

Kirchliches Amtsblatt

der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

Nr. 5

Berlin, den 25. Mai

2005

	Inhalt	Seite
I. Gesetze, Rechtsverordnungen, Verwaltungsbestimmungen		
	Kirchengesetz zur Änderung des Pfarrdienstgesetzes vom 30. April 2005	66
	Kirchengesetz zur Änderung des Versorgungsgesetzes vom 30. April 2005	66
	Kirchengesetz über die Regelung der Rechtsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG) vom 23. April 2005	66
	Kirchengesetz über die Geltung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 6. November 1992 in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (MVG-Anwendungsgesetz – MVG-AnwG) vom 23. April 2005	70
	Kirchengesetz zur Vereinheitlichung und Änderung organisationsrechtlicher und anderer Vorschriften (Viertes Rechtsvereinheitlichungsgesetz – 4. RVerleihG –) vom 23. April 2005	75
	Kirchengesetz über die Fortbildung kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Fortbildungsgesetz) vom 23. April 2005	76
	Kirchengesetz über die kirchliche Arbeit mit Sorben und Wenden in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (Kirchliches Sorben-Wenden-Gesetz) vom 23. April 2005	77
	Kirchengesetz zur Vereinbarung mit der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens über die Gemeindezugehörigkeit in besonderen Fällen vom 23. April 2005	78
	Richtlinie zur Berechnung des Beschäftigungsumfanges für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker auf A- oder B-Stellen vom 15. April 2005	79
	Staatliche Anerkennungen und Genehmigungen des Kirchengesetzes zur Erstreckung des Kirchensteuerbeschlusses der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg vom 30. November 2001 auf das Gebiet der ehemaligen Evangelischen Kirche der schlesischen Oberlausitz vom 5. November 2004 (KABl. 2005, S. 18)	80
	Berichtigung in der Bekanntmachung der Neufassung des Kirchensteuerbeschlusses der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg vom 30. November 2001, vom 11. November 2004	81
II. Bekanntmachungen		
	Besetzung der Disziplinarkammer der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz	82
	Bestellung für das Amt des Kreiskirchlichen Archivpflegers	82
	Bewerbungen um die Berufung in den Entsendungsdienst	82
III. Stellenausschreibungen		
	Ausschreibung von Pfarrstellen	83
	Ausschreibung von Kirchenmusikstellen	84
	Erneute Ausschreibung einer Kirchenmusikstelle	85
IV. Personalnachrichten		

I. Gesetze, Rechtsverordnungen, Verwaltungsbestimmungen

Kirchengesetz zur Änderung des Pfarrdienstgesetzes

Vom 30. April 2005

Die Vollkonferenz der Union Evangelischer Kirchen in der EKD hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

§ 1 Änderung des Pfarrdienstgesetzes

Das Pfarrdienstgesetz vom 15. Juni 1996 (ABl. EKD Seite 470), zuletzt geändert durch die Verordnung vom 8. September 2004 (ABl. EKD S. 538), wird wie folgt geändert:

§ 21 Absatz 4 wird um folgenden Satz 2 ergänzt:

„Bei Berechnung dieser Frist können Zeiten einer Freistellung unberücksichtigt gelassen werden.“

§ 2 In-Kraft-Treten

Dieses Kirchengesetz tritt mit seiner Verkündung in Kraft.

Berlin, den 30. April 2005

Der Vorsitzende der Vollkonferenz
der Union Evangelischer Kirchen
in der Evangelischen Kirche in Deutschland

Dr. Fischer

*

Kirchengesetz zur Änderung des Versorgungsgesetzes

Vom 30. April 2005

Die Vollkonferenz der Union Evangelischer Kirchen in der EKD hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

§ 1 Änderung des Versorgungsgesetzes

Das Kirchengesetz über die Versorgung der Pfarrer, Pfarrerrinnen, Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen in der Evangelischen Kirche der Union (Versorgungsgesetz – VersG) vom 16. Juni 1996 (ABl. EKD S. 400), zuletzt geändert durch die 4. Verordnung zur Änderung des Besoldungs- und Versorgungsrechts vom 27. November 2002 (ABl. EKD 2003 S. 1), wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird in der Überschrift des § 10 zwischen den Worten „und Verfahren“ das Wort „in“ eingefügt.
2. § 4 Absatz 7 Satz 1 wird wie folgt neu gefasst:
„Hat das dem Versorgungsfall zugrunde liegende Dienstverhältnis oder ein unmittelbar vorangehendes anderes öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis bereits am 31. Dezember 1999 bestanden und hat der oder die Versorgungsberechtigte zu diesem Zeitpunkt die

Voraussetzungen für einen Anspruch auf Rente erfüllt, der ganz oder teilweise auf Beiträgen aus der Vereinbarung über die Rentenversorgung für auf Lebenszeit angestellte Mitarbeiter der Evangelischen Kirchen und deren Hinterbliebene vom 28. März 1980 und deren Fortführungen nach dem Sechsten Buch des Sozialgesetzbuches (SGB VI) beruht, wird die Ausbildungszeit vor Vollendung des 27. Lebensjahres abweichend von Absatz 3 Nr. 4 nicht als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt.“

3. In § 20 Satz 2 das Wort „Ruhestand“ durch die Angabe „Warte- oder Ruhestand“ ersetzt.
4. § 23 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe „§ 4 Absatz 1,“ gestrichen.
 - b) Absatz 1 Satz 2 wird gestrichen.
 - c) Absatz 3 Satz 2 wird wie folgt neu gefasst:
„In diesem Fall erhöht sich das Ruhegehalt um den Kindererziehungszuschlag für die entsprechenden Monate der Jahre 1992 bis 1999.“

§ 2 In-Kraft-Treten

1. Dieses Kirchengesetz tritt mit seiner Verkündung in Kraft.
2. Die Kirchenkanzlei kann das Versorgungsgesetz in der vom 1. Mai 2005 an geltenden Fassung neu bekannt machen.

Berlin, den 30. April 2005

Der Vorsitzende der Vollkonferenz
der Union Evangelischer Kirchen
in der Evangelischen Kirche in Deutschland

Dr. Fischer

*

Kirchengesetz über die Regelung der Rechtsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG)

Vom 23. April 2005

Die Landessynode der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz hat auf Grund von Artikel 70 Abs. 1 Nr. 6 und Abs. 2 der Grundordnung das folgende Kirchengesetz beschlossen.

Erster Abschnitt Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Grundsatz

Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Dieser Auftrag erfordert in der Gestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts eine vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit von Leitungsorganen und Mitar-

beiterinnen und Mitarbeitern. Angesichts des Auftrages der Kirche sind Arbeitskämpfmaßnahmen ausgeschlossen.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Für die Kirchengemeinden, die Kirchenkreise, die Kirchenkreisverbände und sonstigen Körperschaften, die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz sowie für die rechtlich unselbstständigen Werke und die rechtlich unselbstständigen Einrichtungen aller dieser Körperschaften (Verfasste Kirche) gelten die Regelungen des Zweiten Abschnitts dieses Kirchengesetzes.

(2) Für das Diakonische Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V (DWBO) und seine Mitgliedseinrichtungen, soweit diese kirchliche Körperschaften, Einrichtungen oder Werke der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz sind und nicht in den Geltungsbereich des Absatzes 1 fallen (Diakonisches Werk), gelten die Regelungen des Dritten oder vierten Abschnitts dieses Kirchengesetzes; für andere Mitgliedseinrichtungen gelten die genannten Regelungen nach Maßgabe eines Beschlusses des zuständigen Organs des DWBO.

Zweiter Abschnitt Regelungsbereich Verfasste Kirche

§ 3 Tarifvertragliche Regelungen

(1) Die Arbeitsbedingungen der in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der in § 2 Abs. 1 genannten Körperschaften, Werke und Einrichtungen können tarifvertraglich geregelt werden. Werden Tarifverträge abgeschlossen, so gelten diese innerhalb ihres Geltungsbereichs als verbindliches kirchliches Arbeitsrecht. Von der tarifvertraglichen Regelung ausgenommen sind die Dienstverhältnisse privatrechtlich angestellter Pfarrerinnen und Pfarrer, Vikarinnen und Vikare, ordnierter Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen im Dienst der öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung sowie Predigerinnen und Prediger.

(2) Der Abschluss von Tarifverträgen erfolgt namens der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz durch die Kirchenleitung. Die Kirchenleitung handelt dabei zugleich für die anderen in § 2 Abs. 1 genannten Körperschaften, soweit diese vom Geltungsbereich des jeweiligen Tarifvertrags erfasst werden.

(3) Werden Tarifverträge abgeschlossen, so sind diese den Arbeitsverträgen zu Grunde zu legen. Das Konsistorium kann Ausführungsvorschriften zu den tarifvertraglichen Regelungen erlassen.

(4) Voraussetzung für den Abschluss von Tarifverträgen ist, dass sich die Tarifvertragsparteien gegenseitig verpflichten, beim Vorliegen einer Notlage mit dem Ziel in Verhandlungen einzutreten, die Notlage abzuwenden oder zu lindern. Eine Notlage liegt vor, wenn die Kirchenleitung aus wirtschaftlichen Gründen gezwungen ist, die Bezüge der im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis beschäftigten Pfarrerinnen, Pfarrer, Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten im Verhältnis zur Dienstverpflichtung zu kürzen. Für drittmittelfinanzierte Arbeitsbereiche kann eine Notlage auch dadurch eintreten, dass Drittmittel nicht oder nicht in voller Höhe geleistet werden. Die Kirchenleitung stellt das Bestehen einer Notlage nach den Regelungen dieses Absatzes durch Beschluss fest.

§ 4 Arbeitsrechtliche Kommission

Abweichend von der Regelung in § 3 kann für die in § 2 Abs. 1 genannten Körperschaften Einrichtungen und Werke auf Beschluss der

Kirchenleitung eine gemeinsame Arbeitsrechtliche Kommission mit dem DWBO nach den Regelungen des Vierten Abschnitts gebildet werden.

§ 5 Arbeitsrechtssetzung durch Rechtsverordnung

Wenn und soweit nach In-Kraft-Treten dieses Kirchengesetzes Tarifverträge nicht geschlossen werden oder die Arbeitsbedingungen nicht durch eine Arbeitsrechtliche Kommission geregelt sind, wird die Kirchenleitung ermächtigt, durch Rechtsverordnung die Arbeitsbedingungen der in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gestalten, die für die in § 2 Abs. 1 genannten Körperschaften, Werke und Einrichtungen verbindliches kirchliches Arbeitsrecht sind. Die Geltung ist bis zum In-Kraft-Treten eines entsprechenden Tarifvertrages oder eines Beschlusses der Arbeitsrechtlichen Kommission zu befristen. Das Konsistorium kann Ausführungsvorschriften zu den Rechtsverordnungen der Kirchenleitung erlassen.

Dritter Abschnitt Regelungsbereich Diakonisches Werk

§ 6 Arbeitsrechtliche Kommission

(1) Das DWBO bildet für die Regelung der Arbeitsbedingungen der privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse eine Arbeitsrechtliche Kommission (AK DWBO). Die AK DWBO kann zu einer gemeinsamen Arbeitsrechtlichen Kommission (AKEKBO) nach den Regelungen des Vierten Abschnitts erweitert werden.

(2) Aufgabe der AK DWBO ist die Beschlussfassung von Regelungen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit diakonischen Einrichtungen im Bereich des DWBO, die in den Arbeitsvertragsrichtlinien des DWBO zusammengefasst werden. Die Beschlüsse der AK DWBO bedürfen nicht der Zustimmung der Organe des DWBO. Die satzungsmäßigen Rechte der Mitglieder und der Organe des DWBO bleiben unberührt.

(3) Die Zusammensetzung der AK DWBO, des Schlichtungsausschusses und das Verfahren der Arbeitsrechtsregelung müssen den Grundsätzen dieses Kirchengesetzes entsprechen. Näheres regelt die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung. Die Rechtsverordnung muss zur Wirksamkeit durch Beschluss der zuständigen Organe des DWBO in dessen Satzungsrecht aufgenommen werden. Erlass und Änderungen dieser Rechtsverordnung erfolgen im Einvernehmen mit den zuständigen Organen des DWBO auf deren Vorschlag.

(4) Für Mitglieder des DWBO, die Einrichtungen auch auf dem Gebiet mehrerer anderer gliedkirchlicher diakonischer Werke innerhalb der EKD haben, kann die Rechtsverordnung nach Absatz 3 die Bildung eigener Arbeitsrechtlicher Kommissionen nach den Vorschriften dieses Abschnitts vorsehen. Die von einer solchen Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossenen Regelungen dürfen ausschließlich von dem Mitglied des DWBO angewendet werden, für das diese Arbeitsrechtliche Kommission gebildet wurde, und sind nicht auf andere Mitglieder übertragbar.

§ 7 Zusammensetzung

(1) Die AK DWBO ist paritätisch mit Vertreterinnen und Vertretern der Dienstnehmer und der Dienstgeber besetzt (Mitglieder der AK DWBO).

(2) Für die Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmer und Dienstgeber der AK DWBO werden die gleiche Anzahl an Stellvertreterinnen oder Stellvertreter benannt. Im Falle der Verhinderung treten diese in der Reihenfolge ihrer Benennung ein.

(3) Mitglied der AK DWBO und Stellvertreterin oder Stellvertreter kann sein, wer einer Kirche angehört, die in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angeschlossen ist. Die Mitglieder der Kommission und ihre Stellvertreterinnen oder Stellvertreter müssen hauptberuflich im Diakonischen Dienst einer der am DWBO beteiligten Kirchen – unbeschadet der Rechtsform der Einrichtung – tätig sein.

§ 8

Rechtstellung der Mitglieder und Stellvertreterinnen oder Stellvertreter

(1) Die Mitglieder der AK DWBO und deren Stellvertreterinnen oder Stellvertreter sind unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. Die §§ 19 Abs. 1 und 21 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG.EKD) vom 6. November 1992 in der jeweils gültigen Fassung gelten entsprechend.

(2) Die Mitglieder der AK DWBO und deren Stellvertreterinnen oder Stellvertreter haben über die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur AK DWBO bekannt gewordenen Angelegenheiten Stillschweigen zu bewahren, soweit diese ihrer Natur nach vertraulich sind oder von der AK DWBO für vertraulich erklärt worden sind. Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch nach dem Ausscheiden aus der AK DWBO.

§ 9

Verfahrensgrundsätze

(1) Anträge zur Beschlussfassung an die AK DWBO sind grundsätzlich innerhalb von vier Monaten abschließend zu behandeln. Abweichungen hiervon beschließt die AK DWBO im Einzelfall mit der jeweiligen Stimmenmehrheit der Mitglieder beider Seiten. Wird ein Antrag nicht innerhalb von 4 Monaten nach Antragseingang entschieden und hat die AK DWBO nicht die Weiterbehandlung beschlossen, kann jede Seite mit der Stimmenmehrheit ihrer Mitglieder auch ohne Sitzung der AK DWBO das Scheitern der Verhandlung erklären und den Schlichtungsausschuss anrufen.

