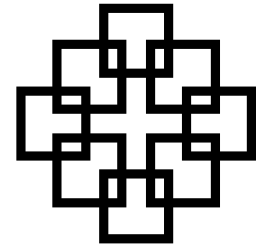


AMTSBLATT

DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN HESSEN UND NASSAU



Nr. 1

Darmstadt, den 1. Januar 2014

Inhalt		
SYNODE	BEKANNTMACHUNGEN	
Landeskirchensteuerbeschluss für das Jahr 2014 vom 20. November 2013	2	
GESETZE UND VERORDNUNGEN	Verordnung des Landes Hessen zur Bestimmung des Reformationstages 2017 zum gesetzlichen Feiertag vom 16. Oktober 2013	82
Kirchengesetz zur Änderung des Ehrenamtsgesetzes vom 22. November 2013	2	
Kirchengesetz zur Neufassung der Dekanatsynodalordnung und der Dekanatsynodalwahlordnung vom 22. November 2013	3	
Kirchengesetz zur Neuordnung des kirchenmusikalischen Dienstes vom 22. November 2013	16	
Kirchengesetz über die Feststellung des Haushaltsplanes für das Jahr 2014 (einschl. Budget- und Stellenplan) vom 22. November 2013	21	
Kirchengesetz zur Fortführung der Dekanatsstrukturreform in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau vom 23. November 2013	32	
Kirchengesetz zur Änderung der Kirchengemeindeordnung und der Kirchengemeinewahlordnung vom 23. November 2013	37	
ARBEITSRECHTLICHE KOMMISSION	Urkunde über die Errichtung des Evangelischen Regionalverwaltungsverbandes Oberhessen	82
Arbeitsrechtsregelung zur Neufassung der KDAVO vom 7. November 2013	38	
	Urkunde über die Auflösung des Evangelischen Regionalverwaltungsverbandes Alsfeld	82
	Urkunde über die Auflösung des Evangelischen Regionalverwaltungsverbandes Gießen	83
	Auflösung des Evangelischen Kirchengemeindeverbandes Langen	83
	Urkunde über die Auflösung des Evangelischen Kirchlichen Zweckverbandes Diakoniestation Mühlthal	83
	Weitere Urkunden	83
	Namensänderungen von Kirchengemeinden	86
	Kirchliches Verfassungs- und Verwaltungsgericht	86
	Zweite Theologische Prüfung	89
	Meldung zur 2. Theol. Prüfung	90
	Bekanntgabe neuer Dienstsiegel	90
	DIENSTNACHRICHTEN	91
	STELLENAUSSCHREIBUNGEN	96

Synode

Landeskirchensteuerbeschluss für das Jahr 2014

Vom 20. November 2013

Die Kirchensynode der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau hat aufgrund von § 2 Absatz 3 der Kirchensteuerordnung für die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau im Bereich des Landes Hessen vom 24. November 1970 (ABl. 1970 S. 193) und aufgrund von § 2 Absatz 3 der Kirchensteuerordnung für die Evangelische Kirchen in Hessen und Nassau im Bereich des Landes Rheinland-Pfalz vom 29. November 1971 (ABl. 1971 S. 471) den folgenden Beschluss gefasst:

1. Die Erhebung der Landeskirchensteuer erfolgt ab 1. Januar 2014 bis zum 31. Dezember 2014 im gesamten Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau in Form eines Zuschlagsbetrages von neun Prozent zur Einkommensteuer (Lohnsteuer, Kapitalertragsteuer).
2. Für den gleichen Zeitraum wird ein besonderes Kirchgeld von Kirchensteuerpflichtigen, deren Ehegatte keiner steuerberechtigten Kirche angehört (Kirchgeld in glaubensverschiedener Ehe), nach Maßgabe der Kirchensteuerordnungen für die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau im Bereich des Landes Hessen in der Fassung vom 24. November 1970, zuletzt geändert am 22. November 2008, und im Bereich des Landes Rheinland-Pfalz vom 29. November 1971, zuletzt geändert am 22. November 2008, und der ihnen jeweils anliegenden Tabelle für die Zeit vom 1. Januar 2014 bis 31. Dezember 2014 erhoben.
3. Die Landeskirchensteuer aus dem Zuschlag zur Einkommensteuer gemäß Nummer 1 wird auf Antrag des Steuerpflichtigen von der Kirchenleitung (Kirchenverwaltung) der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau auf 3,5 Prozent des für die Kirchensteuer maßgeblichen zu versteuernden Einkommens ermäßigt, sofern während des gesamten Veranlagungsjahres Kirchensteuerpflicht bestand.

4. Für die Ermittlung der Kirchensteuer als Zuschlag zur Einkommensteuer (Lohnsteuer), als Abgeltungssteuer auf Kapitalerträge gemäß Nummer 1, des Kirchgeldes in glaubensverschiedener Ehe gemäß Nummer 2 und des zu versteuernden Einkommens gemäß Nummer 3 ist § 51a des Einkommensteuergesetzes in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.
5. Die Kirchensteuer beträgt auch in den Fällen der Pauschalierung der Lohnsteuer neun Prozent der Einkommensteuer (Lohnsteuer). Sie wird auf sieben Prozent der pauschalen Lohnsteuer ermäßigt, wenn der Arbeitgeber von der Vereinfachungsregelung nach Nummer 1 i.V.m. Nummer 3 der gleichlautenden Ländererlasse vom 17. November 2006 (BStBl. I S. 716) oder vom 23. Oktober 2012 (BStBl. I S. 1083) Gebrauch macht. Gleiches gilt, wenn der Steuerpflichtige bei der Pauschalierung der Einkommensteuer nach § 37b EStG von der Vereinfachungsregelung nach Nummer 1 i.V.m. Nummer 3 der gleichlautenden Ländererlasse vom 28. Dezember 2006 (BStBl. I 2007 S. 76) sowie des Erlasses des Ministeriums der Finanzen des Bundeslandes Rheinland-Pfalz vom 29. Oktober 2008 (BStBl. I 2009 S. 332) Gebrauch macht. § 40a Absatz 2 und § 40a Absatz 6 des Einkommensteuergesetzes bleiben unberührt.
6. Die oben festgesetzten Kirchensteuern werden auch über den 31. Dezember 2014 weiter erhoben, falls zu dem genannten Termin neue Kirchensteuerhebesätze nicht beschlossen und staatlich genehmigt und anerkannt sind.

Frankfurt am Main, den 21. November 2013

Für den Kirchensynodalvorstand
Dr. Oelschläger

Gesetze und Verordnungen

Kirchengesetz zur Änderung des Ehrenamtsgesetzes

Vom 22. November 2013

Die Kirchensynode der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Artikel 1

§ 9 des Ehrenamtsgesetzes vom 26. November 2003 (ABl. 2004 S. 94) wird wie folgt gefasst:

„§ 9 Ehrenamtsakademie

- (1) Die Ehrenamtsakademie fördert Ehrenamtliche und beschäftigt sich mit Fragen der Weiterentwicklung des Ehrenamts in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau. Die erforderlichen Mittel werden über den Haushalt bereitgestellt.
- (2) Die Ehrenamtsakademie wendet sich an Ehrenamtliche in institutionellen Leitungsmatern. Für diese entwickelt sie Qualifizierungsmaßnahmen, initiiert und koordiniert Fortbildungsangebote bei verschiedenen Anbietern.

Darüber hinaus ist sie Ansprechpartnerin für alle Fragen des Ehrenamts, auch für Hauptamtliche, die zum Thema Ehrenamt fortgebildet und beraten werden möchten.

(3) Die Ehrenamtsakademie arbeitet insbesondere mit der Kirchenverwaltung, den gesamtkirchlichen Zentren, dem Institut für Personalberatung, Organisationsentwicklung und Supervision in der EKHN, der Diakonie Hessen, der Evangelischen Akademie in Hessen und Nassau e.V. und der Evangelischen Hochschule Darmstadt zusammen.

(4) Im Rahmen der Aufgaben der Ehrenamtsakademie vertritt die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer der Ehrenamtsakademie die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau in Abstimmung mit der Kirchenleitung in Fachgremien der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Bundesländer Hessen und Rheinland-Pfalz.

(5) Das Kuratorium ist dafür verantwortlich, dass die Ehrenamtsakademie ihren Auftrag erfüllt. Näheres über die Zusammensetzung des Kuratoriums, die Arbeit der Ehrenamtsakademie und die Mittelvergabe wird durch eine Rechtsverordnung geregelt, die der Zustimmung des Kirchensynodalvorstandes bedarf.“

Artikel 2

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2014 in Kraft.

Worms, den 29. November 2013

Für den Kirchensynodalvorstand
Dr. Oelschläger

Kirchengesetz zur Neufassung der Dekanatssynodalordnung und der Dekanatssynodalwahlordnung

Vom 22. November 2013

Die Kirchensynode der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Artikel 1

Dekanatssynodalordnung (DSO)

Abschnitt 1 Das Dekanat

§ 1 Begriff und Rechtsstellung

(1) Die Kirchengemeinden eines zusammengehörenden Gebietes bilden das Dekanat.

(2) Jedes Dekanat ist Teil der Gesamtkirche.

(3) Jedes Dekanat ist Körperschaft des öffentlichen Rechts. Es ordnet und verwaltet seine Angelegenheiten im Rahmen der kirchlichen Ordnung in eigener Verantwortung. Es steht unter Schutz, Fürsorge und Aufsicht der Gesamtkirche.

(4) Durch seine Mitgliedschaft in der Kirchengemeinde gehört das Gemeindemitglied auch dem entsprechenden Dekanat nach Absatz 1 an.

§ 2 Auftrag

(1) Das Dekanat hat den in Artikel 17 der Kirchenordnung beschriebenen Auftrag.

(2) Alle Organe des Dekanats unterstützen die Kirchenleitung bei der Durchführung gesamtkirchlicher Aufgaben.

§ 3 Name

Der Name eines Dekanats hat als Bestandteile eine Kennzeichnung als Dekanat, einen örtlichen Bezug sowie die Angabe der Zugehörigkeit zur Evangelischen Kirche zu enthalten.

§ 4 Neubildung, Änderung, Aufhebung von Dekanaten

(1) Dekanate können durch die Kirchenleitung neu gebildet, verändert, aufgehoben, geteilt oder zusammengelegt werden, wenn die betroffenen Dekanatssynoden dies beschließen. Die Kirchenleitung kann den Dekanaten empfehlen, in Verhandlungen über eine Neuordnung einzutreten und Neuordnungsvorschläge unterbreiten. Können Dekanate sich nicht einigen oder lehnen sie Neuordnungsvorschläge der Kirchenleitung ab, beschließt hierüber die Kirchensynode. Die entsprechende Urkunde ist im Amtsblatt zu veröffentlichen. Werden Dekanatsgrenzen durch Veränderung von Kirchengemeindegrenzen verändert, so ist nach § 4 der Kirchengemeindeordnung zu verfahren.

(2) Im Zusammenhang mit der Neubildung, Änderung, Aufhebung oder Teilung von Dekanaten findet unter den Beteiligten eine Vermögensauseinandersetzung über das gesamte Vermögen der Dekanate, einschließlich der Übertragung von Grundstücken und Erbbaurechten, statt.

(3) Werden im Rahmen des Absatzes 1 Grundstücke oder Erbbaurechte übertragen, so hat diese Übertragung dingliche Wirkung. Sie wird mit Inkrafttreten des Beschlusses der Kirchenleitung oder der Kirchensynode nach Absatz 1 vollzogen. Der Zeitpunkt des Inkrafttretens muss aus der Urkunde hervorgehen. Die betroffenen Grundstücke oder Erbbaurechte sind in der Urkunde mit Grundbuch- und Katasterbezeichnungen anzugeben.

(4) Kommt eine Einigung nach Absatz 2 unter den Beteiligten nicht zustande, so entscheidet die Kirchenleitung nach Anhörung der Dekanatssynodalvorstände.

§ 5 Dekanatsbereiche

Die Aufgabenwahrnehmung im Dekanat kann arbeitsfeldbezogen räumlich oder sachlich untergliedert organisiert werden. Es können regionale Verantwortungsbereiche gebildet werden.

§ 6 Einrichtungen des Dekanats

(1) Einrichtungen und sonstige Angelegenheiten des Dekanats, die rechtlich geordnet werden müssen, sind durch Dekanatssatzung zu regeln.

(2) In der Dekanatsatzung können eigene Organe geschaffen und diesen bestimmte Geschäftsführungsaufgaben zur selbständigen Wahrnehmung übertragen werden.

§ 7

Erprobung neuer Organisationsformen

(1) Zur Erprobung neuer Organisations- und Arbeitsformen auf der Ebene der Dekanate kann für die Dauer von längstens sechs Jahren von den Vorschriften der Artikel 18, 19 und 21 bis 29 der Kirchenordnung abgewichen werden.

(2) Eine Erprobung neuer Organisations- und Arbeitsformen, die die Kirchengemeinde- und Dekanatssebene verbindet, ist zulässig. In diesem Fall kann längstens für die Dauer von sechs Jahren von den Vorschriften der Artikel 13, 14 sowie 18, 19 und 21 bis 29 der Kirchenordnung abgewichen werden.

(3) In einer entsprechenden Dekanatsatzung müssen alle Angelegenheiten geregelt werden, bei denen von den bestehenden gesamtkirchlichen Vorschriften abgewichen wird.

(4) Diese Dekanatsatzung wird nach Zustimmung von jeweils zwei Dritteln der anwesenden stimmberechtigten Mitglieder der beteiligten Dekanatsynoden von der Kirchenleitung beschlossen. Werden die Ebenen der Kirchengemeinden und Dekanate verbunden, ist zusätzlich die Zustimmung von jeweils zwei Dritteln der gesetzlichen Zahl der Mitglieder der beteiligten Kirchenvorstände notwendig.

Abschnitt 2 Die Dekanatsynode

Unterabschnitt 1 Aufgaben der Dekanatsynode

§ 8

Gestaltung der Kirche in der Region

(1) Die Dekanatsynode sorgt nach Artikel 21 Absatz 3 der Kirchenordnung dafür, dass der Auftrag der Kirche in der Region erfüllt wird. Die Dekanatsynode hat die in Artikel 22 der Kirchenordnung genannten Aufgaben. Sie ist das maßgebende Organ der Leitung und entscheidet über alle wichtigen Angelegenheiten des Dekanats.

(2) Die Dekanatsynode beschließt darüber hinaus über:

1. Dekanatsatzungen, wobei § 7 unberührt bleibt;
2. ein Zuweisungsverfahren zur Verteilung der dem Dekanat zugewiesenen Anzahl gemeindlicher und regionaler Pfarrstellen sowie den entsprechenden Stellenplan des Dekanats;
3. den Erwerb, die Veräußerung oder Belastung von Grundstücken und
4. die Änderung, Veräußerung, Instandsetzung sowie den Abbruch von Bauwerken und Gegenständen, die einen geschichtlichen, wissenschaftlichen, Kunst- oder Denkmalswert haben;

5. die Errichtung, Übernahme, wesentliche Erweiterung, Abgabe und Aufhebung von Einrichtungen oder wirtschaftlichen Unternehmen sowie die Beteiligung an ihnen (insbesondere Gesellschaften mit beschränkter Haftung, Diakoniestationen);

6. die Namensgebung für das Dekanat;

7. die Verwendung von Vermögen oder seiner Erträge zu anderen als den bestimmungsgemäßen Zwecken;

8. die Aufnahme und Gewährung von Darlehen;

9. den Verzicht auf vermögensrechtliche Ansprüche und auf die für sie bestellten Sicherheiten ab einer Wertgrenze von 5.000,– Euro pro Jahr;

10. die Übernahme von Bürgschaften oder sonstigen Verpflichtungen, die wirtschaftlich einer Schuldübernahme für Dritte gleich kommen.

(3) Beschlüsse, die die Dekanatsynode im Rahmen ihrer Zuständigkeit und der gesamtkirchlichen Ordnungen fasst, sind für die Kirchengemeinden des Dekanats vorbehaltlich des Artikels 12 Absatz 4 der Kirchenordnung verbindlich.

(4) Die Dekanatsynode führt die allgemeine Aufsicht über die Geschäftsführung des Dekanatsynodalvorstands.

(5) Dekanatsatzungen sind eine Woche lang in den Kirchengemeinden des Dekanats zur Einsichtnahme offen zu legen. Dies ist den Gemeinden im Gottesdienst oder auf andere geeignete Weise bekannt zu geben.

§ 9

Unterstützung der Kirchengemeinden

(1) Die Dekanatsynode trägt nach Artikel 21 Absatz 2 der Kirchenordnung Verantwortung für die Zusammenarbeit der Kirchengemeinden untereinander und mit den kirchlichen Einrichtungen und Diensten.

(2) Die Dekanatsynode kann unter Beachtung des Subsidiaritätsprinzips im Benehmen mit der betroffenen Kirchengemeinde die Übernahme von Aufgaben beschließen, die von Kirchengemeinden nicht oder nicht mehr sachgerecht wahrgenommen werden können.

Unterabschnitt 2 Zusammensetzung und Amtszeit

§ 10

Amtszeit und Einführung

(1) Die Amtszeit der Dekanatsynode beginnt am 1. Januar des auf die Kirchenvorstandswahl folgenden Jahres. Die neugewählten Mitglieder der Dekanatsynode werden in einem Gottesdienst von Pröpstin oder Propst, Dekanin oder Dekan in ihr Amt eingeführt und legen dabei das Versprechen nach Artikel 20 Absatz 2 der Kirchenordnung ab.

(2) Weitere Mitglieder der Dekanatsynode treten ihr Amt mit dem Nachrücken oder nach der Berufung oder Nachwahl an. Sie legen bei ihrem Eintritt in die Synode das Versprechen nach Artikel 20 Absatz 2 der Kirchenordnung ab.

§ 11**Einberufung der ersten Sitzung**

(1) Die erste Tagung der Dekanatssynode nach ihrer Neuwahl wird durch den bisherigen Dekanatssynodalvorstand vorbereitet. Er führt in dieser Tagung die Geschäfte bis zur Wahl des Dekanatssynodalvorstands.

(2) Der bisherige Dekanatssynodalvorstand berichtet über das Ergebnis der Vorprüfung der Wahlen. Die Dekanatssynode prüft die Legitimation ihrer Mitglieder und stellt diese fest, sofern keine Einsprüche gegen die Wahlen vorliegen.

§ 12**Gewählte Mitglieder**

(1) Die Wahl der Gemeindemitglieder sowie der Pfarrerrinnen und Pfarrer oder Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare in die Dekanatssynode bestimmt sich nach Artikel 19 der Kirchenordnung und den Regelungen der Dekanatssynodalwahlordnung.

(2) Soweit sie nicht bereits gewählte Mitglieder der Synode sind, gehören die Dekanin oder der Dekan sowie die stellvertretenden Dekaninnen und Dekane der Dekanatssynode kraft Amtes mit Stimmrecht an.

(3) Die Teilnahme an den Synodaltagungen ist für Pfarrerrinnen und Pfarrer Teil der Dienstpflicht.

§ 13**Berufene Mitglieder**

(1) Der Dekanatssynodalvorstand kann weitere Mitglieder berufen. Deren Zahl darf zehn Prozent der zu wählenden Mitglieder der Dekanatssynode nicht übersteigen. Hierbei soll der Dekanatssynodalvorstand darauf achten, dass das zahlenmäßige Verhältnis zwischen Pfarrerrinnen und Pfarrern sowie Gemeindemitgliedern eins zu zwei beträgt und auch Vertreterinnen und Vertreter der zum Dekanat gehörenden kirchlichen Einrichtungen berufen sowie Frauen und Männer angemessen berücksichtigt werden.

(2) Nach jeder Neuwahl zur Dekanatssynode kann der bisherige Dekanatssynodalvorstand vor der Wahl des neuen Vorstandes bis zu fünf Prozent der Mitglieder in die neugebildete Dekanatssynode berufen. Diese Mitglieder werden auf die Zahl der nach Absatz 1 möglichen Berufungen angerechnet.

(3) Die berufenen Mitglieder müssen die Bedingungen der Wählbarkeit gemäß § 3 der Dekanatssynodalwahlordnung erfüllen.

(4) Mit der Berufung eines gewählten stellvertretenden Mitglieds erlöschen seine Rechte aus der Wahl.

(5) Berufene Mitglieder haben keine Stellvertretungen.

§ 14**Beratende Mitglieder**

Zu den Tagungen der Dekanatssynoden sind mit beratender Stimme einzuladen:

1. bis zu drei hauptberufliche theologische Lehrerinnen und Lehrer an Hochschulen und theologischen Seminaren, die einer Kirchengemeinde des Dekanats angehören;

2. die Leiterin oder der Leiter des zuständigen regionalen Diakonischen Werks;

3. eine Dekanatsjugendreferentin oder ein Dekanatsjugendreferent;

4. eine Dekanatskantorin oder ein Dekanatskantor;

5. die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung;

6. die Leiterin oder der Leiter der für das Dekanat zuständigen Regionalverwaltung.

§ 15**Jugenddelegierte**

(1) An den Sitzungen der Dekanatssynode können bis zu zwei Jugenddelegierte mit beratender Stimme teilnehmen. Sie werden auf Vorschlag der Dekanatsjugendvertretung vom Dekanatssynodalvorstand bestimmt und müssen mindestens das 14. Lebensjahr vollendet haben. Bei Minderjährigen ist das schriftliche Einverständnis der Erziehungsberechtigten erforderlich.

(2) Jugenddelegierte können wie Mitglieder der Dekanatssynode:

1. Anträge stellen und in Tagungen der Dekanatssynode das Wort erhalten,

2. an den Sitzungen der Ausschüsse der Dekanatssynode, den Benennungsausschuss ausgenommen, teilnehmen und in den Sitzungen das Wort erhalten.

(3) Mit Erreichen der Volljährigkeit erhalten die Jugenddelegierten Stimmrecht.

§ 16**Weitere Teilnehmende**

(1) Die Kirchenleitung, die zuständige Pröpstin oder der zuständige Propst und die Leiterin oder der Leiter des zuständigen Kirchlichen Schulamtes sind zu den Tagungen der Dekanatssynode einzuladen. Sie nehmen an den Tagungen mit beratender Stimme teil.

(2) Der Dekanatssynodalvorstand kann zu einzelnen Tagungen oder Verhandlungsgegenständen auch andere Personen einladen.

§ 17**Vorzeitiges Ausscheiden**

(1) Verliert ein Mitglied der Dekanatssynode die Voraussetzung der Wählbarkeit nach § 3 der Dekanatssynodalwahlordnung, so scheidet es aus der Dekanatssynode aus. Gleiches gilt für gewählte Gemeindemitglieder und deren Stellvertretungen mit dem Ausscheiden aus ihrer Kirchengemeinde und für in die Dekanatssynode gewählte Pfarrerrinnen und Pfarrer sowie deren Stellvertretungen mit dem Wegfall ihres Dienstauftrags im Dekanat.

(2) Scheidet ein gewähltes Gemeindemitglied aus, rückt das stellvertretende Gemeindemitglied an die frei werdende Stelle, ohne dass es einer Nachwahl bedarf, sofern das stellvertretende Mitglied seinem Nachrücken nicht unverzüglich widerspricht. Im Fall des Widerspruchs hat der Kirchenvorstand für den Rest der

Amtszeit der Dekanatssynode ein neues Gemeindemitglied zu wählen. Ist das stellvertretende Gemeindemitglied ausgeschieden oder nachgerückt, hat der Kirchenvorstand für den Rest der Amtszeit der Dekanatssynode ein neues stellvertretendes Mitglied zu wählen.

(3) Scheidet eine gewählte Pfarrerin oder ein gewählter Pfarrer aus, rückt das stellvertretende Mitglied nach, ohne dass es einer Nachwahl bedarf. Ist das stellvertretende Mitglied ausgeschieden oder nachgerückt, ist für den Rest der Amtszeit ein neues stellvertretendes Mitglied gemäß § 6 DSWO zu wählen.

Unterabschnitt 3 Die Pflichten der Synodalen

§ 18 Verpflichtung zur Mitarbeit und Eigeninteresse

(1) Gewählte oder berufene Mitglieder, die fortgesetzt verhindert sind, an der Arbeit der Dekanatssynode teilzunehmen, haben die Pflicht, durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Dekanatssynodalvorstand ihr Amt zur Verfügung zu stellen.

(2) Gewählte und berufene Mitglieder sollen während ihrer Amtszeit nicht in einer Geschäftsbeziehung zum Dekanat stehen, die von erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung für das Dekanat oder das betreffende Mitglied ist.

§ 19 Verschwiegenheitspflicht

Die Mitglieder der Dekanatssynode sind nach Artikel 6 Absatz 3 der Kirchenordnung verpflichtet, über Angelegenheiten der Seelsorge und über sonstige Gegenstände, die ihrer Natur nach vertraulich sind oder als vertraulich erklärt werden, Stillschweigen zu wahren. Die Mitglieder sind hierauf durch die Sitzungsleiterin oder den Sitzungsleiter zu Beginn ihrer Mitgliedschaft in der Dekanatssynode hinzuweisen. Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch für solche Personen, die zu den Beratungen der Dekanatssynode hinzugezogen worden sind.

§ 20 Interessenwiderstreit und Befangenheit

(1) Kein Mitglied der Dekanatssynode darf an Beratungen und Abstimmungen teilnehmen, die es selbst oder seinen Ehegatten, seine Partnerin und seinen Partner in eingetragener Lebenspartnerschaft, Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, Geschwister, Stiefgeschwister, Kinder, Enkel, Stiefkinder oder Schwiegerkinder persönlich betreffen oder ihnen einen unmittelbaren Vorteil oder Nachteil bringen können (Interessenwiderstreit). Auf Verlangen ist das Mitglied vor der Beschlussfassung zu hören. Die Beachtung dieser Bestimmung ist im Protokoll festzuhalten.

(2) Kann ein Mitglied der Dekanatssynode nicht frei ohne unkirchliche Bindungen zum Wohl des Dekanats entscheiden (Befangenheit), soll es an Beratungen und Beschlussfassungen nicht teilnehmen.

Unterabschnitt 4 Zusammensetzung bei Neubildung, Zusammenlegung, Veränderung von Dekanaten

§ 21 Neubildung und Zusammenlegung von Dekanaten

(1) Werden Dekanate neu gebildet, nehmen die Mitglieder der bisherigen Dekanatssynoden ihr Amt in der neu gebildeten Dekanatssynode wahr, soweit ihre Kirchengemeinde dem neu gebildeten Dekanat angehört.

(2) Werden Dekanate zusammengelegt, so führen die Mitglieder der bisherigen Dekanatssynoden ihr Amt in der neugebildeten Dekanatssynode fort.

(3) Eine Neuwahl des Dekanatssynodalvorstands ist umgehend durchzuführen. Bis zur Entscheidung über den Dekanatssynodalvorstandsvorsitz führt der oder die dienstälteste Dekanatssynodalvorstandsvorsitzende den Vorsitz.

§ 22 Grenzänderung

Wird eine Kirchengemeinde in ein anderes Dekanat eingegliedert, nehmen die von diesem Kirchenvorstand gewählten Gemeindemitglieder ihr Amt in der Synode des Dekanats wahr, in das die Kirchengemeinde eingegliedert wird.

Unterabschnitt 5 Geschäftsführung und Geschäftsordnung

§ 23 Sitzungsleitung

(1) Der oder die Vorsitzende des Dekanatssynodalvorstands leitet die Verhandlungen der Synode, sofern diese Aufgabe nicht einem anderen Mitglied des Dekanatssynodalvorstands oder einer nach § 37 Absatz 6 gewählten Versammlungsleiterin oder einem Versammlungsleiter übertragen ist.

(2) Wählt die Dekanatssynode ein Mitglied des Dekanatssynodalvorstands als Versammlungsleiterin oder Versammlungsleiter, stellt sie oder er die ordnungsgemäße Vorbereitung und Durchführung der Synodaltagungen sicher. Das Nähere ist in der Geschäftsordnung des Dekanatssynodalvorstands oder einer Dekanatsatzung zu regeln.

(3) Die Person, die die Sitzung leitet, wird von den übrigen Mitgliedern des Dekanatssynodalvorstands unterstützt.

§ 24 Einladung und Tagesordnung

(1) Die Dekanatssynode tritt jährlich mindestens einmal zusammen. Bei Bedarf können weitere Tagungen einberufen werden. Eine Tagung muss einberufen werden, wenn ein Drittel der stimmberechtigten Mitglieder oder die Kirchenleitung es verlangen.

(2) Der Dekanatssynodalvorstand bestimmt Ort und Zeit der Tagung der Synode und stellt die Tagesordnung fest. Die Sitzungsleitung lädt die Synodalen bis spätestens zwei Wochen vor Beginn der Tagung in Schrift- oder Textform unter Beachtung des Datenschutzes ein und teilt die Tagesordnung mit.

(3) Anträge von Kirchenvorständen oder von mindestens fünf Mitgliedern der Dekanatsynode, die spätestens eine Woche vor der Synodaltagung bei dem Dekanatsynodalvorstand eingegangen sind, müssen noch auf die Tagesordnung gesetzt werden. Die Ergänzung der Tagesordnung ist den Synodalen mitzuteilen.

(4) Über Angelegenheiten, die nicht auf der Tagesordnung stehen, kann auf Beschluss der Dekanatsynode verhandelt werden. Über sie darf jedoch nur ein Beschluss gefasst werden, wenn alle anwesenden Mitglieder damit einverstanden sind. Ausgenommen von dieser Regelung sind Nachwahlen zum Dekanatsynodalvorstand.

(5) Für verhinderte gewählte Mitglieder sind die für sie gewählten stellvertretenden Mitglieder einzuladen. Die in Absatz 2 genannte Frist gilt hierbei nicht.

§ 25 Ablauf der Tagungen

(1) Die Verhandlungen der Dekanatsynode sind öffentlich, soweit diese nichts anderes beschließt.

(2) Die Tagungen beginnen mit einem Gottesdienst oder einer Andacht und werden mit Gebet geschlossen. In den Gottesdiensten der Kirchengemeinden des Dekanats wird der Synode fürbittend gedacht.

(3) Zu Beginn der Beratung stellt die Sitzungsleitung die Beschlussfähigkeit fest und regelt die Protokollführung.

(4) Die Sitzungsleitung erteilt den Synodalen das Wort in der Reihenfolge ihrer Meldungen. Den Vertreterinnen und Vertretern der Kirchenleitung, der Pröpstin oder dem Propst, der Dekanin oder dem Dekan und der oder dem Vorsitzenden des Dekanatsynodalvorstands ist auf Verlangen jederzeit das Wort zu erteilen.

(5) Zu Berichtigungen tatsächlicher Art und zu persönlichen Erklärungen kann die Sitzungsleitung auch außer der Reihe das Wort erteilen. Zu Anträgen zur Geschäftsordnung soll sie jederzeit das Wort erteilen; jedoch darf hierdurch eine Rednerin oder ein Redner nicht unterbrochen werden.

(6) Die Synode kann auf Antrag die Redezeit beschränken oder die Rednerliste schließen.

(7) Vor dem Schluss einer Aussprache ist einer Berichtserstatte(r)in oder einem Berichtserstatter auf Wunsch das Wort zu erteilen.

(8) Die Beratung eines Verhandlungsgegenstandes ist geschlossen, wenn die Sitzungsleitung nach Erledigung der Wortmeldungen den Schluss der Aussprache festgestellt hat.

§ 26 Beschlussfähigkeit

(1) Die Dekanatsynode ist beschlussfähig, wenn zwei Drittel ihrer stimmberechtigten Mitglieder anwesend sind, sofern dieses Gesetz nichts anderes bestimmt.

(2) Das Stimmrecht der Synodalen ist nicht übertragbar. Das Stimmrecht verhinderter Pfarrerinnen und Pfarrer kann nicht auf andere Pfarrerinnen und Pfarrer übertragen werden.

(3) Jede und jeder Synodale hat nur eine Stimme.

(4) Ist die Beschlussfähigkeit zu Beginn der Beratung festgestellt, so gilt sie als fortbestehend, solange nicht ein Antrag auf erneute Feststellung gestellt ist oder sich bei einer Abstimmung oder Wahl die Beschlussunfähigkeit ergibt. Die unwirksamen Abstimmungen oder Wahlen sind in der nächstfolgenden Synodaltagung zu wiederholen. Auf die Wirksamkeit vorher gefasster Beschlüsse oder erfolgter Wahlen ist die später festgestellte Beschlussunfähigkeit ohne Einfluss.

