen werden in einer Durchführungsrichtlinie geregelt und veröffentlicht. Die Veröffentlichung nach Satz 3 Halbsatz 2 kann in einem elektronischen Informationsmedium erfolgen.“
 - b) Absatz 3 wird wie folgt neu gefasst:

„(3) Der Ausgleichsbetrag ist innerhalb eines Monats nach Zugang der Rechnung zu zahlen. Übersteigt der Ausgleichsbetrag die vom Beteiligten innerhalb der letzten fünf Jahre vor dem Jahr der Abmeldung des letzten Pflichtversicherten durchschnittlich zu entrichtende Summe an Pflichtbeiträgen und Sanierungsgeldern (Jahresdurchschnittsbelastung), ist die Zahlung des Ausgleichsbetrags auf Antrag des Beteiligten unter Berechnung von Zinsen nach Maßgabe der Sätze 3 bis 6 zu stunden. Der Stundungszeitraum beträgt maximal zehn Jahre, beginnend ab dem Zeitpunkt des Ausscheidens. Der Ausgleichsbetrag ist, soweit er noch nicht gezahlt wurde, mit jährlich fünf Prozentpunkten über dem jeweils geltenden Basiszinssatz nach § 247 Abs. 1 BGB zu verzinsen. Die jährliche Zahlungsrate beträgt insgesamt

mindestens die Jahresdurchschnittsbelastung. Der Antrag auf Stundung ist schriftlich und innerhalb der Frist nach Satz 1 zu stellen.“

5. In § 35 Abs. 2 Satz 1 Hs. 1 werden nach dem Wort „Pflichtversicherten“ die Worte „ab Rentenbeginn“ eingefügt.
6. § 43 wird wie folgt geändert:
 - a) Nach Satz 3 wird folgender Satz 4 angefügt:

„Für den Beginn der Betriebsrente ist bei entsprechender Anwendung von § 31 Abs. 3 Satz 2 in Verbindung mit § 99 SGB VI auf den Zeitpunkt der Antragstellung bei der Kasse abzustellen.“
 - b) Nach Satz 4 wird ein Unterabsatz eingefügt, und die bisherigen Sätze 4 bis 7 werden zu den Sätzen 5 bis 8.
7. In § 44 wird in Absatz 3 Satz 5 und in Absatz 4 Satz 6 gestrichen.
8. In § 45 Abs. 1 Satz 1 wird nach dem Wort „auf“ das Wort „schriftlichen“ eingefügt.
9. In § 58 Abs. 3 Satz 4 wird das Wort „Überschussbeteiligung“ durch das Wort „Leistungsverbesserung“ ersetzt.

§ 2

Inkrafttreten

Die Satzungsänderung tritt mit Wirkung zum 1. Januar 2014 in Kraft. Abweichend von Satz 1 treten die Änderungen in § 1 Nr. 5, 6, 8 und 9 mit Wirkung vom 1. Januar 2002 in Kraft.

Darmstadt, 25. November 2013

Evangelische Zusatzversorgungskasse - Anstalt des öffentlichen Rechts - Der Vorstand

Stephan Schulze
Schwienhorst
(Vorsitzender)

Vanessa Baumann
Christian Fuhrmann

B. Zusammenschlüsse von Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland

C. Aus den Gliedkirchen

D. Mitteilungen aus der Ökumene

E. Staatliche Gesetze, Anordnungen und Entscheidungen

F. Mitteilungen

Stellenausschreibung Auslandsdienst in in Nigeria/Afrika

Für die Evangelische Gemeinde deutscher Sprache in Nigeria sucht die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) zum **15. August 2014** für die Dauer von zunächst sechs Jahren

eine Pfarrerin/einen Pfarrer/ein Pfarrehepaar.

Sie finden Informationen über die Gemeinde im Internet unter: www.gemeindenigeria.org

Die vor fast 30 Jahren gegründete deutsche Gemeinde ist geprägt von ökumenischer Offenheit und einem vielfältigen Gemeindeleben. Sie besteht aus deutschsprachigen Firmenangehörigen mit hoher Fluktuation, aber auch einigen Mitgliedern, die auf Dauer im Lande leben.

Im Sinne der Kirchengemeinde erwarten wir:

- Gemeindeaufbau in der Hauptstadt Abuja und damit verbundenes Engagement bei Mitgliederpflege und Fundraising,
- Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden des Farm- u. Schulprojektes „Hope Eden“,
- Leitung eines Gemeindezentrums, in dem die deutschsprachige und eine englischsprachige nigerianische Gemeinde miteinander assoziiert sind; daher sind gute Englischkenntnisse erforderlich,
- Regelmäßige pastorale Reisetätigkeit nach Lagos und hin und wieder nach Accra/Ghana,
- Bereitschaft zum Erteilen von Unterricht an der deutschen Schule in Abuja.