(2) Sofern nach Beschlüssen der AK DWBO Dienstvereinbarungen über Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen zulässig sind, müssen Anträge auf Genehmigung an die AK DWBO innerhalb von zwei Monaten abschließend behandelt werden, wenn nicht die AK DWBO mit der jeweiligen Stimmenmehrheit der Mitglieder beider Seiten die Weiterbehandlung beschlossen hat. Wird ein solcher Antrag nicht innerhalb von zwei Monaten entschieden und hat die AK DWBO nicht die Weiterbehandlung beschlossen, legt die Geschäftsstelle der AK DWBO den Antrag dem Schlichtungsausschuss vor, dessen Entscheidung unmittelbar die der AK DWBO ersetzt.

(3) Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der EKD (AK DW EKD) werden übernommen, wenn und soweit sie den Erfordernissen des DWBO entsprechen und gelten erst nach Übernahme durch Beschluss der AK DWBO.

§ 10

Schlichtungsausschuss

(1) Es wird ein Schlichtungsausschuss gebildet. Der Schlichtungsausschuss setzt sich zusammen aus einer oder einem stimmberechtigten Vorsitzenden und je zwei stimmberechtigten Beisitzerinnen oder Beisitzern der Dienstnehmer- und Dienstgeberseite (Mitglieder des Schlichtungsausschusses). Die oder der Vorsitzende soll die Befähigung zum Richteramt nach § 5 DRiG haben. Die Beisitzerinnen oder Beisitzer dürfen nicht Mitglied der AK DWBO gemäß § 7 Abs. 1 oder Stellvertreterinnen oder Stellvertreter gemäß § 7 Abs. 2 sein.

(2) Der Schlichtungsausschuss entscheidet aufgrund von Anträgen gem. § 9 Abs. 1 und 2 und über Streitigkeiten aus der Anwendung der Abschnitte 1 und 3 dieses Kirchengesetzes oder der Rechtsverordnung nach § 6 Abs. 3.

(3) Der Schlichtungsausschuss ist beschlussfähig, wenn alle Mitglieder oder im Falle der Verhinderung einer Beisitzerin oder eines Beisitzers deren Stellvertreterinnen oder Stellvertreter anwesend sind. Werden von einer Seite keine Beisitzerinnen oder Beisitzer und Stellvertreterinnen oder Stellvertreter benannt oder bleiben die von einer Seite Benannten trotz ordnungsgemäßer Ladung einer Sitzung fern, so entscheidet die oder der Vorsitzende allein. Bleibt eine Seite der mündlichen Verhandlung trotz ordnungsgemäßer Einladung fern, so wird bei der Entscheidung nur das schriftliche Vorbringen der erschienenen Seite berücksichtigt; die Entscheidung bedarf keiner Begründung. Gegen den Beschluss können die nicht erschienenen stimmberechtigten Beisitzerinnen oder Beisitzer innerhalb einer Frist von zwei Wochen ab dem Datum des Beschlusses Einspruch einlegen. Der Einspruch ist begründet, wenn die nicht erschienenen Beisitzer trotz aller ihnen nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert waren, den Termin wahrzunehmen, in dem der Beschluss gefasst worden ist. Der Einspruch hat schriftlich zu erfolgen. Über die Begründetheit des Einspruchs entscheidet der Vorsitzende innerhalb einer Frist von drei Wochen ab dem Eingang des Einspruchs. Wird dem Einspruch stattgegeben, so wird das Schlichtungsverfahren, soweit der Einspruch reicht, in die Lage zurückversetzt, in der es sich vor Eintritt der Versäumnis befand und es wird ein neuer Termin zur Schlichtung anberaumt.

(4) Die Mitglieder des Schlichtungsausschusses üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus. Sie erhalten Reisekostenvergütung nach den für das DWBO geltenden Bestimmungen. Die Vorsitzenden erhalten eine Aufwandsentschädigung. Im Übrigen gilt § 8 entsprechend. Für Beisitzerinnen und Beisitzer, die im Diakonischen Werk beschäftigt sind, gilt zusätzlich § 19 Abs. 2 MVG entsprechend.

(5) Näheres regelt die Rechtsverordnung nach § 6 Abs. 3 Satz 2.

Vierter Abschnitt

Gemeinsame Arbeitsrechtliche Kommission

§ 11

Gemeinsame Arbeitsrechtliche Kommission

(1) Für die Ordnung und Fortentwicklung der Regelungen der Rechtsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen kann für den Bereich der Verfassten Kirche und des Diakonischen Werkes eine gemeinsame Arbeitsrechtliche Kommission (AK EKBO) gebildet werden.

(2) Aufgabe der AK EKBO ist die Beschlussfassung von Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen im Bereich der Verfassten Kirche und des Diakonischen Werkes (Arbeitsrechtsregelungen). Die satzungsmäßigen Rechte der Organe des DWBO bleiben unberührt.

(3) Die Zusammensetzung der AK EKBO, des Gemeinsamen Schlichtungsausschusses und das Verfahren der Arbeitsrechtsregelung müssen den Grundsätzen dieses Kirchengesetzes entsprechen. Näheres regelt die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung. Die Rechtsverordnung muss zur Wirksamkeit durch Beschluss der zuständigen Organe des DWBO in dessen Satzungsrecht aufgenommen werden. Erlass und Änderungen dieser Rechtsverordnung erfolgen im Einvernehmen mit den zuständigen Organen des DWBO.

(4) § 6 Abs. 4 bleibt unberührt.

§ 12

Zusammensetzung der Gemeinsamen Arbeitsrechtlichen Kommission

(1) Die AK EKBO ist paritätisch mit Vertreterinnen und Vertretern der Dienstnehmer und der Dienstgeber besetzt (Mitglieder der AK EKBO). Jeweils die Hälfte der Vertreterinnen oder Vertreter der Dienstnehmer und der Dienstgeber muss aus dem Bereich der Verfassten Kirche bzw. dem Diakonischen Werk kommen.

(2) Für die Mitglieder der AK EKBO werden die gleiche Anzahl an Stellvertreterinnen oder Stellvertretern benannt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend. Im Falle der Verhinderung von Mitgliedern der AK EKBO aus dem Bereich der Verfassten Kirche treten die Stellvertreterinnen oder Stellvertreter aus dem Bereich der Verfassten Kirche in der Reihenfolge ihrer Benennung ein. Im Falle der Verhinderung von Mitgliedern der AK EKBO aus dem Bereich des Diakonischen Werkes treten die Stellvertreterinnen und Stellvertreter aus dem Bereich des Diakonischen Werkes in der Reihenfolge ihrer Benennung ein.

(3) Für die Mitglieder der AK EKBO und deren Stellvertreterinnen oder Stellvertreter gilt § 7 Abs. 3 Satz 1 entsprechend. Die Mitglieder der AK EKBO und deren Stellvertreterinnen oder Stellvertreter müssen hauptberuflich in der Verfassten Kirche oder dem Diakonischen Werk tätig sein.

§ 13

Rechtstellung der Mitglieder und Stellvertreterinnen oder Stellvertreter

(1) Die Mitglieder der AK EKBO und deren Stellvertreterinnen oder Stellvertreter sind unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. Die §§ 19 Abs. 1 und 21 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG.EKD) vom 6. November 1992 in der jeweils gültigen Fassung gelten entsprechend.

(2) Die Mitglieder der AK EKBO und deren Stellvertreterinnen oder Stellvertreter haben über die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Kommission bekannt gewordenen Angelegenheiten Stillschweigen zu bewahren, soweit sie ihrer Natur nach vertraulich sind oder von der AK EKBO oder den Fachgruppen nach § 14 für vertraulich erklärt worden sind. Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch nach dem Ausscheiden aus der AK EKBO-AK EKBO.

§ 14

Fachgruppen

(1) Innerhalb der AK EKBO werden zwei paritätisch besetzte Fachgruppen gebildet.

(2) Die Fachgruppe I besteht aus den aus dem Bereich der Verfassten Kirche kommenden Mitgliedern (Mitglieder der Fachgruppe I der AK EKBO). Sie werden von den nach § 12 Abs. 2 Satz 3 benannten Stellvertretern vertreten.

(3) Die Fachgruppe II besteht aus den aus dem Bereich des Diakonischen Werkes kommenden Mitgliedern (Mitglieder der Fachgruppe II der AK EKBO). Sie werden von den nach § 12 Abs. 2 Satz 4 benannten Stellvertretern vertreten.

(4) Die Fachgruppen werden tätig, wenn ihnen von der Arbeitsrechtlichen Kommission Angelegenheiten zur Vorberatung oder zur Entscheidung zugewiesen werden. Eine solche Zuweisung erfolgt in der Regel

1. an die Fachgruppe I, wenn der von der Angelegenheit betroffene Arbeitsbereich ausschließlich oder überwiegend aus kircheneigenen Mitteln oder Steuermitteln finanziert wird,
2. an die Fachgruppe II, wenn der von der Angelegenheit betroffene Arbeitsbereich ausschließlich oder überwiegend aus anderen Mitteln finanziert wird.

§ 15

Verfahrensgrundsätze

(1) Anträge zur Beschlussfassung an die AK EKBO sind grundsätzlich innerhalb von vier Monaten abschließend zu behandeln. Abweichungen hiervon beschließt die AK EKBO oder im Fall von § 14 Abs. 4 Satz 1 Alternative 2 die jeweilige Fachgruppe im Einzelfall mit der jeweiligen Stimmenmehrheit der Mitglieder beider Seiten. Wird ein Antrag nicht innerhalb von 4 Monaten nach Antragseingang ent-

schieden und hat die AK EKBO oder eine Fachgruppe nicht die Weiterbehandlung beschlossen, kann jede Seite der AK EKBO oder im Fall von § 14 Abs. 4 Satz 1 Alternative 2 der jeweiligen Fachgruppe mit der Stimmenmehrheit ihrer Mitglieder auch ohne Sitzung der AK EKBO oder der zuständigen Fachgruppe das Scheitern der Verhandlung erklären und den Schlichtungsausschuss anrufen.

(2) Sofern nach Beschlüssen der AK EKBO Dienstvereinbarungen über Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen zulässig sind, müssen Anträge auf Genehmigung an die AK EKBO innerhalb von zwei Monaten abschließend behandelt werden, wenn nicht die AK EKBO oder im Fall von § 14 Abs. 4 Satz 1 Alternative 2 die jeweilige Fachgruppe mit der jeweiligen Stimmenmehrheit der Mitglieder beider Seiten die Weiterbehandlung beschlossen hat. Wird ein solcher Antrag nicht innerhalb von zwei Monaten entschieden und hat die AK EKBO oder die zuständige Fachgruppe nicht die Weiterbehandlung beschlossen, legt die Geschäftsstelle der AK EKBO den Antrag dem Schlichtungsausschuss vor, dessen Entscheidung unmittelbar die der AK EKBO ersetzt.

(3) Beschlüsse der AK DW EKD werden übernommen, wenn und soweit sie den Erfordernissen der Verfassten Kirche und des Diakonischen Werkes entsprechen. Sie gelten erst nach Übernahme durch Beschluss der AK EKBO oder der zuständigen Fachgruppe.

§ 16

Gemeinsamer Schlichtungsausschuss

(1) Es wird ein Gemeinsamer Schlichtungsausschuss gebildet. Der Gemeinsame Schlichtungsausschuss setzt sich zusammen aus einer oder einem stimmberechtigten Vorsitzenden und je vier stimmberechtigten Beisitzerinnen oder Beisitzern der Dienstnehmer- und Dienstgeberseite. § 12 Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend. Die oder der Vorsitzende soll die Befähigung zum Richteramt nach § 5 DRiG haben. Die Beisitzer dürfen nicht Mitglied der AK EKBO oder Stellvertreterinnen oder Stellvertreter gemäß § 12 Abs. 2 sein.

(2) Der Gemeinsame Schlichtungsausschuss entscheidet aufgrund von Anträgen gem. § 15 Abs. 1 und 2 und über Streitigkeiten aus der Anwendung der Abschnitte 1 und 4 dieses Kirchengesetzes oder der Rechtsverordnung nach § 11 Abs. 3 Satz 2.

(3) Für den Gemeinsamen Schlichtungsausschuss gilt § 10 Abs. 3 entsprechend.

(4) Die Mitglieder des Gemeinsamen Schlichtungsausschusses üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus. Sie erhalten Reisekostenvergütung jeweils nach den für die EKBO bzw. für das DWBO geltenden Bestimmungen. Die Vorsitzenden erhalten eine Aufwandsentschädigung. Im Übrigen gilt § 13 entsprechend. Für Beisitzerinnen oder Beisitzer, die im DWBO oder bei einem seiner Mitglieder beschäftigt sind, gilt zusätzlich § 19 Abs. 2 MVG.EKD entsprechend.

(5) Näheres regelt die Rechtsverordnung nach § 11 Abs. 3 Satz 2.

Fünfter Abschnitt Schlussbestimmungen

§ 17

Fortbestand des geltenden Arbeitsrechts

Die bei In-Kraft-Treten dieses Arbeitsrechtsregelungsgesetzes im Gesamtbereich des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz geltenden Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR DWBO) bleiben in Kraft, soweit nicht von der AK DWBO etwas anderes bestimmt wird.

§ 18

In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten

(1) Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Mai 2005 in Kraft.

- (2) Gleichzeitig treten außer Kraft
1. das Kirchengesetz über die tarifvertragliche Regelung der Rechtsverhältnisse der in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg (Tarifvertragsordnung – TVO) vom 16. November 1991 (KABl. EKIBB S. 162) sowie
 2. der Zustimmungsbekanntmachung der Evangelischen Kirche der schlesischen Oberlausitz vom 6. Januar 1992 zur Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung Evangelische Kirche der Union) vom 3. Dezember 1991 (Abl. EKD 1992 S. 20).

Berlin, den 23. April 2005

Anneliese K a m i n s k i
Präses

*

**Kirchengesetz über die Geltung
des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche
in Deutschland vom 6. November 1992 in der Evangelischen
Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
(MVG-Anwendungsgesetz – MVG-AnwG)**

Vom 23. April 2005

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

Artikel 1

Das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG) vom 6. November 1992 (Abl. EKD S. 445), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 6. November 2003 (Abl. EKD S. 408) gilt in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz in der jeweils geltenden Fassung nach Maßgabe der folgenden ergänzenden Bestimmungen.

§ 1

(zu § 2 MVG – Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen)

Das Mitarbeitervertretungsgesetz gilt nicht für Personen, die im pfarramtlichen Dienst, in der Ausbildung oder in der Vorbereitung dazu stehen mit Ausnahme der Inhaberinnen und Inhaber von Schulpfarrstellen. Zu diesen Personen gehören auch Pfarrer und Pfarrerrinnen im Entsendungsdienst, Vikarinnen und Vikare, Prediger und Predigerinnen sowie Gemeindepädagogen und -pädagoginnen mit dienstlichem Auftrag zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung. Das Mitarbeitervertretungsgesetz gilt darüber hinaus nicht für die Professoren und die Professorinnen sowie die sonstigen Hochschullehrer und -lehrerinnen kirchlicher Hochschulen oder Fachhochschulen in der Trägerschaft der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz.

§ 2

(zu § 3 Abs. 1 und 2 MVG – Dienststellen)

(1) Die Dienststellen der landeskirchlichen Ämter, Einrichtungen und Werke, die nicht zu den Dienststellen der Absätze 2, 3 oder 4 Satz 1 gehören, bilden eine gemeinsame Mitarbeitervertretung. Die erforderlichen Kosten der gemeinsamen Mitarbeitervertretung nach Satz 1

trägt die Landeskirche für alle beteiligten Dienststellen. Soweit Mitglieder der gemeinsamen Mitarbeitervertretung nach Satz 1 für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben in dieser gemeinsamen Mitarbeitervertretung freigestellt werden müssen, hat die Landeskirche der Dienststelle, in der das freizustellende Mitglied beschäftigt ist, die dieser gegebenenfalls entstehenden erforderlichen Kosten für die Vertretungs- oder sonstige Aushilfskraft zu ersetzen.