(5) War die Dekanatsynode nicht beschlussfähig, so ist sie in einer hierauf anzuberaumenden zweiten Sitzung ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden Mitglieder beschlussfähig. Bei der Einberufung der zweiten Sitzung, die dieselbe Tagesordnung wie die erste haben muss, ist hierauf ausdrücklich hinzuweisen.

§ 27 Beschlüsse

(1) Jeder zur Abstimmung gestellte Beschluss ist von der Sitzungsleitung so zu fassen, dass über ihn mit ja oder nein abgestimmt werden kann.

(2) Bei Änderungsanträgen wird über den weitergehenden Antrag zuerst abgestimmt. Sind Anträge auf Änderung eines Hauptantrages angenommen, so kommt der Hauptantrag mit diesen Änderungen zur Abstimmung.

(3) Die Abstimmungen erfolgen durch Handaufheben, sofern die Synode nicht geheime Abstimmung beschließt.

(4) Bei Beschlüssen ist ein Antrag angenommen, wenn er mehr als die Hälfte der abgegebenen Stimmen erhält und dieses Gesetz keine andere Mehrheit bestimmt. Bei Stimmengleichheit gilt ein Antrag als abgelehnt.

§ 28 Wahlen

(1) Die Wahlen zur Kirchensynode und zum Dekanatsynodalvorstand sowie die Wahl der Dekanin oder des Dekans und der Stellvertreterin oder des Stellvertreters sind geheim und mit Stimmzetteln vorzunehmen. In allen anderen Fällen kann durch Handaufheben gewählt werden, wenn niemand widerspricht.

(2) Bei Wahlen ist gewählt, wer mehr als die Hälfte der abgegebenen Stimmen erhält.

(3) Bei mehreren Kandidatinnen und Kandidaten sind weitere Wahlgänge durchzuführen, wenn die nach Absatz 2 erforderliche Mehrheit nicht erreicht wurde. Erreicht auch im zweiten Wahlgang niemand die nach Absatz 2 erforderliche Mehrheit, so ist gewählt, wer im dritten Wahlgang die meisten Stimmen erhält. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los, das die oder der Vorsitzende des Dekanatsynodalvorstands zieht.

(4) Wer für eine Wahl vorgeschlagen wird, darf bei der Beratung nicht anwesend sein. Vor Eintritt in die Beratung ist den Vorgeschlagenen auf ihr Verlangen das Wort zu erteilen. Die Beratung findet danach in nicht öffentlicher Sitzung statt. Sofern sie wahlberechtigt sind, nehmen die Vorgeschlagenen an der Wahlhandlung teil.

§ 29 Sitzungsprotokoll

(1) Über jede Tagung ist ein Protokoll zu erstellen. Es hat zu enthalten: Tag und Ort, Zahl der gesetzlichen und der anwesenden stimmberechtigten Mitglieder, die Tagesordnung sowie bei Beschlüssen und Wahlen die wörtliche Wiedergabe der Anträge und das Stimmenverhältnis.

(2) Das Protokoll ist zu einer besonderen Sammlung zu nehmen, die mit fortlaufenden Blattzahlen zu versehen ist. Jedes Mitglied der Dekanatssynode kann unter Wahrung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen eine Abschrift des Protokolls erhalten.

(3) Auf Antrag muss auch eine abweichende Meinung in das Protokoll aufgenommen werden.

(4) Das Protokoll ist spätestens in der nächstfolgenden Tagung der Dekanatssynode zu genehmigen und von der Sitzungsleitung sowie der Protokollführerin oder dem Protokollführer zu unterschreiben.

(5) Wichtige Beschlüsse sind in geeigneter Form zu veröffentlichen.

(6) Beglaubigte Abschriften aus dem Protokoll werden durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Dekanatssynodalvorstands oder die Dekanin oder den Dekan mit Unterschrift und Dienstsiegel erteilt.

(7) Eine Abschrift des Protokolls ist der Kirchenleitung und der zuständigen Pröpstin oder dem zuständigen Propst zu übersenden.

§ 30 Ausschüsse und Beauftragte

(1) Die Dekanatssynode kann für bestimmte sachlich oder örtlich abgegrenzte Aufgaben zu ihrer Beratung Ausschüsse oder Beauftragte bestellen. Hierzu können auch Gemeindeglieder nach § 1 Absatz 4 herangezogen werden, die der Dekanatssynode nicht angehören, aber die Wählbarkeit zum Kirchenvorstand besitzen. Die Dekanatssynode kann Vorsitz und Stellvertretung bestimmen.

(2) Die Ausschüsse sowie die Beauftragten sind der Dekanatssynode berichtspflichtig. Ihre Arbeitsweise kann von der Dekanatssynode durch eine Geschäftsordnung geregelt werden. Die Mitglieder des Dekanatssynodalvorstands sind berechtigt, an den Sitzungen der Ausschüsse mit beratender Stimme teilzunehmen.

(3) Vor Beschlussfassung der Dekanatssynode in Angelegenheiten, die Ausschüssen oder Beauftragten übertragen wurden, sind diese zu hören.

(4) Die Tätigkeit der nach Absatz 1 mit der Wahrnehmung von Aufgaben Betrauten ist ehrenamtlich. Notwendige Auslagen werden erstattet.

(5) Berufungen in Ausschüsse oder von Beauftragten erfolgen durch Handaufheben, sofern die Dekanatssynode nicht geheime Abstimmung beschließt.

(6) Andere gesamtkirchliche Vorschriften, die die Bildung von Ausschüssen oder die Berufung von Beauftragten vorsehen, bleiben unberührt.

§ 31 Gemeinsame Tagungen mehrerer Dekanatssynoden

(1) Gemeinsame Tagungen mehrerer Dekanatssynoden werden von den beteiligten Dekanatssynodalvorständen vorbereitet.

(2) Auf Verlangen der Kirchenleitung muss eine gemeinsame Tagung stattfinden.

(3) Zu Beginn der gemeinsamen Tagung wird die oder der Vorsitzende gewählt. Bis dahin leitet die oder der dem Lebensalter nach älteste Vorsitzende der beteiligten Dekanatssynoden die Verhandlungen.

(4) Die allgemeinen Vorschriften für die Tagungen der Dekanatssynoden gelten entsprechend.

(5) Die Regelungen des Verbandsgesetzes bleiben unberührt.

Abschnitt 3 Der Dekanatssynodalvorstand

Unterabschnitt 1 Aufgaben und Befugnisse

§ 32 Leitung des Dekanats

(1) Der Dekanatssynodalvorstand leitet das Dekanat und nimmt zwischen den Tagungen die Aufgaben der Dekanatssynode wahr.

(2) Über die in Artikel 25 Absatz 2 der Kirchenordnung festgelegten Aufgaben hinaus, hat der Dekanatssynodalvorstand vor allem folgende Aufgaben:

1. vor jeder Neuwahl der Dekanatssynode die Anzahl der zu wählenden Pfarrerrinnen und Pfarrer sowie der in den einzelnen Kirchengemeinden zu wählenden Gemeindeglieder und stellvertretenden Mitglieder der Synode festzustellen, dies den Vorsitzenden der Kirchenvorstände mitzuteilen, die Wahlen zur Dekanatssynode vorzuprüfen und die erste Sitzung vorzubereiten;
2. bei der Wahl der Dekanin oder des Dekans mitzuwirken;
3. den Haushaltsplan des Dekanats im Entwurf aufzustellen und die Jahresrechnung des Dekanats vorzuprüfen;
4. über die Erhebung einer Klage oder Einlegung eines Rechtsbehelfs vor einem staatlichen Gericht oder die Erledigung eines Rechtsstreits durch Vergleich zu beschließen;
5. über die Verpachtung von Grundstücken (mit Ausnahme von Äckern und Wiesen zur ausschließlichen landwirtschaftlichen Nutzung), An- und Vermietung von Gebäuden und Gebäudeteilen sowie die Einräumung von Ansprüchen auf Nutzung hieran zu beschließen;
6. über die Annahme von Schenkungen, Erbschaften und Vermächtnissen zu beschließen, soweit diese mit Auflagen oder Lasten verbunden sind;

7. ein Zuweisungsverfahren zur Verteilung der dem Dekanat zugewiesenen Anzahl gemeindlicher und regionaler Pfarrstellen sowie den entsprechenden Stellenplan des Dekanats im Entwurf vorzulegen;
8. bei der Errichtung, Veränderung und Aufhebung von Pfarr- und Pfarrvikarstellen bei Kirchengemeinden und beim Dekanat mitzuwirken;
9. Pfarrdienstordnungen gemäß den Bestimmungen der Kirchengemeindeordnung zu genehmigen oder zu beschließen.

(3) Nimmt der Dekanatssynodalvorstand außerhalb der Tagung der Synode Aufgaben der Dekanatssynode wahr, so bedarf es zur Entlastung des Dekanatssynodalvorstandes der Genehmigung durch die Dekanatssynode bei ihrer nächsten Tagung. Verweigert die Dekanatssynode die Genehmigung, so werden die Ansprüche Dritter gegenüber dem Dekanat dadurch nicht berührt.

§ 33 Aufsicht über die Kirchengemeinden

(1) Der Dekanatssynodalvorstand führt nach Artikel 25 Absatz 2 der Kirchenordnung die Aufsicht über den Dienst der Kirchengemeinden.

(2) Der Dekanatssynodalvorstand hat über die in Artikel 25 Absatz 2 der Kirchenordnung geregelten Aufgaben hinaus vor allem folgende Aufgaben:

1. den Kirchenvorständen die für ihren Dienst notwendigen Kenntnisse der kirchlichen Ordnung zu vermitteln, zu deren sachgemäßer und übereinstimmender Handhabung anzuleiten und sie über wesentliche Vorgänge und Fragen des kirchlichen Lebens zu unterrichten;
2. die Ausführung der Beschlüsse der Dekanatssynode durch die Kirchengemeinden zu überwachen;
3. Konflikte zwischen Kirchengemeinden, Kirchenvorstandsmitgliedern, Pfarrern und Pfarrerinnen und anderen Mitarbeitenden zu schlichten und Entscheidungen zu treffen;
4. die Mitglieder der Kirchenvorstände an die gewissenhafte Erfüllung ihrer Pflichten zu erinnern;
5. Kirchenvorstandsmitgliedern nach § 51 Absatz 2 der Kirchengemeindeordnung ihr Amt abzuerkennen;
6. bei der Beaufsichtigung des Kassen- und Rechnungswesens der Kirchengemeinden nach den gesamtkirchlichen Vorschriften mitzuwirken;
7. die Kollektenkassen der Kirchengemeinden zu beaufsichtigen;
8. die Verwaltungsprüfung der Kirchengemeinden durchzuführen;
9. bei der Visitation der Kirchengemeinden und Dienste im Dekanat mitzuwirken;
10. über Einsprüche gegen Beschlüsse eines Kirchenvorstands zu entscheiden;

11. über Einsprüche bei Wahlen zum Kirchenvorstand zu entscheiden sowie Kirchenvorstandsmitglieder zu ernennen, wenn in einer Kirchengemeinde eine Wahl nicht zustande gekommen ist;

12. bei der Auflösung eines Kirchenvorstands dessen Befugnisse wahrzunehmen.

(3) Die Mitglieder des Dekanatssynodalvorstands haben das Recht, an den Sitzungen eines Kirchenvorstands mit beratender Stimme teilzunehmen. Der Dekanatssynodalvorstand ist auf Verlangen zu Kirchenvorstandssitzungen einzuladen.

(4) Entscheidungen, die der Dekanatssynodalvorstand auf Grund kirchengesetzlicher Bestimmungen über Einsprüche oder in Angelegenheiten des § 51 der Kirchengemeindeordnung trifft, sind schriftlich zu begründen und soweit Beschwerde zulässig ist, mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

(5) Der Dekanatssynodalvorstand lädt die Vorsitzenden der Kirchenvorstände und deren Stellvertretungen zu regelmäßigen Arbeitstagen ein. Die Pröpstin oder der Propst ist ebenfalls einzuladen.

§ 34 Dienstaufsicht

(1) Der Dekanatssynodalvorstand führt die Dienstaufsicht über die bei dem Dekanat angestellten Mitarbeitenden entsprechend der gesamtkirchlichen Vorschriften, unbeschadet der gesamtkirchlichen Aufsicht.

(2) Der Dekanatssynodalvorstand lädt die beim Dekanat angestellten Mitarbeitenden regelmäßig zu Arbeitstreffen ein, um die Zusammenarbeit der Mitarbeitenden zu fördern und sicherzustellen.

(3) Die Dienstaufsicht über die Pfarrern und Pfarrerinnen durch die Dekanin oder den Dekan bleibt unberührt.

§ 35 Vertretung im Rechtsverkehr

(1) Der Dekanatssynodalvorstand vertritt das Dekanat im Rechtsverkehr.

(2) Erklärungen des Dekanatssynodalvorstands werden durch zwei Mitglieder des Dekanatssynodalvorstands abgegeben, unter denen der oder die Vorsitzende des Dekanatssynodalvorstands oder die Dekanin oder der Dekan oder deren jeweilige Stellvertretung sein muss.

(3) Urkunden über Rechtsgeschäfte, durch die das Dekanat Verpflichtungen einget, sowie Vollmachten bedürfen der Unterzeichnung durch zwei Mitglieder des Dekanatssynodalvorstands, unter denen die Vorsitzende oder der Vorsitzende oder die Dekanin oder der Dekan sein muss. Urkunden und Vollmachten sind mit dem Siegel des Dekanats zu versehen; dies gilt nicht bei gerichtlichen und notariellen Beurkundungen.

(4) Ist eine kirchenaufsichtliche Genehmigung vorgeschrieben, wird die Erklärung erst mit Erteilung der Genehmigung wirksam.

(5) Die besonderen Vorschriften für das Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen bleiben unberührt.

Unterabschnitt 2
Zusammensetzung und Vorsitz

§ 36
Zahl der Mitglieder

Vor Eintritt in das Wahlverfahren beschließt die Dekanatssynode auf Vorschlag des Dekanatssynodalvorstands, ob der Dekanatssynodalvorstand aus sieben, neun, elf oder dreizehn Mitgliedern besteht, sofern dies nicht bereits durch eine Dekanatsatzung geregelt ist.

§ 37
Wahl und Einführung

(1) Die Wahl des Dekanatssynodalvorstands muss unmittelbar nach der Feststellung der Legitimation der Mitglieder vorgenommen werden.

(2) Der Dekanatssynodalvorstand wird aus der Mitte der gewählten und berufenen Mitglieder der Dekanatssynode für die Dauer der Amtsperiode gewählt. Die Regelung des Pfarrstellengesetzes für die stellvertretenden Dekane und Dekaninnen bleibt unberührt.

(3) Zunächst erfolgt die Wahl der Dekanin oder des Dekans, falls diese oder dieser zu demselben Zeitpunkt zu wählen ist.

(4) Danach wird eine Vorsitzende oder ein Vorsitzender gewählt. Dies soll ein Gemeindeglied sein. Kommt eine solche Wahl nicht zustande, übernimmt die Dekanin oder der Dekan den Vorsitz, bis eine Wahl erfolgt ist. Davon abweichend kann die Dekanatssynode im Hinblick auf Besonderheiten des Dekanats durch Dekanatsatzung regeln, dass die Dekanin oder der Dekan den Vorsitz im Dekanatssynodalvorstand wahrnimmt.

(5) Sodann sind in je einem besonderen Wahlgang und in nachstehender Reihenfolge zu wählen:

1. die Stellvertreterin oder der Stellvertreter der Dekanin oder des Dekans, sofern diese oder dieser zum gleichen Zeitpunkt zu wählen ist. Hat das Dekanat eine Freistellung von mindestens einer halben Stelle für die Stellvertretung der Dekanin oder des Dekans, kann die Dekanatssynode zwei stellvertretende Dekaninnen oder Dekane wählen;
2. so viele Gemeindeglieder, dass ihre Gesamtzahl im Dekanatssynodalvorstand die Zahl der Pfarrerrinnen und Pfarrer um eine Person übersteigt;
3. die Pfarrerrinnen und Pfarrer;
4. die Stellvertreterin oder der Stellvertreter der oder des Vorsitzenden aus den Mitgliedern des Dekanatssynodalvorstands.

(6) Es kann eine Versammlungsleiterin oder ein Versammlungsleiter für die Dekanatssynode aus den Mitgliedern des Dekanatssynodalvorstands gewählt werden.

(7) Wiederwahlen sind zulässig.

(8) Wird keine Wahl für den Vorsitz des Dekanatssynodalvorstands durchgeführt, weil die Dekanin oder der Dekan den Vorsitz nach Absatz 4 Satz 3 wahrnimmt, ist ein Gemeindeglied aus den Mitgliedern des Dekanatssynodalvorstands als Stellvertreterin oder Stellvertreter der

oder des Vorsitzenden des Dekanatssynodalvorstands und als Versammlungsleiterin oder Versammlungsleiter der Synode zu wählen.

(9) Die Mitglieder des Dekanatssynodalvorstands können durch die Dekanatssynode von ihrem Amt abberufen werden. Hierzu bedarf es einer Zweidrittelmehrheit der abgegebenen Stimmen. Die Regelungen des Pfarrstellengesetzes bleiben unberührt.

§ 38
Einberufung der ersten Sitzung

Die erste Sitzung des neu gewählten Dekanatssynodalvorstands findet binnen vier Wochen nach seiner Wahl statt.

§ 39
Vorzeitiges Ausscheiden

Scheidet die oder der Vorsitzende oder eines der übrigen Mitglieder aus dem Dekanatssynodalvorstand aus, so hat die Dekanatssynode den Vorstand für den Rest der Wahlzeit der Synode durch Nachwahl zu ergänzen. Die Regelungen für die Wahl der Dekaninnen und Dekane bleiben unberührt.

Abschnitt 4
Geschäftsführung und Geschäftsordnung

§ 40
Aufgaben im Vorsitz

(1) Die oder der Vorsitzende des Dekanatssynodalvorstands ist für die Führung der laufenden Geschäfte der Dekanatsverwaltung verantwortlich, unbeschadet des Aufgabenbereichs der Dekanin oder des Dekans nach Artikel 28 Absatz 1 und 2 der Kirchenordnung.

(2) Die oder der Vorsitzende ist für die Vorbereitung und Durchführung der Sitzungen des Dekanatssynodalvorstands, für die Ausführung der Beschlüsse und die ordnungsgemäße Übergabe der Geschäfte zum Ende seiner oder ihrer Amtszeit verantwortlich. Die Regelungen der kirchlichen Haushaltsordnung bleiben unberührt.

(3) Die oder der Vorsitzende ist Dienstvorgesetzter aller beim Dekanat angestellten Mitarbeitenden und beruft die Arbeitstreffen ein, sofern die Geschäftsordnung des Dekanatssynodalvorstands nichts anderes bestimmt.

§ 41
Geschäftsordnung oder Dekanatsatzung und Ressortzuständigkeiten

(1) Der Dekanatssynodalvorstand regelt die Wahrnehmung seiner Aufgaben durch eine Geschäftsordnung, soweit dies nicht durch Dekanatsatzung geregelt wird. Eine solche Dekanatsatzung bedarf einer Zweidrittelmehrheit der abgegebenen Stimmen.

(2) Für die wahrzunehmenden Aufgaben sollen Ressortzuständigkeiten für die einzelnen Mitglieder des Dekanatssynodalvorstands gebildet werden.

(3) Für die finanziellen Angelegenheiten ist eine Zuständigkeit festzulegen.

§ 42**Einladung und Tagesordnung**

- (1) Die oder der Vorsitzende beruft den Dekanatssynodalvorstand zu Sitzungen ein. Dies soll mindestens jeden zweiten Monat geschehen.
- (2) Die Mitglieder des Dekanatssynodalvorstands sind mindestens eine Woche vor der Sitzung unter Mitteilung der Tagesordnung in Schrift- oder Textform unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen einzuladen. Bei besonderer Dringlichkeit kann die Einladungsfrist verkürzt werden.
- (3) Der Dekanatssynodalvorstand muss einberufen werden, wenn mindestens ein Drittel seiner Mitglieder oder die Kirchenleitung dies jeweils unter Angabe des Grundes beantragen.
- (4) Angelegenheiten, die mindestens von einem Viertel der Mitglieder und spätestens vier Tage vor der Sitzung bei der oder dem Vorsitzenden schriftlich angemeldet werden, müssen auf die Tagesordnung gesetzt werden.
- (5) Über Angelegenheiten, die nicht auf der Tagesordnung stehen, kann auf Beschluss verhandelt werden. Über sie darf jedoch nur ein Beschluss gefasst werden, wenn alle anwesenden Mitglieder damit einverstanden sind.

§ 43**Sitzung**

- (1) Die Sitzungen des Dekanatssynodalvorstands werden mit Gebet eröffnet und geschlossen.
- (2) Die Sitzungen sind nicht öffentlich, sofern der Dekanatssynodalvorstand nichts anderes beschließt.
- (3) Der Dekanatssynodalvorstand kann an seinen Sitzungen weitere Mitarbeitende des Dekanats und andere Sachverständige beratend teilnehmen lassen. Zu Fragen ihres Sachgebiets sind die zuständigen Mitarbeitenden zu hören; an der Beschlussfassung nehmen sie nicht teil.

§ 44**Beschlussfähigkeit und Beschlussfassung**

- (1) Zur Beschlussfähigkeit ist die Anwesenheit von mehr als der Hälfte der Mitglieder notwendig, sofern dieses Gesetz nichts anderes bestimmt.
- (2) War der Dekanatssynodalvorstand nicht beschlussfähig, so ist er in einer zweiten Sitzung ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden Mitglieder beschlussfähig. Bei der Einberufung zur zweiten Sitzung, die dieselbe Tagesordnung wie die erste haben muss, ist hierauf ausdrücklich hinzuweisen. In diesem Fall ist die Verkürzung der Einladungsfrist nach § 42 Absatz 2 Satz 2 nicht zulässig.
- (3) Absatz 2 gilt nicht, wenn der Dekanatssynodalvorstand durch das Ausscheiden von Mitgliedern beschlussunfähig geworden ist.
- (4) Bei Beschlüssen ist ein Antrag angenommen, wenn mehr als die Hälfte der anwesenden Mitglieder ihm zustimmt. Bei Stimmengleichheit gilt ein Antrag als abgelehnt. Auf Verlangen eines Mitglieds ist geheim abzustimmen.

§ 45**Umlaufbeschluss**

- (1) In Eilfällen, die nach Meinung der oder des Vorsitzenden keiner mündlichen Erörterung bedürfen, kann die Beschlussfassung des Dekanatssynodalvorstands außerhalb einer Sitzung durchgeführt werden (Umlaufbeschluss).
- (2) Widerspricht ein Mitglied des Dekanatssynodalvorstands dem Verfahren, so ist die Angelegenheit in der nächstfolgenden Sitzung zu entscheiden. Der Widerspruch hat unverzüglich zu erfolgen.
- (3) Ein Antrag ist im Umlaufverfahren angenommen, wenn ihm die Mehrheit der Mitglieder des Dekanatssynodalvorstands zustimmt.
- (4) Der Wortlaut des Umlaufbeschlusses und das Abstimmungsergebnis sind in der nächstfolgenden Sitzung des Dekanatssynodalvorstands zu Protokoll zu nehmen.

§ 46**Sitzungsprotokoll**

- (1) Über jede Sitzung des Dekanatssynodalvorstands ist ein Protokoll zu erstellen. Es hat zu enthalten: Tag und Ort, Zahl der gesetzlichen Mitglieder und Namen der Anwesenden, die Tagesordnung sowie bei Beschlüssen die wörtliche Wiedergabe der Anträge und das Stimmenverhältnis.
- (2) Die vom Dekanatssynodalvorstand gefassten Beschlüsse sind zu verlesen und durch die Protokollführerin oder den Protokollführer in ein Protokoll aufzunehmen. Das Protokoll ist in ein Protokollbuch aufzunehmen oder zu einer besonderen Sammlung zu nehmen, die mit fortlaufenden Blattzahlen zu versehen ist. Jedes Mitglied des Dekanatssynodalvorstands kann unter Wahrung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen eine Abschrift des Protokolls erhalten.
- (3) Auf Antrag muss auch eine abweichende Meinung in das Protokoll aufgenommen werden.
- (4) Das Protokoll ist spätestens in der nächsten Sitzung vom Dekanatssynodalvorstand zu genehmigen und von der oder dem Vorsitzenden sowie der Protokollführerin oder dem Protokollführer zu unterschreiben.
- (5) Wichtige Beschlüsse sind vom Dekanatssynodalvorstand in geeigneter Form zu veröffentlichen. Vertrauliche Entscheidungen sind davon ausgenommen. Die datenschutzrechtlichen Bestimmungen sind zu beachten.
- (6) Beglaubigte Abschriften aus dem Protokoll werden durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Dekanatssynodalvorstands oder die Dekanin oder den Dekan mit Unterschrift und Dienstsiegel erteilt.

§ 47**Ausschüsse des Dekanatssynodalvorstands**

- (1) Der Dekanatssynodalvorstand kann für sachlich oder örtlich abgegrenzte Aufgaben Ausschüsse bestellen. Zu diesen Ausschüssen können neben Mitgliedern des Dekanatssynodalvorstands auch Gemeindeglieder nach § 1 Absatz 4 hinzugezogen werden. Der Dekanatssynodalvorstand bestimmt Vorsitz und Stellvertretung.

(2) Die Ausschüsse sind an die Weisungen des Dekanatsynodalvorstands gebunden und diesem berichtspflichtig. Ihre Arbeitsweise ist vom Dekanatsynodalvorstand durch eine Geschäftsordnung zu regeln. Den Ausschüssen können Aufgaben zur selbständigen Wahrnehmung und Beschlussfassung unter Verantwortung des Dekanatsynodalvorstands übertragen werden.

(3) Vor der Beschlussfassung des Dekanatsynodalvorstands in Angelegenheiten, die einem Ausschuss nach Absatz 1 übertragen sind, ist dieser zu hören.

(4) Die Tätigkeit der nach Absatz 1 mit der Wahrnehmung von Aufgaben Betrauten ist ehrenamtlich. Notwendige Auslagen werden erstattet.

Abschnitt 5 Mitverantwortung der Gesamtkirche

§ 48 Ausstattung des Dekanats

(1) Dem Dekanat werden zur Erfüllung seiner Aufgaben ausreichende personelle und sächliche Mittel zur Verfügung gestellt. Dazu gehören insbesondere Fach- und Profilstellen sowie Verwaltungsfachkräfte.

(2) Näheres regelt die Kirchenleitung im Einvernehmen mit dem Kirchensynodalvorstand durch Rechtsverordnung.

§ 49 Aufsichtspflichten der Kirchenleitung

(1) Die Kirchenleitung führt nach Artikel 47 Absatz 1 Nummer 12 der Kirchenordnung die Aufsicht über die Dekanate. Dies geschieht durch Beratung, Begleitung und Empfehlung sowie durch Aufsichtsmaßnahmen und soll die Verbundenheit mit der Kirche fördern und die Kirche, das Dekanat und die jeweiligen Kirchengemeinden vor Schaden bewahren.

(2) Die mit der Aufsicht betrauten Stellen sind im Rahmen ihrer Zuständigkeit befugt, Prüfungen vorzunehmen sowie Berichte und Akten anzufordern und an Sitzungen der Dekanatsynode sowie des Dekanatsynodalvorstands teilzunehmen.

(3) Bevor eine Aufsichtsmaßnahme getroffen wird, ist das betroffene Dekanat anzuhören, es sei denn, dass Gefahr in Verzug ist.

§ 50 Unterrichtung durch den Dekanatsynodalvorstand

(1) Fasst ein Organ des Dekanats einen Beschluss, durch den es seine Befugnisse überschreitet oder das geltende Recht verletzt, so ist die oder der Vorsitzende sowie die Dekanin oder der Dekan verpflichtet, die Ausführung dieses Beschlusses auszusetzen, die Angelegenheit binnen drei Tagen der Kirchenleitung zu unterbreiten und den Dekanatsynodalvorstand zu informieren.

(2) Das Gleiche gilt, wenn die oder der Vorsitzende oder die Dekanin oder der Dekan befürchtet, dass durch einen Beschluss erheblicher Schaden verursacht wird.

§ 51

Genehmigung von Beschlüssen und Erklärungen

(1) Sofern die gesamtkirchlichen Vorschriften eine Genehmigung vorsehen, werden Beschlüsse der Dekanatsynode sowie des Dekanatsynodalvorstands und entsprechende Willenserklärungen erst mit Erteilung der Genehmigung wirksam. Sie dürfen vorher nicht vollzogen werden.

(2) Beschlüsse der Dekanatsynode und des Dekanatsynodalvorstands sowie entsprechende Willenserklärungen über folgende Gegenstände bedürfen der Genehmigung durch die Kirchenverwaltung:

1. die Feststellung des Haushalts- oder Wirtschaftsplanes einschließlich des Stellenplanes;
2. die Errichtung und Änderung von Stellen für Mitarbeitende;
3. Abschluss, Ergänzung und Änderung von Dienstverträgen mit Mitarbeitenden und sonstige Verträge, die die Übernahme von Personalverpflichtungen enthalten (insbesondere Gestellungs- und Geschäftsführerverträge) mit einer Vertragsdauer von mehr als drei Monaten;
4. die Begründung und Änderung von Rechtsverhältnissen von wesentlicher Bedeutung, die das Dekanat auf Dauer verpflichten;
5. der Erwerb, Veräußerung oder Belastung von Grundstücken und grundstücksgleichen Rechten sowie Erwerb und Aufgabe von Rechten an fremden Grundstücken und grundstücksgleichen Rechten;
6. die Verpachtung von Grundstücken (mit Ausnahme von Äckern und Wiesen zur ausschließlichen landwirtschaftlichen Nutzung), An- und Vermietung von Gebäuden und Gebäudeteilen sowie Einräumung von Ansprüchen auf Nutzung hieran;
7. die Änderung, Veräußerung, Instandsetzung sowie den Abbruch von Bauwerken und Gegenständen, die einen geschichtlichen, wissenschaftlichen, Kunst- oder Denkmalswert haben;
8. die Errichtung, Übernahme, wesentliche Erweiterung, Abgabe und Aufhebung von Einrichtungen oder wirtschaftlichen Unternehmen sowie die Beteiligung an ihnen (insbesondere Gesellschaften mit beschränkter Haftung, Kindertagesstätten, Diakoniestationen);
9. die Namensgebung für Dekanate;
10. die Erhebung einer Klage vor einem staatlichen Gericht, die Abgabe von Anerkenntnissen oder der Abschluss von Vergleichs;
11. die Annahme von Schenkungen, Erbschaften und Vermächtnissen, soweit diese mit Auflagen oder Lasten verbunden sind;
12. die Verwendung von Vermögen oder seinen Erträgen zu anderen als den bestimmungsgemäßen Zwecken;
13. die Aufnahme von Darlehen ab einer Wertgrenze von insgesamt 5.000,— Euro pro Jahr;

14. der Verzicht auf vermögensrechtliche Ansprüche und auf die für sie bestellten Sicherheiten ab einer Wertgrenze von insgesamt 5.000,— Euro pro Jahr;

15. die Übernahme von Bürgschaften oder sonstigen Verpflichtungen, die wirtschaftlich einer Schuldübernahme für Dritte gleich kommen;

16. Dekanatssatzungen, mit Ausnahme von Satzungen nach § 7.

(3) Dekanatssatzungen sind eine Woche lang in den Kirchengemeinden des Dekanats zur Einsichtnahme offen zu legen. Dies ist den Kirchengemeinden im Gottesdienst oder auf andere geeignete Weise bekannt zu geben.

(4) Sonstige gesamtkirchliche Vorschriften, die in anderen Fällen eine Genehmigungspflicht der Kirchenleitung oder der Kirchenverwaltung vorschreiben, bleiben unberührt.

(5) Im Falle des Absatzes 2 Nummer 3 gilt die Genehmigung als erteilt, wenn dem Beschluss des Dekanats nicht innerhalb von sechs Wochen nach Zugang von der Kirchenverwaltung widersprochen wird.

(6) Die Kirchenleitung kann durch Rechtsverordnung die Genehmigungsbefugnisse nach Absatz 2 ganz oder teilweise übertragen.