Gesucht wird ein Pfarrer/eine Pfarrerin/ein Pfarrehepaar mit öffentlich-rechtlicher Anstellung in einer der Gliedkirchen der EKD und mehrjähriger Erfahrung in der Leitung eines Gemeindepfarramtes. Die Besoldung richtet sich nach den Bestimmungen der EKD. Leben Sie in einer Familie, möchten wir Ihren Partner/Ihre Partnerin ebenfalls kennen lernen, weil ein mehrjähriger Auslandsaufenthalt von ihm bzw. ihr mitgetragen werden muss.

Unter www.ekd.de/international/auslandsdienst/stellenausschreibungen.php erhalten Sie die Ausschreibungsunterlagen und ausführliche Informationen über die Pfarrstelle. Bitte geben Sie dazu **Kennziffer 2048** an.

Für weitere Informationen stehen Ihnen OKR Klaus Burckhardt (Tel. 0511/2796-235, Email: klaus.burckhardt@ekd.de) sowie Frau Stünkel-Rabe (Tel. 0511/2796-126, Email: heike.stuenkel-rabe@ekd.de) zur Verfügung.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte bis zum **24. Januar 2014** an:

**Evangelische Kirche in Deutschland
Kirchenamt der EKD, Postfach 21 02 20
D-30402 Hannover
E-Mail: TeamPersonal@ekd.de**

Stellenausschreibung Auslandsdienst in Thessaloniki/Griechenland

Für die Evangelische Kirche Deutscher Sprache in Thessaloniki/Griechenland, sucht die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) zum **1. September 2014** für die Dauer von zunächst sechs Jahren

eine Pfarrerin/einen Pfarrer/ein Pfarrehepaar.

Sie finden Informationen über die Gemeinde im Internet unter www.evkihtes.net.

Der Schwerpunkt des Dienstes liegt im Großraum Thessaloniki und in Nordgriechenland.

Im Sinne der Kirchengemeinde erwarten wir:

- Flexibilität und Bereitschaft zum Lernen in einem mediterranen kulturellen Umfeld,
- Engagement in ökumenischer Umgebung und im griechisch-orthodoxen Kontext,
- Aktive Förderung der sozialen, kommunikativen und interkulturellen Vernetzung,
- Offenheit für liturgische Innovation,
- Bereitschaft für den an der Deutschen Schule Thessaloniki zu erteilenden Ethikunterricht.

Gesucht wird ein Pfarrer/eine Pfarrerin/ein Pfarrehepaar mit öffentlich-rechtlicher Anstellung in einer der Gliedkirchen der EKD und mehrjähriger Erfahrung in

der Leitung eines Gemeindepfarramtes. Die Besoldung richtet sich nach den Bestimmungen der EKD. Leben Sie in einer Familie, möchten wir Ihren Partner/Ihre Partnerin ebenfalls kennen lernen, weil ein mehrjähriger Auslandsaufenthalt von ihm bzw. ihr mitgetragen werden muss.

Unter www.ekd.de/international/auslandsdienst/stellenausschreibungen.php erhalten Sie die Ausschreibungsunterlagen und ausführliche Informationen über die Pfarrstelle. Bitte geben Sie dazu **Kennziffer 2056** an.

Für weitere Informationen stehen Ihnen OKR Michael Schneider (Tel. 0511/2796-127, Email: michael.schneider@ekd.de) sowie Frau Stünkel-Rabe (Tel. 0511/2796-126, Email: heike.stuenkel-rabe@ekd.de) zur Verfügung.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte bis zum **20. Januar 2014** an:

**Evangelische Kirche in Deutschland
Kirchenamt der EKD, Postfach 21 02 20
D-30402 Hannover
E-Mail: TeamPersonal@ekd.de**

Bekanntmachung über die Neubildung der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland

Gemäß Absatz 1 der Entsendeordnung der Dienstnehmerseite der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland sowie der Überleitungsregelung veröffentlicht die Diakonie Deutschland wir hiermit die Bekanntmachung über die

Bildung einer neuen Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland.

Die Entsendung der Mitglieder der Dienstnehmerseite der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland erfolgt nach vier Regionen. Das Nähere regelt die Entsendeordnung.

Die Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland fordert Gewerkschaften und Mitarbeiterverbände auf, bei dem bzw. den Diakonischen Werk(en) der Gliedkirche(n) bis zum

15. Januar 2014 ihre Beteiligungsbereitschaft an der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland anzumelden, in dessen bzw. deren Gebiet(en) sie Mitglieder haben.