(2) Der Kirchliche Rechnungshof gilt als eigenständige Dienststelle und bildet eine eigene Mitarbeitervertretung.

(3) Für die von der Landeskirche für die Erteilung von Religionsunterricht an öffentlichen Schulen angestellten oder aufgrund einer Abordnung beschäftigten kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und die den Arbeitsstellen für Evangelischen Religionsunterricht zugewiesenen Verwaltungskräfte gelten die zuständige Arbeitsstelle für Evangelischen Religionsunterricht sowie die Dienststelle „Evangelische Berufsschularbeit“ unbeschadet der beim Konsistorium oder bei der Kirchenleitung liegenden Entscheidungsbefugnisse als eigene Dienststelle.

(4) Die Evangelischen Schulen in der Trägerschaft der Evangelischen Schulstiftung gelten als eigene Dienststellen. Die Geschäftsstelle der Evangelischen Schulstiftung gilt als landeskirchliche Einrichtung im Sinne des Absatz 1.

(5) Soweit nicht bereits durch die vorstehenden Absätze über die Dienststelleneigenschaft eines Amtes oder einer Einrichtung entschieden ist, gelten im Übrigen die Bestimmungen des § 3 Abs. 2 MVG.

§ 3

(zu § 5 Abs. 1 bis 3 und 5 MVG –
Gemeinsame Mitarbeitervertretung)

(1) Für den Kirchenkreis und seine Kirchengemeinden wird eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet. Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung kann auch unter Einschluss der Dienststelle des Kirchlichen Verwaltungsamtes gebildet werden, das seinen Dienstsitz im Kirchenkreis hat. Voraussetzung ist, dass die Mehrheit der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kirchlichen Verwaltungsamtes dies in geheimer Abstimmung beschließt und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung des Kirchlichen Verwaltungsamtes hergestellt wird.

(2) Die nach § 5 Abs. 2 MVG oder nach dem vorstehenden Absatz gebildete Gemeinsame Mitarbeitervertretung ist zuständig für alle Dienststellen, für die sie eingerichtet ist. Die Zuständigkeiten und Befugnisse der beteiligten Dienststellen bleiben, soweit es sich um Angelegenheiten der einzelnen Dienststellen handelt, unberührt. Im Übrigen nimmt der Kreiskirchenrat die Aufgaben der Dienststellenleitung wahr.

(3) Bei Kirchengemeinden mit mehr als zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann eine eigene Mitarbeitervertretung eingerichtet werden, wenn die Mehrheit der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dies in geheimer Abstimmung beschließt und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herbeigeführt wird.

§ 4

(zu § 6 in Verbindung mit § 5 Abs. 3 MVG –
Sprengevertreterversammlung)

(1) In jedem Sprengele wird eine Sprengevertreterversammlung gebildet. Die Sprengevertreterversammlung

1. berät und unterstützt die Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen bei der Durchführung ihrer Aufgaben und führt bei bestehendem Bedarf Schulungsveranstaltungen im Sinne des § 19 Abs. 3 MVG.EKD für deren Mitglieder durch oder vermittelt diese,
2. wirkt darauf hin, dass in allen Kirchenkreisen ihres Zuständigkeitsbereichs Gemeinsame Mitarbeitervertretungen gebildet werden,
3. wählt die Mitglieder der Hauptmitarbeitervertretung gemäß § 10 Abs. 1.

(2) Die Sprengelvertreterversammlung setzt sich aus den Vertreterinnen und den Vertretern der im Sprengel bestehenden Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen zusammen. Der Sprengelvertreterversammlung gehören außerdem die Vertreterinnen oder die Vertreter der Mitarbeitervertretungen der Verwaltungsämter an, die ihren Sitz im Sprengel haben und nicht durch eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung vertreten sind. Jede Mitarbeitervertretung entsendet ein Mitglied in die Sprengelvertreterversammlung. Mitarbeitervertretungen gemäß § 3 Abs. 3 entsenden je ein Mitglied mit beratender Stimme.

(3) Für die Amtszeit der Sprengelvertreterversammlung und die Rechtsstellung ihrer Mitglieder gelten § 15 Abs. 1 und 2, §§ 17, 18 Abs. 1 Buchst. a, b, e und f sowie die §§ 19 und 22 MVG entsprechend. Endet oder ruht vor Ablauf der ordentlichen Amtszeit die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung, auf der die Zugehörigkeit zur Sprengelvertreterversammlung beruht, endet zugleich die Mitgliedschaft in der Sprengelvertreterversammlung. Sofern zu diesem Zeitpunkt nicht der Ablauf der Amtszeit der Mitarbeitervertretung oder der Sprengelvertreterversammlung in den nächsten drei Monaten eintreten wird, entsendet die Mitarbeitervertretung für den Rest der Amtszeit der Sprengelvertreterversammlung ein anderes Mitglied.

Nach jeder regelmäßigen Wahl der Mitarbeitervertretungen wird die Sprengelvertreterversammlung neu gebildet. Die Mitarbeitervertretungen wählen auf ihrer konstituierenden Sitzung gleichzeitig mit den Wahlen gemäß § 23 Abs. 1 MVG ihren Vertreter oder ihre Vertreterin für die Sprengelvertreterversammlung. Die Gewählten sind der oder dem Vorsitzenden der Hauptmitarbeitervertretung mitzuteilen. Dieser leitet die Namen an die Generalsuperintendentin oder den Generalsuperintendent des Sprengels weiter. Die oder der Vorsitzende der bisherigen Sprengelvertreterversammlung lädt zur ersten Sitzung ein und leitet sie bis zur Wahl einer oder eines Vorsitzenden. Soweit die oder der Vorsitzende für die Wahl der oder des Vorsitzenden kandidieren, ist sie oder er von der Sitzungsleitung für die Wahl ausgeschlossen. In diesem Fall wird durch die Sprengelvertreterversammlung ein anderes Mitglied mit der Sitzungsleitung für die Wahl beauftragt. Die konstituierende Sitzung der Sprengelvertreterversammlung findet bis zum 31. Mai des jeweiligen Jahres statt. Sind bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht alle Mitglieder benannt, besteht die Sprengelvertreterversammlung bis zur Benennung der weiteren Mitglieder aus den gemeldeten Mitarbeitervertretern und -vertreterinnen. Bis zur Konstituierung der neu gebildeten Sprengelvertreterversammlung, längstens jedoch bis zum 31. Mai des Jahres, in dem die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen stattfinden, setzt sich die Mitgliedschaft der bisherigen Mitglieder auch nach Beendigung der Amtszeit der Mitarbeitervertretung, auf deren Entsendung die Mitgliedschaft beruht, fort.

Die Sprengelvertreterversammlung wählt in ihrer konstituierenden Sitzung die Mitglieder der Hauptmitarbeitervertretung gemäß § 10 Abs. 1. Soweit die oder der Vorsitzende für die Wahl in die Hauptmitarbeitervertretung kandidieren, ist sie oder er von der Verhandlungsleitung für die Wahl ausgeschlossen. In diesem Fall wird durch die Sprengelvertreterversammlung ein anderes Mitglied, welches nicht selbst zur Wahl steht, mit der Verhandlungsleitung für die Wahl beauftragt.

(4) Für die Geschäftsführung der Sprengelvertreterversammlung gelten § 23 Abs. 1, die §§ 25 bis 27, 29 und 30 MVG entsprechend. Die Sprengelvertreterversammlung tritt in der Regel alle drei Monate zu einer Sitzung zusammen.

Zu den Aufgaben des oder der Vorsitzenden der Sprengelvertreterversammlung gehört es auch, für die Weitergabe von die Arbeit der Mitarbeitervertretungen betreffenden Informationen zu sorgen, gemeinsame Anliegen der Mitarbeitervertretungen in grundsätzlichen, in die Regelungszuständigkeit der Landeskirche fallenden Fragen der Hauptmitarbeitervertretung oder den zuständigen landeskirchlichen Organen zu übermitteln und den Kontakt mit den in Frage kommenden Organen und Amtsträgern oder -trägerinnen der Kirchenkreise und des Sprengels zu pflegen.

Die sich aus der Mitgliedschaft in der Sprengelvertreterversammlung ergebenden notwendigen Kosten haben die jeweiligen Dienststellen der Mitarbeitervertreter und -vertreterinnen zu tragen. Die zusätzlichen notwendigen Kosten einschließlich eventueller Vertretungskosten, die durch die Wahrnehmung der Aufgabe als Vorsitzender oder Vorsitzende der Sprengelvertreterversammlung bedingt sind, tragen die Kirchenkreise nach der Anzahl ihrer wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anteilig.

§ 5

(zu § 6 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3 MVG – Gesamtmitarbeitervertretungen für den Evangelischen Religionsunterricht einschließlich der Evangelischen Berufsschularbeit und für die Evangelischen Schulen)

(1) Zur Wahrnehmung der gemeinsamen Interessen der Mitarbeitervertretungen bei den landeskirchlichen Arbeitsstellen für Evangelischen Religionsunterricht einschließlich der Dienststelle „Evangelische Berufsschularbeit“ gegenüber den Organen der Landeskirche in Angelegenheiten, für die die Entscheidungszuständigkeit beim Konsistorium oder bei der Kirchenleitung liegt und die sämtliche oder mehrere Arbeitsstellen betreffen, wird eine Gesamtmitarbeitervertretung gemäß § 6 Abs. 3 MVG gebildet.

(2) Zur Wahrnehmung der gemeinsamen Interessen der Mitarbeitervertretungen bei den Evangelischen Schulen der Evangelischen Schulstiftung gegenüber dem Vorstand der Evangelischen Schulstiftung, die sämtliche oder mehrere Schulen betreffen, wird eine Gesamtmitarbeitervertretung gemäß § 6 Abs. 3 MVG gebildet.

(3) Innerhalb ihres allgemeinen Zuständigkeitsbereichs hat die Gesamtmitarbeitervertretung, soweit – im Falle der folgenden Nummern 1 und 2 – die Regelungszuständigkeit bei den landeskirchlichen Organen (Kirchenleitung oder Konsistorium) oder dem Vorstand der Evangelischen Schulstiftung liegt,

1. mitzubestimmen
 - a) in Fragen der Aus-, Fort- und Weiterbildung und über Grundsätze für die Auswahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen,
 - b) bei der Bestellung und Abberufung von Vertrauensärzten und -ärztinnen,
 - c) bei der Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und bei Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs, soweit keine Regelung durch Rechtsvorschrift oder Tarifvertrag getroffen wird,
 - d) bei der Festlegung von Inhalt und Verwendung von Personalfragebogen und sonstigen Fragebogen zur Erhebung personenbezogener Daten, soweit nicht eine gesetzliche Regelung besteht,
2. mitzuberaten bei der Aufstellung von Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs und die Planstellenausstattung der regionalen Arbeitsbereiche und der betroffenen Einrichtungen sowie bei der Auflösung, Einschränkung oder Zusammenlegung mehrerer Dienststellen oder Teilen von ihnen und bei sonstigen grundlegenden Änderungen von Organisationsstrukturen im Zuständigkeitsbereich,
3. die Mitarbeitervertretungen bei der Durchführung ihrer Aufgaben zu beraten und zu unterstützen und bei bestehenden Bedarf Schulungsveranstaltungen im Sinne des § 19 Abs. 3 MVG für deren Mitglieder durchzuführen oder zu vermitteln,
4. den zuständigen landeskirchlichen Organen Anregungen für den einzelnen Dienststellen zu empfehlenden Maßnahmen zu geben, die den Dienststellen und ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienen,
5. sich der Belange der Schwerbehinderten in den Dienststellen im Zuständigkeitsbereich anzunehmen,
6. bei Auseinandersetzungen zwischen der Dienststelle und ihrer Mitarbeitervertretung auf deren Wunsch, unbeschadet der anderen Organe oder Amtsinhabern oder -inhaberinnen obliegenden

Aufgabe der Schlichtung, nach Fühlungnahme mit diesen zu vermitteln,

7. darauf hinzuwirken, dass in allen Dienststellen ihres Zuständigkeitsbereichs Mitarbeitervertretungen gebildet werden.

Die in anderen kirchenrechtlichen Ordnungen vorgesehenen Aufgaben der Gesamtmitarbeitervertretungen bleiben unberührt.

(4) Zuständige Dienststelle für die Gesamtmitarbeitervertretung der landeskirchlichen Arbeitsstellen für Evangelischen Religionsunterricht einschließlich der Dienststelle „Evangelische Berufsschularbeit“ ist das Konsistorium, zuständige Dienststellenleitung ist der Präsident oder die Präsidentin des Konsistoriums oder der von dem Präsidenten bzw. der Präsidentin bestimmte Abteilungsleiter oder die von ihm bzw. ihr bestimmte Abteilungsleiterin. Soweit Regelungen gemäß Absatz 3, Nr. 1 Buchst. a, c und d, die nicht durch Erlass von Rechtsvorschriften erfolgen, durch die Kirchenleitung getroffen werden, ist diese die zuständige Dienststellenleitung. Die Kirchenleitung kann den Präsidenten oder die Präsidentin des Konsistoriums oder den von dem Präsidenten bzw. der Präsidentin bestimmten Abteilungsleiter oder die von ihm bzw. ihr bestimmte Abteilungsleiterin mit der Wahrnehmung der Aufgaben der Dienststellenleitung beauftragen.

Zuständige Dienststelle für die Gesamtmitarbeitervertretung der Evangelischen Schulstiftung ist die Geschäftsstelle der Evangelischen Schulstiftung, zuständige Dienststellenleitung ist der Vorsitzende des Vorstands.

(5) Für die Amtszeit der Gesamtmitarbeitervertretungen und die Rechtsstellung ihrer Mitglieder gilt § 4 Abs. 3 in Verbindung mit den darin genannten Vorschriften des MVG entsprechend.

(6) Für die Geschäftsführung gilt § 4 Abs. 4 Unterabs. 1 und 2 in Verbindung mit den darin genannten Vorschriften des MVG entsprechend. Die durch die Tätigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung für den Evangelischen Religionsunterricht entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Landeskirche. Die durch die Tätigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung für die Evangelischen Schulen entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Schulstiftung.

(7) Für die Zusammenarbeit zwischen der Gesamtmitarbeitervertretung und dem Konsistorium bzw. der Geschäftsstelle der Evangelischen Schulstiftung sowie die Beteiligung gemäß Abs. 3 Nrn. 1 und 2 gelten § 33 Abs. 1 und 3, § 34 Abs. 1 und 2 Satz 1 sowie §§ 36, 37 Abs. 2, §§ 38 und 45, 47 und 48 MVG sinngemäß.

§ 6

(zu § 11 Abs. 2 MVG – Wahlverfahren)

(1) Das Wahlverfahren für die Bildung der Mitarbeitervertretungen richtet sich nach der vom Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland erlassenen Wahlordnung zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 23. Juli 1993 in ihrer jeweiligen Fassung.

(2) Auch in Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 Wahlberechtigten wird die Mitarbeitervertretung in einem vereinfachten Wahlverfahren entsprechend § 12 der Wahlordnung gewählt.