§ 52

Beanstandung und Anordnungsbefugnis

(1) Die Kirchenleitung beanstandet rechtswidrige Beschlüsse und andere Maßnahmen von Organen des Dekanats. Sie kann Wahlen beanstanden, wenn diese rechtswidrig sind. Beanstandete Beschlüsse, Wahlen oder sonstige Maßnahmen dürfen nicht vollzogen oder müssen auf Verlangen rückgängig gemacht werden.

(2) Kommt das Dekanat einer Anordnung nach Absatz 1 innerhalb einer hierfür gesetzten Frist nicht nach, muss die Kirchenleitung beanstandete Beschlüsse oder Maßnahmen auf Kosten des Dekanats von Amts wegen aufheben oder rückgängig machen.

§ 53

Ersatzvornahme

(1) Weigert sich ein Dekanat, Rechtsansprüche des Dekanats geltend zu machen oder das Vermögen des Dekanats im Rahmen seines Auftrags wirtschaftlich zu verwalten, so ist die Kirchenleitung berechtigt, nach Anhörung des Dekanatssynodalvorstands anstelle des Dekanats zu handeln.

(2) Weigert sich das Dekanat, seinen gesetzlichen Aufgaben nachzukommen, kann die Kirchenleitung nach Anhörung des Dekanatssynodalvorstands zur Durchführung der erforderlichen Maßnahmen eine Beauftragte oder einen Beauftragten bestellen. Das Gleiche gilt bei drohender oder bestehender Zahlungsunfähigkeit des Dekanats.

(3) Nimmt der Dekanatssynodalvorstand in Fällen, in denen er nach gesetzlicher Vorschrift anzuhören ist, nicht binnen drei Monaten nach Aufforderung Stellung, so kann die Kirchenleitung nach erfolgloser rechtzeitiger Mahnung ohne die Stellungnahme des Dekanatssynodalvorstands entscheiden.

(4) Die mit der Ersatzvornahme verbundenen Kosten trägt das Dekanat.

§ 54

Beschlussunfähigkeit des Dekanatssynodalvorstands

(1) Wenn ein Dekanatssynodalvorstand infolge der Vorschrift des § 10 beschlussunfähig wird, entscheidet an seiner Stelle die Kirchenleitung.

(2) Ist ein Dekanatssynodalvorstand infolge Ausscheidens von Mitgliedern nicht mehr beschlussfähig, so beruft die Kirchenleitung die Dekanatssynode unverzüglich zur Nachwahl der fehlenden Mitglieder des Dekanatssynodalvorstands ein und leitet die Sitzung. Bis zur Nachwahl entscheidet die Kirchenleitung, wer die Geschäfte des Dekanatssynodalvorstands führt.

§ 55

Verlust und Aberkennung der Mitgliedschaft in der Dekanatssynode

(1) Ein gewähltes oder berufenes Mitglied der Dekanatssynode verliert alle Ämter in Dekanatssynode und Dekanatssynodalvorstand, wenn es die Voraussetzungen der Wählbarkeit nicht mehr erfüllt. Der Dekanatssynodalvorstand stellt dies durch Beschluss fest.

(2) Einem gewählten oder berufenen Mitglied der Dekanatssynode ist sein Amt abzuerkennen:

1. wegen groben Verstoßes gegen die Pflichten als Mitglied der Dekanatssynode oder des Dekanatssynodalvorstands oder
2. wenn ein gedeihliches Zusammenwirken im Dekanatssynodalvorstand nicht mehr gewährleistet ist.

(3) Die Aberkennung ist nach Anhören der oder des Betroffenen und des Dekanatssynodalvorstands durch die Kirchenleitung auszusprechen. Für Mitglieder des Dekanatssynodalvorstands kann die Aberkennung auf die Mitgliedschaft im Dekanatssynodalvorstand beschränkt werden. Sie ist schriftlich zu begründen und mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

§ 56

Auflösung des Dekanatssynodalvorstands

(1) Die Kirchenleitung kann einen Dekanatssynodalvorstand auflösen:

1. der beharrlich seine Pflichten verletzt oder vernachlässigt oder
2. in dem ein gedeihliches Zusammenwirken nicht mehr gewährleistet ist oder
3. der dauerhaft beschlussunfähig ist, weil eine Nachwahl nach § 54 nicht gelingt.

(2) Die Kirchenleitung bestimmt in diesen Fällen, wer die Befugnisse des Dekanatssynodalvorstands wahrnimmt und veranlasst unverzüglich eine Neuwahl des Dekanatssynodalvorstands.

§ 57 Einspruch

(1) Gegen die Beschlüsse des Dekanats steht den Betroffenen der Einspruch an die Kirchenleitung zu, sofern nicht der Rechtsweg zu den staatlichen Gerichten eröffnet ist.

(2) Der Einspruch kann nur darauf gestützt werden, dass der angefochtene Beschluss das geltende Recht verletzt.

(3) Der Einspruch ist binnen eines Monats nach Bekanntgabe der Entscheidung beim Dekanatssynodalvorstand zu erheben und hat aufschiebende Wirkung. Die aufschiebende Wirkung entfällt, wenn der Dekanatssynodalvorstand im besonderen kirchlichen Interesse die sofortige Vollziehung anordnet.

(4) Hilft der Dekanatssynodalvorstand dem Einspruch nicht ab, legt er die Angelegenheit der Kirchenleitung zur Entscheidung vor.

(5) Vor einer Entscheidung der Kirchenleitung sind der Dekanatssynodalvorstand und die Betroffenen anzuhören. Entscheidungen sind schriftlich zu begründen und mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Abschnitt 6 Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 58 Verweisung auf frühere Fassungen

Wird in Kirchengesetzen oder Verordnungen auf Bestimmungen früherer Fassungen der Dekanatssynodalordnung verwiesen, so treten an deren Stelle die entsprechenden Bestimmungen dieses Kirchengesetzes.

§ 59 Übergangsbestimmungen

(1) Berufene Synodale, die aufgrund der Regelung in § 13 Absatz 3 die Wählbarkeit verlieren, weil sie in einem Beschäftigungsverhältnis zum Dekanat stehen, bleiben bis zum Ablauf der laufenden Wahlperiode in ihrem Amt.

(2) § 8 Absatz 2 Nummer 2 und § 32 Absatz 2 Nummer 7 finden erstmals Anwendung am 1. Januar 2016.

Artikel 2 Dekanatssynodalwahlordnung (DSWO)

§ 1 Anwendungsbereich

Dieses Kirchengesetz regelt die Wahl der Mitglieder der Dekanatssynoden der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.

§ 2 Wahl der Gemeindeglieder

(1) In Kirchengemeinden mit weniger als 2.000 Mitgliedern wählen die Kirchenvorstände ein Gemeindeglied, in Kirchengemeinden mit weniger als 4.000 Mitgliedern wählen die Kirchenvorstände zwei Gemeindeglieder und in Kirchengemeinden mit mindestens

4.000 Mitgliedern wählen die Kirchenvorstände drei Gemeindeglieder in die Dekanatssynode. Bei pfarramtlich verbundenen Kirchengemeinden mit insgesamt weniger als 2.000 Mitgliedern können die beteiligten Kirchenvorstände in gemeinsamer Sitzung ein Gemeindeglied als gemeinsame Vertreterin oder gemeinsamen Vertreter in die Dekanatssynode wählen.

(2) Für die zu wählenden Gemeindeglieder der Dekanatssynode wählt der Kirchenvorstand je eine Stellvertretung.

(3) Stichtag für die Feststellung der Gemeindegliederzahlen ist der 31. Dezember vor der Neuwahl der Kirchenvorstände.

§ 3 Wählbarkeit

Die gewählten Gemeindeglieder müssen die Bedingungen der Wählbarkeit zum Kirchenvorstand gemäß § 4 Absatz 1 der Kirchengemeindegliederwahlordnung erfüllen. Gemeindeglieder, die in einem Beschäftigungsverhältnis zum Dekanat oder in einem Beschäftigungsverhältnis, das mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit umfasst, in Kirchengemeinden oder kirchlichen Verbänden im Dekanat tätig sind, können nicht gewählt werden.

§ 4 Wählbarkeit der Pfarrerinnen und Pfarrer

(1) Pfarrerinnen, Pfarrer, Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare, die eine Pfarrstelle in einer Kirchengemeinde des Dekanats innehaben oder verwalten (§ 28 Absatz 1 Pfarrstellengesetz), können in die Dekanatssynode gewählt werden.

(2) Pfarrerinnen oder Pfarrer oder Pfarrvikarinnen oder Pfarrvikare, die eine beim Dekanat oder bei einem Verband errichtete übergemeindliche Pfarrstelle innehaben oder verwalten (§ 28 Absatz 1 Pfarrstellengesetz) oder deren Tätigkeitsschwerpunkte ganz oder überwiegend im jeweiligen Dekanat liegen, können in die Dekanatssynode gewählt werden.

(3) Der Dekanatssynodalvorstand stellt fest, welche Pfarrerinnen und Pfarrer gemäß Absatz 2 wahlberechtigt sind. In Zweifelsfällen entscheidet der Dekanatssynodalvorstand im Einvernehmen mit der Kirchenverwaltung. Stichtag für die nach Absatz 2 zu berücksichtigenden Stellen ist der 1. September vor dem Zusammentritt der neu gewählten Dekanatssynode.

(4) Teilbeschäftigte Pfarrerinnen, Pfarrer, Pfarrvikare und Pfarrvikarinnen sowie Pfarrerinnen, Pfarrer, Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare im Teildienstverhältnis können wählen und gewählt werden.

§ 5 Wahlversammlung

Die Dekanin oder der Dekan lädt alle wahlberechtigten Pfarrerinnen und Pfarrer zu einer Versammlung ein. In der Einladung ist darauf hinzuweisen, dass Teilnahmepflicht für die Versammlung besteht. Die Versammlung ist ohne Rücksicht auf die Zahl der Anwesenden beschlussfähig.

§ 6**Wahl der Pfarrerinnen und Pfarrer**

(1) Die wahlberechtigten Pfarrerinnen und Pfarrer wählen in der Wahlversammlung, die die Dekanin oder der Dekan leitet, aus ihrer Mitte die Mitglieder der Dekanatsynode und die jeweiligen Stellvertreterinnen oder Stellvertreter.

(2) Es sind so viele Pfarrerinnen und Pfarrer zu wählen, dass das zahlenmäßige Verhältnis zwischen gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern und gewählten Gemeindegliedern eins zu zwei beträgt. Die Anzahl der von der Wahlversammlung zu wählenden Pfarrerinnen und Pfarrer ist durch den Dekanatsynodalvorstand festzulegen.

(3) Bei den gewählten Pfarrerinnen und Pfarrern soll der Anteil der übergemeindlich tätigen Pfarrerinnen und Pfarrer ihrem zahlenmäßigen Anteil an den insgesamt im Dekanat tätigen Pfarrerinnen und Pfarrern entsprechen; er soll ein Drittel der Gesamtzahl nicht übersteigen.

(4) Hat das Dekanat nicht mehr Pfarrerinnen und Pfarrer als nach Absatz 2 zu wählen sind, gelten diese ohne Durchführung einer Wahlversammlung als gewählt.

§ 7**Geschäftsordnung**

(1) Wahlen nach § 6 erfolgen geheim und mit Stimmzetteln.

(2) Gewählt ist, wer mehr als die Hälfte der abgegebenen Stimmen erhält. Erreicht bei mehreren Kandidatinnen oder Kandidaten auch im zweiten Wahlgang niemand die nach Satz 1 erforderliche Mehrheit, so ist gewählt, wer im dritten Wahlgang die meisten Stimmen erhalten hat. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los, das die Dekanin oder der Dekan zieht.

(3) Für die Einberufung und Durchführung der Wahlversammlung nach § 6 gelten im Übrigen die Vorschriften der Dekanatsynodalordnung entsprechend.

§ 8**Einspruch**

Gegen die Wahl kann binnen einer Woche beim Dekanatsynodalvorstand Einspruch erhoben werden. Gegen die Entscheidung des Dekanatsynodalvorstandes ist binnen einer Woche nach Zustellung oder Bekanntgabe die Beschwerde an die Kirchenleitung möglich, die endgültig entscheidet.

§ 9**Verordnungsermächtigung**

Die Kirchenleitung kann auf Antrag der Dekanatsynode durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Kirchensynodalvorstand abweichende Regelungen zur Wahl der Gemeindeglieder sowie der Pfarrerinnen und Pfarrer treffen.

§ 10**Verweisung auf frühere Fassungen**

Wird in Kirchengesetzen oder Verordnungen auf Bestimmungen früherer Fassungen der Dekanatsynodalwahlordnung verwiesen, so treten an deren Stelle die entsprechenden Bestimmungen dieses Kirchengesetzes.

§ 11**Übergangsbestimmungen**

(1) Gemeindeglieder und stellvertretende Gemeindeglieder der Dekanatsynode, die aufgrund der Regelungen in § 3 als Mitarbeitende, die in einem Beschäftigungsverhältnis zum Dekanat tätig sind, ihre Wählbarkeit verlieren, bleiben bis zum Ablauf der laufenden Wahlperiode in ihrem Amt.

(2) Die allgemeine Wahlperiode der Dekanatsynoden endet im Jahr 2015 am 31. Dezember.

Artikel 3**Änderung weiterer Kirchengesetze**

(1) Das Verbandsgesetz vom 5. März 1977 (ABl. 1977 S. 85), zuletzt geändert am 24. November 2012 (ABl. 2013 S. 38, 55), wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Absatz 5 wird die Angabe „§ 19 der Dekanatsynodalordnung“ durch die Verweisung „§ 31 Absatz 1 bis 4 der Dekanatsynodalordnung“ ersetzt.
2. In § 22 Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe „§ 19 der Dekanatsynodalordnung“ durch die Verweisung „§ 31 Absatz 1 bis 4 der Dekanatsynodalordnung“ ersetzt.

(2) Die Kirchensynodalwahlordnung vom 7. Dezember 1967 (ABl. 1967 S. 238), zuletzt geändert am 24. November 2012 (ABl. 2013 S. 38, 55), wird wie folgt geändert:

In § 4 wird die Angabe „§ 13 der Dekanatsynodalordnung“ durch die Angabe „§ 28 der Dekanatsynodalordnung“ ersetzt.

(3) Das Pfarrstellengesetz vom 26. November 2003 (ABl. 2004 S. 81), zuletzt geändert am 24. November 2012 (ABl. 2013 S. 38, 55), wird wie folgt geändert:

1. In § 31 Absatz 2 Satz 4 wird die Angabe „§ 23 Absatz 2 Satz 2 bis 4 und Absatz 3 der Dekanatsynodalordnung“ durch die Angabe „§ 44 Absatz 4, § 45 und § 46 der Dekanatsynodalordnung“ ersetzt.
2. In § 32e Absatz 2 wird die Angabe „§ 13 der Dekanatsynodalordnung“ durch die Verweisung „§ 28 der Dekanatsynodalordnung“ ersetzt.

(4) Das Kirchengesetz über den Pfarrerausschuss vom 24. Juni 1994 (ABl. 1994 S. 158), zuletzt geändert am 27. April 2013 (ABl. 2013 S. 191), wird wie folgt geändert:

In § 7 Absatz 2 Satz 4 wird die Angabe „§§ 10 bis 14 der Dekanatsynodalordnung“ durch die Verweisung „§§ 23 bis 29 der Dekanatsynodalordnung“ ersetzt.

Artikel 4**Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2014 in Kraft. Gleichzeitig treten die Dekanatsynodalordnung vom 26. November 2003 (ABl. 2004 S. 87), zuletzt geändert am 24. November 2012 (ABl. 2013 S. 38, 54), und die Dekanatsynodalwahlordnung vom 17. Mai 2003 (ABl. 2003 S. 327), zuletzt geändert am 24. November 2012

(ABl. 2013 S. 38, 55), sowie die Rechtsverordnung zu § 2 Absatz 3a der Dekanatssynodalwahlordnung vom 11. November 2003 (ABl. 2004 S. 13), geändert am 27. November 2008 (ABl. 2009 S. 78), und die Rechtsverordnung zu § 3 der Dekanatssynodalwahlordnung vom 11. November 2003 (ABl. 2004 S. 13) außer Kraft.

Worms, den 29. November 2013

Für den Kirchensynodalvorstand
Dr. O e l s c h l ä g e r

**Kirchengesetz
zur Neuordnung des kirchenmusikalischen Dienstes
Vom 22. November 2013**

Die Kirchensynode der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Artikel 1

**Kirchengesetz
über den kirchenmusikalischen Dienst in der
Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau
(Kirchenmusikgesetz – KMusG)**

Gott, mein Herz ist bereit, ich will singen und spielen.
Wach auf, meine Seele! Wach auf, Psalter und Harfe!
Ich will das Morgenrot wecken.
Ich will dir danken, Herr, unter den Völkern,
ich will dir lobsingeln unter den Leuten.

Psalm 108, 2-4

Präambel

Die Kirche Jesu Christi lobt und bezeugt Gott auch durch Singen und Musizieren. Dafür trägt der kirchenmusikalische Dienst besondere Verantwortung. Er nimmt sie in Verbindung mit den vielfältigen Formen der Verkündigung wahr. Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau beauftragt daher Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker in ihren Gemeinden, in ihren Dekanaten und in ihrer Gesamtheit mit der Förderung aller musikalischen Gaben und Kräfte in der Kirche, insbesondere mit der Pflege und Entwicklung des Singens und Musizierens.

**Abschnitt 1
Kirchenmusikalischer Dienst**

**§ 1
Anwendungsbereich**

(1) Dieses Kirchengesetz regelt den Dienst der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, die eine Stelle des gesamtkirchlichen Sollstellenplans für den kirchenmusikalischen Dienst inne haben oder gesamtkirchliche Mitarbeitende sind.

(2) Für Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen, die von Dekanaten oder Kirchengemeinden finanzierte Stellen innehaben oder ehrenamtlich tätig sind, gilt dieses Kirchengesetz sinngemäß.

§ 2

**Der Dienst der Kirchenmusikerinnen und
Kirchenmusiker**

(1) Die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker wirken an der öffentlichen Verkündigung und am Aufbau der Gemeinde mit. Ihre Aufgabe besteht in der Pflege und in der künstlerischen Leitung der gottesdienstlichen und sonstigen Kirchenmusik.

(2) Die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker unterstützen die Leitungsgremien und die anderen Mitarbeitenden der Kirchengemeinden und des Dekanats in musikalischen Angelegenheiten und erfahren von ihnen Unterstützung in ihrem Dienst.

§ 3

Dienstbezeichnungen

(1) Allgemeine Dienstbezeichnung ist die Berufsbezeichnung „Kirchenmusikerin“ oder „Kirchenmusiker“. Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker können die Bezeichnung „Kantorin“ oder „Kantor“ führen.

(2) Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, die im Dekanat die Aufgabe der Beratung des Dekanatssynodalvorstands bei der Erstellung einer Konzeption für den kirchenmusikalischen Dienst, der Koordination der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker im Dekanat sowie der Fachberatung der nebenberuflich und ehrenamtlich tätigen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker wahrnehmen, führen die Dienstbezeichnung „Dekanatskantorin“ oder „Dekanatskantor“.

(3) Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, die in einem Propsteibereich die Aufgaben der Fachberatung der Dekanatssynodalvorstände und der hauptamtlichen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker der jeweiligen Dekanate wahrnehmen, führen die Dienstbezeichnung „Propsteikantorin“ oder „Propsteikantor“.

§ 4

Kirchenmusikstellen

Kirchenmusikstellen werden in den Dekanaten als A- und B-Kirchenmusikstellen errichtet. Deren Verteilung wird von der Kirchenleitung in einem gesamtkirchlichen Sollstellenplan für den kirchenmusikalischen Dienst festgelegt. Von den Kirchengemeinden oder Dekanaten aus Eigenmitteln finanzierte Stellen bleiben davon unberührt. Gleiches gilt für gesamtkirchliche Stellen.

§ 5

Anstellungsfähigkeit

(1) Die Anstellung als Kirchenmusikerin oder Kirchenmusiker setzt in der Regel eine kirchenmusikalische Prüfung voraus.

(2) Eine Kirchenmusikerin oder ein Kirchenmusiker darf auf einer A- oder B-Kirchenmusikstelle nur angestellt werden, wenn sie oder er folgende Voraussetzungen erfüllt:

1. eine durch eine Kirchenmusikprüfung nachgewiesene abgeschlossene Ausbildung (Bachelor bzw. Master of Music [Diploma Supplement: Evangelische Kirchenmusik] oder Bachelor bzw. Master of Music [Diploma Supplement: Katholische Kirchenmusik] oder B- bzw. A-Prüfung); in fehlenden Fächern ist eine Ergänzungsprüfung abzulegen,

2. ein Kirchenmusikpraktikum,
3. die Mitgliedschaft in der Evangelischen Kirche.

In besonders begründeten Fällen kann die Kirchenverwaltung im Benehmen mit dem Fachbereich Kirchenmusik des Zentrums Verkündigung Ausnahmen zulassen.

§ 6

Stellenbesetzung und Fachberatung

Die Besetzung von A- und B-Kirchenmusikstellen geschieht im Benehmen mit dem Zentrum Verkündigung.

Abschnitt 2

Kirchenmusikalischer Dienst im Dekanat

§ 7

Aufgaben des Dekanats

- (1) Das Dekanat unterstützt die Kirchengemeinden bei der Ausrichtung des kirchenmusikalischen Dienstes.
- (2) Die Dekanatsynode beruft einen Ausschuss für Kirchenmusik im Dekanat und lässt sich regelmäßig über die kirchenmusikalische Arbeit im Dekanat unterrichten.

§ 8

Dekanatskantorinnen und Dekanatskantoren

- (1) Im gesamtkirchlichen Sollstellenplan für den kirchenmusikalischen Dienst ist für jedes Dekanat eine Vollzeitstelle einer Dekanatskantorin oder eines Dekanatskantors auszuweisen. Sie wird in der Regel als B-Kirchenmusikstelle und in Verbindung mit kirchenmusikalischer Tätigkeit in einer Kirchengemeinde errichtet.
- (2) Die Dekanatskantorinnen und Dekanatskantoren nehmen dekanatsbezogene Aufgaben und Aufgaben der Fachberatung aller nebenberuflichen und ehrenamtlichen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker im Dekanat wahr.

§ 9

Propsteikantorinnen und Propsteikantoren

- (1) Im gesamtkirchlichen Sollstellenplan für den kirchenmusikalischen Dienst ist für jeden Propsteibereich die hauptamtliche Stelle einer Propsteikantorin oder eines Propsteikantors enthalten. Sie ist für jeden Propsteibereich im Sollstellenplan eines dem jeweiligen Propsteibereich angehörenden Dekanats auszuweisen. Sie wird als A-Kirchenmusikstelle und in der Regel in Verbindung mit dekanatsbezogenen Aufgaben und kirchenmusikalischer Tätigkeit in einer Kirchengemeinde errichtet.
- (2) Propsteikantorinnen oder Propsteikantoren können nicht gleichzeitig Dekanatskantorinnen oder Dekanatskantoren sein.
- (3) Die Propsteikantorinnen und Propsteikantoren arbeiten mit dem Zentrum Verkündigung zusammen. Sie nehmen Aufgaben der Fachberatung der Dekanatsynodalvorstände und der hauptberuflichen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker in den Dekanaten wahr.

Abschnitt 3

Kirchenmusikalischer Dienst in der Gesamtkirche

§ 10

Fachbereich Kirchenmusik im Zentrum Verkündigung

- (1) Aufgabe des Fachbereiches Kirchenmusik im Zentrum Verkündigung ist die Förderung des gesamten kirchenmusikalischen Lebens in der Evangelischen Kirche

in Hessen und Nassau. Der Fachbereich nimmt die kirchenmusikalische Fachberatung sowie Aufgaben der Aus- und Fortbildung von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern wahr. Er berät und unterstützt die Dekanatsynodalvorstände, die Kirchenvorstände sowie die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker.

- (2) Der Fachbereich Kirchenmusik wird von der Landeskirchenmusikdirektorin oder dem Landeskirchenmusikdirektor geleitet.

Abschnitt 4

Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 11

Verordnungsermächtigung

Die Kirchenleitung erlässt die zur Ausführung dieses Kirchengesetzes erforderlichen Bestimmungen durch Rechtsverordnung, die der Zustimmung des Kirchensynodalvorstandes bedarf.

§ 12

Übergangsbestimmungen

- (1) Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kirchengesetzes bestehende Beauftragungen als Propsteikantorin oder Propsteikantor bleiben bestehen.
- (2) Nehmen Dekanatskantorinnen oder Dekanatskantoren zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kirchengesetzes gleichzeitig die Aufgabe der Propsteikantorin oder des Propsteikantors wahr, kann diese Aufgabe bis zu einer Neubesetzung der Stelle fortgeführt werden.

§ 13

Verweisung auf frühere Fassungen

- (1) Wird in Kirchengesetzen oder Verordnungen auf Bestimmungen früherer Fassungen des Kirchenmusikgesetzes verwiesen, so treten an deren Stelle die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes.
- (2) Wird in Kirchengesetzen oder Verordnungen die Bezeichnung „Dekanatskirchenmusikerin“ oder „Dekanatskirchenmusiker“ verwendet, tritt an deren Stelle die Bezeichnung „Dekanatskantorin“ oder „Dekanatskantor“.

Artikel 2

Rechtsverordnung zur Ausführung des Kirchengesetzes über den kirchenmusikalischen Dienst in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (Kirchenmusikverordnung – KMusVO)

Abschnitt 1

Errichtung, Finanzierung, Verteilung der hauptamtlichen Kirchenmusikstellen

§ 1

Sollstellenplan

- (1) Der gesamtkirchliche Sollstellenplan für den kirchenmusikalischen Dienst wird im Amtsblatt veröffentlicht. Er weist die den Dekanaten zugewiesenen Dauerstellen sowie befristet übertragene Ergänzungsstellen aus. Er weist A-Kirchenmusikstellen, die Stellen für Dekanatskantorinnen und Dekanatskantoren sowie die Stellenanteile von 15 Prozent einer Vollzeitstelle für Propsteikantorinnen und Propsteikantoren jeweils gesondert aus.

(2) In Dekanaten mit mehr als 50.000 Kirchenmitgliedern kann eine zweite Stelle aus dem Sollstellenplan als Stelle für eine Dekanatskantorin oder einen Dekanatskantor ausgewiesen werden.

§ 2

Konzeption und Aufgabenverteilung

(1) Der Dekanatssynodalvorstand entwickelt unter Mitwirkung des Ausschusses für Kirchenmusik und des Zentrums Verkündigung eine Konzeption der kirchenmusikalischen Arbeit im Dekanat unter Berücksichtigung des Bereichs Popularmusik. Hierbei sind insbesondere die Aufgabenverteilung und die Arbeitsschwerpunkte der einzelnen A- und B-Kirchenmusikstellen im Dekanat sowie in den Kirchengemeinden im Benehmen mit den beteiligten Kirchengemeinden festzulegen.

(2) Eine A- und B-Kirchenmusikerin oder ein A- und B-Kirchenmusiker soll in nicht mehr als zwei Kirchengemeinden regelmäßig eingesetzt werden.

(3) Über die Tätigkeiten und Arbeitsschwerpunkte der A- und B-Kirchenmusikstellen in den Kirchengemeinden entscheidet der Dekanatssynodalvorstand im Einvernehmen mit dem jeweils zuständigen Kirchengemeindevorstand.

§ 3

Stellenerrichtung

(1) A- und B-Kirchenmusikstellen sollen als Vollzeitstellen errichtet werden.

(2) Über die Errichtung, Veränderung und Aufhebung von Kirchenmusikstellen des Dekanats entscheidet der Dekanatssynodalvorstand nach Stellungnahme des Fachbereichs Kirchenmusik im Zentrum Verkündigung. Die Genehmigungsbefugnisse der Kirchenverwaltung nach § 47 der Kirchengemeindeordnung bleiben unberührt.

§ 4

Stellenfinanzierung

(1) Die Dekanate erhalten für die nach dieser Rechtsverordnung errichteten Stellen Personal- und Sachkostenzuweisungen aufgrund der Zuweisungsverordnung.

(2) Die notwendigen Personal- und Sachkosten werden von den Kirchengemeinden, denen eine A- oder B-Kirchenmusikstelle anteilig zugewiesen wird, und dem Dekanat finanziert. Diese Kirchengemeinden beteiligen sich grundsätzlich mit einem jährlichen Pauschalbetrag an den Personal- und Sachkosten. Über die Verteilung der Personal- und Sachkosten ist eine Vereinbarung zwischen Dekanat und Kirchengemeinde bzw. den Kirchengemeinden zu treffen. Der Beitrag einer einzelnen Kirchengemeinde beträgt maximal 10.200 Euro pro Vollzeitstelle. Die von den Kirchengemeinden geleisteten Beiträge zu den Personal- und Sachkosten werden nicht mit der Zuweisung verrechnet.

§ 5

Kirchenmusikpraktikum

(1) Die Anstellungsfähigkeit setzt in der Regel die Ableistung eines mindestens sechswöchigen Praktikums bei einer Kirchenmusikerin oder einem Kirchenmusiker

auf einer A- oder B-Kirchenmusikstelle voraus. Das Praktikum soll frühestens nach dem Grundstudium absolviert werden. Es findet während der Semesterferien statt; es soll nicht während der Schulferien abgeleistet werden. Bei entsprechender Berufserfahrung soll von einem Praktikum abgesehen werden.

(2) Das Zentrum Verkündigung ist für Planung und Durchführung des Praktikums verantwortlich und stellt eine Bescheinigung über das geleistete Praktikum aus.

(3) Praktika anderer Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland können anerkannt werden.

§ 6

Anstellung

(1) Eine A- oder B-Kirchenmusikstelle, die zu besetzen ist, soll in mindestens einer Fachzeitschrift und der Stellenbörse der EKHN ausgeschrieben werden.

(2) Besteht bei einer A- oder B-Kirchenmusikstelle auch ein Arbeitsauftrag in einer oder mehreren Kirchengemeinden, ist die Auswahlentscheidung im Einvernehmen mit den betreffenden Kirchengemeinden zu treffen. Zur Durchführung des Auswahlverfahrens wird ein gemeinsamer Ausschuss gebildet.

(3) Die Bewerberinnen und Bewerber zeigen mindestens in einer Chorleitungsprobe und einem Vorspiel ihre praktische Befähigung. Die Aufgaben werden vom Fachbereich Kirchenmusik im Zentrum Verkündigung gestellt. Sie sind auf die Arbeitsschwerpunkte der zu besetzenden Stelle zu beziehen.

(4) Die Vertreterin oder der Vertreter des Fachbereichs Kirchenmusik im Zentrum Verkündigung ist vom Dekanatssynodalvorstand am gesamten Besetzungsverfahren mit beratender Stimme zu beteiligen. Sie oder er berät sowohl den gemeinsamen Ausschuss als auch den Dekanatssynodalvorstand hinsichtlich der Fähigkeit und Eignung der Bewerberinnen und Bewerber.

§ 7

Einführung

Die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker werden in einem Gottesdienst eingeführt.

Abschnitt 2

Dienst der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker

§ 8

Allgemeine Aufgaben und Rechte

(1) Die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker sollen die Kirchenmusik in ihren vielfältigen Erscheinungsformen aus Vergangenheit und Gegenwart lebendig werden lassen. Sie sind für die kirchenmusikalische Arbeit verantwortlich und unterstützen insoweit die Dekanatssynodalvorstände und Kirchengemeindevorstände in ihrer Leitungsverantwortung. Sie erfüllen ihre Aufgaben im Rahmen der Stellenbeschreibung eigenständig.

(2) Die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker wirken bei Gottesdiensten, Amtshandlungen und sonstigen kirchlichen Veranstaltungen mit. Näheres zum jeweiligen Aufgabenbereich ist durch eine Dienstanweisung zu regeln.

(3) Für die musikalische Gestaltung der Gottesdienste sind die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker in Absprache mit den für die Gottesdienstleitung Verantwortlichen zuständig.

(4) Die Durchführung besonderer kirchenmusikalischer Veranstaltungen für Gemeinde und Öffentlichkeit gehören zu den Aufgaben der Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker. Diese Veranstaltungen sind mit dem jeweils zuständigen Leitungsgremium mittel- und langfristig zu planen.

§ 9

Die Dienste im Einzelnen

(1) Die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker fördern das Singen und Musizieren im Gottesdienst, in Gruppen und in Veranstaltungen der Kirchengemeinde oder des Dekanates.