Die Adressen finden Sie unter: <http://www.diakonie.de/landesverbaende-9286.html>

Eine Kopie der Anzeige schicken Sie bitte an:

Diakonie Deutschland
- Evangelischer Bundesverband
Evangelisches Werk für Diakonie u. Entwicklung e.V.
Frau Britta Fischer
Caroline-Michaelis-Str.1
10115 Berlin

Evangelische Kirche in Mitteldeutschland Entlassung aus dem Dienst der Landeskirche

Frau Pfarrerin Annette Dux ist auf ihren Antrag hin mit dem 31. Oktober 2013 aus dem Dienst der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland entlassen.

Sie verliert sämtliche Rechte zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung sowie das Recht zum Führen der Amtsbezeichnung und Tragen

der Dienstkleidung als auch die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit.

Magdeburg, den 12. November 2013

Das Landeskirchenamt

Evangelische Landeskirche in Baden Verlust von Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung

Herr Peter Barall, geb. 24.03.1945, ist mit Wirkung vom 8. November 2013 aus dem Pfarrdienstverhältnis zur Evangelischen Landeskirche in Baden mit Verlust von Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung kraft Gesetz ent-

lassen. Diese Mitteilung ergeht gemäß § 5 Absatz 3 Satz 4 des Pfarrdienstgesetzes der EKD.

Karlsruhe, den 2. Dezember 2013

Der Evangelische Oberkirchenrat

Diesem Amtsblatt liegt ein Bestellvordruck für den Haushaltsplan 2014 der EKD bei.

Postvertriebsstück H 1204
Entgelt bezahlt
DEUTSCHE POST AG
 EKD Verlag
 Postfach 21 02 20 - 30402 Hannover

SCHÄFER SHOP

Zwischen der SSI Schäfer Shop GmbH und der WGKD besteht ein exklusiver Rahmenvertrag, der allen Einrichtungen aus dem Bereich Kirche, Caritas und Diakonie die Möglichkeit bietet, Büromöbel, Bürobedarf, Lager- und Betriebseinrichtungen oder Werbeartikel zu besonders günstigen Sonderkonditionen zu bestellen.

Mit seinem unvergleichlich breiten Programm ist der Schäfer Shop einer der führenden Multi-channel-Anbieter mit Webshop, Katalogen und einem bundesweiten Filial- und Außendienstnetz.

Markenmöbel direkt vom Hersteller – unter dem Logo „Made by SSI Schäfer“ finden Sie hochwertige Büroeinrichtungen aus unserer Eigenproduktion – das Ergebnis sind extrem robuste und sehr langlebige Möbel: Anschaffungen fürs Leben!

Bei Schäfer Shop bestellen heißt: Problemlose Auswahl, bequemer, rationeller Bestellweg und prompte Abwicklung. Egal, ob es sich um kleine Aufträge oder um umfangreiche Objekteinrichtungen handelt – leistungsfähige Serviceabteilungen sorgen in jedem Fall für zügige und präzise Abwicklung bei Lieferung und Montage.

Weitere Informationen über Rabatt, die Liste der Filialen, Bestellhotline u.a. finden Sie im geschützten Teil unseres Internetauftritts unter www.wgkd.de.

Auch unsere Geschäftsstelle (Frau Sandberg Tel. 0511/47 55 33 - 10) steht Ihnen für Fragen gern zur Verfügung.

Wirtschaftsgesellschaft der Kirchen
 In Deutschland mbH (WGKD)
 Lehmannstraße 1
 30455 Hannover

Telefon 0511/47 55 33 -0
 Fax: 0511/47 55 33 - 20
 E-Mail: info@wgkd.de
www.wgkd.de



Herausgegeben vom Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland in Hannover.

Verantwortl. für die Schriftführung: Oberkirchenrätin Elfriede Abram, Herrenhäuser Straße 12, 30419 Hannover (Herrenhausen), Tel. (05 11) 27 96-2 42, Fax: (05 11) 27 96-2 77 • E-Mail: amtsblatt@ekd.de • Internet: <http://www.kirchenrecht-ekd.de/>

Das »Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland« erscheint monatlich einmal. Bezug durch die Post. Bestellungen direkt beim Kirchenamt. Preise: Jahresabonnement 24,- €; Einzelheft 2,20 €; Rechtsprechungsbeilage 4,- € – einschließlich Mehrwertsteuer.

Bankkonto: Evangelische Kreditgenossenschaft Hannover, Konto-Nr. 660 000 (BLZ 520 604 10)

Satz und Druck: Kirchenamt der EKD, Herrenhäuser Str. 12, 30419 Hannover