(3) Kommt die Bildung einer Mitarbeitervertretung entsprechend des Absatzes 2 nicht zustande oder beschließt die Mitarbeiterversammlung in Dienststellen mit mehr als 100 Wahlberechtigten, dass das vereinfachte Wahlverfahren nicht stattfinden soll, wählt die Mitarbeiterversammlung einen Wahlvorstand entsprechend § 2 der Wahlordnung, der die Wahl in nicht vereinfachter Weise vorbereitet und durchführt.

§ 7

(zu § 16 Abs. 1 MVG – Nachwahl zur Mitarbeitervertretung)

(1) Im Falle des § 16 Abs. 1 Buchst. a MVG wird anstelle einer Neuwahl der Mitarbeitervertretung eine Nachwahl zur bestehenden Mitarbeitervertretung durchgeführt.

(2) § 16 Abs. 2 Satz 2 MVG gilt für die Nachwahl entsprechend.

§ 8

(zu § 36 Abs. 1 MVG – Dienstvereinbarungen)

(1) § 36 Abs. 1 S. 3 MVG gilt mit der Maßgabe, dass Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen auch dann Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein können, wenn eine wirtschaftliche Notlage vorliegt.

(2) Eine wirtschaftliche Notlage besteht, wenn

a) für den Bereich der verfassten Kirche die Dienststelle nicht in der Lage ist oder kurzfristig in der Lage sein wird, mit den laufenden Einnahmen die laufenden Ausgaben einschließlich des Schuldendienstes zu decken, und wenn der kirchliche Rechnungshof der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz dieses feststellt,

b) für den Bereich der Diakonie die diakonische Einrichtung nicht in der Lage ist oder kurzfristig in der Lage sein wird, aus den laufend erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen, und wenn ein in Übereinstimmung zwischen der Dienststellenleitung und der zuständigen Mitarbeitervertretung vorgeschlagener Wirtschaftsprüfer dieses feststellt.

(3) Die Dienstvereinbarung ersetzt für die Dauer ihrer Geltung abweichende Regelungen in Arbeitsverträgen, Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission, Tarifverträgen, Entscheidungen des Schlichtungsausschusses nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz und allgemein verbindlichen Richtlinien der Kirche.

(4) Näheres zum Verfahren kann durch Rechtsverordnung geregelt werden.

§ 9

(zu § 44 MVG –

Ausnahme von der Beteiligung in Personalangelegenheiten)

Die Beteiligung in Personalangelegenheiten ist ausgeschlossen im Falle der Mitglieder des Kollegiums des Konsistoriums sowie von Referatsleiterinnen und Referatsleitern im Konsistorium und in Verfahren zu deren Berufung.

§ 10

(zu § 54 Abs. 1 MVG – Hauptmitarbeitervertretung)

(1) Für die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz wird ein Gesamtausschuss mit der Bezeichnung „Hauptmitarbeitervertretung“ gebildet. Die Hauptmitarbeitervertretung besteht aus

1. acht Mitgliedern aus den Sprengeln, von denen die Sprengelversammlungen der Sprengel Cottbus und Görlitz je ein Mitglied, die Sprengelvertreterversammlung des Sprengels Neuruppin zwei Mitglieder, die Sprengelvertreterversammlung des Sprengels Berlin vier Mitglieder aus ihrer Mitte wählen,
2. je einem Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretungen nach § 5 Abs. 1 und 2 sowie der gemeinsamen Mitarbeitervertretung gemäß § 2 Abs. 1, das diese aus ihrer Mitte wählen, angehören.

(2) Nach einer regelmäßigen Neuwahl der Mitarbeitervertretungen sind spätestens bis zum 15. Juni des jeweiligen Jahres die Vertreter oder Vertreterinnen für die Hauptmitarbeitervertretung zu wählen. Die Gewählten sind der Kirchenleitung und dem oder der Vorsitzenden der bisherigen Hauptmitarbeitervertretung mitzuteilen. Der oder die Vorsitzende der bisherigen Hauptmitarbeitervertretung beruft die Hauptmitarbeitervertretung zu ihrer konstituierenden Sitzung ein und leitet die Sitzung bis zur Wahl des oder der Vorsitzenden. Die konstituierende Sitzung der neuen Hauptmitarbeitervertretung soll bis zum 30. Juni stattfinden. Sind bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht alle Mitglieder benannt, besteht die Hauptmitarbeitervertretung bis zur Benennung der weiteren Mitglieder aus den gemeldeten Mitarbeitervertretern und -vertreterinnen.

(3) Bis zur Konstituierung der neuen Hauptmitarbeitervertretung führt die bisherige Hauptmitarbeitervertretung die Geschäfte weiter, längstens jedoch bis zum 31. Juli des jeweiligen Jahres.

§ 11

(zu § 54 Abs. 2 MVG – Freistellungsregelung)

(1) Sofern zwischen der Kirchenleitung und der Hauptmitarbeitervertretung keine anderweitige Vereinbarung getroffen wird, sind zur Wahrnehmung der Aufgaben der Hauptmitarbeitervertretung auf deren Antrag bis zu drei Mitglieder jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit vollbeschäftigter Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen oder stattdessen ein Mitglied ganz und ein weiteres Mitglied mit der Hälfte einer Vollbeschäftigung von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen.

(2) Über die Freistellung entscheidet die Hauptmitarbeitervertretung unter Berücksichtigung dienstlicher Notwendigkeiten nach Erörterung mit der Kirchenleitung oder deren Vertretern oder Vertreterinnen.

(3) § 19 Abs. 1 bis 3 MVG gilt im Übrigen entsprechend.

(4) Soweit Mitglieder der Hauptmitarbeitervertretung die als Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen in Kirchengemeinden oder Kirchenkreisen beschäftigt sind, dort aufgrund der vorstehenden Absätze für Wahrnehmung ihrer Aufgaben in der Hauptmitarbeitervertretung freigestellt werden müssen, hat die Landeskirche der betroffenen Körperschaft die dieser gegebenenfalls erforderlichen entstehenden Kosten für eine Vertretungs- oder sonstige Aushilfskraft zu erstatten. Die Kirchenleitung kann mit Zustimmung des Ständigen Haushaltsausschusses der Synode das Nähere über Art und Weise dieses finanziellen Ausgleichs regeln.

§ 12

(zu § 55 MVG – Aufgaben der Hauptmitarbeitervertretung)

(1) Die Hauptmitarbeitervertretung ist zuständig für die Beteiligung in Angelegenheiten im Sinne des MVG und dieses Kirchengesetzes, die durch die Landeskirche mit Wirkung für mehrere Dienststellen und deren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen geregelt werden und über den Zuständigkeitsbereich einer Mitarbeitervertretung oder einer Gesamtmitarbeitervertretung hinausgehen. Die Hauptmitarbeitervertretung hat

1. mitzubestimmen insbesondere
 - a) bei der Festlegung von Inhalt und Verwendung von Personalfragebogen und sonstigen Fragebogen zur Erhebung personenbezogener Daten, soweit nicht eine gesetzliche Regelung besteht,
 - b) bei Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung einschließlich grundsätzlicher Fragen der Auswahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen,
 - c) bei der Bestellung und Abberufung von Vertrauensärzten und -ärztinnen durch das Konsistorium, wenn sich deren Auftrag auch auf andere Dienststellen oder deren Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen bezieht und nicht die Zuständigkeit einer Gesamtmitarbeitervertretung gegeben ist,
 - d) bei generellen Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren,
 - e) über Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
 - f) bei der Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und bei Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs, soweit keine Regelung durch Rechtsvorschrift oder Tarifvertrag getroffen wird,
2. mitzuberaten insbesondere
 - a) bei der Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen

und bei sonstigen grundlegenden Änderungen der Organisationsstrukturen in der Landeskirche,

b) bei der Aufstellung von Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs und für Organisations- und Stellenpläne.

(2) Die Hauptmitarbeitervertretung hat ferner folgende Aufgaben:

1. die Mitarbeitervertretungen bei der Durchführung ihrer Aufgaben zu beraten und zu unterstützen und ihnen insbesondere die für ihre Tätigkeit benötigten Informationen zu übermitteln,
2. den Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den Mitarbeitervertretungen sowie die Fortbildung der Mitglieder der Mitarbeitervertretungen zu fördern und gegebenenfalls Schulungsveranstaltungen im Sinne des § 19 Abs. 3 MVG durchzuführen,
3. den zuständigen Organen der Landeskirche Anregungen für Maßnahmen zu geben, die allen Dienststellen in der Landeskirche und deren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienen, und dabei insbesondere die Belange der Schwerbehinderten zu vertreten,
4. arbeits-, dienst- und mitarbeitervertretungsrechtliche Fragen von grundsätzlicher Bedeutung mit der Kirchenleitung oder dem Konsistorium zu erörtern.

(3) Zuständige Dienststelle für die Hauptmitarbeitervertretung ist das Konsistorium, zuständige Dienststellenleitung ist die Kirchenleitung. Die Kirchenleitung kann den Präsidenten oder die Präsidentin des Konsistoriums mit der Wahrnehmung von Aufgaben der Dienststellenleitung im Sinne der Zusammenarbeit mit der Hauptmitarbeitervertretung betreffende Bestimmungen beauftragen.

(4) Für die Amtszeit der Hauptmitarbeitervertretung und die Rechtsstellung ihrer Mitglieder gelten § 15 Abs. 1 und 2, §§ 17, 18 Abs. 1 Buchst. a, b, e und f sowie die §§ 19 und 22 MVG entsprechend. Endet vor Ablauf der ordentlichen Amtszeit die Mitgliedschaft in der Sprengelvertreterversammlung, der Gesamtmitarbeitervertretung oder der Mitarbeitervertretung auf der die Zugehörigkeit zur Hauptmitarbeitervertretung beruht, endet zugleich die Mitgliedschaft in der Hauptmitarbeitervertretung. Sofern zu diesem Zeitpunkt nicht der Ablauf der Amtszeit der Sprengelvertreterversammlung, der Gesamtmitarbeitervertretung, der Mitarbeitervertretung oder der Hauptmitarbeitervertretung in den nächsten drei Monaten eintreten wird, wird von der Sprengelvertreterversammlung, der Gesamtmitarbeitervertretung, der Mitarbeitervertretung oder der Hauptmitarbeitervertretung für den Rest der Amtszeit der Hauptmitarbeitervertretung ein anderes Mitglied gewählt.

(5) Für die Geschäftsführung der Hauptmitarbeitervertretung gelten die §§ 23 und 24 (ohne Absatz 3 Satz 2 und 3) und die §§ 25 bis 27 sowie 29 und 30 MVG entsprechend. Die Hauptmitarbeitervertretung tritt in der Regel einmal im Monat zu einer Sitzung zusammen. Die durch die Tätigkeit der Hauptmitarbeitervertretung entstehenden Kosten trägt die Landeskirche.

(6) Für die Zusammenarbeit zwischen der Hauptmitarbeitervertretung und der Kirchenleitung oder dem Konsistorium sowie die Beteiligung gemäß Absatz 1 gelten die Grundsätze für die Zusammenarbeit (§ 33 Abs. 1 und 3 MVG) und § 34 Abs. 1 und 2 Satz 1 sowie §§ 36, 37 Abs. 2, §§ 38 und 45, 47 und 48 MVG sinngemäß.

§ 13

(entsprechende Anwendung der Vorschriften über Mitarbeitervertretungen)

Soweit in den vorstehenden Vorschriften keine besondere Regelung getroffen worden ist, sind die Bestimmungen über die Wahl, die Amtszeit, die Rechtsstellung, die Geschäftsführung, die Grundsätze für die Zusammenarbeit, die Informationsrechte, die allgemeinen Aufgaben, über Dienstvereinbarungen und über das Verfahren bei Mitbestimmung, eingeschränkter Mitbestimmung und Mitberatung der Mitarbeitervertretung auf die Gesamtmitarbeitervertretungen und Hauptmitarbeitervertretung entsprechend anzuwenden.

§ 14

(zu §§ 56, 57, 58 und 59 MVG – Schiedsstelle, Bildung und Zusammensetzung, Durchführung der Schlichtung)

(1) Für den Bereich der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz mit ihren Körperschaften, rechtlich unselbstständigen Werken und ihren sonstigen Einrichtungen einschließlich der Evangelischen Schulstiftung wird eine Schlichtungsstelle mit der Bezeichnung „Schiedsstelle“ eingerichtet. Die Schiedsstelle besteht aus zwei Kammern. Soweit nicht die Kirchenleitung auf gemeinsamen Vorschlag der Kammervorsitzenden eine andere Regelung trifft, ist die eine Kammer für den Sprengel Berlin – ohne landeskirchliche Dienststellen – und den Sprengel Görlitz zuständig und die andere Kammer für die Sprengel Cottbus und Neuruppin sowie für die landeskirchlichen Dienststellen.

(2) Die Kammervorsitzenden und ihre Stellvertreter oder Stellvertreterinnen werden auf einvernehmlichen Vorschlag der Hauptmitarbeitervertretung und des Konsistoriums durch die Kirchenleitung berufen. Kommt ein einvernehmlicher Vorschlag nicht spätestens bis zum Ende einer auslaufenden Amtszeit oder bis zu einer von der Kirchenleitung gesetzten Frist zustande, kann die Kirchenleitung die neuen Vorsitzenden oder deren Stellvertreter oder Stellvertreterinnen nach vorheriger Anhörung der Hauptmitarbeitervertretung und des Konsistoriums auch ohne Vorliegen eines solchen Vorschlags berufen.

(3) Die als Vertreter oder Vertreterinnen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen den Kammern angehörenden beisitzenden Mitglieder werden durch die Hauptmitarbeitervertretung bestimmt. Sie müssen Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz und als Mitarbeitervertreter oder -vertreterinnen wählbar sein. Die als Vertreter oder als Vertreterinnen der Dienstgeber den Kammern angehörenden beisitzenden Mitglieder werden durch das Konsistorium bestimmt. Sie müssen in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz tätig sein und sollen einer Dienststellenleitung angehören.

(4) Die Hauptmitarbeitervertretung und das Konsistorium reichen der Geschäftsstelle der Schiedsstelle jeweils Listen mit den Namen der von ihnen bestimmten beisitzenden Mitglieder ein. Die Liste soll für jede der beiden Kammern mindestens je vier Namen enthalten. Als beisitzendes Mitglied wirkt in dem jeweils anhängigen Verfahren mit, wer in der Liste an erster Stelle steht oder wer bei Verhinderung dieser Person und bei Verhinderung von weiteren der benannten Personen in der Reihenfolge der aufgeführten Namen an jeweils nächstfolgender Stelle steht. Auf Vorschlag oder mit Zustimmung der Kammervorsitzenden können in den Listen auch für nach Sachkriterien voneinander abgegrenzte Fälle (Fallgruppen) jeweils andere beisitzende Mitglieder bestimmt sein. Satz 3 gilt entsprechend.

(5) In Angelegenheiten der eigenen Dienststelle darf eine als beisitzendes Mitglied benannte Person in einem Schiedsstellenverfahren nicht mitwirken.

(6) Für die Schiedsstelle wird vom Konsistorium eine Geschäftsstelle eingerichtet, die im Auftrage der Kammervorsitzenden die Einladung der beisitzenden Mitglieder sowie der Vertreter oder Vertreterinnen der an einem Verfahren beteiligten Parteien besorgt und die Schreibarbeiten und sonstigen Aufgaben eines Büros der Schiedsstelle erledigt.