(2) Die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker leiten Chöre und Instrumentalgruppen und streben gegebenenfalls die Bildung solcher Gruppen an.

(3) Zum Orgeldienst gehören neben der Einleitung und Begleitung des Gemeindegesangs eigenständige musikalische Elemente im Gottesdienst sowie die Mitwirkung in anderen musikalischen Veranstaltungen.

§ 10

Urlaub

(1) Erholungsurlaub und dienstfreie Zeiten (Samstag mit Sonntag) sind rechtzeitig mit der oder dem Dienstvorgesetzten und im Benehmen mit den zuständigen Pfarrern oder Pfarrern zu vereinbaren. Sie sollen außerhalb der hohen kirchlichen Feiertage liegen.

(2) Die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker unterstützen das jeweils zuständige Leitungsgremium bei der Sicherstellung einer Vertretung für die Dauer ihres Erholungsurlaubs oder einer sonstigen Abwesenheit z. B. durch Absprache von Vertretungsdiensten oder abgestimmte Planung von Urlaub.

§ 11

Fortbildung

Die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker nehmen an Kirchenmusikkonventen und an Fortbildungsmaßnahmen des Dekanates, der Gesamtkirche oder der kirchenmusikalischen Werke und Verbände der EKHN (z. B. Posaunenwerk, Chorverband) teil.

§ 12

Urheberrechte

(1) Die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker sind verpflichtet, bei kirchlichen Veranstaltungen die vom jeweiligen Veranstalter aufgrund von Verträgen mit Verwertungsgesellschaften (z. B. GEMA) beizubringenden Unterlagen über die Aufführung geschützter Musikwerke vollständig zusammenzustellen und für die ordnungsgemäße Weitergabe zu sorgen.

(2) Die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker sind verpflichtet, die im Urheberrechtsgesetz verankerten Bestimmungen sowie die mit den Verwertungsgesellschaften bestehenden Vereinbarungen zur Vervielfältigung von Noten einzuhalten und auch die mit ihnen zusammen Musizierenden auf Kopierverbote hinzuweisen.

§ 13

Pflege und Nutzung der Musikinstrumente

(1) Die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker haben darauf zu achten, dass die Orgel und die übrigen Musikinstrumente in gutem Zustand sind.

(2) Den Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern stehen die Instrumente der Kirchengemeinde oder des Dekanates zum Üben und für den Unterricht kostenfrei zur Verfügung. Die Benutzung durch Dritte setzt das Einvernehmen zwischen dem Kirchenvorstand oder Dekanatssynodalvorstand als Eigentümer und den Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern voraus.

§ 14

Arbeits- und Finanzmittel

(1) Die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker beantragen die für ihre Arbeit notwendigen Finanzmittel rechtzeitig im Rahmen der Haushaltsberatungen der Kirchengemeinde oder des Dekanates.

(2) Für kirchenmusikalische Zwecke ist durch das jeweilige Leitungsorgan ein angemessenes Finanzbudget zur Verfügung zu stellen. Den Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern kann durch das jeweilige Leitungsorgan eine entsprechende Anordnungsbefugnis, verbunden mit der Verpflichtung zur Überwachung der Einhaltung dieses Budgets, erteilt werden. Die finanzielle Gesamtverantwortung des jeweiligen Leitungsorgans für den betreffenden Haushalt bleibt unberührt.

(3) Für die Dekanatskantorinnen und Dekanatskantoren ist ein Arbeitsraum oder Arbeitsplatz durch das Dekanat zur Verfügung zu stellen. Das Dekanat sorgt für eine angemessene Ausstattung.

(4) Die betreffenden Dekanate sorgen für eine angemessene Sachausstattung der Propsteikantorinnen und Propsteikantoren.

§ 15

Beteiligung an Beratungen der Leitungsgremien

(1) Die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker sind berechtigt, ihre dienstlichen Anliegen und alle Fragen ihres Arbeitsbereiches in Sitzungen des jeweiligen Leitungsgremiums vorzutragen. Vor allen Entscheidungen in musikalischen Fragen sind sie zu hören.

(2) Die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker nehmen an ihre Arbeit betreffenden Dienstbesprechungen und an Sitzungen des Kreises der Mitarbeitenden der Kirchengemeinden teil.

Abschnitt 3

Kirchenmusikalischer Dienst im Dekanat

§ 16

Aufgaben und Zuständigkeiten im Dekanat

(1) Das Dekanat fördert und unterstützt als Kirche in der Region die kirchenmusikalische Arbeit in den Kirchengemeinden.

(2) Die Dekanatssynode beruft einen Ausschuss für Kirchenmusik. Dem Ausschuss gehören mindestens an:

1. ein Mitglied der Dekanatssynode,

2. die Dekanatskantorin oder der Dekanatskantor sowie eine weitere Kirchenmusikerin oder ein weiterer Kirchenmusiker,
3. bis zu zwei durch den Ausschuss selbst hinzuzuwählende Mitglieder, z. B. aus den im Dekanat tätigen kirchenmusikalischen Werken oder Verbänden.

(3) Der Ausschuss hat die Aufgabe, bei der Konzeption der kirchenmusikalischen Arbeit durch den Dekanats-synodalvorstand mitzuwirken und der Dekanats-synode über die kirchenmusikalische Arbeit im Dekanat zu berichten. Dem Ausschuss können nach örtlichen Gegebenheiten weitere Aufgaben übertragen werden.

§ 17

Die Dekanatskantorinnen und Dekanatskantoren

Die Dekanatskantorinnen und Dekanatskantoren haben die Aufgabe, die kirchenmusikalische Arbeit im Dekanat zu sichern. Sie haben insbesondere folgende Aufgaben:

1. Sie nehmen die Fachberatung der nebenberuflichen und ehrenamtlichen tätigen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, des Dekanats-synodalvorstands sowie der Kirchenvorstände und Pfarrerinnen und Pfarrer des Dekanats wahr.
2. Sie sind für die Gewinnung von Nachwuchskräften und deren Aus- und Weiterbildung zuständig.
3. Sie sind für die Koordination der kirchenmusikalischen Arbeit im Dekanat zuständig, insbesondere für die Veranstaltung von Kirchenmusikkonventen und Chortreffen im Dekanat.
4. Sie unterstützen den Fachbereich Kirchenmusik im Zentrum Verkündigung bei der Durchführung seiner Aufgaben, insbesondere bei der Fortbildung und der Abnahme von kirchenmusikalischen C- und D-Prüfungen.
5. Sie nehmen die Fachberatung der Kirchenvorstände bei der Anstellung der haupt- und nebenberuflichen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker auf kirchengemeindlichen Stellen wahr, sofern nicht die Propsteikantorin oder der Propsteikantor mitwirkt.
6. Sie arbeiten eng mit den kirchenmusikalischen Werken und Verbänden, insbesondere den Bezirksvorständen des Posaunenwerks und dem Chorverband zusammen.
7. Sie unterstützen den Dekanats-synodalvorstand bei der Erarbeitung und Fortschreibung der Konzeption für die kirchenmusikalische Arbeit im Dekanat.
8. Sie berichten der Dekanats-synode im Rahmen des Berichtes des Ausschusses für Kirchenmusik jährlich über die kirchenmusikalische Arbeit im Dekanat.

Abschnitt 4

Kirchenmusikalischer Dienst in der Gesamtkirche

§ 18

Fachbereich Kirchenmusik im Zentrum Verkündigung

(1) Dem Fachbereich Kirchenmusik gehören entsprechend dem Stellenplan an:

1. die Landeskirchenmusikdirektorin oder der Landeskirchenmusikdirektor,

2. die Landesposaunenwartinnen und Landesposaunenwarte,
3. Sachverständige für Orgeln und Glocken,
4. Beauftragte für das Singen mit Kindern,
5. Beauftragte für Popularmusik,
6. Beauftragte für Rundfunkarbeit,
7. die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

(2) Der Fachbereich Kirchenmusik berät, unterstützt und informiert die Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, die kirchenmusikalisch tätigen Gruppen, die Kirchengemeinden, die Dekanate und die kirchenleitenden Organe. Seine Hauptaufgabe liegt in der Aus- und Fortbildung von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern. Der Fachbereich arbeitet eng mit den kirchenmusikalischen Verbänden und Werken, insbesondere dem Posaunenwerk und dem Chorverband, zusammen.

(3) Die Landeskirchenmusikdirektorin oder der Landeskirchenmusikdirektor leitet den Fachbereich Kirchenmusik. Sie oder er ist für Grundsatzfragen des kirchenmusikalischen Dienstes zuständig.

§ 19

Die Propsteikantorinnen und Propsteikantoren

(1) Die Landeskirchenmusikdirektorin oder der Landeskirchenmusikdirektor wird von den Propsteikantorinnen und Propsteikantoren unterstützt. Sie erhalten hierzu im Rahmen ihres Dienstauftrags einen entsprechenden Arbeitsauftrag, der im Regelfall 15 Prozent der Arbeitszeit einer Vollzeitstelle umfasst.

(2) Die Propsteikantorinnen und Propsteikantoren unterstehen bei ihrer Aufgabenwahrnehmung insoweit der Dienst- und Fachaufsicht der Landeskirchenmusikdirektorin oder des Landeskirchenmusikdirektors, dass diese oder dieser die Aufgabenwahrnehmung der Propsteikantorinnen und Propsteikantoren auch tatsächlich regeln kann. Näheres ist zwischen den Dekanaten, die Anstellungsträger der Propsteikantorinnen und Propsteikantoren sind, und dem Zentrum Verkündigung gesondert zu vereinbaren und in die Stellenbeschreibung aufzunehmen.

(3) Die Propsteikantorinnen und Propsteikantoren haben die Aufgabe, durch ihre Fachberatung die Qualität der kirchenmusikalischen Arbeit der A- und B-Kirchenmusikerinnen und -Kirchenmusiker zu sichern. Sie haben insbesondere folgende Aufgaben:

1. Sie nehmen die Fachberatung und Unterstützung der hauptberuflichen A- und B-Kirchenmusikerinnen und -Kirchenmusiker in den Propsteibereichen wahr.
2. Sie nehmen im Zusammenwirken mit der Landeskirchenmusikdirektorin oder dem Landeskirchenmusikdirektor die verbindliche Fachberatung der Dekanats-synodalvorstände und der anstellenden Kirchenvorstände bei der Anstellung von A- und B-Kirchenmusikerinnen und -Kirchenmusikern wahr.
3. Sie unterstützen die Dekanatskantorinnen und Dekanatskantoren bei der Erstellung der Konzeption der kirchenmusikalischen Arbeit im Dekanat.

(4) Die Dekanatssynodalvorstände und die Kirchengemeinden sind verpflichtet, die Ergebnisse der Fachberatung als Anstellungsträger angemessen zu berücksichtigen.

**Abschnitt 5
Schlussbestimmungen**

**§ 20
Verweisung auf frühere Fassungen**

Wird in Kirchengesetzen oder Verordnungen auf Bestimmungen früherer Fassungen der Kirchenmusikverordnung verwiesen, so treten an deren Stelle die Bestimmungen dieser Rechtsverordnung.

**Artikel 3
Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2014 in Kraft. Gleichzeitig treten das Kirchengesetz über den kirchenmusikalischen Dienst in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (Kirchenmusikgesetz – KMusG) vom 26. November 2005 (ABl. 2006 S. 16) und die Rechtsverordnung zur Ausführung des Kirchengesetzes über den kirchenmusikalischen Dienst in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (Kirchenmusikverordnung – KMusVO) vom 18. Januar 2007 (ABl. 2007 S. 72), geändert am 19. März 2009 (ABl. 2009 S. 290), außer Kraft.

Worms, den 29. November 2013
Für den Kirchensynodalvorstand
Dr. Oelschläger

**Kirchengesetz
über die Feststellung des Haushaltsplans
der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau
für das Haushaltsjahr 2014**

Vom 22. November 2013

Die Kirchensynode der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

**§ 1
Haushaltsfeststellung**

(1) Der Haushaltsplan für das Haushaltsjahr 2014 (1. Januar 2014 bis 31. Dezember 2014) wird in Einnahmen und Ausgaben auf 555.963.535 Euro festgestellt.

(2) Für die Bewirtschaftung der Personalausgaben ist der Stellenplan für das Haushaltsjahr 2014 verbindlich.

(3) Die Wirtschaftspläne werden für das Haushaltsjahr 2014 in Einnahmen und Ausgaben wie folgt festgestellt:

Kloster Höchst	1.154.500 EUR
Jugendburg Hohensolms	1.048.300 EUR
Martin-Niemöller-Haus Arnoldshain	1.337.000 EUR
Ev. Studierendenwohnheime	1.694.300 EUR
Tagungsbetrieb	
Theol. Seminar Herborn	566.760 EUR
Materialien / Arbeitshilfen	
Zentrum Verkündigung	233.421 EUR

(4) Die Haushaltspläne über das Zweckvermögen werden für das Haushaltsjahr 2014 in Einnahmen und Ausgaben wie folgt festgestellt:

Diakonissenversorgung Paulinenstift Wiesbaden	8.500 EUR
--	-----------

(5) Die Haushaltspläne der Darlehensfonds, des Überbrückungsfonds und des Härtefonds werden für das Haushaltsjahr 2014 in Einnahmen und Ausgaben wie folgt festgestellt:

Allgemeiner Darlehensfonds	9.493.141 EUR
Überbrückungsfonds	1.848.165 EUR
Härtefonds	1.300.000 EUR

(6) Der Haushaltsplan der Kirchbaurücklage wird für das Haushaltsjahr 2014 in Einnahmen und Ausgaben wie folgt festgestellt:

Kirchbaurücklage	4.500.000 EUR
------------------	---------------

**§ 2
Verpflichtungsermächtigung**

Rechts-träger	Haushaltsstelle	Zweckbestimmung	Verpflichtungs-ermächtigung (EUR)	Fällig (EUR)	
	7622.42.	Projekt zur Einführung der Doppik	3.930.000	2015:	3.930.000
	9321.06.7411	Matching Fund	200.000	2016:	200.000
	9322.00.7612	Zuweisungen an Gemeinden für Orgelbau/-instandhaltung	50.000	2015:	50.000
	9322.00.7613	Allgemeine Zuweisungen für Bau-bedarf in Kirchengemeinden	5.000.000	2015:	2.500.000
				2016:	2.500.000

§ 3 Kreditaufnahme

Die Kirchenleitung wird ermächtigt, mit Zustimmung des Finanzausschusses der Kirchensynode Kassenkredite bis zur Höhe von 12.500.000 Euro aufzunehmen.

§ 4 Verfügungsvorbehalt

In Ausführung von § 48 der Kirchlichen Haushaltsordnung wird die Kirchenleitung ermächtigt, erforderliche Bewirtschaftungsmaßnahmen im Einvernehmen mit dem Finanzausschuss zu erlassen. Dies gilt auch für den Stellenplan, insbesondere durch Besetzungssperren.

§ 5 Sperrvermerk

Folgender Haushaltsansatz ist gesperrt:

Budgetbereich/ Haushaltsstelle	Zweckbestimmung	Ansatz (EUR)
Budgetbereich 8.6 7622.90	Heimkinderunter- bringung (Fortsetzung)	100.000
Budgetbereich 16 7621.01.9580	Darmstadt, Pau- lusplatz 1	1.600.000

Die Verwendung der Haushaltsmittel erfordert die vorherige Zustimmung der Kirchenleitung und des Finanzausschusses der Kirchensynode.

§ 6 Budgetstruktur

Der Haushaltsplan bzw. das Gesamtbudget gliedert sich in Budgetbereiche. Die Budgetbereiche sind in Unterbudgets gegliedert. Soweit ein Budgetbereich nicht in mehrere Unterbudgets untergliedert ist, gilt dieser im Sinne der nachfolgenden Regelungen sowohl als Budgetbereich als auch als Unterbudget. Maßgeblich für die Zusammensetzung der Budgetbereiche und Unterbudgets ist der Haushaltsplan.

§ 7 Budgetierung, Deckungsfähigkeit

(1) Die Haushaltsansätze innerhalb eines Unterbudgets sind mit Ausnahme der Gruppierungen 43, 44, 46 und 49 gegenseitig deckungsfähig, soweit sich durch die folgenden Bestimmungen nichts anderes ergibt.

(2) Haushaltsansätze für Sachausgaben (Hauptgruppen 5 bis 9) dürfen nach Genehmigung des Finanzdezernats für stellenplanneutrale, auf die Dauer des Haushaltsjahres befristete Beschäftigungsverhältnisse und Aushilfen (Gruppierungen 425 und 450) im Wege der Deckungsfähigkeit verwendet werden. Anstellungsträger für diese Beschäftigungsverhältnisse ist die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau.

(3) Haushaltsansätze für Dienstbezüge der Gruppierung 4230 dürfen nach Genehmigung durch das Personaldezernat im Umfang von Einsparungen, die durch die Nichtbesetzung von Stellen von bis zu sechs Monaten erwirtschaftet werden, im Wege der Deckungsfähigkeit für Sachausgaben verwendet werden.

(4) Bei Mehreinnahmen können Mehrausgaben geleistet werden, wenn die Mehreinnahme unmittelbar mit der Mehrausgabe verbunden ist, die Verwendung sich zwingend aus der Herkunft oder der Natur der Einnahme ergibt oder die Mehreinnahmen dem wirtschaftlichen Handeln der oder des Budgetverantwortlichen zuzurechnen sind. § 47 Absatz 1 der Kirchlichen Haushaltsordnung findet keine Anwendung. Mindereinnahmen führen entsprechend zu einer Verringerung der Ausgabeermächtigungen.

(5) Unterbudgets desselben Budgetbereichs sind im Bereich der Sachausgaben (Hauptgruppen 5 bis 9) grundsätzlich gegenseitig deckungsfähig. Über die Deckungsfähigkeit im einzelnen entscheidet der/die Verantwortliche des Budgetbereichs.

(6) Innerhalb des Gesamtbudgets sind gegenseitig deckungsfähig:

1. Ausgaben der Gruppierungen 42 bis 46 und 49 innerhalb der jeweiligen Gruppierung und untereinander,
2. Ausgaben der Gruppierung 61.

(7) Haushaltsansätze der Hauptgruppen 5 bis 9 können in Einzelfällen in Höhe von bis zu 50.000 Euro zwischen den Budgetbereichen für deckungsfähig erklärt werden, sofern dies der Wirtschaftlichkeit des Haushaltsvollzugs dient. Die Zustimmung beider für die betroffenen Budgetbereiche Verantwortlichen ist erforderlich. Bei Haushaltsumschichtungen im vorstehenden Sinne von über 50.000 Euro entscheidet die Kirchenleitung. Werden im Einzelfall 100.000 Euro überschritten, ist zusätzlich das Einvernehmen mit dem Finanzausschuss der Kirchensynode herzustellen.

(8) Für die Verwendung von Verstärkungsmitteln für über- und außerplanmäßige Ausgaben gilt Absatz 7 entsprechend.

(9) Die Veranschlagungen im Investitionshaushalt für gesamtkirchliche Baumaßnahmen (Sachbuch 02) sind in Höhe von jeweils bis zu 50.000 Euro gegenseitig deckungsfähig.

(10) Mehreinnahmen und Minderausgaben im Gesamtbudget sind zugunsten der Haushaltsstelle 8500.01.3113 (Unterbudget „Versorgungsstiftung“) deckungsfähig, sofern nicht nach § 8 Haushaltsmittel übertragen oder Budgetrücklagen zugeführt werden.

§ 8 Übertragbarkeit, Budgetrücklagen

(1) Nicht ausgeschöpfte Haushaltsmittel der Gruppierungen 5 bis 9 sowie der Differenzbetrag aus Mehreinnahmen und Mindereinnahmen gemäß § 7 Absatz 4 werden dem jeweiligen Unterbudget in Höhe von grundsätzlich 50 Prozent per Bildung eines Haushaltsausgaberesstes in das nächste Haushaltsjahr übertragen. Haushaltsmittel der Gruppierung 4 (Personalausgaben) sind nur in begründeten Ausnahmefällen übertragbar.

(2) Nicht ausgeschöpfte Haushaltsmittel folgender Unterbudgets sind uneingeschränkt übertragbar:

010110	Kirchengemeinden
010111	Kindertagesstätten
010120	Gebäudeinvestitionen und -unterhaltung (Kirchengemeinden und Dekanate)
010130	Dekanate
010140	Regionalverwaltungen
010310	Ehrenamtsakademie
086012	Doppik

(3) Anstelle der Bildung eines Haushaltsausgaberesstes gemäß Absatz 1 ist auch die Zuführung in eine zweckgebundene Budget- oder Unterbudgetrücklage zulässig. Die Rücklagenzuführung gilt nicht als über- oder außerplanmäßige Ausgabe im Sinne von § 47 der Kirchlichen Haushaltsordnung. Auf über- oder außerplanmäßige Entnahmen aus den Budget- oder Unterbudgetrücklagen und die Finanzierung entsprechender über- oder außerplanmäßiger Ausgaben findet § 47 der Kirchlichen Haushaltsordnung ebenfalls keine Anwendung.

(4) Nicht ausgeschöpfte Haushaltsmittel des Investitionshaushaltes für gesamtkirchliche Baumaßnahmen (Sachbuch 02) sind grundsätzlich der gesamtkirchlichen Substanzerhaltungsrücklage zuzuführen.

§ 9 Sondervermögen

Mehreinnahmen bei den Haushaltsfunktionen 0210 und 0410.01 können im Rahmen ihrer Zweckbestimmung für Mehrausgaben verwendet werden. Überschüsse sind der zweckgebundenen Rücklage zuzuführen. § 47 Absatz 1 der Kirchlichen Haushaltsordnung findet keine Anwendung.

§ 10 Außerordentliche Zuweisung für Diakoniestationen

Die Kirchenleitung kann einer Diakoniestation eine außerordentliche Zuweisung aus Mitteln der gesamtkirchlichen Ausgleichsrücklage für Diakoniestationen gewähren, wenn dies zur Umsetzung eines notwendigen Stellenabbaus oder der Verbesserung der Wirtschaftlichkeit erforderlich ist.

§ 11 Bemessungssätze für die Zuweisungen

(1) Die Bemessungssätze für die Zuweisungen an die Kirchengemeinden werden wie folgt bestimmt:

1. Grundzuweisung:
 - a) je Gemeindeglied 23,10 Euro.
 - b) je zusätzliche Predigtstelle
mit wöchentlichem Gottesdienst 3.900 Euro;
mit vierzehntägigem Gottesdienst 2.228 Euro;
mit monatlichem Gottesdienst 1.115 Euro.
2. Gebäudezuweisung:
 - a) Kirchen:
Bewirtschaftung: 0,47 Prozent des Tagesneubauwertes;

Kleine Bauunterhaltung: 633 Euro als Sockelbetrag zuzüglich 0,06 Prozent des Tagesneubauwertes.

- b) Gemeindehäuser:
Bewirtschaftung: 1,62 Euro je Gemeindeglied zuzüglich 0,60 Prozent des Tagesneubauwertes;
Kleine Bauunterhaltung: 0,33 Euro je Gemeindeglied zuzüglich 0,18 Prozent des Tagesneubauwertes.
- c) Pfarrhäuser:
als Sockelbetrag 3.168 Euro zuzüglich 1,00 Prozent des Tagesneubauwertes.
- d) Sonstige Gebäude:
Bewirtschaftung: 0,47 Prozent des Tagesneubauwertes;
Kleine Bauunterhaltung: 0,18 Prozent des Tagesneubauwertes.

(2) Die Bemessungssätze für die Zuweisungen an die Dekanate werden wie folgt bestimmt:

1. Grundzuweisung:
 - a) je Gemeindeglied 0,23 Euro;
 - b) je Quadratmeter Fläche 12,72 Euro;
 - c) je voller Stelle als Personalkostenzuweisung für Sekretariatsaufgaben 45.983 Euro;
je voller Personalstelle als Sachkostenpauschale 3.687 Euro.
2. Gebäudezuweisung:
 - a) Bewirtschaftung: 2,64 Euro je Quadratmeter und Monat;
 - b) Kleine Bauunterhaltung: 0,3 Prozent des Tagesneubauwertes;
 - c) Große Bauunterhaltung: 1,5 Prozent des Tagesneubauwertes.
3. Finanzausgleich: je Gemeindeglied 1,20 Euro.

§ 12 Inkrafttreten

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2014 in Kraft.

Worms, den 29. November 2013

Für den Kirchensynodalvorstand
Dr. O e l s c h l ä g e r

Gesamthaushalt 2014 nach Budgetbereichen

	Budgetbereich		Ergebnis 2012 EUR	Ansatz 2013 EUR	Ansatz 2014 EUR
1	Kirchliche Arbeit auf Gemeinde- und Dekanatssebene	Einnahmen	24.495.407	20.642.095	25.524.012
		Ausgaben	289.196.951	285.515.332	305.808.007
		Überschuss/Zuschuss	-264.701.544	-264.873.237	-280.283.995
2.1	Handlungsfeld Verkündigung	Einnahmen	221.230	8.404.950	199.320
		Ausgaben	2.279.913	10.685.730	2.606.877
		Überschuss/Zuschuss	-2.058.683	-2.280.780	-2.407.557
2.2	Zentrum Verkündigung	Einnahmen	502.321	599.697	569.881
		Ausgaben	2.970.789	2.977.334	2.942.764
		Überschuss/Zuschuss	-2.468.468	-2.377.637	-2.372.883
3.1	Handlungsfeld Seelsorge	Einnahmen	1.514.887	1.270.350	1.359.950
		Ausgaben	7.556.253	7.665.434	7.848.316
		Überschuss/Zuschuss	-6.041.366	-6.395.084	-6.488.366
3.2	Zentrum Seelsorge und Beratung	Einnahmen	196.118	277.233	310.342
		Ausgaben	1.345.283	1.299.971	1.360.796
		Überschuss/Zuschuss	-1.149.165	-1.022.738	-1.050.454
4.1	Handlungsfeld Bildung	Einnahmen	22.072.776	17.962.281	17.805.977
		Ausgaben	27.806.523	23.199.923	24.696.478
		Überschuss/Zuschuss	-5.733.747	-5.237.642	-6.890.501
4.2	Zentrum Bildung	Einnahmen	1.763.162	1.503.457	1.413.545
		Ausgaben	5.961.339	5.637.338	5.565.956
		Überschuss/Zuschuss	-4.198.177	-4.133.881	-4.152.411
4.3	Betriebsgemeinschaft Tagungshäuser	Einnahmen	1.202.838	30.500	0
		Ausgaben	3.040.321	513.300	506.760
		Überschuss/Zuschuss	-1.837.483	-482.800	-506.760
5.1	Handlungsfeld Gesellschaftliche Verantwortung und Diakonische Dienste	Einnahmen	911.787	100.000	61.000
		Ausgaben	19.993.824	19.043.849	19.299.547
		Überschuss/Zuschuss	-19.082.037	-18.943.849	-19.238.547
5.2	Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung	Einnahmen	113.111	82.980	82.750
		Ausgaben	1.384.396	1.483.214	1.485.203
		Überschuss/Zuschuss	-1.271.285	-1.400.234	-1.402.453
6.1	Handlungsfeld Mission und Ökumene	Einnahmen	378.860	168.654	1.311.903
		Ausgaben	9.303.566	9.066.588	9.885.769
		Überschuss/Zuschuss	-8.924.706	-8.897.934	-8.573.866
6.2	Zentrum Ökumene	Einnahmen	504.886	326.580	383.851
		Ausgaben	1.939.745	1.910.418	2.132.339
		Überschuss/Zuschuss	-1.434.859	-1.583.838	-1.748.488
7.1	Ausbildung	Einnahmen	58.900	1.007.040	1.013.190
		Ausgaben	8.232.379	8.181.180	7.699.662
		Überschuss/Zuschuss	-8.173.479	-7.174.140	-6.686.472
7.2	Institut für Personalberatung, Organisationsentwicklung und Supervision	Einnahmen	1.413.889	815.000	1.275.480
		Ausgaben	2.300.715	1.696.838	2.146.438
		Überschuss/Zuschuss	-886.826	-881.838	-870.958
8.1	Leitung Kirchenverwaltung	Einnahmen	705	0	300
		Ausgaben	342.981	327.075	369.050
		Überschuss/Zuschuss	-342.276	-327.075	-368.750
8.2	Kirchenverwaltung Stabsbereiche	Einnahmen	16.448	0	12.000
		Ausgaben	1.174.274	1.222.343	1.269.177
		Überschuss/Zuschuss	-1.157.826	-1.222.343	-1.257.177
8.3	Kirchenverwaltung Bibliothek / Archiv	Einnahmen	55.054	23.070	21.730
		Ausgaben	739.799	824.139	853.343
		Überschuss/Zuschuss	-684.745	-801.069	-831.613
8.4	Kirchenverwaltung - Dezernate	Einnahmen	738.901	580.475	1.121.609
		Ausgaben	12.659.025	13.484.966	14.334.843
		Überschuss/Zuschuss	-11.920.124	-12.904.491	-13.213.234
8.5	sonstige Verwaltung und Gerichtsbarkeit	Einnahmen	188.699	87.000	122.900
		Ausgaben	1.246.470	1.263.324	1.384.182
		Überschuss/Zuschuss	-1.057.771	-1.176.324	-1.261.282
8.6	Projekte und besondere Vorhaben in Regie der Kirchenverwaltung	Einnahmen	669.985	2.799.635	3.236.550
		Ausgaben	1.676.899	3.688.503	7.644.217
		Überschuss/Zuschuss	-1.006.914	-888.868	-4.407.667
9	Öffentlichkeitsarbeit	Einnahmen	153.613	81.200	409.000
		Ausgaben	4.960.393	4.865.310	5.475.938
		Überschuss/Zuschuss	-4.806.780	-4.784.110	-5.066.938
11	Synode	Einnahmen	1.954	0	1.000
		Ausgaben	661.227	652.100	669.265
		Überschuss/Zuschuss	-659.273	-652.100	-668.265
12	Kirchenleitung	Einnahmen	41.489	49.200	19.600
		Ausgaben	1.745.707	1.917.891	1.933.030
		Überschuss/Zuschuss	-1.704.218	-1.868.691	-1.913.430
14	Allgemeines Finanzwesen	Einnahmen	529.816.529	455.104.548	497.461.975
		Ausgaben	172.253.544	100.739.336	120.222.190
		Überschuss/Zuschuss	357.562.985	354.365.212	377.239.785
15	Rechnungsprüfungsamt	Einnahmen	162.379	129.150	151.210
		Ausgaben	1.493.890	1.424.039	1.485.522
		Überschuss/Zuschuss	-1.331.511	-1.294.889	-1.334.312
16	Zentrales Gebäudemanagement	Einnahmen	2.608.868	4.490.130	2.094.460
		Ausgaben	7.538.588	7.249.750	6.337.866
		Überschuss/Zuschuss	-4.929.720	-2.759.620	-4.243.406
	Summe	Einnahmen	589.804.793	516.535.225	555.963.535
		Ausgaben	589.804.793	516.535.225	555.963.535
		Überschuss/Zuschuss	0	0	0

Haushaltsquerschnitt
Zusammenstellung der Einnahmen- und Ausgabenarten nach Einzelplänen der Haushaltssachbuchteile

EPL	Einnahmen:				Insgesamt		
	Hauptgruppe 0	Hauptgruppe 1	Hauptgruppe 2	Zwischensumme Hauptgruppe 3			
0 Allgemeine Kirchl. Dienste	19.035.349 3,42%	13.247.217 2,38%	112.850 0,02%	32.395.416 5,83%	36.776.161 6,61%		
1 Besondere Kirchl. Dienste	9.704 0,00%	1.724.362 0,31%	263.350 0,05%	1.997.416 0,36%	2.548.266 0,46%		
2 Kirchliche Sozialarbeit	54.100 0,01%	747.800 0,13%	10.650 0,00%	812.550 0,15%	883.550 0,16%		
3 Gesamtkirchl. Aufgaben, Ökumene, Weltmission	49.460 0,01%	274.291 0,05%	60.000 0,01%	383.751 0,07%	1.208.200 0,22%		
4 Öffentlichkeitsarbeit	108.000 0,02%	116.000 0,02%	0 0,00%	224.000 0,04%	409.000 0,07%		
5 Bildung und Wissenschaft	3.165.417 0,57%	2.988.650 0,54%	70.500 0,01%	6.224.567 1,12%	6.435.312 1,16%		
7 Rechtsetzung, Leitung und Verwaltung, Rechtsschutz	75.505 0,01%	2.187.164 0,39%	1.000 0,00%	2.263.669 0,41%	6.339.349 1,14%		
8 Verwaltung d.Allgemeinen Finanzverm., Sonderverm.	9.940 0,00%	2.277.440 0,41%	7.100 0,00%	2.294.480 0,41%	20.149.320 3,62%		
9 Allgem. Finanzwirtschaft	445.000.000 80,04%	15.185.762 2,73%	4.900.000 0,88%	465.085.762 83,65%	481.214.377 86,56%		
Summe Einzelpläne 0 - 9	467.507.475 84,09%	38.748.686 6,97%	5.425.450 0,98%	511.681.611 92,04%	555.963.535 100,00%		
Ausgaben:							
EPL	Hauptgruppe 4	Hauptgruppe 5	Hauptgruppe 6	Hauptgruppe 7	Hauptgruppe 8	Zwischensumme Hauptgruppe 9	Insgesamt
0 Allgemeine Kirchl. Dienste	81.914.004 14,73%	641.124 0,12%	2.182.058 0,39%	3.582.181 0,64%	0 0,00%	0 0,00%	88.432.317 15,91%
1 Besondere Kirchl. Dienste	11.861.352 2,13%	572.960 0,10%	846.760 0,15%	2.152.695 0,39%	0 0,00%	0 0,00%	15.521.062 2,79%
2 Kirchliche Sozialarbeit	2.447.644 0,44%	152.964 0,03%	223.197 0,04%	22.782.235 4,10%	241.000 0,04%	241.000 0,04%	26.261.179 4,72%
3 Gesamtkirchl. Aufgaben, Ökumene, Weltmission	1.547.799 0,28%	283.650 0,05%	397.440 0,07%	9.928.434 1,79%	0 0,00%	0 0,00%	12.174.223 2,19%
4 Öffentlichkeitsarbeit	488.200 0,09%	51.100 0,01%	1.990.180 0,36%	2.960.358 0,53%	0 0,00%	0 0,00%	5.593.838 1,01%
5 Bildung und Wissenschaft	10.289.633 1,85%	820.490 0,15%	877.172 0,16%	3.148.519 0,57%	19.625 0,00%	19.625 0,00%	15.372.034 2,76%
7 Rechtsetzung, Leitung und Verwaltung, Rechtsschutz	19.093.050 3,43%	1.292.850 0,23%	8.582.583 1,54%	275.980 0,05%	0 0,00%	0 0,00%	33.388.895 6,01%
8 Verwaltung d.Allgemeinen Finanzverm., Sonderverm.	14.777 0,00%	1.236.400 0,22%	37.400 0,01%	17.865.140 3,21%	3.000.000 0,54%	3.000.000 0,54%	22.481.317 4,04%
9 Allgem. Finanzwirtschaft	51.568.732 9,28%	1.000 0,00%	7.793.813 1,40%	244.809.610 44,03%	6.976.250 1,25%	311.149.405 55,97%	336.738.670 60,57%
Summe Einzelpläne 0 - 9	179.225.191 32,24%	5.052.538 0,91%	22.930.603 4,12%	307.505.152 55,31%	10.236.875 1,8%	524.950.359 94,42%	555.963.535 100,00%

Übersicht nach Budgetbereichen

Budgetbereich 1: Kirchliche Arbeit auf Gemeinde- und Dekanats Ebene

Unterbudget	Einnahmen	Ausgaben	darunter:		Zuschuss-	Einnahme-	Zuschuss-
			Personal-	Sach-	bedarf	deckungs-	bedarf
			ausgaben	ausgaben		grad	2013
Kirchengemeinden	967.400	99.512.500	0	99.512.500	-98.545.100	1,0%	-95.125.000
Kindertagesstätten	695.200	39.606.500	0	39.606.500	-38.911.300	1,8%	-36.478.950
Gebäudeinvestitionen	6.100.000	42.702.545	0	42.702.545	-36.602.545	14,3%	-30.656.000
Dekanate	0	36.920.300	0	36.920.300	-36.920.300	0,0%	-35.720.000
Regionalverwaltungen	75.000	7.075.000	0	7.075.000	-7.000.000	1,1%	-6.706.000
Zuführung an kirchengemeindliche Rückstellungen/Rücklagen	10.020.862	13.395.862	0	13.395.862	-3.375.000	74,8%	-3.125.000
Gemeindepfarrdienst	8.662.550	67.282.950	63.868.300	3.414.650	-58.620.400	12,9%	-56.822.950
sonst. Vertretungen	0	37.000	0	37.000	-37.000	0,0%	-37.000
Ehrenamtsakademie	3.000	275.350	203.300	72.050	-272.350	1,1%	-202.337
Insgesamt	26.524.012	306.808.007	64.071.600	242.736.407	-280.283.995	8,6%	-264.873.237
			20,9%	79,1%			

Budgetbereich 2.1: Handlungsfeld Verkündigung

Unterbudget	Einnahmen	Ausgaben	darunter:		Zuschuss-	Einnahme-	Zuschuss-
			Personal-	Sach-	bedarf	deckungs-	bedarf
			ausgaben	ausgaben		grad	2013
Gottesdienst	0	18.260	0	18.260	-18.260	0,0%	-18.260
sonstige Kirchenmusik	56.000	181.570	77.300	104.270	-125.570	30,8%	0
Ev. Kirchentag	5.900	23.900	0	23.900	-18.000	24,7%	-17.940
Ev. Studierendengemeinden	39.950	1.332.104	1.071.190	260.914	-1.292.154	3,0%	-1.168.199
Sonstige Verkündigung und Stadtkirchenarbeit	97.470	1.051.043	855.273	195.770	-953.573	9,3%	-1.076.381
Insgesamt	199.320	2.606.877	2.003.763	603.114	-2.407.557	7,6%	-2.280.780
			76,9%	23,1%			

Budgetbereich 2.2: Zentrum Verkündigung

Unterbudget	Einnahmen	Ausgaben	darunter:		Zuschuss-	Einnahme-	Zuschuss-
			Personal-	Sach-	bedarf	deckungs-	bedarf
			ausgaben	ausgaben		grad	2013
Leitung / interne Verwaltung	114.195	1.037.161	749.296	287.865	-922.966	11,0%	-937.005
Gottesdienst und missionarisches Handeln	301.966	924.001	511.900	412.101	-622.035	32,7%	-607.355
Kirchenmusik	153.720	981.602	648.118	333.484	-827.882	15,7%	-833.277
Insgesamt	569.881	2.942.764	1.909.314	1.033.450	-2.372.883	19,4%	-2.377.637
			64,9%	35,1%			

Budgetbereich 3.1: Handlungsfeld Seelsorge

Unterbudget	Einnahmen	Ausgaben	darunter:		Zuschuss-	Einnahme-	Zuschuss-
			Personal-	Sach-	bedarf	deckungs-	bedarf
			ausgaben	ausgaben		grad	2013
Klinikseelsorge	278.300	3.470.080	3.456.870	13.210	-3.191.780	8,0%	-3.212.165
Altenheimseelsorge	63.650	354.040	350.700	3.340	-290.390	18,0%	-270.540
Hospizarbeit	71.000	76.265	0	76.265	-5.265	93,1%	-5.345
AKH-Seelsorge	0	1.068.800	1.068.800	0	-1.068.800	0,0%	-1.030.400
Gehörlosenseelsorge	500	275.955	268.400	7.555	-275.455	0,2%	-265.799
Behindertenseelsorge	1.000	371.345	367.400	3.945	-370.345	0,3%	-389.345
Notfallseelsorge	0	632.011	609.001	23.010	-632.011	0,0%	-609.863
Telefonseelsorge	21.000	412.290	375.200	37.090	-391.290	5,1%	-365.947
Polizeiseelsorge	46.500	264.390	193.700	70.690	-217.890	17,6%	-209.290
Gefängnisseelsorge	878.000	883.140	835.000	48.140	-5.140	99,4%	3.610
Kapellenausstattung	0	40.000	0	40.000	-40.000	0,0%	-40.000
Insgesamt	1.359.950	7.848.316	7.525.071	323.245	-6.488.366	17,3%	-6.395.084
			95,9%	4,1%			

Budgetbereich 3.2: Zentrum Seelsorge und Beratung

Unterbudget	Einnahmen	Ausgaben	darunter: Personal- ausgaben	Sach- ausgaben	Zuschuss- bedarf	Einnahme- deckungs- grad	Zuschuss- bedarf 2013
Leitung / interne Verwaltung	52.442	634.260	465.440	168.820	-581.818	8,3%	-566.458
Seelsorge an Schwerhörigen und Gehörlosen	0	88.425	77.985	10.440	-88.425	0,0%	-84.909
Seelsorge an Blinden	34.500	153.486	105.400	48.086	-118.986	22,5%	-114.330
sonstige Seelsorge im Zentrum	223.400	484.625	234.780	249.845	-261.225	46,1%	-257.041
Insgesamt	310.342	1.360.796	883.605	477.191	-1.050.454	22,8%	-1.022.738
			64,9%	35,1%			

Budgetbereich 4.1: Handlungsfeld Bildung

Unterbudget	Einnahmen	Ausgaben	darunter: Personal- ausgaben	Sach- ausgaben	Zuschuss- bedarf	Einnahme- deckungs- grad	Zuschuss- bedarf 2013
Stadtjugendpfarrstellen	0	334.000	334.000	0	-334.000	0,0%	-322.000
jugend-kultur-kirche	161.700	506.275	141.400	364.875	-344.575	31,9%	-346.110
Religionsunterricht	12.201.500	11.329.534	11.226.934	102.600	871.966	107,7%	1.476.197
Konfirmandenarbeit	0	7.000	0	7.000	-7.000	0,0%	-7.660
Religionsunterricht durch gesamtkirchliche Gemeindepädagogen	158.000	174.825	174.825	0	-16.825	90,4%	0
Kirchliche Schulämter	1.650	761.313	674.224	87.089	-759.663	0,2%	-737.342
Religionspädagogisches Institut	93.090	1.431.118	1.113.203	317.915	-1.338.028	6,5%	-1.296.837
Kirchliche Grundschulen	532.000	1.074.082	0	1.074.082	-542.082	49,5%	-566.457
Laubach-Kolleg	2.321.537	2.697.394	2.398.191	299.203	-375.857	86,1%	-130.010
Ev. Gymnasium Bad Marienberg	2.336.500	3.525.433	3.525.433	0	-1.188.933	66,3%	-799.899
Ev. Akademie	0	726.310	200.180	526.130	-726.310	0,0%	-698.880
Verband Ev. Frauen in Hessen und Nassau e.V.	0	1.310.480	200.400	1.110.080	-1.310.480	0,0%	-1.283.280
Bibelhaus	0	590.240	0	590.240	-590.240	0,0%	-300.240
sonstige Bildung	0	228.474	0	228.474	-228.474	0,0%	-225.124
Insgesamt	17.805.977	24.696.478	19.988.790	4.707.688	-6.890.501	72,1%	-5.237.642
			80,9%	19,1%			

Budgetbereich 4.2: Zentrum Bildung

Unterbudget	Einnahmen	Ausgaben	darunter: Personal- ausgaben	Sach- ausgaben	Zuschuss- bedarf	Einnahme- deckungs- grad	Zuschuss- bedarf 2013
Leitung / interne Verwaltung	28.400	503.879	235.676	268.203	-475.479	5,6%	-519.035
Fachbereich Kinder- und Jugendarbeit	241.100	1.935.795	910.739	1.025.056	-1.694.695	12,5%	-1.690.831
Fachbereich Erwachsenenbildung	194.900	869.222	757.390	111.832	-674.322	22,4%	-634.285
Fachbereich Kindertagesstätten	759.145	1.803.597	1.602.341	201.256	-1.044.452	42,1%	-978.267
Jugendkirchentag	190.000	453.463	198.463	255.000	-263.463	41,9%	-233.363
Insgesamt	1.413.545	5.565.956	3.704.609	1.861.347	-4.152.411	25,4%	-4.055.781
			66,6%	33,4%			

Budgetbereich 4.3: Betriebsgemeinschaft Tagungshäuser

Unterbudget	Einnahmen	Ausgaben	darunter: Personal- ausgaben	Sach- ausgaben	Zuschuss- bedarf	Einnahme- deckungs- grad	Zuschuss- bedarf 2013
Tagungshäuser der EKHN	0	506.760	0	506.760	-506.760	0,0%	-482.800
Insgesamt	0	506.760	0	506.760	-506.760	0,0%	-482.800
			0,0%	100,0%			

Budgetbereich 5.1: Handlungsfeld gesellschaftliche Verantwortung und diakonische Dienste

Unterbudget	Einnahmen	Ausgaben	darunter:		Zuschuss- bedarf	Einnahme- deckungs- grad	Zuschuss- bedarf 2013
			Personal- ausgaben	Sach- ausgaben			
Diakonisches Werk in Hessen und Nassau	0	15.268.552	903.000	14.365.552	-15.268.552	0,0%	-15.187.330
Diakoniestationen	0	2.698.987	0	2.698.987	-2.698.987	0,0%	-2.638.719
sonstige gesellschaftliche Verantwortung und diak. Dienste	61.000	1.332.008	206.460	1.125.548	-1.271.008	4,6%	-1.195.900
Insgesamt	61.000	19.299.547	1.109.460	18.190.087	-19.238.547	0,3%	-19.021.949
			5,7%	94,3%			

Budgetbereich 5.2: Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung

Unterbudget	Einnahmen	Ausgaben	darunter:		Zuschuss- bedarf	Einnahme- deckungs- grad	Zuschuss- bedarf 2013
			Personal- ausgaben	Sach- ausgaben			
Leitung / interne Verwaltung	10.950	347.912	228.453	119.459	-336.962	3,1%	-328.718
Wirtschaft und Finanzpolitik	2.000	166.071	146.100	19.971	-164.071	1,2%	-181.550
Arbeit und Soziales	9.100	298.761	257.317	41.444	-289.661	3,0%	-309.906
Öffentlichkeitsarbeit	0	141.065	122.300	18.765	-141.065	0,0%	-135.400
Ländlicher Raum und Landwirtschaftliche Familienberatung	0	151.618	125.050	26.568	-151.618	0,0%	-146.010
Hauswirtschaft	10.500	95.728	87.700	8.028	-85.228	11,0%	-81.100
Umwelt und Technikentwicklung	50.200	284.048	243.908	40.140	-233.848	17,7%	-217.550
Insgesamt	82.750	1.485.203	1.210.828	274.375	-1.402.453	5,6%	-1.400.234
			81,5%	18,5%			

Budgetbereich 6.1: Handlungsfeld Mission und Ökumene

Unterbudget	Einnahmen	Ausgaben	darunter:		Zuschuss- bedarf	Einnahme- deckungs- grad	Zuschuss- bedarf 2013
			Personal- ausgaben	Sach- ausgaben			
Missionswerke und Partnerkirchen	0	3.040.880	0	3.040.880	-3.040.880	0,0%	-3.040.460
Friedensdienst	10.000	33.500	0	33.500	-23.500	29,9%	-23.760
Bekämpfung der Not in der Welt	0	248.080	0	248.080	-248.080	0,0%	-247.290
Ökumenische Bildungsarbeit, interkonfessioneller und interreligiöser Dialog	0	171.540	0	171.540	-171.540	0,0%	-171.780
Umlage Ev. Entwicklungsdienst	299.449	5.202.874	0	5.202.874	-4.903.425	5,8%	-5.235.153
sonstige Ökumene	2.454	188.895	186.425	2.470	-186.441	1,3%	-179.491
Insgesamt	311.903	8.885.769	186.425	8.699.344	-8.573.866	3,5%	-8.897.934
			2,1%	97,9%			

Budgetbereich 6.2: Zentrum Ökumene

Unterbudget	Einnahmen	Ausgaben	darunter:		Zuschuss- bedarf	Einnahme- deckungs- grad	Zuschuss- bedarf 2013
			Personal- ausgaben	Sach- ausgaben			
Leitung / interne Verwaltung	66.760	456.760	265.840	190.920	-390.000	14,6%	-328.173
Ausländische Gemeinden	75.000	138.330	79.300	59.030	-63.330	54,2%	-59.030
Ökumenische Diakonie	67.360	244.450	128.550	115.900	-177.090	27,6%	-194.972
Bildung und Begegnung	20.000	227.480	182.950	44.530	-207.480	8,8%	-214.355
Entwicklung und Partnerschaften	21.000	308.930	262.100	46.830	-287.930	6,8%	-323.380
Zeugnis und Dialog	20.700	214.580	171.750	42.830	-193.880	9,6%	-210.355
Frieden	4.000	223.522	142.522	81.000	-219.522	1,8%	-219.873
Hauswirtschaft und Tagungsräume	3.000	38.600	35.100	3.500	-35.600	7,8%	-33.700
Zentrum Ökumene-Mission-Weltverantwortung von EKKW und EKHN	106.031	279.687	279.687	0	-173.656	37,9%	0
Insgesamt	383.851	2.132.339	1.547.799	584.540	-1.748.488	18,0%	-1.583.838
			72,6%	27,4%			

Budgetbereich 7.1: Ausbildung

Unterbudget	Einnahmen	Ausgaben	darunter: Personal- ausgaben	Sach- ausgaben	Zuschuss- bedarf	Einnahme- deckungs- grad	Zuschuss- bedarf 2013
Vorbereitungsdienst der Vikarinnen und Vikare	1.000.750	2.456.800	2.301.200	155.600	-1.456.050	40,7%	-1.270.600
Sozialstipendien/-darlehen aus zweckgebundenen Kollektenmitteln	8.000	8.000	0	8.000	0	100,0%	-240
Theologisches Seminar	3.140	874.351	529.877	344.474	-871.211	0,4%	-797.840
Kirchliche Studienbegleitung	1.300	176.000	133.600	42.400	-174.700	0,7%	-163.910
Universitäten, Theologiestudium	0	90.755	0	90.755	-90.755	0,0%	-79.850
Ev. Hochschule Darmstadt	0	3.436.500	0	3.436.500	-3.436.500	0,0%	-4.340.100
Gemeindepäd.Dienst und afw der Pädagogischen Akademie Darmstadt	0	657.256	199.556	457.700	-657.256	0,0%	-521.600
Insgesamt	1.013.190	7.699.662	3.164.233	4.535.429	-6.686.472	13,2%	-7.174.140
			41,1%	58,9%			

Budgetbereich 7.2: Institut für Personalberatung, Organisationsentwicklung und Supervision

Unterbudget	Einnahmen	Ausgaben	darunter: Personal- ausgaben	Sach- ausgaben	Zuschuss- bedarf	Einnahme- deckungs- grad	Zuschuss- bedarf 2013
Institut für Personalberatung, Organisationsentwicklung und Supervision	1.275.480	2.146.438	937.008	1.209.430	-870.958	59,4%	-881.838
Insgesamt	1.275.480	2.146.438	937.008	1.209.430	-870.958	59,4%	-881.838
			43,7%	56,3%			

Budgetbereich 8.1: Leitung Kirchenverwaltung

Unterbudget	Einnahmen	Ausgaben	darunter: Personal- ausgaben	Sach- ausgaben	Zuschuss- bedarf	Einnahme- deckungs- grad	Zuschuss- bedarf 2013
Leitung / interne Verwaltung	300	326.350	284.100	42.250	-326.050	0,1%	-310.150
MAV der Kirchenverwaltung	0	42.700	42.700	0	-42.700	0,0%	-16.925
Insgesamt	300	369.050	326.800	42.250	-368.750	0,1%	-327.075
			88,6%	11,4%			

Budgetbereich 8.2: Kirchenverwaltung Stabsbereiche

Unterbudget	Einnahmen	Ausgaben	darunter: Personal- ausgaben	Sach- ausgaben	Zuschuss- bedarf	Einnahme- deckungs- grad	Zuschuss- bedarf 2013
Öffentlichkeitsarbeit	0	611.600	442.700	168.900	-611.600	0,0%	-625.130
Chancengleichheit	12.000	239.665	192.930	46.735	-227.665	5,0%	-201.580
Recht	0	417.912	308.362	109.550	-417.912	0,0%	-395.633
Insgesamt	12.000	1.269.177	943.992	325.185	-1.257.177	0,9%	-1.222.343
			74,4%	25,6%			

Budgetbereich 8.3: Kirchenverwaltung Bibliothek / Archiv

Unterbudget	Einnahmen	Ausgaben	darunter: Personal- ausgaben	Sach- ausgaben	Zuschuss- bedarf	Einnahme- deckungs- grad	Zuschuss- bedarf 2013
Leitung / allgemeine Verwaltung	0	294.125	213.875	80.250	-294.125	0,0%	-280.255
Zentralbibliothek	250	180.880	136.380	44.500	-180.630	0,1%	-174.215
Zentralarchiv	21.480	362.028	309.328	52.700	-340.548	5,9%	-330.289
Karl-Herbert-Stipendium	0	16.310	100	16.210	-16.310	0,0%	-16.310
Insgesamt	21.730	853.343	659.683	193.660	-831.613	2,5%	-801.069
			77,3%	22,7%			

Budgetbereich 8.4: Kirchenverwaltung - Dezernate

Unterbudget	Einnahmen	Ausgaben	darunter: Personal- ausgaben	Sach- ausgaben	Zuschuss- bedarf	Einnahme- deckungs- grad	Zuschuss- bedarf 2013
Dezernat 1 - Kirchliche Dienste Fundraising und Mitgliederorientierung	3.696 14.600	1.275.777 238.560	1.202.557 154.800	73.220 83.760	-1.272.081 -223.960	0,3% 6,1%	-1.197.485 -310.800
Dezernat 2 - Personal	91.767	4.981.836	4.373.996	607.840	-4.890.069	1,8%	-4.821.002
Dezernat 3 - Finanzen	74.896	1.908.845	1.784.145	124.700	-1.833.949	3,9%	-1.758.431
Dezernat 4 - Organisation, Bau und Liegenschaften	789.750	5.618.381	3.967.741	1.650.640	-4.828.631	14,1%	-4.652.193
Kantine	146.900	311.444	160.454	150.990	-164.544	47,2%	-164.580
Insgesamt	1.121.609	14.334.843	11.643.693	2.691.150	-13.213.234	7,8%	-12.904.491
			81,2%	18,8%			

Budgetbereich 8.5: sonstige Verwaltung und Gerichtsbarkeit

Unterbudget	Einnahmen	Ausgaben	darunter: Personal- ausgaben	Sach- ausgaben	Zuschuss- bedarf	Einnahme- deckungs- grad	Zuschuss- bedarf 2013
Verbindungsstellen an den Landtagen	72.000	348.280	151.000	197.280	-276.280	20,7%	-298.010
Sonstiges	50.900	666.080	539.550	126.530	-615.180	7,6%	-523.029
Pfarrerausschuss	0	111.102	90.452	20.650	-111.102	0,0%	-99.350
Arbeitsrechtliche Kommission	0	216.057	79.907	136.150	-216.057	0,0%	-213.980
Verfassungs- und Verwaltungsgerichtsbarkeit	0	42.663	37.163	5.500	-42.663	0,0%	-41.955
Insgesamt	122.900	1.384.182	898.072	486.110	-1.261.282	8,9%	-1.176.324
			64,9%	35,1%			

Budgetbereich 8.6: Projekte und besondere Vorhaben in Regie der Kirchenverwaltung

Unterbudget	Einnahmen	Ausgaben	darunter: Personal- ausgaben	Sach- ausgaben	Zuschuss- bedarf	Einnahme- deckungs- grad	Zuschuss- bedarf 2013
Projekt Perspektive 2025	217.800	217.800	95.800	122.000	0	100,0%	0
Projekt Doppik	0	3.390.000	321.050	3.068.950	-3.390.000	0,0%	0
Organisations- und IT-Projekte	100.000	176.517	76.517	100.000	-76.517	56,7%	-111.390
Projekte Kirchliche Dienste	529.200	1.083.800	74.600	1.009.200	-554.600	48,8%	-591.800
sonstige Projekte	2.389.550	2.776.100	597.733	2.178.367	-386.550	86,1%	-185.678
Insgesamt	3.236.550	7.644.217	1.165.700	6.478.517	-4.407.667	42,3%	-888.868
			15,2%	84,8%			

Budgetbereich 9: Öffentlichkeitsarbeit

Unterbudget	Einnahmen	Ausgaben	darunter: Personal- ausgaben	Sach- ausgaben	Zuschuss- bedarf	Einnahme- deckungs- grad	Zuschuss- bedarf 2013
Medienhaus	65.000	2.927.369	141.400	2.785.969	-2.862.369	2,2%	-2.712.130
Medienarbeit	55.000	1.715.389	62.000	1.653.389	-1.660.389	3,2%	-1.658.760
Projekte der Öffentlichkeitsarbeit	289.000	674.380	218.000	456.380	-385.380	42,9%	-246.820
Koordinationsstelle Öffentlichkeitsarbeit	0	104.300	66.800	37.500	-104.300	0,0%	-107.400
Großveranstaltungen und Protokoll	0	54.500	0	54.500	-54.500	0,0%	-59.000
Insgesamt	409.000	5.475.938	488.200	4.987.738	-5.066.938	7,5%	-4.784.110
			8,9%	91,1%			

Budgetbereich 11: Synode

Unterbudget	Einnahmen	Ausgaben	darunter: Personal- ausgaben	Sach- ausgaben	Zuschuss- bedarf	Einnahme- deckungs- grad	Zuschuss- bedarf 2013
Synode	1.000	669.265	390.215	279.050	-668.265	0,1%	-652.100
Insgesamt	1.000	669.265	390.215	279.050	-668.265	0,1%	-652.100
			58,3%	41,7%			

Budgetbereich 12: Kirchenleitung

Unterbudget	Einnahmen	Ausgaben	darunter: Personal- ausgaben	Sach- ausgaben	Zuschuss- bedarf	Einnahme- deckungs- grad	Zuschuss- bedarf 2013
Kirchenleitung	19.600	1.933.030	1.520.100	412.930	-1.913.430	1,0%	-1.868.691
Insgesamt	19.600	1.933.030	1.520.100	412.930	-1.913.430	1,0%	-1.868.691
			78,6%	21,4%			

Budgetbereich 14: Allgemeines Finanzwesen

Unterbudget	Einnahmen	Ausgaben	darunter: Personal- ausgaben	Sach- ausgaben	Zuschuss- bedarf	Einnahme- deckungs- grad	Zuschuss- bedarf 2013
Umlagen	824.745	34.518.010	0	34.518.010	-33.693.265	2,4%	-34.693.199
Verstärkungsmittel	0	1.091.000	0	1.091.000	-1.091.000	0,0%	-909.476
Versorgungsleistungen Pfarrer / Kirchenbeamte	3.887.200	41.163.885	35.123.732	6.040.153	-37.276.685	9,4%	-37.958.102
Versorgungsstiftung	17.677.840	17.554.840	0	17.554.840	123.000	100,7%	120.000
Beihilfen	300	15.721.800	15.721.800	0	-15.721.500	0,0%	-16.389.300
Überbrückungsfonds / Übergangsstellenplan	0	80.000	0	80.000	-80.000	0,0%	-90.000
Kirchensteuerverwaltung / Clearing	445.000.000	500	0	500	444.999.500		423.999.500
Sammelversicherung	52.200	3.385.568	728.000	2.657.568	-3.333.368	1,5%	-3.208.556
Gesamtkirchliche Rückstellungen / Rücklagen	14.500.000	3.375.000	0	3.375.000	11.125.000	429,6%	10.375.000
sonst. Vermögensverwaltung	1.532.290	3.331.587	14.777	3.316.810	-1.799.297	46,0%	-498.655
Staatsleistungen	13.987.400	0	0	0	13.987.400	#DIV/0!	13.618.000
Insgesamt	497.461.975	120.222.190	51.588.309	68.633.881	377.239.785	413,8%	354.365.212
			42,9%	57,1%			

Budgetbereich 15: Rechnungsprüfungsamt

Unterbudget	Einnahmen	Ausgaben	darunter: Personal- ausgaben	Sach- ausgaben	Zuschuss- bedarf	Einnahme- deckungs- grad	Zuschuss- bedarf 2013
Rechnungsprüfungsamt	151.210	1.485.522	1.357.922	127.600	-1.334.312	10,2%	-1.294.889
Insgesamt	151.210	1.485.522	1.357.922	127.600	-1.334.312	10,2%	-1.294.889
			91,4%	8,6%			

Budgetbereich 16: Zentrales Gebäudemanagement

Unterbudget	Einnahmen	Ausgaben	darunter: Personal- ausgaben	Sach- ausgaben	Zuschuss- bedarf	Einnahme- deckungs- grad	Zuschuss- bedarf 2013
Gesamtkirchliches Gebäudemanagement	2.094.460	6.337.866	0	6.337.866	-4.243.406	33,0%	-2.759.620
Insgesamt	2.094.460	6.337.866	0	6.337.866	-4.243.406	33,0%	-2.759.620
			0,0%	100,0%			

**Kirchengesetz
zur Fortführung der Dekanatsstrukturreform in der
Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau**

Vom 23. November 2013

Die Kirchensynode der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Artikel 1

**Kirchengesetz zur Neuordnung der Dekanatsgebiete
in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau**

**Abschnitt 1
Neuordnung der Dekanatsgebiete**

**§ 1
Vereinigung der Dekanate
Biedenkopf und Gladenbach**

(1) Die Dekanate Biedenkopf und Gladenbach werden mit Wirkung vom 1. Januar 2016 zum „Evangelischen Dekanat Biedenkopf-Gladenbach“ vereinigt. Die Dekanate Biedenkopf und Gladenbach und die „Kirchliche Arbeitsgemeinschaft des Evangelisch-Lutherischen Dekanats Biedenkopf und des Evangelischen Dekanats Gladenbach“ werden zum gleichen Zeitpunkt aufgelöst. Der Name des neugebildeten Dekanats kann auf gemeinsamen Antrag der beteiligten Dekanatssynoden geändert werden.

(2) Das neugebildete Dekanat ist Rechtsnachfolger der Dekanate Biedenkopf und Gladenbach sowie der von den aufgelösten Dekanaten gebildeten Arbeitsgemeinschaft. Damit geht das gesamte Vermögen der Dekanate Biedenkopf und Gladenbach und der von ihnen gebildeten Arbeitsgemeinschaft mit allen Rechten, Forderungen und Verbindlichkeiten auf das neugebildete Dekanat über. Werden Grundstücke oder Erbbaurechte übertragen, hat die Übertragung dingliche Wirkung.

(3) Das neugebildete Dekanat tritt in alle Rechte und Pflichten aus den zum Zeitpunkt des Zusammenschlusses bestehenden Arbeitsverhältnissen der Dekanate Biedenkopf und Gladenbach ein.

(4) Dem neugebildeten Dekanat gehören die Kirchengemeinden der bisherigen Dekanate Biedenkopf und Gladenbach an.

**§ 2
Vereinigung der Dekanate
Bad Marienberg und Selters**

(1) Die Dekanate Bad Marienberg und Selters werden mit Wirkung vom 1. Januar 2019 zum „Evangelischen Dekanat Bad Marienberg-Selters“ vereinigt. Die Dekanate Bad Marienberg und Selters werden zum gleichen Zeitpunkt aufgelöst. Der Name des neugebildeten Dekanats kann auf gemeinsamen Antrag der beteiligten Dekanatssynoden geändert werden.

(2) Das neugebildete Dekanat ist Rechtsnachfolger der Dekanate Bad Marienberg und Selters. Damit geht das gesamte Vermögen der Dekanate Bad Marienberg und Selters mit allen Rechten, Forderungen und Verbindlichkeiten auf das neugebildete Dekanat über. Werden Grundstücke oder Erbbaurechte übertragen, hat die Übertragung dingliche Wirkung.

(3) Das neugebildete Dekanat tritt in alle Rechte und Pflichten aus den zum Zeitpunkt des Zusammenschlusses bestehenden Arbeitsverhältnissen der Dekanate Bad Marienberg und Selters ein.

(4) Dem neugebildeten Dekanat gehören die Kirchengemeinden der bisherigen Dekanate Bad Marienberg und Selters an.

§ 3

Vereinigung der Dekanate Dillenburg und Herborm

(1) Die Dekanate Dillenburg und Herborm werden mit Wirkung vom 1. Januar 2016 zum „Evangelischen Dekanat Dillenburg-Herborm“ vereinigt. Die Dekanate Dillenburg und Herborm werden zum gleichen Zeitpunkt aufgelöst. Der Name des neugebildeten Dekanats kann auf gemeinsamen Antrag der beteiligten Dekanatssynoden geändert werden.