(7) § 61 Abs. 2 MVG gilt mit der Maßgabe, dass die Kammer auch sofort einberufen werden kann.

(8) Die mit dem Bestehen der Schiedsstelle und ihrer Tätigkeit unmittelbar verbundenen Kosten trägt die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz. Im Übrigen bleibt § 61 Abs. 9 MVG unberührt.

§ 15

(In-Kraft-Treten künftiger Änderungen des MVG)

Soweit künftige Änderungen des MVG Auswirkungen auf die in den vorstehenden Vorschriften getroffenen Regelungen haben, wer-

den die erforderlichen Anpassungsbestimmungen nach In-Kraft-Treten der Änderungen durch Kirchengesetz der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz erlassen.

Artikel 2

(1) Bei In-Kraft-Treten dieses Kirchengesetzes bleiben die bisherigen Mitarbeitervertretungen bis zum Ablauf ihrer Amtszeit, für die sie gewählt worden sind, bestehen.

(2) Abweichend von Absatz 1 endet die Amtszeit der gemeinsamen Mitarbeitervertretung gemäß Artikel 1 § 2 Abs. 1 des Kirchengesetzes über die Geltung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 6. November 1992 in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg und die Amtszeit der gemeinsamen Mitarbeitervertretung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kirchlichen Verwaltungsamtes Görlitz und landeskirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ehemaligen Evangelischen Kirche der schlesischen Oberlausitz spätestens am 30.04.2006. Im Anschluss finden regelmäßige Neuwahlen gemäß § 15 MVG.EKD unter Berücksichtigung der Bestimmungen dieses Kirchengesetzes statt.

(3) Bei der erstmaligen Bildung der Sprengelvertreterversammlung im Jahr 2006 lädt die oder der Vorsitzende der Hauptmitarbeitervertretung zur konstituierenden Sitzung ein und leitet sie bis zur Wahl einer oder eines Vorsitzenden.

Artikel 3

Die bei In-Kraft-Treten dieses Kirchengesetzes bestehende Schiedsstelle gemäß Artikel 1 § 18 des Kirchengesetzes über die Geltung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 6. November 1992 in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg (MVG-Anwendungsgesetz) vom 20. November 1993 (KABl.-EKiBB S. 251) bleibt in ihrer bisherigen Besetzung bestehen. Sie gilt als Schiedsstelle gemäß Artikel 1 § 14 dieses Kirchengesetzes mit der Maßgabe, dass die bisherige Kammer für den Sprengel Berlin – ohne landeskirchliche Dienststellen – mit In-Kraft-Treten dieses Kirchengesetzes zusätzlich die Zuständigkeit für den Sprengel Görlitz übernimmt.

Artikel 4

Artikel 1 dieses Kirchengesetzes gilt auch für das Diakonische Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. und seine Mitgliedseinrichtungen, sofern das zuständige Organ des Diakonischen Werkes dies beschließt. Soweit das Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland abweichende oder ergänzende Regelungen zulässt und diese gliedkirchliche Rechtsvorschriften erfordern, werden die dem besonderen Verhältnissen im Bereich des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. entsprechenden Bestimmungen im Einvernehmen mit dem zuständigen Organ des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. durch Rechtsverordnung der Kirchenleitung erlassen. Die Rechtsverordnung kann auch eine von Artikel 1 § 14 abweichende Regelung enthalten.

Artikel 5

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Dezember 2005 in Kraft. Gleichzeitig treten

1. das Kirchengesetz über die Geltung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 6. November 1992 in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg vom 20. November 1993 (KABl. EKiBB S. 251), zuletzt geändert durch das Dritte Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Geltung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen

- Kirche in Deutschland vom 6. November 1992 in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg vom 20. November 1993 vom 15. November 2002 (KABl.-EKiBB S. 179), und
2. das Kirchengesetz der Evangelischen Kirche der schlesischen Oberlausitz über die Geltung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 17. November 2001 (Abl.-EKsOL S. 1), sowie die Verordnung über den gemeinsamen Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen im kirchlichen und diakonischen Bereich der Evangelischen Kirche der schlesischen Oberlausitz vom 17. Dezember 2001 (Abl.-EKsOL S. 2) außer Kraft.

Berlin, den 23. April 2005

Anneliese K a m i n s k i

Präses

*

**Kirchengesetz
zur Vereinheitlichung und Änderung
organisationsrechtlicher und anderer Vorschriften
(Viertes Rechtsvereinheitlichungsgesetz – 4. RVereinHG –)**

Vom 23. April 2005

Die Landessynode hat unter Beachtung von Artikel 70 Abs. 3 und Artikel 71 Abs. 2 der Grundordnung vom 21./24. November 2003 (KABl.-EKiBB S. 159, Abl.-EKsOL 2003/3) das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Artikel 1

Strukturanpassungs- und Erprobungsgesetz

Das Strukturanpassungs- und Erprobungsgesetz (StrErpG) vom 16. November 1996 (KABl.-EKiBB S. 172) wird auf das Gebiet der ehemaligen Evangelischen Kirche der schlesischen Oberlausitz erstreckt. Zugleich wird das Kirchengesetz wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs. 2 wird vor dem Wort „Regelungen“ das Wort „insbesondere“ eingefügt;
2. In § 1 Abs. 2 Nr. 4 wird „49 Abs. 1 Nr. 5“ durch „42 Abs. 1 Nr. 2“ ersetzt;
3. In § 1 Abs. 2 werden die Nummern 5 und 6 gestrichen, die Nr. 7 wird Nr. 5;
4. § 2 Abs. 3 entfällt;
5. In § 3 Abs. 1 Satz 1 wird „Artikel 99“ durch „Artikel 94 Abs. 1“ ersetzt;
6. § 3 Abs. 2 entfällt, im bisherigen Absatz 1 entfällt „(1)“;
7. In § 4 Abs. 1 wird die Zahl „2006“ durch „2014“ ersetzt.

Artikel 2

Änderung des Kirchengesetzes und der Rechtsverordnung
über die Entschädigung von Mitgliedern
des Schlichtungsausschusses und der Schiedsausschüsse

(1) Das Kirchengesetz über die Entschädigung von Mitgliedern des Schlichtungsausschusses und der Schiedsausschüsse vom 18. November 1993 (KABl.-EKiBB 1994 S. 2) sowie die Rechtsverordnung über die Höhe der Entschädigung für die Vorsitzenden der Kammern des Schlichtungsausschusses und der Schiedsstelle vom 17. Dezember 1993 (KABl.-EKiBB 1994 S. 2), zuletzt geändert unter Rechtsverordnung vom 21. September 2001 (KABl.-EKiBB S. 145) werden auf das Gebiet der ehemaligen Evangelischen Kirche der schlesischen Oberlausitz erstreckt.

(2) In § 1 des genannten Kirchengesetzes werden die Wörter „erhalten für jede Sitzung an der sie teilgenommen haben“ durch die Wörter „erhalten für jedes Verfahren, an dem sie mitgewirkt haben“ ersetzt.

Artikel 3

Kirchengesetz über die Frauen- und Familienarbeit in der
Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

§ 1

(1) Die Frauen- und Familienarbeit in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz fördert den Dienst der Kirche an Frauen und Familien. Sie ist ein rechtlich unselbständiges Werk der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz gemäß Artikel 94 der Grundordnung, das seine Arbeit im Rahmen der kirchlichen Ordnung eigenständig durchführt, und führt den Namen „Evangelische Frauen- und Familienarbeit Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz“. Das Leitungsgremium der Frauen- und Familienarbeit ist der Leitungskreis.

(2) Das Nähere, insbesondere die Aufgaben und Ziele der Frauen- und Familienarbeit, den Aufbau sowie die Organisation, regelt die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung.

§ 2

(1) Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Mai 2005 in Kraft. Zugleich tritt das Kirchengesetz über die Frauen- und Familienarbeit in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg vom 5. Mai 1996 (KABl.-EKiBB S. 112) außer Kraft.

(2) Bis zum Inkrafttreten der in § 1 Abs. 2 genannten Rechtsverordnung bleiben die die Rechtsverordnung über die Frauen- und Familienarbeit in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg vom 9. April 1999 (KABl.-EKiBB S. 84), geändert durch Rechtsverordnung vom 13. Dezember 2002 (KABl.-EKiBB 2003 S. 16) sowie die Ordnung der Frauen- und Familienarbeit der Evangelischen Kirche der schlesischen Oberlausitz vom 30. März 1998 (Abl.-EKsOL 1/1998 S. 11) in Kraft.

Artikel 4

In-Kraft-Treten

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Mai 2005 in Kraft.

Berlin, den 23. April 2005

Anneliese K a m i n s k i

Präses

**Kirchengesetz
über die Fortbildung kirchlicher Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter (Fortbildungsgesetz)**

Vom 23. April 2005

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

**§ 1
Geltungsbereich**

(1) Dieses Kirchengesetz gilt für alle beruflich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz einschließlich ihrer Kirchengemeinden, Kirchenkreise und sonstigen kirchlicher Körperschaften mit Ausnahme derjenigen, die sich in der Berufsausbildung befinden. Weitere Regelungen für besondere Berufsgruppen bleiben von diesem Kirchengesetz unberührt.

(2) Dienstlich angeordnete Fortbildung fällt nicht unter dieses Kirchengesetz.

**§ 2
Ziele kirchlicher Fortbildung**

(1) Fortbildung dient dazu, dass die Kirche ihren Auftrag der Verkündigung, Bildung und Unterweisung, Seelsorge und Diakonie sachkundig und glaubhaft wahrnehmen kann.

(2) Fortbildung dient der Vertiefung und Erweiterung der fachlichen Qualifikationen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Vertiefung und Erweiterung der allgemeinen Qualifikationen, die für kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Blick auf die Gestaltung kirchlichen Lebens von Bedeutung sind.

- (3) Fortbildung soll
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern helfen, ihre in Ausbildung und Berufspraxis erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern und zu vertiefen;
 - neue Möglichkeiten und Erkenntnisse für die berufliche Praxis vermitteln;
 - zu einem den Grundlagen des christlichen Glaubens entsprechenden und fachlich qualifizierten sowie praxisgerechten Handeln anleiten; sowie
 - die gemeinsame Verantwortung für den kirchlichen Auftrag zum Zeugnis und Dienst in der Welt stärken und Möglichkeiten der Zusammenarbeit erschließen.

(4) Keine Fortbildung im Sinne dieses Gesetzes sind Weiterbildungsmaßnahmen, die zum Erwerb eines zusätzlichen berufsqualifizierenden Abschlusses führen.

**§ 3
Fortbildungsangebote**

(1) Die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz bietet durch Einrichtungen oder Einzelpersonen, die von der Kirchenleitung damit beauftragt sind, Fortbildungsveranstaltungen an.

(2) Die Fortbildungsangebote der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz werden in einem landeskirchlichen Fortbildungsprogramm vom Konsistorium zusammengestellt und veröffentlicht. In das Fortbildungsprogramm können auch Fortbildungsangebote anderer Träger aufgenommen werden.

(3) Veranstaltungen, die nicht im Fortbildungsprogramm der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz angezeigt sind, können auf Antrag vom Konsistorium als förderungswürdig anerkannt werden.

**§ 4
Fortbildungsbeirat**

- (1) Für die Dauer von vier Jahren wird vom Kollegium des Konsistoriums ein Beirat berufen, dem
- zwei Vertreterinnen oder Vertreter der landeskirchlichen Einrichtungen, die von den Einrichtungen vorgeschlagen werden,
 - zwei Vertreterinnen oder Vertreter kirchlicher Anstellungsträger,
 - eine Vertreterin oder ein Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die oder der von der Hauptmitarbeitervertretung vorgeschlagen wird,
 - und eine Vertreterin oder ein Vertreter des Konsistoriums mit beratender Stimme angehören.

(2) Das Kollegium kann darüber hinaus zwei weitere mit dem Angebot kirchlicher Fortbildung beauftragte Einzelpersonen in den Beirat berufen.

(3) Scheidet ein Mitglied während der Amtszeit aus, beruft das Kollegium für die restliche Amtszeit ein neues Mitglied.

**§ 5
Aufgaben des Fortbildungsbeirates**

(1) Der Fortbildungsbeirat entwickelt die Ziele landeskirchlicher Fortbildung, erarbeitet inhaltliche Kriterien und legt den Rahmen fest, innerhalb dessen sich die Veranstaltungen halten müssen.

- (2) Der Fortbildungsbeirat hat insbesondere folgende Aufgaben:
- Er entwickelt Kriterien für die Anerkennung nach § 3 Abs. 3,
 - er entscheidet über die Aufnahme von Fortbildungsangeboten anderer kirchlicher Träger, Einzelpersonen oder Landeskirchen in das Fortbildungsprogramm (§ 3 Abs. 2).

**§ 6
Fortbildungsurlaub**

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne des § 1 haben nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts Anspruch auf Freistellung von der Arbeit zur Teilnahme an anerkannten Fortbildungsveranstaltungen.

(2) Eine Freistellung setzt voraus, dass der Fortbildungsmaßnahme dienstliche Belange nicht entgegenstehen und erforderliche Vertretungen geregelt sind.

(3) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können die Freistellung zusammenhängend oder auf verschiedene Fortbildungsmaßnahmen verteilt beantragen.

(4) Wenn es den dienstlichen Erfordernissen entspricht, kann ein längerer Fortbildungsurlaub gewährt werden.

**§ 7
Dauer des Fortbildungsurlaubs**

(1) Der Freistellungszeitraum beträgt zehn Arbeitstage innerhalb eines Zeitraums von zwei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren.

(2) Wird regelmäßig an mehr oder weniger als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, so erhöht oder verringert sich der Anspruch gemäß Absatz 1 entsprechend. Bruchteile eines Tages werden zugunsten des Anspruchs aufgerundet.

(3) Fortbildungsurlaub, der innerhalb der Zweijahresfrist bereits von einer anderen kirchlichen Dienststelle gewährt worden ist, wird angerechnet.

(4) Freistellung, die nach staatlichem Fortbildungsrecht wahrgenommen wird, Freistellung für Weiterbildung oder Freistellung im Rahmen besonderer Angebote für Pfarrerinnen und Pfarrer wird auf den Anspruch angerechnet. Der Anspruch auf Studienurlaub wird durch eine Richtlinie gesondert geregelt.

§ 8
Wartezeit

(1) Der Anspruch auf Fortbildungsurlaub wird erstmals nach sechsmonatigem Bestehen des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses erworben. Schließt sich ein Beschäftigungsverhältnis unmittelbar an ein Ausbildungsverhältnis bei derselben Beschäftigungsstelle an, gilt für den Anspruch der Beginn des Ausbildungsverhältnisses.

(2) Fortbildungsurlaub, der innerhalb der Frist gemäß § 7 Abs. 1 nicht genommen worden ist, verfällt.

(3) Dienstlich angeordnete Fortbildung wird nicht angerechnet.

§ 9
Urlaubsregelung

(1) Der Antrag auf Fortbildungsurlaub muss spätestens sechs Wochen vor Beginn der Fortbildungsmaßnahme bei der Dienststellenleitung eingehen. Er ist durch die Dienststellenleitung dem Konsistorium vorzulegen, sofern eine Fortbildungsmaßnahme außerhalb des Fortbildungsprogramms der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz begehrt wird.

(2) Wird ein Antrag gemäß § 6 Abs. 2 abgelehnt, so sind der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter die Gründe mitzuteilen. Die Dienststellenleitung soll sich zusammen mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter bemühen, ihm zu einem späteren Zeitpunkt eine von ihm gewünschte Fortbildung zu ermöglichen.

§ 10
Kostenbeteiligung

(1) Bei den Fortbildungsveranstaltungen, die im Rahmen des landeskirchlichen Fortbildungsprogramms durch Einrichtungen durchgeführt werden, die von der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz damit beauftragt sind, werden die Kosten aus den diesen Einrichtungen zur Verfügung stehenden Mitteln sowie durch Teilnahmebeiträge getragen.

(2) Zu kostenpflichtigen Fortbildungsangeboten landeskirchlicher Einrichtungen, anderen Trägern oder Einzelpersonen kann der Anstellungsträger nach Maßgabe des Haushalts einen Zuschuss gewähren. Dies gilt auch für die Fortbildungsveranstaltungen, die von der Landeskirche nicht angeboten werden können.

§ 11
In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Mai 2005 in Kraft. Gleichzeitig tritt das Kirchengesetz über die Fortbildung kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (Fortbildungsgesetz) vom 15. November 1986 (KABl. S. 121) außer Kraft.

Berlin, den 23. April 2005

Anneliese K a m i n s k i
Präses

**Kirchengesetz über die kirchliche Arbeit
mit Sorben und Wenden in der Evangelischen Kirche
Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
(Kirchliches Sorben-Wenden-Gesetz)**

Vom 23. April 2005

Die Landessynode hat auf der Grundlage von Artikel 38 Abs. 2 der Grundordnung vom 21./24. November 2003 (KABl.-EKiBB Seite 159, ABl.-EKsOL 2003/3) das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Das Sorbische und Wendische in den Kirchengemeinden im Südosten unserer Landeskirche gilt es zu schützen, zu bewahren und auszugestalten.

§ 1
Schwerpunkte sorbischer und wendischer Gemeindegliederarbeit

Kirchengemeinden mit sorbischen oder wendischen Gemeindegliedern sollen bei folgenden Bereichen des kirchlichen Lebens besonders gefördert werden:

1. Gestaltung von Gottesdiensten in sorbischer und wendischer Sprache;
2. Durchführung von Amtshandlungen mit sorbischen und wendischen Traditionen im Rahmen der geltenden Agende;
3. seelsorgliche Begleitung von Gemeindegliedern in sorbischer und wendischer Sprache;
4. spezielle Förderung der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im sorbischen und wendischen Sprachraum;
5. Bereicherung des Gemeindelebens durch sorbische Kirchentage und Spreewaldkirchentage;
6. Pflege und Gestaltung der ökumenischen Beziehungen zu den polnischen und tschechischen Partnerkirchen unter Nutzung der gegebenen sprachlichen Verwandtschaft;
7. Förderung der sprachlichen Ausbildung des theologischen Nachwuchses in den Regionen mit sorbischer und wendischer Sprachkultur.

§ 2
Beauftragte oder Beauftragter für die Sorben und Wenden, Beirat

(1) Die Kirchenleitung beruft auf Vorschlag des Beirats für sorbische und wendische Gemeindegliederarbeit eine neben- oder ehrenamtliche Beauftragte oder einen neben- oder ehrenamtlichen Beauftragten für die Sorben und Wenden für die Förderung der in § 1 genannten Ziele. Die oder der Beauftragte muss ordiniert sein.

(2) Die Kirchenleitung beruft für die Dauer ihrer Amtszeit einen Beirat für sorbische und wendische Gemeindegliederarbeit, der die Beauftragte oder den Beauftragten unterstützt. Die Mitglieder bleiben bis zur Berufung ihrer Nachfolgerinnen und Nachfolger im Amt. Der Beirat kann den kirchlichen Dienststellen Empfehlungen zur Verwirklichung der in § 1 genannten Ziele geben. Die kirchlichen Dienststellen haben Empfehlungen sowie Beanstandungen nachzugehen.

(3) Die Kirchenleitung bestimmt eine Generalsuperintendentur als Geschäftsstelle des Beirats.

§ 3
Vertretung in den Synoden

Der Ältestenrat der Landessynode soll darauf achten, dass Gemeindeglieder sorbischer oder wendischer Sprache in der Landessynode vertreten sind. Entsprechendes gilt für die Kreissynoden in den Kirchenkreisen, in deren Kirchengemeinden sorbische oder wendische Gemeindeglieder sind. In diesen Kirchenkreisen soll die Satzung nach Artikel 43 Abs. 4 der Grundordnung Regelungen treffen, die eine Vertretung gewährleisten.

§ 4
Finanzen

Die Landeskirche und die Kirchenkreise, in deren Kirchengemeinden sorbische und wendische Gemeindeglieder sind, statten die sorbische und wendische Arbeit mit Finanzmitteln im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten aus.

§ 5
In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Mai 2005 in Kraft. Zugleich tritt das Kirchengesetz über den Sorbischen Evangelischen Gemeindedienst der Evangelischen Kirche von Schlesien vom 15. November 1951 außer Kraft.

Berlin, den 23. April 2005

Anneliese K a m i n s k i
Präses

*

**Kirchengesetz zur Vereinbarung
mit der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens
über die Gemeindezugehörigkeit in besonderen Fällen**

Vom 23. April 2005

Die Landessynode beschließt das folgende Kirchengesetz zur Vereinbarung mit der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens über die Gemeindezugehörigkeit in besonderen Fällen:

§ 1

Der für die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz am 11. März 2005 unterzeichneten, diesem Kirchengesetz als Anlage beigefügten Vereinbarung zwischen der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz und der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens über die Gemeindezugehörigkeit in besonderen Fällen wird zugestimmt.

§ 2

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Mai 2005 in Kraft.

Berlin, den 23. April 2005

Anneliese K a m i n s k i
Präses

**Vereinbarung
zwischen der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens
und der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische
Oberlausitz über die Gemeindezugehörigkeit
in besonderen Fällen**

Die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens,
vertreten durch das Evangelisch-Lutherische
Landeskirchenamt Sachsens,

und

die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
vertreten durch die Kirchenleitung,

schließen auf Grund von § 20 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit § 1 Abs. 2 Satz 2 des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland über die Kirchenmitgliedschaft, das Meldewesen und den Schutz der Daten der Kirchenmitglieder vom 10. November 1976 (ABl. EKD 1976 S. 389), zuletzt geändert durch Änderungsgesetz vom 8. November 2001, in der jeweils aktuellen Fassung die folgende Vereinbarung:

§ 1

(1) Gemeindeglieder der vertragsschließenden Kirchen können nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen über die landeskirchlichen Grenzen hinweg Glieder einer anderen Kirchengemeinde als der Kirchengemeinde ihres Wohnsitzes werden.

(2) Voraussetzung für die Zugehörigkeit zu einer anderen Kirchengemeinde als der Kirchengemeinde des Wohnsitzes, im Folgenden erwähnte Kirchengemeinde genannt, sind eine erkennbare kirchliche Bindung zu der erwähnten Kirchengemeinde und die Möglichkeit, auf Grund der räumlichen Entfernung am Leben der erwähnten Kirchengemeinde regelmäßig teilnehmen zu können.

§ 2

(1) Gehört die erwähnte Kirchengemeinde zur Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, so entscheidet auf schriftlichen und zu begründenden Antrag des Gemeindegliedes der Gemeindekirchenrat der erwähnten Kirchengemeinde. Dieser hat den Kirchenvorstand der Kirchengemeinde des Wohnsitzes zu hören. Er soll seine Entscheidung nicht gegen die eingeholte Stellungnahme treffen.

(2) Gehört die erwähnte Kirchengemeinde zur Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens, so entscheidet auf schriftlichen und zu begründenden Antrag des Gemeindegliedes der Kirchenvorstand der erwähnten Kirchengemeinde. Dieser hat den Gemeindekirchenrat der Kirchengemeinde des Wohnsitzes hören. Er soll seine Entscheidung nicht gegen die eingeholte Stellungnahme treffen.

(3) Im Falle einer Entscheidung durch den Gemeindekirchenrat der erwähnten Kirchengemeinde nach Absatz 1 ist die Entscheidung dem Antragsteller oder der Antragstellerin und dem Kirchenvorstand der Kirchengemeinde des Wohnsitzes schriftlich mitzuteilen. Der Antragsteller oder die Antragstellerin und der Kirchenvorstand der Kirchengemeinde des Wohnsitzes können gegen die Entscheidung innerhalb eines Monats Beschwerde einlegen. Sie ist an das Konsistorium der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz zu richten. Dieses entscheidet endgültig.

(4) Im Falle einer Entscheidung durch den Kirchenvorstand der erwählten Kirchengemeinde nach Absatz 2 ist die Entscheidung dem Antragsteller oder der Antragstellerin und dem Gemeindegliederkirchenrat der Kirchengemeinde des Wohnsitzes mitzuteilen. Der Antragsteller oder die Antragstellerin und der Gemeindegliederkirchenrat der Kirchengemeinde des Wohnsitzes können gegen die Entscheidung innerhalb eines Monats Widerspruch beim Kirchenvorstand der erwählten Kirchengemeinde erheben. Hilft dieser dem Widerspruch nicht ab, so ist er dem zuständigen Bezirkskirchenamt vorzulegen. Dieses entscheidet endgültig.

(5) Die Entscheidung erstreckt sich auf Kinder, die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, wenn der Antrag von den sorgeberechtigten Eltern gemeinsam oder von dem allein sorgeberechtigten Elternteil gestellt wird.

(6) Sofern sich die im Haushalt des Gemeindegliedes lebenden Familienangehörigen dem Antrag angeschlossen haben, erstreckt sich die Entscheidung auch auf diese.

§ 3

Wenn im Falle eines Wohnsitzwechsels der Antrag nach § 2 innerhalb von zwei Monaten seit dem Wohnsitzwechsel gestellt und dem Antrag entsprochen wird, wirkt die Entscheidung auf den Zeitpunkt des Wohnsitzwechsels zurück.

§ 4

(1) Das Gemeindeglied hat in der erwählten Kirchengemeinde alle Rechte und Pflichten eines Gemeindegliedes. Die Verpflichtung zur Entrichtung von Kirchensteuern gegenüber der für den Wohnsitz zuständigen Landeskirche bleibt unberührt.

(2) Die Zugehörigkeit zur erwählten Kirchengemeinde vermittelt die Zugehörigkeit zu der für die erwählte Kirchengemeinde zuständigen Landeskirche.

§ 5

(1) Das Gemeindeglied kann auf die nach den §§ 1 und 2 begründete Gemeindegliederzugehörigkeit verzichten, mit der Folge, dass es Gemeindeglied der Kirchengemeinde des Wohnsitzes wird. Der Verzicht ist dem Gemeindegliederkirchenrat bzw. dem Kirchenvorstand der erwählten Kirchengemeinde schriftlich zu erklären. Der Verzicht wird mit dem Ablauf des Monats, in dem die Erklärung zugegangen ist, wirksam. § 2 Abs. 5 und 6 gelten entsprechend. Der Gemeindegliederkirchenrat bzw. der Kirchenvorstand teilt den Wechsel der Gemeindegliederzugehörigkeit der Kirchengemeinde des Wohnsitzes mit.

(2) Die Zugehörigkeit zu der erwählten Kirchengemeinde endet, wenn das Gemeindeglied seinen Wohnsitz in eine andere Kirchengemeinde verlegt.

§ 6

Die vertragsschließenden Kirchen können im gegenseitigem Benehmen Durchführungsbestimmungen zu dieser Vereinbarung erlassen.

§ 7

Diese Vereinbarung bedarf für beide vertragsschließenden Kirchen der Zustimmung durch Kirchengesetz. Die Vereinbarung tritt in Kraft, sobald beide Zustimmungsgesetze in Kraft getreten sind. Der Zeitpunkt wird von beiden Kirchen im Kirchlichen Amtsblatt bekannt gemacht. Mit dem Inkrafttreten tritt die am 3. April 2002 in

Dresden und am 22. April in Görlitz unterzeichnete Vereinbarung außer Kraft.

Dresden, am 31. März 2005

Berlin, am 11. März 2005

Evangelisch-Lutherische
Landeskirche Sachsens

Evangelische Kirche
Berlin-Brandenburg-schlesische
Oberlausitz

Das Landeskirchenamt

Die Kirchenleitung

(L. S.) H o f m a n n

(L. S.) Dr. Wolfgang H u b e r

Präsident

Bischof

*

Richtlinie zur Berechnung des Beschäftigungsumfanges für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker auf A- oder B-Stellen

Vom 15. April 2005

Die Kirchenleitung hat folgende Richtlinie zur Berechnung des Beschäftigungsumfanges für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker auf A- oder B-Stellen beschlossen:

I. Grundsätzliches

Die Richtlinie gilt für alle Beschäftigungsverhältnisse von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern auf A- oder B-Stellen, unabhängig vom jeweiligen Dienstumfang.

Die angegebenen Prozentsätze geben die jeweilige Ober- und Untergrenze zur Bewertung der einzelnen Dienste an. Die konkrete Festlegung der Dienste geschieht aufgrund dieser Richtlinie durch den Anstellungsträger und gemäß § 13 Abs. 2 des Ausführungsgesetzes zum Kirchenmusikgesetz unter Mitwirkung der Kreiskantorin oder des Kreiskantors.

In besonders begründeten Fällen kann von den angegebenen Prozentsätzen nach oben oder nach unten abgewichen werden. Dabei sollen abweichende Regelungen aufgrund persönlicher oder örtlicher Gegebenheiten mit den Organen der kirchenmusikalischen Fachaufsicht (Kreiskantorin oder Kreiskantor, Landeskirchenmusikdirektorin oder Landeskirchenmusikdirektor) einvernehmlich geklärt werden.

Die empfohlenen Prozentsätze umfassen die jeweiligen Dienste mit ihrer gesamten Vor- oder Nacharbeit sowie ihrer tatsächlichen Dauer und Häufigkeit.

Aufgrund der erforderlichen instrumentalen Grundübzeit ist ein Dienstumfang unter 50 % auf A- oder B-Stellen in der Regel nicht sinnvoll.