(2) Das neugebildete Dekanat ist Rechtsnachfolger der Dekanate Dillenburg und Herborm. Damit geht das gesamte Vermögen der Dekanate Dillenburg und Herborm mit allen Rechten, Forderungen und Verbindlichkeiten auf das neugebildete Dekanat über. Werden Grundstücke oder Erbbaurechte übertragen, hat die Übertragung dingliche Wirkung.

(3) Das neugebildete Dekanat tritt in alle Rechte und Pflichten aus den zum Zeitpunkt des Zusammenschlusses bestehenden Arbeitsverhältnissen der Dekanate Dillenburg und Herborm ein.

(4) Dem neugebildeten Dekanat gehören die Kirchengemeinden der bisherigen Dekanate Dillenburg und Herborm an.

§ 4

Vereinigung der Dekanate Runkel und Weilburg

(1) Die Dekanate Runkel und Weilburg werden mit Wirkung vom 1. Januar 2019 zum „Evangelischen Dekanat Runkel-Weilburg“ vereinigt. Die Dekanate Runkel und Weilburg werden zum gleichen Zeitpunkt aufgelöst. Der Name des neugebildeten Dekanats kann auf gemeinsamen Antrag der beteiligten Dekanatssynoden geändert werden.

(2) Das neugebildete Dekanat ist Rechtsnachfolger der Dekanate Runkel und Weilburg. Damit geht das gesamte Vermögen der Dekanate Runkel und Weilburg mit allen Rechten, Forderungen und Verbindlichkeiten auf das neugebildete Dekanat über. Werden Grundstücke oder Erbbaurechte übertragen, hat die Übertragung dingliche Wirkung.

(3) Das neugebildete Dekanat tritt in alle Rechte und Pflichten aus den zum Zeitpunkt des Zusammenschlusses bestehenden Arbeitsverhältnissen der Dekanate Runkel und Weilburg ein.

(4) Dem neugebildeten Dekanat gehören die Kirchengemeinden der bisherigen Dekanate Runkel und Weilburg an.

§ 5**Vereinigung der Dekanate
Diez, Nassau und St. Goarshausen**

(1) Die Dekanate Diez, Nassau und St. Goarshausen werden mit Wirkung vom 1. Januar 2016 zum „Evangelischen Dekanat Diez-Nassau-St. Goarshausen“ vereinigt. Die Dekanate Diez, Nassau und St. Goarshausen und die „Kirchliche Arbeitsgemeinschaft Rhein-Lahn der Evangelischen Dekanate Diez, Nassau und St. Goarshausen“ werden zum gleichen Zeitpunkt aufgelöst. Der Name des neugebildeten Dekanats kann auf gemeinsamen Antrag der beteiligten Dekanatssynoden geändert werden.

(2) Das neugebildete Dekanat ist Rechtsnachfolger der Dekanate Diez, Nassau und St. Goarshausen und der von den aufgelösten Dekanaten gebildeten Arbeitsgemeinschaft. Damit geht das gesamte Vermögen der Dekanate Diez, Nassau und St. Goarshausen und der von ihnen gebildeten Arbeitsgemeinschaft mit allen Rechten, Forderungen und Verbindlichkeiten auf das neugebildete Dekanat über. Werden Grundstücke oder Erbbaurechte übertragen, hat die Übertragung dingliche Wirkung.

(3) Das neugebildete Dekanat tritt in alle Rechte und Pflichten aus den zum Zeitpunkt des Zusammenschlusses bestehenden Arbeitsverhältnissen der Dekanate Diez, Nassau und St. Goarshausen ein.

(4) Dem neugebildeten Dekanat gehören die Kirchengemeinden der bisherigen Dekanate Diez, Nassau und St. Goarshausen an.

§ 6**Vereinigung der Dekanate
Bad Schwalbach und Idstein**

(1) Die Dekanate Bad Schwalbach und Idstein werden mit Wirkung vom 1. Januar 2016 zum „Evangelischen Dekanat Bad Schwalbach-Idstein“ vereinigt. Die Dekanate Bad Schwalbach und Idstein und die „Kirchliche Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Dekanate Bad Schwalbach und Idstein“ werden zum gleichen Zeitpunkt aufgelöst. Der Name des neugebildeten Dekanats kann auf gemeinsamen Antrag der beteiligten Dekanatsynoden geändert werden.

(2) Das neugebildete Dekanat ist Rechtsnachfolger der Dekanate Bad Schwalbach und Idstein sowie der von den aufgelösten Dekanaten gebildeten Arbeitsgemeinschaft. Damit geht das gesamte Vermögen der Dekanate Bad Schwalbach und Idstein und der von ihnen gebildeten Arbeitsgemeinschaft mit allen Rechten, Forderungen und Verbindlichkeiten auf das neugebildete Dekanat über. Werden Grundstücke oder Erbbaurechte übertragen, hat die Übertragung dingliche Wirkung.

(3) Das neugebildete Dekanat tritt in alle Rechte und Pflichten aus den zum Zeitpunkt des Zusammenschlusses bestehenden Arbeitsverhältnissen der Dekanate Bad Schwalbach und Idstein ein.

(4) Dem neugebildeten Dekanat gehören die Kirchengemeinden der bisherigen Dekanate Bad Schwalbach und Idstein an.

§ 7**Vereinigung der Dekanate
Grünberg, Hungen und Kirchberg**

(1) Die Dekanate Grünberg, Hungen und Kirchberg werden mit Wirkung vom 1. Januar 2019 zum „Evangelischen Dekanat Grünberg-Hungen-Kirchberg“ vereinigt. Die Dekanate Grünberg, Hungen und Kirchberg und die „Kirchliche Arbeitsgemeinschaft der evangelischen Dekanate Grünberg, Kirchberg und Hungen“ werden zum gleichen Zeitpunkt aufgelöst. Der Name des neugebildeten Dekanats kann auf gemeinsamen Antrag der beteiligten Dekanatssynoden geändert werden.

(2) Das neugebildete Dekanat ist Rechtsnachfolger der Dekanate Grünberg, Hungen und Kirchberg sowie der von den aufgelösten Dekanaten gebildeten Arbeitsgemeinschaft. Damit geht das gesamte Vermögen der Dekanate Grünberg, Hungen und Kirchberg und der von ihnen gebildeten Arbeitsgemeinschaft mit allen Rechten, Forderungen und Verbindlichkeiten auf das neugebildete Dekanat über. Werden Grundstücke oder Erbbaurechte übertragen, hat die Übertragung dingliche Wirkung.

(3) Das neugebildete Dekanat tritt in alle Rechte und Pflichten aus den zum Zeitpunkt des Zusammenschlusses bestehenden Arbeitsverhältnissen der Dekanate Grünberg, Hungen und Kirchberg ein.

(4) Dem neugebildeten Dekanat gehören die Kirchengemeinden der bisherigen Dekanate Grünberg, Hungen und Kirchberg an.

§ 8**Vereinigung der Dekanate
Büdingen, Nidda und Schotten**

(1) Die Dekanate Büdingen, Nidda und Schotten werden mit Wirkung vom 1. Januar 2016 zum „Evangelischen Dekanat Büdingen-Nidda-Schotten“ vereinigt. Die Dekanate Büdingen, Nidda und Schotten und die von ihnen gebildete „Kirchliche Arbeitsgemeinschaft der evangelischen Dekanate Büdingen, Nidda und Schotten“ werden zum gleichen Zeitpunkt aufgelöst. Der Name des neugebildeten Dekanats kann auf gemeinsamen Antrag der beteiligten Dekanatssynoden geändert werden.

(2) Das neugebildete Dekanat ist Rechtsnachfolger der Dekanate Büdingen, Nidda und Schotten sowie der von den aufgelösten Dekanaten gebildeten Arbeitsgemeinschaft. Damit geht das gesamte Vermögen der Dekanate Büdingen, Nidda und Schotten und der von ihnen gebildeten Arbeitsgemeinschaft mit allen Rechten, Forderungen und Verbindlichkeiten auf das neugebildete Dekanat über. Werden Grundstücke oder Erbbaurechte übertragen, hat die Übertragung dingliche Wirkung.

(3) Das neugebildete Dekanat tritt in alle Rechte und Pflichten aus den zum Zeitpunkt des Zusammenschlusses bestehenden Arbeitsverhältnissen der Dekanate Büdingen, Nidda und Schotten ein.

(4) Dem neugebildeten Dekanat gehören die Kirchengemeinden der bisherigen Dekanate Büdingen, Nidda und Schotten an.

§ 9**Vereinigung der Dekanate
Alsfeld und Vogelsberg**

(1) Die Dekanate Alsfeld und Vogelsberg werden mit Wirkung vom 1. Januar 2019 zum „Evangelischen Dekanat Alsfeld-Vogelsberg“ vereinigt. Die Dekanate Alsfeld und Vogelsberg werden zum gleichen Zeitpunkt aufgelöst. Der Name des neugebildeten Dekanats kann auf gemeinsamen Antrag der beteiligten Dekanatsynoden geändert werden.

(2) Das neugebildete Dekanat ist Rechtsnachfolger der Dekanate Alsfeld und Vogelsberg. Damit geht das gesamte Vermögen der Dekanate Alsfeld und Vogelsberg mit allen Rechten, Forderungen und Verbindlichkeiten auf das neugebildete Dekanat über. Werden Grundstücke oder Erbbaurechte übertragen, hat die Übertragung dingliche Wirkung.

(3) Das neugebildete Dekanat tritt in alle Rechte und Pflichten aus den zum Zeitpunkt des Zusammenschlusses bestehenden Arbeitsverhältnissen der Dekanate Alsfeld und Vogelsberg ein.

(4) Dem neugebildeten Dekanat gehören die Kirchengemeinden der bisherigen Dekanate Alsfeld und Vogelsberg an.

§ 10**Vereinigung der Dekanate
Darmstadt-Land und Darmstadt-Stadt**

(1) Das Dekanat Darmstadt-Land und das Dekanat Darmstadt Stadt werden mit Wirkung vom 1. Januar 2019 zum „Evangelischen Dekanat Darmstadt-Land und Darmstadt-Stadt“ vereinigt. Die Dekanate Darmstadt-Land und Darmstadt-Stadt werden zum gleichen Zeitpunkt aufgelöst. Der Name des neugebildeten Dekanats kann auf gemeinsamen Antrag der beteiligten Dekanatsynoden geändert werden.

(2) Das neugebildete Dekanat ist Rechtsnachfolger der Dekanate Darmstadt-Land und Darmstadt-Stadt. Damit geht das gesamte Vermögen der Dekanate Darmstadt-Land und Darmstadt-Stadt mit allen Rechten, Forderungen und Verbindlichkeiten auf das neugebildete Dekanat über. Werden Grundstücke oder Erbbaurechte übertragen, hat die Übertragung dingliche Wirkung.

(3) Das neugebildete Dekanat tritt in alle Rechte und Pflichten aus den zum Zeitpunkt des Zusammenschlusses bestehenden Arbeitsverhältnissen der Dekanate Darmstadt-Land und Darmstadt-Stadt ein.

(4) Dem neugebildeten Dekanat gehören die Kirchengemeinden der bisherigen Dekanate Darmstadt-Land und Darmstadt-Stadt an.

§ 11**Vereinigung der Dekanate Dreieich und Rodgau**

(1) Die Dekanate Dreieich und Rodgau werden mit Wirkung vom 1. Januar 2019 zum „Evangelischen Dekanat Dreieich-Rodgau“ vereinigt. Die Dekanate Dreieich und Rodgau werden zum gleichen Zeitpunkt aufgelöst. Der Name des neugebildeten Dekanats kann auf gemeinsamen Antrag der beteiligten Dekanatsynoden geändert werden.

(2) Das neugebildete Dekanat ist Rechtsnachfolger der Dekanate Dreieich und Rodgau. Damit geht das gesamte Vermögen der Dekanate Dreieich und Rodgau mit allen Rechten, Forderungen und Verbindlichkeiten auf das neugebildete Dekanat über. Werden Grundstücke oder Erbbaurechte übertragen, hat die Übertragung dingliche Wirkung.

(3) Das neugebildete Dekanat tritt in alle Rechte und Pflichten aus den zum Zeitpunkt des Zusammenschlusses bestehenden Arbeitsverhältnissen der Dekanate Dreieich und Rodgau ein.

(4) Dem neugebildeten Dekanat gehören die Kirchengemeinden der bisherigen Dekanate Dreieich und Rodgau an.

§ 12**Vereinigung der Dekanate
Groß-Gerau und Rüsselsheim**

(1) Das Dekanat Groß-Gerau und das Dekanat Rüsselsheim werden mit Wirkung vom 1. Januar 2016 zum „Evangelischen Dekanat Groß-Gerau-Rüsselsheim“ vereinigt. Die Dekanate Groß-Gerau und Rüsselsheim werden zum gleichen Zeitpunkt aufgelöst. Der Name des neugebildeten Dekanats kann auf gemeinsamen Antrag der beteiligten Dekanatsynoden geändert werden.

(2) Das neugebildete Dekanat ist Rechtsnachfolger der Dekanate Groß-Gerau und Rüsselsheim. Damit geht das gesamte Vermögen der Dekanate Groß-Gerau und Rüsselsheim mit allen Rechten, Forderungen und Verbindlichkeiten auf das neugebildete Dekanat über. Werden Grundstücke oder Erbbaurechte übertragen, hat die Übertragung dingliche Wirkung.

(3) Das neugebildete Dekanat tritt in alle Rechte und Pflichten aus den zum Zeitpunkt des Zusammenschlusses bestehenden Arbeitsverhältnissen der Dekanate Groß-Gerau und Rüsselsheim ein.

(4) Dem neugebildeten Dekanat gehören die Kirchengemeinden der bisherigen Dekanate Groß-Gerau und Rüsselsheim an.

§ 13**Neuordnung für das Dekanat Ried**

(1) Das Dekanat Ried wird mit Wirkung vom 1. Januar 2019 aufgelöst.

(2) Dem neugebildeten Dekanat Groß-Gerau-Rüsselsheim werden mit Wirkung vom 1. Januar 2019 die folgenden Kirchengemeinden eingegliedert: Evangelische Kirchengemeinde Allmendfeld, Evangelische Kirchengemeinde Biebesheim, Evangelische Kirchengemeinde Crumstadt, Evangelische Kirchengemeinde Erfelden, Evangelische Kirchengemeinde Gernsheim, Evangelische Kirchengemeinde Goddelau, Evangelische Kirchengemeinde Leeheim, Evangelische Kirchengemeinde Stockstadt am Rhein und Evangelische Kirchengemeinde Wolfskehlen.

(3) Dem Evangelischen Dekanat Bergstraße werden mit Wirkung vom 1. Januar 2019 die folgenden Kirchengemeinden eingegliedert: Evangelische Kirchengemeinde Biblis, Evangelische Kirchengemeinde Bobstadt, Evangelische Kirchengemeinde Bürstadt, Evangelische

Kirchengemeinde Groß-Rohrheim, Evangelische Kirchengemeinde Hofheim, Evangelische Kirchengemeinde Hüttenfeld, Evangelische Lukaskirche Lampertheim, Evangelische Martin-Luther-Gemeinde Lampertheim, Evangelische Johanneskirche Neuschloß und Evangelische Kirchengemeinde Nordheim.

(4) Die Kirchenleitung führt über das Vermögen des Dekanats Ried zum 1. Januar 2019 eine Vermögensauseinandersetzung im Benehmen mit den beteiligten Dekanaten Ried, Bergstraße, und Groß-Gerau-Rüsselsheim durch. Das Vermögen wird zwischen den Dekanaten Bergstraße und Groß-Gerau-Rüsselsheim aufgeteilt. Werden Grundstücke und Erbbaurechte übertragen, so hat diese Übertragung dingliche Wirkung und ist in einer Urkunde festzustellen, die im Amtsblatt zu veröffentlichen ist.

(5) Die Kirchenleitung regelt im Einvernehmen mit den Dekanaten Bergstraße und Groß-Gerau-Rüsselsheim und im Benehmen mit dem Dekanat Ried zum 1. Januar 2019, welche Arbeitsverhältnisse jeweils auf die Dekanate Bergstraße und Groß-Gerau-Rüsselsheim übergehen.

§ 14

Neuordnung für das Dekanat Offenbach

(1) Das Dekanat Offenbach wird zum 1. Januar 2019 aufgelöst.

(2) Das Stadtdekanat Frankfurt am Main ist Rechtsnachfolger des Dekanats Offenbach. Damit geht das gesamte Vermögen des Dekanats Offenbach mit allen Rechten, Forderungen und Verbindlichkeiten auf das Stadtdekanat Frankfurt am Main über. Werden Grundstücke oder Erbbaurechte übertragen, hat die Übertragung dingliche Wirkung.

(3) Das Stadtdekanat Frankfurt am Main tritt in alle Rechte und Pflichten aus den zum Zeitpunkt der Auflösung bestehenden Arbeitsverhältnissen des Dekanats Offenbach ein.

(4) Die gewählten und berufenen Mitglieder der Dekanatsynode des Dekanats Offenbach sowie deren Stellvertretungen führen ihr Amt bis zum Ablauf der Wahlperiode in der Dekanatsynode des Stadtdekanats Frankfurt am Main fort.

(5) Die Dekanatsynode des Dekanats Offenbach wählt aus ihrer Mitte entsprechend § 6 Absatz 2 DSWO drei zusätzliche Mitglieder des Dekanatsynodalvorstands des Stadtdekanats Frankfurt am Main bis zum Ablauf der laufenden Amtsperiode.

(6) Die Kirchengemeinden des Dekanats Offenbach werden mit Wirkung vom 1. Januar 2019 dem Stadtdekanat Frankfurt am Main eingegliedert.

§ 15

Vereinigung der Dekanate Ingelheim und Oppenheim

(1) Die Dekanate Ingelheim und Oppenheim werden mit Wirkung vom 1. Januar 2019 zum „Evangelischen Dekanat Ingelheim-Oppenheim“ vereinigt. Die Dekanate

Ingelheim und Oppenheim werden zum gleichen Zeitpunkt aufgelöst. Der Name des neugebildeten Dekanats kann auf gemeinsamen Antrag der beteiligten Dekanatsynoden geändert werden.

(2) Das neugebildete Dekanat ist Rechtsnachfolger der Dekanate Ingelheim und Oppenheim. Damit geht das gesamte Vermögen der Dekanate Ingelheim und Oppenheim mit allen Rechten, Forderungen und Verbindlichkeiten auf das neugebildete Dekanat über. Werden Grundstücke oder Erbbaurechte übertragen, hat die Übertragung dingliche Wirkung.

(3) Das neugebildete Dekanat tritt in alle Rechte und Pflichten aus den zum Zeitpunkt des Zusammenschlusses bestehenden Arbeitsverhältnissen der Dekanate Ingelheim und Oppenheim ein.

(4) Dem neugebildeten Dekanat gehören die Kirchengemeinden der bisherigen Dekanate Ingelheim und Oppenheim an.

§ 16

Vereinigung der Dekanate Alzey und Wöllstein

(1) Die Dekanate Alzey und Wöllstein werden mit Wirkung vom 1. Januar 2019 zum „Evangelischen Dekanat Alzey-Wöllstein“ vereinigt. Die Dekanate Alzey und Wöllstein werden zum gleichen Zeitpunkt aufgelöst. Der Name des neugebildeten Dekanats kann auf gemeinsamen Antrag der beteiligten Dekanatsynoden geändert werden.

(2) Das neugebildete Dekanat ist Rechtsnachfolger der Dekanate Alzey und Wöllstein. Damit geht das gesamte Vermögen der Dekanate Alzey und Wöllstein mit allen Rechten, Forderungen und Verbindlichkeiten auf das neugebildete Dekanat über. Werden Grundstücke oder Erbbaurechte übertragen, hat die Übertragung dingliche Wirkung.

(3) Das neugebildete Dekanat tritt in alle Rechte und Pflichten aus den zum Zeitpunkt des Zusammenschlusses bestehenden Arbeitsverhältnissen der Dekanate Alzey und Wöllstein ein.

(4) Dem neugebildeten Dekanat gehören die Kirchengemeinden der bisherigen Dekanate Alzey und Wöllstein an.

Abschnitt 2

Besondere Regelungen

§ 17

Dekanatssatzungen

Dekanatssatzungen der aufgelösten Dekanate gelten bis zu einer Neuregelung für das neue Dekanat fort.

§ 18

Dekanin oder Dekan

(1) Nach Auflösung der Dekanate bis zum Amtsantritt der neugewählten Dekanin oder des neugewählten Dekans führen die jeweiligen Dekaninnen und Dekane ihr Amt in ihren jeweiligen Bereichen kommissarisch fort. Die jeweils lebensälteste Dekanin oder der jeweils lebensälteste Dekan vertritt das Dekanat gemäß § 34 DSO im Rechtsverkehr.

(2) Das Verfahren zur Besetzung von Dekanspfarrstellen nach §§ 32a bis § 32e des Pfarrstellengesetzes wird durch die beteiligten Dekanatssynodalvorstände gemeinsam durchgeführt.

(3) Bei der Vereinigung von Dekanaten werden die bestehenden Dekansstellenanteile addiert. Übersteigt die Summe der Stellenanteile 1,0 so fließt der übersteigende Anteil in das regionale Stellenbudget für Pfarrstellen.

§ 19 Vereinigungsvereinbarung

Die Dekanate, die nach diesem Kirchengesetz vereinigt werden, können eine Vereinigungsvereinbarung schließen, die zu ihrer Wirksamkeit der kirchenaufsichtlichen Genehmigung bedarf.

§ 20 Abweichende Bestimmung des Zeitpunktes der Neuordnung

Auf gemeinsamen Antrag der beteiligten Dekanatssynodalvorstände von zur Neuordnung zum 1. Januar 2019 vorgesehenen Dekanaten kann die Kirchenleitung einen von diesem Kirchengesetz abweichenden Zeitpunkt zwischen dem 1. Januar 2016 und dem 1. Januar 2022 für die Vereinigung festlegen. Der Antrag ist jeweils bis zum 30. Juni des vorhergehenden Jahres zu stellen.

§ 21 Gemeinsame Pfarrstellenzuweisung

(1) Den in diesem Kirchengesetz zur Vereinigung am 1. Januar 2019 vorgesehenen Dekanaten wird in der Pfarrstellenzuweisung zum Stichtag 1. Januar 2020 ein gemeinsames Stellenbudget für den gemeindlichen sowie den regionalen Pfarrdienst zugewiesen.

(2) Das Stellenkontingent für den gemeindlichen sowie den regionalen Pfarrdienst des zum 1. Januar 2019 aufzulösenden Dekanats Ried wird den Dekanaten Bergstraße und Groß-Gerau-Rüsselsheim anteilig zugewiesen. Die Aufteilung erfolgt nach den Regelungen des Pfarrstellenrechts.

(3) Das Stellenkontingent für den gemeindlichen sowie den regionalen Pfarrdienst des zum 1. Januar 2019 aufzulösenden Dekanats Offenbach wird dem Stadtdekanat Frankfurt am Main zugewiesen.

(4) Auf der Grundlage der Budgetzuweisung ist jeweils ein gemeinsamer Stellenplan vorzulegen.

§ 22 Anwendung anderer Vorschriften

(1) Sofern in diesem Kirchengesetz keine besonderen Vorschriften enthalten sind, gelten die allgemeinen Regelungen, insbesondere die Dekanatssynodalordnung und die Dekanatssynodalwahlordnung.

(2) Für Vereinigungen, Neubildungen Änderungen und Aufhebungen von Dekanaten, die nicht nach diesem Kirchengesetz erfolgen, gilt weiterhin § 4 der Dekanatsynodalordnung.

Artikel 2

Änderung des Pfarrstellengesetzes

§ 32g des Pfarrstellengesetzes vom 26. November 2003 (ABl. 2004 S. 81), zuletzt geändert am 22. November 2013 (ABl. 2014 S. 3), wird wie folgt gefasst:

„§ 32g

(1) Die für die stellvertretenden Dekaninnen und Dekane vorgesehenen Stellenanteile bestimmt die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung, die der Zustimmung des Kirchensynodalvorstandes bedarf.

(2) Die Dekanatssynode wählt für die Dauer ihrer Wahlperiode die stellvertretenden Dekaninnen oder Dekane aus den Pfarrerinnen und Pfarrern des Dekanats. Diese müssen Pfarrerinnen oder Pfarrer auf Lebenszeit sein und das Recht haben, sich auf eine volle Pfarrstelle zu bewerben.

(3) Die Stellen der stellvertretenden Dekaninnen oder Dekane, die im Umfang einer 1,0 Stelle bestehen und nicht mit einem Zusatzdienstauftrag verbunden werden, sind abweichend von Absatz 1 wie Dekanspfarrstellen auszuschreiben und zu besetzen. Die §§ 32a bis 32f finden entsprechende Anwendung.“

Artikel 3

Änderung der Rechtsverordnung zur Stellenstruktur und zur stellenplanmäßigen Ausstattung von Dekanspfarrstellen und deren Besetzung

§ 3 Absatz 2 der Rechtsverordnung zur Stellenstruktur und zur stellenmäßigen Ausstattung von Dekanspfarrstellen und deren Besetzung in der Fassung vom 19. März 2002 (ABl. 2002 S. 181), zuletzt geändert am 4. März 2010 (ABl. 2010 S. 137), wird wie folgt gefasst:

„(2) Für stellvertretende Dekaninnen und Dekane werden im regionalen Pfarrstellenbudget nicht budgetierbare Stellenanteile in folgendem Umfang vorgesehen:

- | | |
|--|---------------|
| 1. weniger als 70.000 Kirchenmitglieder, aber eine Fläche von mehr als 700 Quadratkilometern | 0,5 Stelle |
| 2. mehr als 70.000 Kirchenmitglieder | 0,5 Stelle |
| 3. mehr als 90.000 Kirchenmitglieder | 1,0 Stelle |
| 4. mehr als 110.000 Kirchenmitglieder | 1,5 Stellen |
| 5. mehr als 130.000 Kirchenmitglieder | 2,0 Stellen |
| 6. mehr als 150.000 Kirchenmitglieder | 2,5 Stellen.“ |

Artikel 4

Inkrafttreten

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2014 in Kraft.

Worms, den 29. November 2013

Für den Kirchensynodalvorstand
Dr. Oelschläger

**Kirchengesetz
zur Änderung der Kirchengemeindeordnung
und der Kirchengemeindegewahlordnung**

Vom 23. November 2013

Die Kirchensynode der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

**Artikel 1
Änderung der Kirchengemeindeordnung**

Die Kirchengemeindeordnung vom 24. November 2012 (ABl. 2013 S. 38) wird wie folgt geändert:

1. Im Inhaltsverzeichnis wird nach der Angabe „§ 29 Berufungen“ die Angabe „29a Jugenddelegierte“ und nach der Angabe „§ 52 Auflösung des Kirchenvorstands“ die Angabe „§ 52a Wahrnehmung der Befugnisse des Kirchenvorstands“ eingefügt.

2. § 27 Absatz 8 wird wie folgt gefasst:

„(8) Gewählte und berufene Mitglieder des Kirchenvorstands, die

1. als Mitarbeitende im Umfang eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses zur Kirchengemeinde oder
2. als Mitarbeitende anderer kirchlicher Einrichtungen im Umfang eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses in der Kirchengemeinde tätig sind,

sind vom Vorsitz und der Stellvertretung ausgeschlossen.“

3. Nach § 29 wird folgender § 29a eingefügt:

**„§ 29a
Jugenddelegierte**

(1) An den Sitzungen des Kirchenvorstands können Jugenddelegierte mit beratender Stimme, einschließlich Rede- und Antragsrecht, teilnehmen.

(2) Jugenddelegierte können wie Mitglieder des Kirchenvorstands in die Ausschüsse des Kirchenvorstands entsandt werden und haben auch dort Rede- und Antragsrecht.

(3) Mit Erreichen der Volljährigkeit erhalten die Jugenddelegierten Stimmrecht.“

4. In § 31 wird folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Scheiden Jugenddelegierte aus, so rücken für den Rest der Amtszeit diejenigen nach, die nach den gewählten Jugenddelegierten die meisten Stimmen erhalten haben. Anderenfalls kann der Kirchenvorstand eine entsprechende Anzahl von Jugenddelegierten nachwählen.“

5. In § 34 wird die Angabe „§ 8“ durch die Angabe „§ 7“ ersetzt.

6. § 52 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 2 wird aufgehoben.
- b) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 2.

7. Nach § 52 wird folgender § 52a eingefügt:

**„§ 52a
Wahrnehmung der Befugnisse
des Kirchenvorstands**

Bei dauerhafter Beschlussunfähigkeit des Kirchenvorstands nimmt der Dekanatssynodalvorstand dessen Befugnisse bis zur Wiederherstellung der Beschlussfähigkeit des Kirchenvorstands wahr.“

**Artikel 2
Änderung der Kirchengemeindegewahlordnung**

Die Kirchengemeindegewahlordnung vom 24. November 2012 (ABl. 2013 S. 38, 50) wird wie folgt geändert:

1. Im Inhaltsverzeichnis wird nach der Angabe „§ 10 Aufstellung des vorläufigen Wahlvorschlags“ die Angabe „§ 10a Wahl von Jugenddelegierten“ eingefügt.

2. § 4 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Zu Mitgliedern des Kirchenvorstands können nur solche wahlberechtigten Gemeindemitglieder gewählt werden, die

1. zu Beginn der Amtszeit das 18. Lebensjahr vollendet haben, sofern bei Minderjährigen das schriftliche Einverständnis der Sorgerechtsinhaber mit einer Kandidatur vorliegt,
2. sich schriftlich bereit erklärt haben, für das Amt zu kandidieren und bereit sind, das Versprechen nach Artikel 13 Absatz 6 der Kirchenordnung abzulegen, sowie erklärt haben, ob und bei welchem kirchlichen Arbeitgeber sie beschäftigt sind.

Sie sollen konfirmiert sein.“

3. In § 4 wird nach Absatz 1 folgender Absatz 1a eingefügt:

„(1a) Zu Jugenddelegierten im Kirchenvorstand können nur solche wahlberechtigten Gemeindemitglieder gewählt werden, die

1. zu Beginn der Amtszeit das 14. Lebensjahr, aber noch nicht das 18. Lebensjahr vollendet haben,
2. sich schriftlich bereit erklärt haben, für das Amt zu kandidieren und bereit sind, das Versprechen nach Artikel 13 Absatz 6 der Kirchenordnung abzulegen sowie erklärt haben, ob und bei welchem kirchlichen Arbeitgeber sie beschäftigt sind,
3. konfirmiert sind
4. und bei denen das schriftliche Einverständnis der Sorgerechtsinhaber in eine Mitarbeit im Kirchenvorstand als Jugenddelegierte oder Jugenddelegierter vorliegt.“

4. § 4 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

- a) Die Nummern 1 und 2 werden wie folgt gefasst:

„1. Gemeindemitglieder, die im Umfang eines mehr als geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses zur Kirchengemeinde tätig sind.

2. Gemeindemitglieder, die als Mitarbeitende anderer kirchlicher Einrichtungen in der Kirchengemeinde im Umfang eines mehr als geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses tätig sind.“
- b) Die bisherigen Nummern 2 bis 4 werden die Nummern 3 bis 5.
5. In § 6 wird nach Absatz 1 folgender Absatz 1a eingefügt:
- „(1a) In den Wahlvorschlag können Jugenddelegierte aufgenommen werden.“

6. Nach § 10 wird folgender § 10a eingefügt:

„§ 10a
Wahl von Jugenddelegierten

(1) Enthält der vorläufige Wahlvorschlag des Benennungsausschusses auch Kandidatenvorschläge für Jugenddelegierte, erfolgt eine Wahl der Jugenddelegierten durch die Gemeindeversammlung nach § 10 Absatz 4.

(2) Gewählt sind diejenigen, welche bis zur Zahl der zu wählenden Jugenddelegierten die meisten Stimmen erhalten haben.

(3) Bei Bezirkswahl ist bei der Wahl von Jugenddelegierten die Durchführung getrennter Gemeindeversammlungen nach § 10 Absatz 6 ausgeschlossen.“

**Artikel 3
Inkrafttreten**

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2014 in Kraft.

Worms, den 29. November 2013

Für den Kirchensynodalvorstand
Dr. Oelschläger

Arbeitsrechtliche Kommission

Arbeitsrechtsregelung zur Neufassung der KDAVO

Vom 7. November 2013

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche und des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau hat in ihrer Sitzung 9.8/2013 die folgende arbeitsrechtliche Regelung beschlossen:

Artikel 1

Neufassung der KDAVO

Die §§ 1 bis 63 sowie die Anlagen der Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung (KDAVO) vom 20. Juli 2005 (ABl. 2005 S. 262), zuletzt geändert am 16. Januar 2013 (ABl. 2013 S. 110), werden durch folgende §§ 1 und 2 ersetzt:

„§ 1

Verweisung auf die KDO

(1) Für Arbeitsverhältnisse im Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, ihrer Kirchengemeinden, Dekanate und kirchlichen Verbände sowie der sonstigen rechtlich selbstständigen Anstellungsträger im Aufsichtsbereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau findet ab dem 1. Januar 2014 die Kirchliche Dienstvertragsordnung (KDO) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

(2) Sofern in Arbeitsverträgen der in Absatz 1 genannten Arbeitsverhältnisse auf frühere Bestimmungen der Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung verwiesen wird, gelten ab dem 1. Januar 2014 die entsprechenden Bestimmungen der Kirchlichen Dienstvertragsordnung (KDO).

§ 2

Verweisung auf die AVR.HN

(1) Für Arbeitsverhältnisse im Bereich der Diakonie Hessen – Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e. V. finden ab dem 1. Januar 2014 die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie in Hessen und Nassau (AVR.HN) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

(2) Sofern in Arbeitsverträgen der in Absatz 1 genannten Arbeitsverhältnisse auf frühere Bestimmungen der Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung verwiesen wird, gelten ab dem 1. Januar 2014 die entsprechenden Bestimmungen der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie in Hessen und Nassau (AVR.HN).

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für diakonische Einrichtungen auf dem Gebiet der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck.“

Artikel 2

Kirchliche Dienstvertragsordnung (KDO)

**Abschnitt 1
Allgemeines**

**§ 1
Geltungsbereich**

(1) Diese Dienstvertragsordnung gilt für Arbeitsverhältnisse im Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, ihrer Kirchengemeinden, Dekanate und kirchlichen Verbände sowie der sonstigen rechtlich selbstständigen Anstellungsträger im Aufsichtsbereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (EKHN).

- (2) Diese Dienstvertragsordnung gilt nicht für
1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ein über die höchste Entgeltgruppe dieser Dienstvertragsordnung hinausgehendes Arbeitsentgelt erhalten,
 2. Auszubildende, Volontäre, Praktikantinnen und Praktikanten,
 3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die Eingliederungszuschüsse nach § 217 SGB III für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährt werden,
 4. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus erzieherischen, therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden, wenn dies vor oder spätestens mit der Aufnahme der Beschäftigung schriftlich vereinbart worden ist, sowie leistungsbehinderte Personen, die in besonders für sie eingerichteten Werkstätten (Werkstätten für behinderte Menschen) beschäftigt werden,
 5. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Leistungsfähigkeit infolge einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung beeinträchtigt ist und deren Rehabilitation oder Resozialisierung durch Beschäftigungs- und Arbeitstherapiemaßnahmen angestrebt wird.

§ 2

Anwendung weiterer Arbeitsrechtsregelungen

- (1) Auf die Arbeitsverhältnisse finden neben dieser Dienstvertragsordnung die folgenden arbeitsrechtlichen Regelungen in der jeweils geltenden Fassung Anwendung:
1. die Arbeitsrechtsregelung zur Einrichtung von Tele-Heimarbeitplätzen vom 19. Juni 2002,
 2. die Ordnung über die freiwillige betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung im Bereich des Diakonischen Werkes und der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau vom 4. September 2002,
 3. die Arbeitsrechtsregelung zur Gewährung von Altersteilzeit vom 20. Juli 2005,
 4. die Arbeitsrechtsregelung über die Einführung von Kurzarbeit vom 20. Juli 2005,
 5. die Arbeitsrechtsregelung zur Abwendung einer wirtschaftlichen Notlage und zur Sicherung der Leistungsangebote vom 16. Januar 2013,
 6. die Sicherungsordnung/EKHN vom 13. Mai 1998,
 7. die Besonderen Regelungen für den Küsterdienst und den kirchenmusikalischen Dienst vom 17. April 2002,
 8. die Arbeitsrechtsregelung für sozialpädagogisch betreute Beschäftigungsverhältnisse vom 20. Juli 2005,
 9. die Arbeitsrechtsregelung zur Ausgestaltung des Familienbudgets vom 30. Januar 2008.

- (2) Für diakonische Einrichtungen von Kirchengemeinden, Dekanaten und kirchlichen Verbänden der EKHN gilt anstelle der Sicherungsordnung/EKHN die Sicherungsordnung/DWHN vom 20. Juli 2005, wenn der Anstellungsträger Mitglied in der Diakonie Hessen ist.

§ 3

Arbeitsvertrag

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ist eine Ausfertigung auszuhändigen.
- (2) Die Anwendung dieser Dienstvertragsordnung ist im Arbeitsvertrag zu vereinbaren.
- (3) Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Anderenfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (4) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

§ 4

Allgemeine Pflichten

- (1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat den anvertrauten Dienst treu und gewissenhaft zu leisten und sich um Fortbildung zu bemühen. Das Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie oder er als Mitarbeitende im kirchlichen Dienst übernommen hat.
- (2) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist verpflichtet, den Weisungen des Arbeitgebers nachzukommen.
- (3) Der Treue und Gewissenhaftigkeit, die von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter erwartet werden, entspricht auf Seiten des Arbeitgebers die Fürsorge für sie oder ihn.

§ 5

Verschwiegenheit

- (1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat über Angelegenheiten der Dienststelle, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder auf Weisung des Arbeitgebers angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren.
- (2) Werden einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis Geheimnisse bekannt, die bei Ärztinnen, Ärzten oder ärztlichen Hilfspersonen der Schweigepflicht unterliegen würden, ist sie oder er verpflichtet, darüber Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt auch dann, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Sinne des Strafrechts nicht zu den Hilfspersonen der Ärztinnen und Ärzte rechnet.
- (3) Ohne Genehmigung des Arbeitgebers darf die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter von dienstlichen Schriftstücken, Formeln, Zeichnungen oder bildlichen Darstellungen zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einer anderen Person Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen, Proben oder Probestücke verschaffen.

Diesem Verbot unterliegen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezüglich der sie persönlich betreffenden Vorgänge nicht, es sei denn, dass deren Geheimhaltung durch Gesetz oder dienstliche Anordnung vorgeschrieben ist.

(4) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat auf Verlangen des Arbeitgebers dienstliche Schriftstücke, Zeichnungen oder bildliche Darstellungen sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Dienststelle unverzüglich herauszugeben.

(5) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.

(6) *unbesetzt*

(7) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis Kenntnis von persönlichen Lebensumständen, insbesondere von gesundheitlichen, wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen von Heimbewohnern, betreuten Personen, Patientinnen und Patienten, betreuten und sonstigen hilfebedürftigen Personen Kenntnis erhalten, sind verpflichtet, gegenüber Dritten Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt ausnahmsweise nicht, soweit die oder der Betroffene oder ihr oder sein gesetzlicher Vertreter die Weitergabe einer solchen Information ausdrücklich erlaubt oder darum gebeten hat oder dies gesetzlich vorgeschrieben ist. Soweit Daten im dienstlichen Auftrag erhoben werden, dürfen sie nur für diese Zwecke verwendet und nur den zugelassenen Empfängern mitgeteilt werden.

§ 6 Verpflichtung

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wird bei Dienstantritt auf die allgemeinen Pflichten (§ 4) sowie auf die Verpflichtung zur Verschwiegenheit (§ 5) hingewiesen und auf deren Erfüllung verpflichtet. Hierüber ist eine Niederschrift aufzunehmen, die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mitunterzeichnet. Vorschriften über ein Gelöbnis und eine gottesdienstliche Einführung bleiben unberührt.

§ 7 Ärztliche Untersuchung

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor der Einstellung die körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis einer vom Arbeitgeber bestimmten Ärztin oder eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen.

(2) Der Arbeitgeber ist bei gegebener Veranlassung berechtigt, die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter durch eine Ärztin oder einen Arzt – vorrangig durch die Betriebsärztin oder den Betriebsarzt – dahin gehend untersuchen zu lassen, ob sie oder er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist.

(3) Die Kosten der ärztlichen Untersuchung trägt der Arbeitgeber. Das Ergebnis der Untersuchung ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter bekannt zu geben.

§ 8 Belohnungen und Geschenke

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter darf Belohnungen oder Geschenke, die das übliche Maß übersteigen, in Bezug auf die dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen. Näheres kann durch Dienstanweisung geregelt werden.

(2) Werden der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf die dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat sie oder er dies dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

§ 9 Nebenbeschäftigung

(1) Zur Übernahme einer entgeltlichen Nebenbeschäftigung ist die vorherige Genehmigung erforderlich. Die Genehmigung gilt als erteilt, wenn der Arbeitgeber die Nebenbeschäftigung nicht innerhalb von vier Wochen seit der Antragstellung untersagt.

(2) Der Arbeitgeber kann die Ausübung einer Nebenbeschäftigung untersagen, wenn sie geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters oder berechnete Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

§ 10 Versetzung, Abordnung, Zuweisung

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann aus betrieblichen Gründen unter Berücksichtigung der persönlichen Belange versetzt oder abgeordnet werden. Soll die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter an eine Dienststelle außerhalb des bisherigen Dienstortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so ist sie oder er vorher zu hören.

(2) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann aus betrieblichen Gründen mit ihrer oder seiner Zustimmung vorübergehend einem anderen Arbeitgeber innerhalb des Geltungsbereiches dieser Dienstvertragsordnung zugewiesen werden, wenn dies der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter unter Berücksichtigung der persönlichen Belange zumutbar ist. Die Zuweisung ist in der Regel zumutbar, wenn die Dienststelle des anderen Arbeitgebers nicht mehr als 25 Kilometer von der bisherigen Dienststelle entfernt ist. Die Rechtsstellung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters bleibt unberührt.

§ 11 Personalaktenführung

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

(2) Zur Personalakte gehören alle Unterlagen, die die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter betreffen, soweit sie mit dem Arbeitsverhältnis in einem unmittelbaren inneren Zusammenhang stehen; hierzu gehören auch in Dateien gespeicherte, personenbezogene Daten (Personalakten-daten). Unterlagen, die besonderen, von der Person und dem Arbeitsverhältnis sachlich zu trennenden Zwecken dienen, insbesondere Prüfungsakten, sind nicht Bestandteil der Personalakten. Wird die Personalakte in

Grund- und Teilakten gegliedert, so ist in die Grundakte ein vollständiges Verzeichnis aller Teilakten aufzunehmen. Ist die Führung von Nebenakten erforderlich, ist auch dies in der Grundakte zu vermerken.

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

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

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

1. sich als unbegründet oder falsch erwiesen haben, mit Zustimmung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters unverzüglich aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten,
2. für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter ungünstig sind oder ihr oder ihm nachteilig werden können, auf eigenen Antrag nach drei Jahren zu entfernen und zu vernichten; dies gilt nicht für dienstliche Beurteilungen.

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

(6) Mitteilungen in Strafsachen sowie Auskünfte aus dem Bundeszentralregister sind mit Zustimmung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters spätestens nach fünf Jahren zu entfernen und zu vernichten. Absatz 5 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

§ 11a

Einsichts- und Auskunftsrecht

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

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ein Recht auf Einsicht auch in andere Schriftstücke, die personenbezogene Daten über sie enthalten und für ihr Arbeitsverhältnis verarbeitet oder genutzt werden, soweit kirchengesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist. Die Einsichtnahme ist unzulässig, wenn die Daten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Daten Dritter oder mit Daten, die nicht personenbezogen sind und deren Kenntnis die

Wahrnehmung des kirchlichen Auftrages gefährden könnte, derart verbunden sind, dass ihre Trennung nicht oder nur mit unverhältnismäßig großem Aufwand möglich ist. In diesem Fall ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Auskunft zu erteilen.

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

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

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

§ 12

Haftung

(1) Verletzt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter vorsätzlich oder grob fahrlässig die obliegenden Pflichten, so ist dem Arbeitgeber, dessen Aufgaben wahrgenommen wurden, der daraus entstehende Schaden zu ersetzen. Haben mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam den Schaden verursacht, so haften sie als Gesamtschuldner.

(2) Ansprüche nach Absatz 1 verjähren in drei Jahren von dem Zeitpunkt an, in dem der Arbeitgeber von dem Schaden und der Person des Ersatzpflichtigen Kenntnis erlangt hat, ohne Rücksicht auf diese Kenntnis in zehn Jahren von der Begehung der Handlung an. Hat der Arbeitgeber einem Dritten Schadensersatz geleistet, so tritt an die Stelle des Zeitpunkts, in dem der Dienstherr von dem Schaden Kenntnis erlangt, der Zeitpunkt, in dem der Ersatzanspruch des Dritten diesem gegenüber vom Arbeitgeber anerkannt oder dem Arbeitgeber gegenüber rechtskräftig festgestellt wird.

(3) Leistet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter dem Arbeitgeber Ersatz und hat dieser einen Ersatzanspruch gegen einen Dritten, so geht der Ersatzanspruch auf die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter über.

Abschnitt 2

Arbeitszeit

§ 13

Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters in Vollzeitbeschäftigung beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich.

(2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von zwölf Monaten zu Grunde zu legen. Einzelvertraglich oder durch Dienstvereinbarung kann in begründeten Fällen ein kürzerer oder ein längerer Zeitraum zu Grunde gelegt werden.

(3) Abweichend von Absatz 1 kann im Hausmeisterdienst und bei anderen Beschäftigungen, in denen regelmäßig in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft anfällt, vereinbart werden, dass die regelmäßige Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich beträgt.

(4) Abweichend von Absatz 1 richtet sich die regelmäßige Arbeitszeit für Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen sowie an Berufsfach- und Fachschulen nach den Bestimmungen für die entsprechenden Beamtinnen und Beamten im jeweiligen Bundesland.

(5) Die Absätze 1 und 2 finden keine Anwendung für Pfarrdiakoninnen, Pfarrdiakone sowie Pfarrerinnen und Pfarrer im Angestelltenverhältnis. Für sie gelten die entsprechenden Regelungen des Pfarrdienstrechts der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.

§ 14 Arbeitszeitkonten

Durch Dienstvereinbarung oder einzelvertragliche Vereinbarung können Arbeitszeitkonten eingeführt werden. Dabei kann auch vereinbart werden, dass alle oder einzelne Zeitzuschläge in Arbeitszeit umgerechnet und den Arbeitszeitkonten gutgeschrieben werden; ebenfalls können die aus Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft errechneten Freizeitausgleiche angesammelt werden.

§ 15 Teilzeitbeschäftigung, Erweiterte Vollzeitbeschäftigung

(1) Einzelvertraglich kann eine geringere oder eine höhere als die regelmäßige Arbeitszeit einer oder eines Vollzeitbeschäftigten (§ 13) vereinbart werden. Die Abweichung kann auch befristet werden.

(2) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit nach Maßgabe des § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes und nach Maßgabe der §§ 3 f. des Pflegezeitgesetzes. Die Ansprüche bestehen unabhängig von der Zahl der Beschäftigten.

(3) Die einzelvertraglich vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit darf 45 Stunden wöchentlich nicht übersteigen. § 13 Absatz 3 bleibt unberührt.

§ 16 Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen

(1) Soweit die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen nicht gearbeitet werden.

(2) Soweit die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, wird am 24. Dezember und am Silvestertag jeweils ganztägig Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts erteilt. Der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter, dem diese Arbeitsbefreiung aus betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tag entsprechende Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts erteilt.

§ 17 Tägliche Arbeitszeit

(1) Die werktägliche Arbeitszeit soll acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von zwölf Kalendermonaten im Durchschnitt 40 Stunden wöchentlich nicht überschritten werden.

(2) In Heimen und Wohngruppen der Jugendhilfe sowie anderen Betreuungskonzepten der Hilfe zur Erziehung im Sinne von §§ 27 ff. SGB VIII sind für sozialpädagogische

Fachkräfte tägliche Arbeitszeiten bis zu 16 Stunden zulässig. Hierbei ist der Gesundheitsschutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten. Danach soll die tägliche Arbeitszeit von mehr als zehn Stunden höchstens siebenmal im Monat erreicht werden. Mehr als zwei tägliche Arbeitszeiten von mehr als zwölf Stunden dürfen nicht aufeinander folgen. Die Arbeitszeit darf 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht überschreiten.

(3) Durch Dienstvereinbarung kann zugelassen werden, die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht gefährdet wird. Die Arbeitszeit darf nur verlängert werden, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter schriftlich eingewilligt hat. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann die Einwilligung mit einer Frist von sechs Monaten schriftlich widerrufen. Der Arbeitgeber darf eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter nicht benachteiligen, weil sie oder er die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat.

(4) Die Absätze 1 bis 3 finden keine Anwendung auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen. Das gilt auch für durchgeführte Gruppenfreizeiten.

§ 18 Beginn und Ende der Arbeitszeit

(1) Die Arbeitszeit beginnt und endet grundsätzlich an der Arbeitsstelle, bei wechselnden Arbeitsstellen an der jeweils vorgesehenen Arbeitsstelle.

(2) Der Begriff der Arbeitsstelle umfasst den Arbeitsplatz einschließlich z. B. des Verwaltungs- oder Betriebsbereichs in dem Gebäude bzw. Gebäudeteil, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter arbeitet.

(3) Dienstreisen werden mit ihrer tatsächlichen Dauer (dienstliche Inanspruchnahme und Reisezeit) als Arbeitszeit angerechnet, höchstens jedoch mit zehn Stunden täglich.

§ 19 Ruhepausen

(1) Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden. In Einrichtungen mit Schichtarbeit und bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen können, wenn es die Tätigkeit erforderlich macht, die vorgeschriebenen Ruhepausen in Kurzpausen (Arbeitsunterbrechungen von weniger als 15 Minuten) von angemessener Dauer aufgeteilt werden.

(2) Werden unmittelbar vor Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit oder in ihrem unmittelbaren Anschluss mindestens zwei Arbeitsstunden geleistet, ist eine viertelstündige, werden mehr als drei Arbeitsstunden geleistet eine halbstündige Pause zu gewähren, die auf die Arbeitszeit anzurechnen ist.

§ 20 Ruhezeit

(1) Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden einzuplanen.

(2) Die Ruhezeit kann auf mindestens neun Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erforderlich und die Kürzung der Ruhezeit durch eine entsprechende Verlängerung einer anderen Ruhezeit innerhalb von acht Wochen ausgeglichen wird.

(3) Die Kürzung der Ruhezeit infolge einer Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft kann für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, in Gaststätten, in der Landwirtschaft und der Tierhaltung sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Datenverarbeitungsanlagen und -systeme aufrecht zu erhalten haben, innerhalb eines Zeitraumes von acht Wochen zu anderen Zeiten ausgeglichen werden, wenn die Inanspruchnahme nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit beträgt.

(4) Überschreitet die werktägliche Arbeitszeit einschließlich des Bereitschaftsdienstes insgesamt eine Dauer von zwölf Stunden, so ist im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren. Die Absätze 2 und 3 finden auf diesen Fall keine Anwendung.

(5) Ärztinnen, Ärzte und Pflegekräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im medizinisch-technischen sowie im pharmazeutisch-technischen Dienst in Krankenhausbetrieben oder vergleichbaren Einrichtungen, die nicht zum Bereitschaftsdienst herangezogen werden, dürfen im Kalendermonat zu bis zu zwölf Rufbereitschaften herangezogen werden. Diese Zahl darf ausnahmsweise überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patientinnen und Patienten nicht sichergestellt wäre.

§ 21 Mehrarbeit

(1) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus leistet.

(2) Mehrarbeitsstunden sollen innerhalb des Ausgleichszeitraums gemäß § 13 Absatz 2 durch entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ausgeglichen werden.

(3) Arbeitsbefreiung nach Absatz 2 bzw. die Vergütung von Mehrarbeitsstunden gemäß § 31 werden nur gewährt für dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche oder im Voraus angeordnete Arbeit. Sie setzt eine ausreichende Dokumentation der Arbeitszeit oder Arbeit nach einem Dienstplan voraus. Der Arbeitgeber kann aus diesem Anlass eine Aufzeichnung der gesamten Arbeitszeit für einen repräsentativen Zeitraum verlangen.

§ 22 Überstunden

(1) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die regelmäßige Arbeitszeit nach § 13 hinausgehen. Im Fall von Wechselschicht- oder Schichtarbeit entstehen Überstunden, wenn die zusätzlichen Arbeitsstunden im Schichtplanturnus, höchstens aber nach drei Monaten, nicht ausgeglichen werden. Im Fall der erweiterten Vollzeitbeschäftigung nach § 15 entstehen Überstunden erst, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Arbeitsstunden über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus leistet.

(2) Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verteilen. Sie sollen spätestens am Vortage angesagt werden.

(3) Bei der Überstundenberechnung sind für jeden im Berechnungszeitraum liegenden Urlaubstag, Krankheitsstag sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines Wochenfeiertages, an dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig oder betriebsüblich geleistet hätte. Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.

(4) Durch Dienstvereinbarung kann von den Absätzen 1 bis 3 abgewichen werden.

§ 23 Bereitschaftsdienst

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist verpflichtet, zusätzlich zu der regelmäßigen Arbeitszeit auf Anordnung Bereitschaftsdienst zu leisten. Während des Bereitschaftsdienstes hält sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle auf, um bei Bedarf die Arbeit aufzunehmen. Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) Arbeitszeit und Bereitschaftsdienst dürfen in der Regel zusammen 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht übersteigen. § 17 Absatz 3 findet Anwendung.

(3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, sollen im Anschluss an eine Nachtschicht nicht zum Bereitschaftsdienst herangezogen werden.

(4) Für die Feststellung der Anzahl der Bereitschaftsdienste zählen alle innerhalb von 24 Stunden vom Dienstbeginn des einen bis zum Dienstbeginn des folgenden Tages oder innerhalb eines anders eingeteilten gleichlangen Zeitraums von 24 Stunden als ein Bereitschaftsdienst der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

(5) Leistet dieselbe Mitarbeiterin oder derselbe Mitarbeiter vom Dienstende am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag zusammenhängend Bereitschaftszeiten

(Wochenendbereitschaftsdienst), so zählt dieser Wochenendbereitschaftsdienst als zwei Bereitschaftsdienste. Entsprechendes gilt für den Bereitschaftsdienst vom Dienstage vor dem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn nach dem Wochenfeiertag.

(6) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Heimbetrieben und in betreuten Wohngruppen sollen Bereitschaftsdienste während der Nacht (Dienstage des Tagdienstes bis zum Beginn der Frühschicht) höchstens zwölfmal im Monat angeordnet werden.

§ 24 Rufbereitschaft

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers mittels eines vom Arbeitgeber zu stellenden Mobiltelefons bereit zu halten, um auf Abruf die Arbeit an ihrem oder seinem jeweiligen Aufenthaltsort aufzunehmen (Rufbereitschaft). Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

§ 25 Schichtarbeit

(1) In Einrichtungen, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit erfordern, muss dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden.

(2) Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen zwei Sonntage im Monat arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Satz 1 gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Küster- und kirchenmusikalischen Dienst.

(3) Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen. Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde das Stundenentgelt (§ 30 Absatz 2) gezahlt.

(4) Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung des Entgelts ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

(5) Woche ist der Zeitraum von Montag 0 Uhr bis Sonntag 24 Uhr.

(6) Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die nach dem für einen Zeitraum festgelegten Dienstplan zu leisten ist.

(7) Arbeit an Sonntagen ist die Arbeit am Sonntag zwischen 0 Uhr und 24 Uhr; entsprechendes gilt für die Arbeit an Feiertagen, Vorfesttagen (§ 16 Absatz 2) und Samstagen.

(8) Wochenfeiertage sind die Werktage, die bundes- und landesgesetzlich zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist.

(9) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr des darauf folgenden Tages.

(10) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

(11) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.

Abschnitt 3 Vergütung

§ 26 Beschäftigungszeit

Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.

§ 27 Entgeltrelevante Zeit

(1) Die entgeltrelevante Zeit (ERZ) umfasst die Beschäftigungszeit (§ 26) sowie die angerechneten Zeiten einer früheren Beschäftigung gemäß den nachfolgenden Absätzen.

(2) Förderliche Beschäftigungszeiten bei einem anderen Arbeitgeber der EKHN werden auf die entgeltrelevante Zeit angerechnet.

(3) *unbesetzt*

(4) Der Arbeitgeber kann weitere Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern auf die entgeltrelevante Zeit anrechnen. Ein Rechtsanspruch auf Anrechnung weiterer Beschäftigungszeiten besteht nicht. Ein späterer Arbeitgeber ist an die Anrechnung nicht gebunden.

(5) Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit oder Pflegezeit nach §§ 3 f. des Pflegezeitgesetzes ruht, werden abweichend von Absatz 1 zur Hälfte auf die entgeltrelevante Zeit angerechnet.

§ 28 Eingruppierung

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist entsprechend der mindestens zur Hälfte regelmäßig auszuübenden Tätigkeit in einer Entgeltgruppe gemäß den Eingruppierungsordnungen (Anlage 1) eingruppiert. Erreicht keine der von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter auszuübenden Tätigkeiten das in Satz 1 geforderte Maß, werden höherwertige Tätigkeiten zu der jeweils nächstniedrigeren Tätigkeit hinzugerechnet.

(1a) Zur weiteren Differenzierung der Eingruppierung kann eine monatliche Tätigkeitszulage gewährt werden. Die Zulage beträgt 25 oder 50 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Tabellenentgelt, das der

Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zustehen würde, wenn sie oder er in der nächsthöheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und dem tatsächlichen Tabellenentgelt (§ 30 Absatz 1). Die Gewährung der Tätigkeitszulage erfolgt auf der Grundlage des genehmigten Stellenplans.

(2) Die Entgeltgruppen sind in fünf Stufen aufgeteilt. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wird bei einer entgeltrelevanten Zeit (§ 27) von

- | | |
|-----------------------|-----------------|
| 1. bis zu 2 Jahren | in die Stufe 1, |
| 2. mehr als 2 Jahren | in die Stufe 2, |
| 3. mehr als 5 Jahren | in die Stufe 3, |
| 4. mehr als 8 Jahren | in die Stufe 4, |
| 5. mehr als 11 Jahren | in die Stufe 5 |

eingestuft. Wird einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter eine andere, insbesondere eine höherwertige Tätigkeit übertragen, behält sie oder er die erreichte Stufe.

(3) *unbesetzt*

(4) Wird einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter vorübergehend, in der Regel nicht länger als sechs Monate, eine höherwertige Tätigkeit übertragen und hat sie oder er diese Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt, ist eine Zulage für die Dauer der Übertragung zu gewähren. Die Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen dem Tabellenentgelt, das der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zustehen würde, wenn sie oder er in der nächsthöheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und dem tatsächlichen Tabellenentgelt.

§ 29 Leistungskomponenten

(1) Wird durch Dienstvereinbarung ein Leistungsbeurteilungssystem eingeführt, gilt für das Erreichen der nächsten Stufen (§ 28 Absatz 2) Folgendes:

1. Bei Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit in den Stufen verkürzt werden.
2. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit in jeder Stufe einmal bis zur Hälfte verlängert werden.
3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits die Stufe 5 erreicht haben, erhalten eine widerrufliche Leistungszulage nach Maßgabe des Leistungsbeurteilungssystems.

(2) Solange im Betrieb kein Leistungsbeurteilungssystem gemäß Absatz 1 besteht, erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab einer entgeltrelevanten Zeit (§ 27) von 13 Jahren eine Leistungszulage in Höhe von zehn Prozent des Tabellenentgelts der Stufe 1. Wird eine Tätigkeitszulage gemäß § 28 Absatz 1a gewährt, so erhöht sich die Leistungszulage um zehn Prozent der entsprechenden Tätigkeitszulage in der Stufe 1.

§ 30 Arbeitsentgelt, Stundenentgelt, in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält monatlich ein Arbeitsentgelt. Das Arbeitsentgelt setzt sich zusammen aus dem Tabellenentgelt nach den Entgelttabellen (Anlage 2) und der Tätigkeitszulage (§ 28 Absatz 1a). Die Höhe des Tabellenentgelts bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in der die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eingruppiert ist, und nach der für sie oder ihn geltenden Stufe.

(2) Das Stundenentgelt ist das Arbeitsentgelt gemäß Stufe 3 geteilt durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 13).

(3) In Monatsbeträgen festgelegte Zulagen sind die Leistungszulage (§ 29 Absatz 2), die Schicht- und Wechsel-schichtzulage und die Zulage nach § 28 Absatz 4.

(4) Wenn die steuerlichen Voraussetzungen gegeben sind, kann durch den Arbeitgeber eine Pauschalversteuerung durchgeführt werden. Die Nettovergütung darf zuzüglich der Pauschalsteuer die jeweils geltenden Vergütungssätze nicht übersteigen.

§ 31 Vergütung von Mehrarbeit und Überstunden

Soweit die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter über die vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden hinaus arbeitet und ein Freizeitausgleich gemäß § 21 Absatz 2 nicht erfolgt, erhält sie oder er für jede zusätzliche Arbeitsstunde den auf eine Stunde entfallenden Anteil des Arbeitsentgelts einer oder eines Vollzeitbeschäftigten unter Berücksichtigung der individuellen Entgeltgruppe, der individuellen Entgeltstufe und einer etwaigen Tätigkeitszulage. Satz 1 gilt entsprechend für die Leistungszulage gemäß § 29 Absatz 2. In einer Dienstvereinbarung nach § 29 Absatz 1 ist zu regeln, ob die Leistungskomponente einbezogen wird.

§ 32 Überstundenzuschlag

(1) Für geleistete Überstunden (§ 22) erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einen Überstundenzuschlag.

(2) Der Überstundenzuschlag beträgt in den Entgeltgruppen

1. E 1 bis E 7 25 Prozent,
2. E 8 bis E 11 12,5 Prozent

des Stundenentgelts (§ 30 Absatz 2). In den Entgeltgruppen E 12 bis E 14 wird ein Überstundenzuschlag nur dann gezahlt, wenn dies einzelvertraglich vereinbart ist.

§ 33 Zeitzuschläge

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält neben dem Arbeitsentgelt Zeitzuschläge. Sie betragen je Stunde

1. für Arbeit an
 - a) Sonntagen: 25 Prozent,

- b) Wochenfeiertagen sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag: 35 Prozent,
- c) Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen: 50 Prozent

des Stundenentgelts (§ 30 Absatz 2),

- 2. für Nacharbeit: 1,28 Euro,
- 3. für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13 bis 21 Uhr: 0,64 Euro.

(2) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Absatz 1 Nummer 1 und 3 wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.

(3) Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Nummer 2 und 3 wird nicht gezahlt neben Zulagen, Zuschlägen und Entschädigungen, in denen bereits eine entsprechende Leistung enthalten ist.

(4) Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden gegebenenfalls die Zeitzuschläge nach Absatz 1 gezahlt. Die Absätze 2 und 3 bleiben unberührt.

(5) Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Nummer 2 wird nicht gezahlt für Bürodienst, der sonst üblicherweise nur in den Tagesstunden geleistet wird, und für nächtliche Dienstgeschäfte, für die, ohne dass eine Unterkunft genommen worden ist, Übernachtungsgeld gezahlt wird.

(6) Zeitzuschläge werden nicht gewährt für Tätigkeiten, die eine Teilnahme am kirchlichen Auftrag der Seelsorge und der öffentlichen Wortverkündigung beinhalten. Dies sind insbesondere

- 1. die Wahrnehmung pfarramtlicher Aufgaben und pastoraler Dienste,
- 2. die Beteiligung an Gottesdiensten, Andachten, Bibelarbeiten, Seelsorge- und Kasualgesprächen,
- 3. die Vernehmung des Küsterdienstes im Gottesdienst,
- 4. die kirchenmusikalische Begleitung oder Mitgestaltung eines Gottesdienstes.