II. Bewertung der einzelnen Dienste

Zur Berechnung des Beschäftigungsumfanges wird folgende Bewertung empfohlen:

	Beschäftigungsumfang (von 100% DU)
1. Organistendienst bei Gottesdiensten, Kasualien und Orgelkonzerten	
a) Instrumentale Grundübzeit (Orgel, Klavier) und Konzerte (20% Mindestübzeit; bis zu 35% Übzeit bei intensiver Konzerttätigkeit auf der Orgel im Bereich des Anstellungsträgers)	20%–35%
b) Gottesdienste (Bewertung nach Dauer, Häufigkeit und Aufwand: Richtwert für 1 Gottesdienst pro Woche: mindestens 5%; Amtshandlungen 2,5%)	ab 5%
c) Unterrichtstätigkeit Falls die Erteilung von Unterricht im Rahmen des Arbeitsverhältnisses vorgesehen ist (je wöchentliche Unterrichtseinheit à 60 Minuten)	ab 3%
2. Kantorendienst	
a) Regelmäßige kirchenmusikalische Gruppen Kantorei, Gospelchor, Jugendchor, Kinderchor (Vor- und Grundschulalter), Seniorenchor, Kammerchor, Instrumentalgruppe (Blockflöten, Streicher, Blechbläser) (je eigenständiger Gruppe mindestens 15% bei einer wöchentlichen Probe von ca. 120 Minuten; höhere Bewertung durch künstlerischen Anspruch, Größe der Gruppe, Zeitaufwand, Anzahl und Aufwand der Konzerte)	15%–35% je Gruppe
b) Regelmäßiges Singen mit Gemeindegruppen (bei wöchentlichen Veranstaltungen von 60 Minuten Dauer)	5%
3. Organisation	
a) Dienstbesprechungen, Konvente (Bewertung je nach Stellenumfang; bei Tätigkeit in mehreren Gemeinden in jedem Fall mehr als 10%)	5–15%
b) Organisation von Konzerten	5–10%
c) Organisation der Kirchenmusik für mehrere Predigtstätten oder Gemeinden	bis zu 5%
d) Anfängerbonus in den ersten beiden Dienstjahren auf einer A- oder B-Stelle	2,5%

4. Kirchenmusikalische Projekte

Die Arbeit in befristeten Projekten ist entsprechend den angegebenen Werten auf die Jahresarbeitszeit umzurechnen.

5. Aufgaben im Kirchenkreis

(z.B. übergemeindliche Gruppenarbeit oder Unterrichtstätigkeit) Die Aufgaben im Kirchenkreis sind analog zu den Gemeindeaufgaben zu bewerten.

Die Aufgaben der Kreiskantorin oder des Kreiskantors bleiben davon unberührt. Diese werden im jeweiligen Einzelfall einvernehmlich zwischen Kirchenkreis und Landeskirchenmusikdirektor festgelegt.

III. In-Kraft-Treten

Diese Richtlinie tritt am 1. Mai 2005 in Kraft. Gleichzeitig treten außer Kraft die Richtlinie zur Arbeitszeitbewertung für den kirchenmusikalischen Dienst bei teilbeschäftigten Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern vom 26. April 1994 der EKsBB (KABl. EKsBB S. 148) und die Rundverfügung Nr. 21/1997 der EKsOL, soweit sie die Ermittlung des Umfangs eines hauptamtlichen Anstellungsverhältnisses als Kirchenmusikerin oder Kirchenmusiker auf einer A- oder B-Stelle betrifft.

Berlin, den 15. April 2005

Kirchenleitung

Dr. Wolfgang H u b e r

*

**Staatliche Anerkennungen und Genehmigungen
des Kirchengesetzes zur Erstreckung
des Kirchensteuerbeschlusses der Evangelischen Kirche
in Berlin-Brandenburg vom 30. November 2001 auf das Gebiet
der ehemaligen Evangelischen Kirche der schlesischen
Oberlausitz vom 5. November 2004 (KABl. 2005, S. 18)**

Staatlich anerkannt

Potsdam, den 9. März 2005

Minister der Finanzen des Landes Brandenburg

(L. S.)

Rainer S p e e r

Nach § 3 Abs. 1 des Gesetzes über die Erhebung von Kirchensteuer im Land Mecklenburg-Vorpommern vom 17. Dezember 2001 bedürfen die kirchlichen Steuerordnungen und die Kirchensteuerbeschlüsse sowie ihre Änderungen der staatlichen Anerkennung.

Das Kirchengesetz vom 5. November 2004 zur Erstreckung des Kirchensteuerbeschlusses der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg vom 30. November 2001 auf das Gebiet der ehemaligen Evangelischen Kirche der schlesischen Oberlausitz wird hiermit anerkannt.

Die Anerkennung gilt nur für die auf dem Gebiet des Landes Mecklenburg-Vorpommern liegenden Kirchengemeinden dieser Kirche.

Schwerin, den 30. November 2004

Finanzministerium Mecklenburg-Vorpommern
Abteilung Steuern

(L. S.)

Hinrich S e i d e l

Herr Staatsminister Dr. Metz hat das Erstreckungsgesetz (...) der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz anerkannt. (...).

Dresden, den 29. Dezember 2004

Sächsisches Staatsministerium der Finanzen

(L. S.)

St ö r z i n g e r

Ministerialrat

Hiermit genehmige ich gemäß § 5 Satz 1 des Kirchensteuergesetzes (GVBl. LSA Nr. 55/2001 S. 557) das mir übersandte Kirchengesetz vom 5. November 2004 zur Erstreckung des Kirchensteuerbeschlusses vom 30. November 2001 der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg auf das Gebiet der ehemaligen Evangelischen Kirche der schlesischen Oberlausitz (...).

Magdeburg, den 10. Januar 2005

Ministerium der Finanzen des Landes Sachsen-Anhalt
Der Minister

(L. S.)

Prof. Dr. K.-H. P a q u é

**Berichtigung
in der Bekanntmachung der Neufassung
des Kirchensteuerbeschlusses
der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg
vom 30. November 2001, vom 11. November 2004**

Im Kirchlichen Amtsblatt Nr.2/2005 ist die Bekanntmachung der Neufassung des Kirchensteuerbeschlusses der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg vom 30. November 2001, vom 11. November 2004 wie folgt zu berichtigen:

1. Auf der Seite 18 entfällt der „*“ zwischen den Worten „Dr. Runge“ und „Verordnung“.
2. Auf der Seite 19 entfallen nach § 7 folgende Worte ersatzlos:

„Berlin, den 11. November 2004

Kirchenleitung
Dr. Wolfgang H u b e r“.

II. Bekanntmachungen

Besetzung der Disziplinarkammer der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

Die Landessynode hat am 23. April 2005 die Mitglieder der Disziplinarkammer der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz und deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter für die neue sechsjährige Amtszeit, die am 1. Mai 2005 beginnt, gewählt.

	Mitglied	1. Stellvertreter(in)	2. Stellvertreter(in)
Rechtskundiges vorsitzendes Mitglied	Richterin am Verwaltungsgericht Dr. Ulrike Dithmar-Strehlau	Richterin am Verwaltungsgericht Prof. Marion Hundt	Richter am Landgericht Klaus-Heinrich Nordhoff
Ordiniertes beisitzendes Mitglied	Direktorin Susanne Kahl-Passoth Diakonisches Werk	Pfarrerin Brigitte Worch (Bentwisch-Cumlosen)	Superintendentin Ulrike Voigt (Lübben)
Nichtordiniertes beisitzendes Mitglied	Richter am Verwaltungsgericht Matthias Ringe	Richter am Verwaltungsgericht Stefan Groscurth	Richterin am Verwaltungsgericht Rosanna Sieveking
Beisitzendes Mitglied in Verfahren gegen Gemeindepädagog(inn)en	Gemeindepädagogin Rosemarie Penz (Milmersdorf)	Gemeindepädagoge Hans-Georg Baaske (Caputh)	Gemeindepädagogin Anne Lauschus (Zinndorf)
Beisitzendes Mitglied in Verfahren gegen Prediger(innen)	Pastor i. R. Wolfgang Kempfer	Pastor Manfred Naujeck Paul-Schneider-KG	–
Beisitzendes Mitglied in Verfahren gegen Kirchenbeamte/-innen des höheren Dienstes	Oberkonsistorialrat Henning Juhl (Konsistorium)	Konsistorialpräsidentin Brigitte Andrae (KPS)	Studiendirektor i. K. Andreas Trampf-Jahning (Zum Grauen Kloster)
Beisitzendes Mitglied in Verfahren gegen Kirchenbeamte/-innen des gehobenen Dienstes	Lehrerin i. K. Christiane Peters (Neukölln)	Konsistorialoberamtsrätin Simone Seidel (Konsistorium)	Lehrerin i. K. Barbara Wagner (Frohnau)

Berlin, den 12. Mai 2005

Konsistorium

S e e l e m a n n

Bestellung für das Amt des Kreiskirchlichen Archivpflegers

Vom Konsistorium wurden folgende Personen für das Amt eines Kreiskirchlichen Archivpflegers bestellt:

1. Pfarrer Tilmann K u h n
für den Kirchenkreis Perleberg-Wittenberge
2. Herr Dr. Jürgen W e i l a n d
für den Kirchenkreis Pankow.

Berlin, den 10. Mai 2005

Konsistorium

S e e l e m a n n

Bewerbungen um die Berufung in den Entsendungsdienst

Bewerbungen von Absolventinnen und Absolventen der II. Theologischen oder der II. Gemeindepädagogischen Prüfung um die Berufung in den Entsendungsdienst gemäß der Rechtsverordnung über das Verfahren bei Berufungen in den Entsendungsdienst vom 13. März 1998 (KABl. S. 26) sind bis zum 20. Juni 2005 beim Konsistorium einzureichen.

Nähere Angaben über die erforderlichen Unterlagen können beim Konsistorium (Abt. 4, Telefon: 0 30/2 43 44–5 16 oder Telefon: 0 30/2 43 44–5 17) erfragt werden.

Kandidatinnen und Kandidaten früherer Jahrgänge, die sich bewerben möchten, sind gebeten, vor der Bewerbung telefonisch Rücksprache zu halten.

Als Termine für die Gespräche mit den Bewerberinnen und Bewerbern sind Freitag, der 19. August, und Samstag, der 20. August 2005, vorgesehen.

III. Stellenausschreibungen

Ausschreibung von Pfarrstellen

1. Die Pfarrstelle der Evangelischen Hoffnungskirchengemeinde Trebbus und Umland, Kirchenkreis Finsterwalde, ist ab sofort mit 100 % Dienstumfang durch Gemeindegewahl wieder zu besetzen.

Mit der Pfarrstelle verbunden ist ein Auftrag im Dienstumfang von 20 %, zur Zeit zur Wahrnehmung pfarramtlicher Dienste in der Kirchengemeinde Kirchhain.

Die aus den Gemeinden Werenzhain, Arenzhain, Dübriichen, Friedersdorf und Trebbus/Lichtena fusionierte Kirchengemeinde zählt ca. 1.000 Gemeindeglieder.

Die Gemeinde wünscht sich eine Pfarrerin oder einen Pfarrer, die oder der sich auf die verschiedenen Arbeitsgebiete einer Kirchengemeinde im ländlichen Raum einlässt und die dortige Arbeit zielstrebig und engagiert fortsetzt. Die Unterstützung durch einen freundlichen und rührigen Gemeindegewahl und viele ehrenamtliche Helferinnen und Helfer ist ihr oder ihm dabei gewiss.

Sie oder ihn erwartet ein umfangreiches und sehr interessantes Aufgabengebiet bei der Gestaltung von Gottesdiensten, der Seelsorge und des Besuchsdienstes sowie der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Zur Unterstützung kirchenmusikalischer Arbeit steht ein Posaunenchor bereit.

Die Kirchengemeinde ist Träger der Evangelischen Kindertagesstätte und des Horts in Trebbus. Diese Einrichtung wird zur Zeit von 45 Kindern aus dem Umland besucht. Sie zeichnet sich durch ihre religionspädagogische Arbeit aus und genießt hohe Akzeptanz.

Die Kirchengemeinde steht seit vielen Jahren im partnerschaftlichen Kontakt zu der Kirchengemeinde Köln-Deutz.

Zur Evangelischen Hoffnungskirchengemeinde Trebbus und Umland gehören fünf Kirchen, die grundsanit sind. Als Wohnung steht ein geräumiges und renoviertes Pfarrhaus in Trebbus zur Verfügung.

Das in die Pfarrstelle entsandte Pfarrerehepaar wird sich bewerben.

Auskünfte erteilen der Vorsitzende des Gemeindegewahls Herr Dieter Manig, Dorfstraße 22, 03253 Trebbus, Telefon: 03 53 22/49 73 sowie der Superintendent des Kirchenkreises Finsterwalde, Herr Otmar Oehmichen, Telefon: 0 35 31/70 21 25.

Bewerbungen werden innerhalb von 4 Wochen nach Erscheinen des Amtsblattes erbeten an den Gemeindegewahl der Evangelischen Hoffnungskirchengemeinde Trebbus und Umland über die Superintendentur Finsterwalde, Schloßstraße 4, 03238 Finsterwalde.

2. Die Pfarrstelle der Evangelischen Kirchengemeinde Neuhardenberg, Evangelischer Kirchenkreis Oderbruch, ist ab sofort im eingeschränkten Dienst mit 50 % Dienstumfang durch das Konsistorium wieder zu besetzen.

Von der zukünftigen Pfarrerin oder dem zukünftigen Pfarrer wird erwartet, dass sie oder er mit drei weiteren Amtsgewahlten (ebenfalls im eingeschränkten Dienst) in einer gemeinsamen Region zusammenarbeitet.

Die drei Gemeindegewahlten im Pfarrbereich Neuhardenberg wünschen sich eine Pfarrerin oder einen Pfarrer, die oder der sich in besonderer Weise der missionarischen Situation stellt. Dazu gehört auch der Religionsunterricht, die Zusammenarbeit mit dem Förderverein Schloß Neuhardenberg und die touristische Betreuung der Schinkelkirche.

Engagierte Gemeindegewahlten und zahlreiche ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, großzügige räumliche Voraussetzungen (Gemeindehaus) für die ländliche Gemeindegewahl und ein geräumiges Pfarrhaus bieten sehr gute Arbeits- und Lebensbedingungen.

Es ist möglich, den Dienstumfang von 50 % auf 75 % zu erhöhen, wenn Bereitschaft vorliegt, das Amt des Kreisjugendpfarrers zu übernehmen.

Ein in den Kirchenkreis entsandter Pfarrer im Entsendungsdienst wird sich bewerben.

Bewerbungen werden innerhalb von 4 Wochen nach Erscheinen des Amtsblattes erbeten an das Konsistorium, Georgenkirchstraße 69/70, 10249 Berlin.

3. Die Pfarrstelle der Evangelischen Kirchengemeinde Neulietzegörice, Evangelischer Kirchenkreis Oderbruch, ist ab sofort durch Gemeindegewahl wieder zu besetzen.

Mit der Pfarrstelle verbunden ist die Vakanzverwaltung des Pfarrsprengels Neuküstrinchen mit den Kirchengemeinden Neuküstrinchen und Altretz und des Pfarrsprengels Neulewin mit den Kirchengemeinden Neulewin, Güstebieser Loose und Neubarnim. Es sind ca. 1.100 Gemeindeglieder zu betreuen.

In Neuküstrinchen befindet sich die größte Kirche des Oderbruchs.

Die Gemeindeglieder freuen sich auf eine engagierte Pfarrerin oder einen engagierten Pfarrer,

- die oder der gern auf Menschen zugeht und sich der missionarischen Situation stellt,
- der oder dem sowohl die traditionelle Gemeindegewahl als auch die Entwicklung anderer Formen gemeindlicher Arbeit am Herzen liegt,
- die oder der an dem einzigen Schulstandort in Altretz Religionsunterricht erteilt, um die Inhalte des christlichen Glaubens für Kinder wieder bzw. neu zu entdecken,
- die oder der gemeinsam mit den engagierten Kirchenältesten die ehrenamtliche Arbeit stützt und weiter ausbaut.

Ein geräumiges Pfarrhaus mit Garten ist in Neulietzegörice in mitten der reizvollen Oderbruchlandschaft vorhanden.

Bewerbungen werden innerhalb von 4 Wochen nach Erscheinen des Amtsblattes erbeten an den Gemeindegewahl der Kirchengemeinde Neulietzegörice über die Superintendentur des Evangelischen Kirchenkreises Oderbruch, Berliner Straße 5, 15306 Seelow.

4. Die Pfarrstelle in Groß Särchen (Pfarrsitz) der beiden pfarramtlich verbundenen Kirchengemeinden Groß Särchen und Wittichenau, Kirchenkreis Hoyerswerda, ist ab sofort durch das Konsistorium wieder zu besetzen.

Zu den beiden Kirchengemeinden mit ca. 1.500 Gemeindegliedern gehören jeweils eine Kirche und ein Pfarrhaus sowie ein Gemeindehaus. Die Entfernung zwischen beiden Orten beträgt 5 km.

Groß Särchen befindet sich an der B 96 zwischen Bautzen und Hoyerswerda am Knappensee mit angrenzender Teichlandschaft. Der Ort hat ca. 1.200 Einwohner.

Eine Schule, Kindergarten, Arztpraxis, Bäcker, Fleischer usw. sind vorhanden. Zur Kirchengemeinde Groß Särchen gehören vier Außenorte, insgesamt ca. 1.000 Gemeindeglieder. Die Kirche, ein kirchlicher Friedhof und das Gemeindehaus liegen in unmittelbarer Nachbarschaft. Auf dem Pfarrgrundstück befinden sich ein Pfarrhaus, ein Nebengebäude mit Garage und ein Garten. Alle Gebäude sind in einem guten baulichen Zustand. Das Pfarrhaus ist ein 1-geschossiges, massives Gebäude mit Teilunterkellerung und Satteldach. Die Wohnräume befinden sich im Erdgeschoss. Das Pfarrhaus wurde renoviert und ist bezugsfertig. Es wird zentral beheizt.

Die aktive Gemeindegewahl wird bereichert durch den Kirchenchor, Posaunenchor, Flötenkreis, Frauenarbeit sowie die Kinder- und Jugendgruppe des CVJM. Diese Gruppen werden durch ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geleitet. Die Gemeinde hat zwei hauptamtliche Mitarbeiter (20 % Kirchenmusik und Kinderarbeit sowie 30 % Verwaltung).

Die Kirchengemeinde Wittichenau hat etwa 500 Gemeindeglieder, die in der Stadt und den dazugehörigen neun Dörfern leben. Die Kleinstadt Wittichenau mit ca. 6.000 Einwohnern – davon 85 % Katholiken – hat ihre evangelische Kirche und Gemeindezentrum im Stadt-

kern. Die Gemeinde gestaltet und leitet ihre Aktivitäten ausschließlich durch ehrenamtliche Gemeindeglieder in verschiedenen und sehr aktiven Gemeindeguppen wie Kirchenchor, Posaunenchor, Bibel- und Frauenkreis, Jugendarbeit.

Beide Kirchengemeinden haben einen eigenen Gemeindegemeinderat. Neben eigenverantwortlicher Arbeit geschieht viel in gemeinsamen Aktivitäten. Die Gemeinden wünschen sich von der Pfarrerin oder dem Pfarrer:

- lebendige Gemeindegemeindedienste und lebensnahe Predigt,
- seelsorgerische Betreuung und Besucherdienst,
- ein offenes Pfarrhaus,
- die Pflege ökumenischer Arbeit und Kontakte, vorrangig in Wittichenau,
- ein vertrauensvolles Miteinander mit den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
- eine gute Zusammenarbeit mit den Nachbargemeinden sowie der katholischen Kirche in Wittichenau,
- eine integrierende Arbeit mit allen Generationen in den Gemeinden.

Auskunft erteilen: Superintendent Friedhart Vogel, Hoyerswerda, Telefon: 03571/42 84 31.

Zu Wittichenau: Herr Ernst-Heinrich Scholz, Telefon: 03 57 25/7 04 42 und Herr Matthias Liebert, Telefon: 03 57 25/7 00 07.

Zu Groß Särchen: Frau Margot Wetzko, Telefon: 03 57 26/5 06 44 und Frau Simone Leue, Telefon: 03 57 26/5 08 15.

Bewerbungen werden innerhalb von 4 Wochen nach Erscheinen des Amtsblattes erbeten an das Konsistorium, Georgenkirchstraße 69/70, 10249 Berlin.

5. **Im Kirchenkreis Wedding** ist eine Kreispfarrstelle für Seelsorge mit Verkündigungsauftrag für die drei diakonischen Einrichtungen Stiftung Hospitälern zum Heiligen Geist und St. Georg, Evangelisches Geriatriezentrum Berlin und Paul-Gerhardt-Stift zu Berlin zum 1. Oktober 2005 für die Dauer von 6 Jahren zu besetzen.

Dieser Dienst soll zu je einem Drittel in den drei Einrichtungen mit folgenden Schwerpunkten wahrgenommen werden:

1. Stiftung Hospitälern zum Heiligen Geist und St. Georg
 - regelmäßiger sonntäglicher Gottesdienst im eigenen Kirchsaaal der Stiftung
 - regelmäßige Bibelstunden
 - Besuchsdienst
 - Öffentlichkeitsarbeit
2. Evangelisches Geriatriezentrum Berlin
 - 14-tägige Gottesdienste
 - regelmäßige Besuchsdienste
 - Sterbebegleitung bei Patienten und Angehörigen
 - eventuell Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
3. Paul-Gerhardt-Stift zu Berlin
 - ein Gottesdienst im Monat
 - eine Bibelstunde im Monat
 - 1-2 Andachten pro Woche
 - Besuchsdienste.

Der Kreiskirchenrat erwartet von der Bewerberin oder dem Bewerber:

- Erfahrung im Umgang mit alten Menschen,
- fundierte Kenntnisse und Praxiserfahrung in der Seelsorge in Anlehnung an die KSA,
- Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit den Teams in den jeweiligen Einrichtungen und den Gemeindepfarrern im Pfarrbezirk,
- regelmäßige Teilnahme am Pfarrkonvent Wedding.

Dienstort ist in der Stiftung der Hospitälern zum Heiligen Geist und St. Georg.

Bewerbungen werden innerhalb von 4 Wochen nach Erscheinen des Amtsblattes erbeten an den Kreiskirchenrat des Kirchenkreises Wedding, Nazarethkirchstraße 50, 13347 Berlin.

Folgende Ausschreibung gilt für den gesamten Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland

In der Domgemeinde der Oberpfarr- und Domkirche zu Berlin ist die (1.) Dompredigerstelle baldmöglichst zu besetzen. Die Besetzung erfolgt für die Dauer von 10 Jahren.

Die Domgemeinde ist eine Personalgemeinde mit derzeit ca. 900 Gemeindegliedern, die in Berlin und der nahen Umgebung von Berlin wohnen. Das Gotteshaus ist ein Anziehungspunkt für Berliner und Besucher der Stadt. Ca. 125.000 Menschen nahmen im letzten Jahr an den Gottesdiensten und Andachten teil, ca. 750.000 Besucher zählte der Berliner Dom insgesamt.

Die Gemeinde wünscht sich eine Bewerberin oder einen Bewerber mit Freude an der Gestaltung theologisch und liturgisch gut begründeter Gottesdienste im Zusammenspiel mit dem reichhaltigen kirchenmusikalischen Leben. Dabei erwartet die Gemeinde Aufgeschlossenheit für die Ökumene.

Für die wachsende Gemeinde wird eine Bewerberin oder ein Bewerber mit Erfahrung in der Gemeindegemeindearbeit und Sprachkenntnissen erwartet.

Die Bewerberin oder der Bewerber soll im wesentlichen folgende Aufgaben übernehmen:

- Feier von Gottesdiensten an Sonn- und Feiertagen zusammen mit dem geschäftsführenden Domprediger oder mit Bischöfen und anderen Geistlichen, die auf Einladung predigen,
- Feier von Abendgottesdiensten, täglichen Andachten, Vespern,
- Angebot der Beichte auch zu festen Zeiten sowie seelsorgerliche Gespräche,
- Betreuung einzelner Gemeindegemeinden,
- Betreuung der gemeinsamen Konfirmanden- und Jugendarbeit der Oberpfarr- und Domkirche und der St. Marienkirche,
- Taufunterricht zur Vorbereitung Erwachsener auf den Empfang des Sakraments,
- Hausbesuche bei Gemeindegliedern und
- Übernahme bestimmter Verwaltungsaufgaben.

Die Dompredigerinnen oder Domprediger sind Mitglieder des Domkirchenkollegiums.

Nach der Ordnung der Oberpfarr- und Domkirche wird die Stelle deutschlandweit ausgeschrieben. Die Dompredigerin oder der Domprediger wird vom Domkirchenkollegium gewählt. Bewerberinnen oder Bewerber aus anderen Landeskirchen als der Landeskirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz müssen für die Dauer der Übertragung der Dompredigerstelle von ihrer Landeskirche freigestellt werden.

Auskünfte erteilen die Vorsitzende des Domkirchenkollegiums, Dr. Irmgard Schwaetzer, Telefon: 030/20 26 91 44 und Domprediger Friedrich-Wilhelm Hünerbein, Telefon: 030/20 26 91 11.

Bewerbungen sind bis zum 1. August 2005 zu richten an die Oberpfarr- und Domkirche zu Berlin, über die Superintendentur Berlin Stadtmitte, Zossener Straße 65, 10961 Berlin.

*

Ausschreibung von Kirchenmusikstellen

1. **Im Evangelischen Kirchenkreis Oderbruch** ist ab sofort eine B-Kirchenmusikstelle mit 70 % Dienstumfang neu zu besetzen.

Die zukünftige Arbeit wird sich im Wesentlichen auf das Einzugsgebiet der Stadt Bad Freienwalde und sein näheres Umfeld erstrecken. Wohnort ist Bad Freienwalde.

Erwartet werden:

- die Weiterführung der Chorarbeit mit Kindern und Kirchenchorarbeit,

- die Leitung eines größeren und engagierten Gospelchors,
- die Anleitung von Flötengruppen und Orgelschülern,
- die Übernahme des Organistendienstes zu den Gottesdiensten und Amtshandlungen.

In der Region gibt es zwei ehrenamtlich geleitete Posaunenchor und eine Jugendband.

Viele interessierte und kirchenmusikalisch tätige Gemeindeglieder warten auf eine engagierte und kontaktfreudige Kirchenmusikerin oder einen engagierten und kontaktfreudigen Kirchenmusiker.

Eine Wohnung ist vorhanden. Der Führerschein und ein eigener PKW sind für die Arbeit erforderlich.

Vorhanden sind:

- eine bezugsfertige Wohnung,
- eine landschaftlich reizvolle Gegend,
- eine gute Verkehrsanbindung an Berlin,
- alle Schultypen in Bad Freienwalde.

Die genaue Festlegung des Arbeitsumfangs in den einzelnen Arbeitsbereichen erfolgt in Absprache mit der Bewerberin oder dem Bewerber bei Dienstantritt auf der Grundlage der in der Landeskirche geltenden Richtlinie zur Berechnung des Beschäftigungsumfangs für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker.

Die Vergütung erfolgt gemäß Tarifvertrag für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen werden innerhalb von 4 Wochen nach Erscheinen des Amtsblattes erbeten an den Kreiskirchenrat des Evangelischen Kirchenkreises Oderbruch, Berliner Straße 5, 15306 Seelow.

Nähere Auskünfte erteilt Superintendent Roland Kühne, Telefon: 0 33 46/80 59 10.

2. Im Evangelischen Kirchenkreis Oderbruch ist ab sofort eine B-Kirchenmusikstelle mit einem Dienstumfang von 70 % neu zu besetzen.

Der zukünftige Wirkungskreis erstreckt sich im Wesentlichen auf eine regionale Tätigkeit im Umfeld der Kreisstadt Seelow und die Stadt selbst. Wohnsitz ist Seelow.

Erwartet werden:

- der Aufbau eines Kinderchores,
- die Weiterführung der Kirchenchorarbeit in drei Kirchenchören,
- die Übernahme des Organistendienstes zu Gottesdiensten und Amtshandlungen,
- die Anleitung von Orgel- und eventuell Flötenschülern.

Möglich ist auch die Übernahme oder Mitarbeit in der bisher ehrenamtlich geleiteten Posaunenarbeit.

Viele interessierte und kirchenmusikalisch tätige Gemeindeglieder freuen sich auf eine engagierte und kontaktfreudige Kirchenmusikerin oder einen engagierten und kontaktfreudigen Kirchenmusiker, die oder der durch ihre oder seine Arbeit den Gemeindeaufbau begleitet und fördert.

Der Führerschein und ein eigener PKW sind für die regionale Arbeit erforderlich.

Die genaue Festlegung des Arbeitsumfangs in den einzelnen Arbeitsbereichen erfolgt in Absprache mit der Bewerberin oder dem Bewerber bei Dienstantritt auf der Grundlage der in der Landeskirche

geltenden Richtlinie zur Berechnung des Beschäftigungsumfangs für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker.

Die Vergütung erfolgt gemäß Tarifvertrag für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen werden innerhalb von 4 Wochen nach Erscheinen des Amtsblattes erbeten an den Kreiskirchenrat des Evangelischen Kirchenkreises Oderbruch, Berliner Straße 5, 15306 Seelow.

Nähere Auskünfte erteilt Superintendent Roland Kühne, Telefon: 0 33 46/80 59 10.

*

Erneute Ausschreibung einer Kirchenmusikstelle

In der Evangelischen Kirchengemeinde Hohen Neuendorf-Stolpe, Kirchenkreis Pankow, ist ab sofort eine Kirchenmusikstelle mit 50 % Dienstumfang zu besetzen.

Hohen Neuendorf und Stolpe liegen im S-Bahn-Bereich am nördlichen Stadtrand von Berlin.

Die Kirchengemeinde Hohen Neuendorf-Stolpe ist eine wachsende, von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit viel Engagement geprägte Gemeinde. Die kirchenmusikalische Arbeit hat in ihr einen hohen Stellenwert. Die Gemeinde versteht die Kirchenmusik als wesentlichen Bestandteil eines lebendigen Gemeindelebens.

Die Gemeinde sucht eine ideenreiche, kontaktfreudige Persönlichkeit, die neben dem Gefühl für historisch gewachsene Traditionen auch neue musikalische Akzente setzt.

Zur Gemeinde gehören zwei Kirchen. In Hohen Neuendorf ist sonntäglich Gottesdienst, im Stadtteil Stolpe 14-tägig.

Erwartet werden:

- Organistendienst in den Gottesdiensten (unterschiedlichster Form),
- Leitung des Kirchenchores,
- Leitung des Posaunenchores.

Die Vergütung erfolgt gemäß Tarifvertrag für kirchliche Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen werden innerhalb von 4 Wochen nach Erscheinen des Amtsblattes erbeten an die Evangelische Kirchengemeinde Hohen Neuendorf-Stolpe z. H. Frau Karin Schmohl, Vorsitzende des Gemeindegemeinderates, Berliner Straße 40, 16540 Hohen Neuendorf.

Nähere Auskünfte erteilen Pfarrer Volker Dithmar, Telefon: 0 33 03/40 39 42, Herr Kirchenmusikdirektor Johannes Winter, Telefon: 0 33 03/50 06 64 und Herr Kantor Lothar Schrape, Telefon: 0 33 03/40 00 32.

IV. Personalmeldungen

Die Inhalte des Abschnitts ‚Personalmeldungen‘ sind im Internet nicht einsehbar.