§ 34

Vergütung des Bereitschaftsdienstes

(1) Zur Vergütungsberechnung wird die Zeit, in der Bereitschaftsdienst (§ 23) angeordnet ist, entsprechend dem Anteil der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung als Arbeitszeit gewertet. Damit ist auch die während des Bereitschaftsdienstes geleistete Arbeit abgegolten. Die Bewertung darf 15 Prozent, vom achten Bereitschaftsdienst an 25 Prozent nicht unterschreiten.

(2) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Heimen und sonstigen betreuten Wohngruppen, denen überwiegend die Betreuung oder Erziehung der dortigen Bewohnerinnen und Bewohner übertragen ist, wird abweichend von Absatz 1 die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 Prozent als Arbeitszeit

gewertet; ab dem neunten Bereitschaftsdienst im Monat, der die Nachtzeit vom Ende der täglichen Vollarbeit bis zur Aufnahme der Vollarbeit am folgenden Tag umfasst, erfolgt die Bewertung in diesem Kalendermonat mit 40 Prozent als Arbeitszeit.

(3) *unbesetzt*

(4) Soweit die Verhältnisse in der Einrichtung dieses zulassen, kann anstelle der Vergütung Freizeitausgleich für den Bereitschaftsdienst erteilt werden. Dies geschieht, indem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter für die nach Absatz 1 oder 2 errechnete Arbeitszeit unter Fortzahlung des Entgelts freigestellt wird. Bei der zeitlichen Festlegung des Freizeitausgleichs soll der Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters angemessen berücksichtigt werden.

§ 35

Vergütung der Rufbereitschaft

(1) Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft (§ 24) mit einem Prozent als Arbeitszeit gewertet. Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verpflichtet, auf Abruf die Arbeit an der Arbeitsstelle aufzunehmen, wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 Prozent als Arbeitszeit gewertet.

(2) Die während der Rufbereitschaft geleistete Arbeit wird einschließlich der erforderlichen Wegezeiten in vollem Umfang als Arbeitszeit gewertet.

(3) Die Vergütung für Rufbereitschaft kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

§ 36

Wechselschicht- und Schichtzulagen

(1) Wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ständig nach einem Dienstplan eingesetzt, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 25 Absatz 10) vorsieht, und leistet sie oder er dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht, erhält sie oder er eine Wechselschichtzulage von 103 Euro monatlich.

(2) Leistet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ständig Schichtarbeit (§ 25 Absatz 11), erhält sie oder er eine monatliche Schichtzulage

- 1. in Höhe von 62 Euro, wenn sie oder er nur deshalb die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllt,
 - a) weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist oder
 - b) weil sie oder er durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen leistet,
- 2. in Höhe von 46 Euro, wenn die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 18 Stunden geleistet wird,

3. in Höhe von 36 Euro, wenn die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für
1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pforten- oder Wachdienst,
 2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in deren regelmäßige Arbeitszeit regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt.
- (4) Zeitspanne gemäß Absatz 2 ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. Die geforderte Stundenzahl muss im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. Sieht der Schichtplan mehr als fünf Arbeitstage wöchentlich vor, können, falls dies günstiger ist, der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zu Grunde gelegt werden.

§ 37 Sonderzahlung

- (1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat Anspruch auf eine jährliche Sonderzahlung, wenn sie oder er am ersten allgemeinen Arbeitstag im Oktober in einem Arbeitsverhältnis steht und dieses Arbeitsverhältnis bis zum 31. Dezember des laufenden Jahres fortbesteht.
- (2) *unbesetzt*
- (3) Es wird eine jährliche Sonderzahlung in Höhe von 60 Prozent der Bemessungsgrundlage gemäß Absatz 4 gezahlt. Darüber hinaus wird eine ergebnisorientierte Bonuszahlung von bis zu 40 Prozent der Bemessungsgrundlage gewährt. Als Bemessungsgrundlage gilt Anlage 3.
- (4) Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlung ist das Sonderzahlungsentgelt. Das Sonderzahlungsentgelt ist der Durchschnitt der Arbeitsentgelte (§ 30), der Zulagen gemäß § 28 Absatz 4, der Leistungszulagen (§ 29), der Vergütung der Mehrarbeit und Überstunden (§ 31), der Überstundenzuschläge (§ 32) und der Wechselschicht- und Schichtzulagen (§ 36) aus der Zeit vom 1. November des Vorjahres bis zum 31. Oktober des laufenden Jahres. Hat das Arbeitsverhältnis nach dem 1. Januar des laufenden Jahres begonnen oder vor dem 31. Dezember des laufenden Jahres geendet, wird das Sonderzahlungsentgelt für jeden vollen Monat ohne Entgelt um ein Zwölftel gekürzt. Bezüge aus einem anderen Arbeitsverhältnis bleiben unberücksichtigt, wenn einzelvertraglich nichts anderes vereinbart ist. Für die Dauer des Bezugs eines Krankengeldzuschusses (§ 43 Absatz 6 und 7) oder eines Beschäftigungsverbot nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes wird das maßgebliche Entgelt nach § 42 für die Berechnung des Sonderzahlungsentgelts zu Grunde gelegt.
- (5) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Kalenderjahr der Sonderzahlung in Elternzeit gehen, erhalten, wenn die Elternzeit vor dem 1. Juli des Jahres beginnt, sechs Zwölftel, wenn die Elternzeit nach dem 30. Juni des Jahres beginnt, zwölf Zwölftel der Sonderzahlung. Übt

die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung aus, erhält sie oder er den sich aus einer Vergleichsberechnung zwischen den Ansprüchen nach Absatz 4 und Absatz 5 Satz 1 ergebenden höheren Betrag als Sonderzahlung. Dies gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Kalenderjahr der Sonderzahlung aus der Elternzeit zurückkehren

- (6) Die Sonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Entgelt ausgezahlt.
- (7) Endet das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Befristung oder wegen Erreichens des gesetzlichen Rentenalters, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine Sonderzahlung gemäß den Absätzen 2 bis 5 mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- (8) Geht das Arbeitsverhältnis in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis auf der Grundlage der Arbeitsrechtsregelung zur Gewährung von Altersteilzeit über, wird die Sonderzahlung aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis mit dem zustehenden Entgelt für den letzten Monat vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ausgezahlt. Absatz 4 gilt entsprechend.

§ 38 Vermögenswirksame Leistungen

- (1) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten vollzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mindestens 6,65 Euro je Monat. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.
- (2) Nichtvollzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten von den vermögenswirksamen Leistungen nach Absatz 1 den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit erweiterter Vollzeitbeschäftigung erhalten jedoch nur die vermögenswirksamen Leistungen, die für Vollzeitbeschäftigte gezahlt werden.
- (3) Die vermögenswirksamen Leistungen werden nur für Monate gewährt, für die der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter Arbeitsentgelt zusteht.
- (4) Die vermögenswirksamen Leistungen sind nicht Zusatzversorgungspflichtig.
- (5) Die vermögenswirksamen Leistungen nach den Absätzen 1 bis 4 können auch für eine Entgeltumwandlung nach der Ordnung über die freiwillige betriebliche Altersversorgung verwandt werden.

§ 39 Zusatzversorgung

- (1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung.
- (2) Soweit die Zusatzversorgungseinrichtung für die Pflichtversicherung Beiträge von höchstens 5,2 Prozent des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts erhebt, trägt

diese der Arbeitgeber. Darüber hinausgehende Beiträge zur Pflichtversicherung werden von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter und dem Arbeitgeber je zur Hälfte getragen.

(3) Beiträge zur Pflichtversicherung sind beim Steuerfreibetrag gemäß § 3 Nummer 63 des Einkommensteuergesetzes vorrangig zu berücksichtigen. Freiwillige Beiträge zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung sind von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zu versteuern, soweit der Freibetrag überschritten wird.

(4) Die Umlage zu einer Zusatzversorgungskasse wird bis zum jährlichen Höchstbetrag nach § 40b des Einkommensteuergesetzes vom Arbeitgeber pauschal versteuert.

§ 40 Vergütung Nichtvollzeitbeschäftigter und kurzfristig Beschäftigter

(1) Nichtvollzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten von dem Arbeitsentgelt (§ 30), das für entsprechende Vollzeitbeschäftigte festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. Satz 1 gilt entsprechend für die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen (§ 30 Absatz 3).

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die kurzfristig beschäftigt werden, erhalten entsprechend den schriftlich vereinbarten und geleisteten Arbeitsstunden ein Stundenentgelt gemäß § 30 Absatz 2 der für die Tätigkeit maßgebenden Eingruppierung.

§ 41 Zahlung der Bezüge

(1) Die Zahlung der Bezüge erfolgt am 16. Tag des laufenden Monats auf ein von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eingerichtetes Girokonto im Inland. Die Bezüge sind so rechtzeitig zu überweisen, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter am Zahltag über sie verfügen kann.

(2) Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich nach der Arbeitsleistung des Vormonats.

(3) Besteht der Anspruch auf Arbeitsentgelt und auf in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen sowie auf Entgeltfortzahlung nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, werden für jede nicht geleistete dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitsstunde das Arbeitsentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen um den auf eine Stunde entfallenden Anteil vermindert. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind das Arbeitsentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 13) zu teilen.

(4) Ändert sich im Laufe des Kalendermonats die Höhe des Arbeitsentgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, gilt Absatz 3 entsprechend.

(5) Der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ist eine Abrechnung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich die Bezüge zusammensetzen, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind. Ergibt sich gegenüber dem Vormonat keine Änderung der Brutto- oder Nettobeträge, bedarf es keiner erneuten Abrechnung.

(6) § 11 Absatz 2 des Bundesurlaubsgesetzes findet keine Anwendung.

§ 42 Entgeltfortzahlung

(1) Bemessungsgrundlage für die Fortzahlung des Entgelts nach § 16 Absatz 2, § 21 Absatz 2, § 25 Absatz 4, § 34 Absatz 4, § 43 Absatz 3, § 46 Absatz 1 und § 53 ist der Durchschnitt der Entgelte, die in den letzten drei dem maßgeblichen Ereignis für die Fortzahlung vorhergehenden vollen Kalendermonate gezahlt worden sind.

(2) Das Entgelt setzt sich zusammen aus dem Arbeitsentgelt (§ 30), der Zulage gemäß § 28 Absatz 4, der Leistungszulage (§ 29), der Vergütung für Mehrarbeit und Überstunden (§ 31), dem Überstundenzuschlag (§ 32), den Zeitzuschlägen (§ 33), der Vergütung des Bereitschaftsdienstes (§ 34), der Vergütung für die Rufbereitschaft (§ 35) und den Zulagen für Wechselschicht- und Schichtarbeit (§ 36).

§ 43 Krankenbezüge

(1) Wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie oder ihn ein Verschulden trifft, erhält sie oder er Krankenbezüge nach Maßgabe der nachfolgenden Absätze.

(2) Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Absatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird. Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit gilt ferner eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen oder nicht strafbaren Abbruchs der Schwangerschaft eintritt.

(3) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt fortgezahlt. Wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, hat sie oder er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn

- a) sie oder er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
- b) seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

(4) Der Anspruch auf die Krankenbezüge nach Absatz 3 wird nicht dadurch berührt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. Das Gleiche gilt, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund kündigt, der die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

(5) Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in Absatz 3 genannten Frist von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Absatz 4 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

(6) Nach Ablauf des nach den Absätzen 3 und 4 maßgebenden Zeitraumes erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter für den Zeitraum, für den ihr oder ihm Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss. Dies gilt nicht,

- a) wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,
- b) in den Fällen des Absatzes 2 Satz 3,
- c) für den Zeitraum, für den die Mitarbeiterin Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Absatz 2 des Mutterschutzgesetzes hat.

(7) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 26)

von mehr als einem Jahr

längstens bis zum Ende der 13. Woche,

von mehr als drei Jahren

längstens bis zum Ende der 39. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt. Vollendet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Laufe der Arbeitsunfähigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr bzw. von mehr als drei Jahren, wird der Krankengeldzuschuss gezahlt, wie wenn sie oder er die maßgebende Beschäftigungszeit bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte. In den Fällen des Absatzes 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Satzes 1 angerechnet.

(8) Innerhalb eines Kalenderjahres können die Krankenbezüge nach den Absätzen 3 und 4 und der Krankengeldzuschuss bei einer Beschäftigungszeit

von mehr als einem Jahr

längstens für die Dauer von 13 Wochen,

von mehr als drei Jahren

längstens für die Dauer von 39 Wochen

bezogen werden; Absatz 7 Satz 3 gilt entsprechend.

Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, bewendet es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr. Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus den Absätzen 3 bis 5 ergebende Anspruch.

(9) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuss ohne Rücksicht auf die Beschäftigungszeit bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt. Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 39 Wochen wieder aufgenommen und wird sie oder er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben.

(10) Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Krankenbezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 20 SGB VI in Verbindung mit § 8 SGB IX), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der ein Arbeitgeber die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

(11) Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige überzahlte Krankenbezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Absatzes 10. Die Ansprüche der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters gehen insoweit auf den Arbeitgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt. Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Leistungen im Sinne des Absatzes 10 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

(12) Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und der Nettourlaubungsvergütung gezahlt. Nettourlaubungsvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgeltfortzahlung (§ 42).

(13) Anspruch auf den Krankengeldzuschuss nach den Absätzen 6 bis 12 hat auch die Person, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. Dabei sind für die Anwendung des Absatzes 12 die Leistungen zu Grunde zu legen, die der Mitarbeiterin als Pflichtversicherter oder dem Mitarbeiter als Pflichtversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

§ 44

Anzeige- und Nachweispflichten

(1) Im Krankheitsfall ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder des Betriebes vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Die Anzeige- und Nachweispflichten bestehen auch, nachdem die Entgeltfortzahlung geendet hat.

(2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Fortzahlung der Bezüge zu verweigern, solange die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die von ihm nach Absatz 1 vorzulegende ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt.

§ 45

Forderungsübergang bei Dritthaftung

(1) Kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihr oder ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter Bezüge gezahlt und darauf entfallende, vom Arbeitgeber zu tragende Beiträge zur Bundesagentur für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie Umlagen (einschließlich der Pauschalsteuer) zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

(2) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

(3) Der Forderungsübergang nach Absatz 1 kann nicht zum Nachteil der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters geltend gemacht werden.

(4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Zahlung der Bezüge zu verweigern, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter den Übergang eines Schadensersatzanspruchs gegen einen Dritten auf den Arbeitgeber verhindert, es sei denn, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Verletzung dieser ihr oder ihm obliegenden Verpflichtung nicht zu vertreten hat.

Abschnitt 4

Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 46

Erholungsurlaub

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 42). Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) Der Urlaub ist bis zum 31. März des folgenden Jahres zu gewähren. Kann der Urlaub aus betrieblichen Gründen oder wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 31. März angetreten werden, kann er bis längstens 30. Juni genommen werden. Hiervon kann durch Dienstvereinbarung oder durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag abgewichen werden.

(3) Der Urlaub ist grundsätzlich in längeren zusammenhängenden Abschnitten zu nehmen und zu gewähren. Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

(4) Erkrankt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

(5) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren hierdurch den Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts (§ 42) für die Tage der Erwerbstätigkeit.

§ 47

Dauer des Erholungsurlaubs

(1) Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der jährliche Urlaubsanspruch 30 Arbeitstage.

(2) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter als Urlaub für jeden vollen Monat des Beschäftigungsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 des Bundesurlaubsgesetzes bleibt unberührt.

(3) Urlaub, der der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter in einem früheren Beschäftigungsverhältnis für Monate gewährt worden ist, die in das jetzige Arbeitsverhältnis fallen, bleibt unberücksichtigt.

(4) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die abweichend von der 5-Tage-Woche arbeiten, erhöht oder vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag bzw. arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/260. Als Arbeitstage gelten dabei alle Kalendertage mit Ausnahme der Arbeitstage, die auf einen gesetzlichen Feiertag fallen. Erstreckt sich eine Arbeitsschicht über zwei Kalendertage, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Arbeitsschicht begonnen hat.

(5) Die Dauer des Erholungsurlaubs vermindert sich mit Ausnahme eines Zusatzurlaubs nach dem SGB IX für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs ohne Bezüge oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel.

(6) Scheidet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder Erreichens der Altersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis aus, so hat sie oder er Anspruch auf die Hälfte des vollen Jahresurlaubs, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte des Kalenderjahres endet. Scheidet sie oder er in der zweiten Jahreshälfte aus, so steht der volle Jahresurlaub zu. Kürzungen nach Absatz 5 bleiben unberührt.

(7) Bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs ist zuerst der Urlaub bei einer 5-Tage-Woche zu ermitteln und sodann auf den Urlaub für die individuelle Arbeitszeitverteilung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters umzurechnen. Hierbei werden Bruchteile von Urlaubstagen von 0,5 und mehr aufgerundet. Bruchteile von weniger als 0,5 bleiben unberücksichtigt. Sodann ist erst ein anteiliger Urlaub nach Absatz 5 zu ermitteln; sich hierbei ergebende Bruchteile werden aufgerundet.

§ 48

Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit (§ 25 Absatz 10) zu leisten haben, sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ständig Schichtarbeit (§ 25 Absatz 11) zu leisten haben, die nur deshalb nicht ständige Wechselschichtmitarbeiterinnen und -mitarbeiter sind, weil der Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht, erhalten Zusatzurlaub.

(2) Der Zusatzurlaub nach Absatz 1 beträgt bei einer entsprechenden Arbeitsleistung im Kalenderjahr

bei der 5-Tage-Woche	bei der 6-Tage-Woche	
an mindestens	an mindestens	im Urlaubsjahr
87 Arbeitstagen	104 Arbeitstagen	1 Arbeitstag
130 Arbeitstagen	156 Arbeitstagen	2 Arbeitstage
173 Arbeitstagen	208 Arbeitstagen	3 Arbeitstage
195 Arbeitstagen	234 Arbeitstagen	4 Arbeitstage

§ 47 Absatz 4 Satz 3 gilt entsprechend. Bei anderweitiger Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist die Zahl der Tage der Arbeitsleistung entsprechend zu ermitteln.

(3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllen, jedoch ihre Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnen oder beenden, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

- 110 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag,
- 220 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage,
- 330 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage,
- 450 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Voraussetzungen der Absätze 1 und 3 nicht erfüllen, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

- 150 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag,
- 300 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage,
- 450 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage,
- 600 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(5) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch nach Absatz 9 Satz 2 entsteht, das 50. Lebensjahr vollendet haben, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.

(6) Bei Anwendung der Absätze 3 und 4 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit in der Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. Die Absätze 3 und 4 gelten nicht, wenn die regelmäßige Arbeitszeit nach § 13 Absatz 3 oder § 17 verlängert ist.

(7) Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 bis 4 darf insgesamt vier – in den Fällen des Absatzes 5 – fünf Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten.

(8) Bei nicht vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Zahl der in den Absätzen 3 und 4 geforderten Arbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit von entsprechenden vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu kürzen. Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 47 Absatz 4 zu ermitteln.

(9) Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.

(10) Auf den Zusatzurlaub werden Zusatzurlaub und zusätzlich freie Tage angerechnet, die nach anderen Regelungen wegen Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit oder wegen Arbeit an Theatern und Bühnen zustehen.

(11) Die Absätze 1 bis 10 gelten nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt sind, der für den Regelfall Schichten von 24 Stunden Dauer vorsieht. Ist die Arbeitszeit in nicht unerheblichem Umfang anders gestaltet, gelten die Absätze 3 bis 10 für Zeiten der Arbeitsleistung (nicht Arbeitsbereitschaft und Ruhezeit).

§ 49 Sonderurlaub

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen Anspruch auf Pflegezeit ohne Fortzahlung der Bezüge nach Maßgabe der §§ 3 f. des Pflegezeitgesetzes. Daneben soll Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden, wenn sie

1. mindestens ein Kind unter 18 Jahren betreuen oder
2. nach Maßgabe der §§ 3 f. des Pflegezeitgesetzes einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen, sofern die Höchstdauer der Pflegezeit überschritten ist,

und dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Der Anspruch auf Sonderurlaub nach Absatz 1 Satz 2 besteht ab einer Beschäftigungszeit von zwei Jahren für die Dauer von längstens fünf Jahren. Der Sonderurlaub kann auch in mehreren Teilen genommen werden. Elternzeit und Pflegezeit nach §§ 3 f. des Pflegezeitgesetzes werden auf die Höchstdauer des Sonderurlaubs nicht angerechnet. Darüber hinaus kann Sonderurlaub gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten. Ein Antrag auf Verlängerung ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu stellen.

(3) Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge aus anderen als den in Absatz 1 Satz 2 genannten Gründen kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(4) Die Zeit des Sonderurlaubs gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 26. In den Fällen des Absatzes 3 gilt Satz 1 nicht, wenn der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

(5) Ein Sonderurlaub darf nicht unterbrochen werden für Zeiträume, in denen keine Arbeitsverpflichtung besteht.

(6) Vor Beendigung des Sonderurlaubs soll die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter an einer Fortbildung teilnehmen und Gelegenheit erhalten, ihren oder seinen künftigen Arbeitsplatz kennen zu lernen.

§ 50 Zusatzurlaub bei Jubiläum

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat nach langen Beschäftigungszeiten Anspruch auf eine Treueleistung. Bei einer Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhält sie oder er als Treueleistung mit Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 26)

1. von 10 Jahren drei Tage,
2. von 20 Jahren sechs Tage,
3. von 30 Jahren neun Tage,
4. von 40 Jahren zwölf Tage

als zusätzlichen Erholungsurlaub. Darüber hinaus können betriebliche Vereinbarungen getroffen werden.

(2) Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche beträgt der Zusatzurlaub mindestens einen Tag.

(3) Auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ist der zusätzliche Erholungsurlaub abzugelten. Der Antrag ist bis zum Ablauf des auf die Vollendung der Beschäftigungszeit folgenden Monats zulässig.

§ 51 Urlaubsabgeltung

(1) Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten.

(2) Ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter nach gesetzlichen Vorschriften noch zustehen würde.

(3) Für jeden abzugeltenden Urlaubstag werden bei der Fünftageweche 3/65, bei der Sechstageweche 1/26 des Entgelts gezahlt, das der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zugestanden hätte, wenn sie oder er während des ganzen Kalendermonats Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts gehabt hätte. In anderen Fällen ist der Bruchteil entsprechend zu ermitteln.

§ 52 Urlaub im Schuldienst

Die §§ 46 bis 51 gelten nicht für Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen sowie Berufsfach- und Fachschulen. Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamtinnen und Beamten im jeweiligen Bundesland.

§ 53 Arbeitsbefreiung

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts im nachstehend genannten Ausmaß erhalten, gelten nur die folgenden Anlässe:

1. nach Maßgabe des und unter Anrechnung auf § 2 des Pflegezeitgesetzes, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen, jeweils zwei Arbeitstage im Kalenderjahr,
- 1a. bei schwerer Erkrankung von Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, im eigenen Haushalt lebenden Ehegatten, Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern, Partnerinnen und Partnern einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwistern, Kinder über zwölf Jahren, Kindern, Adoptiv- oder Pflegekindern über zwölf Jahren der Ehegattin oder des Ehegatten, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners, Schwiegerkindern und Enkelkindern über zwölf Jahren jeweils ein Arbeitstag im Kalenderjahr,

2. bei schwerer Erkrankung eines im eigenen Haushalt lebenden Kindes unter zwölf Jahren oder dessen Betreuungsperson, wenn im laufenden Kalenderjahr weder ein Anspruch nach § 45 SGB V noch nach § 2 des Pflegezeitgesetzes besteht oder bestanden hat, bis zu vier Tage im Kalenderjahr,
3. bei Tod der Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Eltern von Lebenspartnerinnen oder Lebenspartnern, wenn letztere in eheähnlicher Gemeinschaft leben, Ehegatten, Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern, Kindern und Geschwistern sowie bei Tod von Partnerinnen und Partnern einer eheähnlichen Gemeinschaft, Adoptiv- oder Pflegekindern, Kindern, Adoptiv- oder Pflegekindern der Ehegattin oder des Ehegatten, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners, Schwiegerkindern und Enkelkindern, sofern diese zuvor im eigenen Haushalt gelebt haben, jeweils zwei Arbeitstage im Kalenderjahr,
4. bei Niederkunft der Ehefrau oder der Lebenspartnerin im gemeinsamen Haushalt jeweils ein Arbeitstag,
5. bei Umzug aus einem betrieblichen Grund an einen anderen Ort ein Arbeitstag,
6. am Tag der Taufe, Konfirmation, Erstkommunion eines Kindes und kirchlichen Trauung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters,
7. für die erforderliche Zeit ärztlicher Behandlung, soweit dies nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit notwendig ist.

(2) Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter an einem in Absatz 1 Nummer 6 genannten Tag betriebsüblich oder dienstplanmäßig nicht zu arbeiten, erhält sie oder er an einem anderen Tag unmittelbar vor oder nach dem Ereignis Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts.

(3) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts auch zur Teilnahme an Sitzungen kirchlicher Organe und beruflicher Vereinigungen im Rahmen des Dritten Weges. Sie oder er kann in sonstigen begründeten Fällen, z. B. zur Teilnahme an Veranstaltungen beruflicher Vereinigungen oder zur beruflichen Fortbildung, unter Fortzahlung der Vergütung die erforderliche Arbeitsbefreiung erhalten.

(4) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen kann. Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(5) Die Freistellung ist rechtzeitig zu beantragen.

(6) Der Arbeitgeber kann in sonstigen begründeten Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren.

(7) In dringenden Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(8) Günstigere betriebliche Regelungen sind durch Dienstvereinbarung zulässig.

Abschnitt 5

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 54

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

1. mit Ablauf des Monats, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht,
2. jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag),
3. bei einem befristeten oder auflösend bedingten Arbeitsverhältnis nach den Regelungen des Arbeitsvertrages.

(2) Kündigung, Auflösungsvertrag und Befristung bedürfen der Schriftform.

(3) Ein Auflösungsvertrag kann von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter innerhalb von drei Arbeitstagen schriftlich widerrufen werden.

§ 55

Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Erwerbsminderung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers, in dem festgestellt wird, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erwerbsgemindert ist, zugestellt wird.

(2) Das Arbeitsverhältnis besteht abweichend von Absatz 1 fort, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird und das Arbeitsverhältnis noch nicht länger als sechs Jahre ruht. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

(3) Das Arbeitsverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bei nur teilweiser Erwerbsminderung nach ihrem oder seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf dem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter innerhalb von vier Wochen nach Zugang des Rentenbescheides die Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen voller Erwerbsminderung erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

(5) Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustimmung des Integrationsamtes.

§ 56 Ordentliche Kündigung

(1) Die Kündigungsfrist beträgt bei einer Beschäftigungszeit (§ 26)

- | | |
|--------------------------------|--------------|
| 1. bis zu sechs Monaten | zwei Wochen, |
| 2. bis zu einem Jahr | einen Monat, |
| 3. von mehr als einem Jahr | zwei Monate, |
| 4. von mindestens fünf Jahren | drei Monate, |
| 5. von mindestens acht Jahren | vier Monate, |
| 6. von mindestens zehn Jahren | fünf Monate, |
| 7. von mindestens zwölf Jahren | sechs Monate |

zum Ende eines Kalendermonats.

(2) Bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 40. Lebensjahres, beträgt die Kündigungsfrist für die Kündigung durch den Arbeitgeber 18 Monate zum Ende des Kalendermonats.

(3) Die Kündigungsfristen gelten auch bei vorzeitiger Beendigung von befristeten Arbeitsverhältnissen.

§ 57 Außerordentliche Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis kann aus einem wichtigen Grund gemäß § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuches gekündigt werden.

(2) Ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung ist

1. ein Verhalten, das eine grobe Missachtung der evangelischen Kirche oder ihrer Ordnung darstellt,
2. der Austritt aus der evangelischen Kirche oder
3. der Austritt aus einer anderen Kirche, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland (ACK) oder der Konferenz Europäischer Kirchen oder dem Ökumenischen Rat der Kirchen angehört.

Ein Austritt gemäß Satz 1 Nummer 3 liegt nicht vor, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in eine andere der dort genannten Kirchen übertritt.

§ 58 Beschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze

(1) Soll die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach Erreichen der Altersgrenze ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. In dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieser Dienstvertragsordnung ganz oder teilweise abgedungen werden. Es darf jedoch kein niedrigeres Arbeitsentgelt vereinbart werden als das der Entgeltgruppe, die

der Tätigkeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters entspricht. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach Erreichen der Altersgrenze eingestellt werden.

§ 59 Zeugnis

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf ein Zeugnis über Art und Dauer der Tätigkeit, das sich auf Antrag auch auf Führung und Leistung erstrecken muss.

(2) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist berechtigt, aus triftigen Gründen auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.

§ 60 Sterbegeld

(1) Beim Tode der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters erhalten

1. die überlebende Ehegattin bzw. der überlebende Ehegatte oder die eingetragene Lebenspartnerin bzw. der eingetragene Lebenspartner,
2. die Abkömmlinge

Sterbegeld, wenn das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zur Zeit des Todes nicht geruht hat.

(2) Sind Anspruchsberechtigte im Sinne des Absatzes 1 nicht vorhanden, ist Sterbegeld auf Antrag zu gewähren

1. Verwandten der aufsteigenden Linie, Geschwistern, Geschwisterkindern sowie Stiefkindern, wenn sie zur Zeit des Todes der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters mit dieser oder diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben oder die oder der Verstorbene ganz oder überwiegend für ihren Unterhalt gesorgt hat,
2. sonstigen Personen, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben, bis zur Höhe ihrer Aufwendungen.

(3) Als Sterbegeld werden für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für weitere zwei Monate die Bezüge der oder des Verstorbenen gewährt.

(4) Sind an die Verstorbene oder den Verstorbenen Bezüge oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.

(5) Die Zahlung an eine der nach Absatz 1 oder Absatz 2 berechnete Person bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen. Sind berechnete Personen nach Absatz 1 oder Absatz 2 nicht vorhanden, werden über den Sterbetag hinaus gezahlte Bezüge für den Sterbemonat nicht zurückgefordert.

(6) Wer den Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters vorsätzlich herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf das Sterbegeld.

(7) Das Sterbegeld verringert sich um den Betrag, den die Berechtigten nach Absatz 1 oder Absatz 2 als Sterbegeld aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer Ruhegeldeinrichtung erhalten.

Abschnitt 6 Übergangsbestimmungen

§ 61 Übergangsbestimmungen

Die §§ 62 bis 69 gelten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der EKHN, wenn

1. das Arbeitsverhältnis vor dem 1. Oktober 2005 begonnen hat und
2. im Arbeitsvertrag (Dienstvertrag) bestimmt wurde, dass die Kirchliche Dienstvertragsordnung (KDO) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung findet.

§ 62 Sonderregelung 2r BAT

Für Arbeitsverhältnisse, bei denen die Sonderregelung 2r BAT vereinbart wurde, beträgt die regelmäßige Arbeitszeit ab dem 1. Oktober 2005 gemäß § 13 Absatz 3 durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich.

§ 63 Eingruppierung gemäß Überleitungstabelle

(1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auf Grundlage ihrer bisherigen Eingruppierung gemäß der Überleitungstabelle (ABl. 2005 S. 299 ff.) am 1. Oktober 2005 in die Entgeltgruppen nach § 28 eingruppiert.

(2) Eine Überprüfung der Eingruppierung aufgrund von Stellenbeschreibungen erfolgt bis zum 30. September 2006. Wird bei der Überprüfung festgestellt, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter höher oder niedriger einzugruppiert ist, als die Überleitungstabelle vorgibt, erfolgt eine Umgruppierung sowie eine Neuberechnung der Besitzstandszulage (§ 65) zum 1. Oktober 2005. Rückforderungen für die Vergangenheit sind ausgeschlossen.

(3) Die Eingruppierung in die Entgeltgruppen E 1 und E 2 erfolgt durch Einzelfallentscheidungen gemäß der Eingruppierungsordnung bis zum 31. Dezember 2005.

§ 64 Differenzzulage

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine monatliche Zulage in Höhe der Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen dem Tabellenentgelt, das ihnen zustehen würde, wenn sie in der nächsthöheren Entgeltgruppe eingruppiert wären, und dem tatsächlichen Tabellenentgelt (§ 30 Absatz 1), wenn dies in der Überleitungstabelle (ABl. 2005 S. 299 ff.) bei der jeweiligen Eingruppierung gekennzeichnet ist. Die Differenzzulage wird nicht durch allgemeine Entgelterhöhungen aufgezehrt.

(2) Die Differenzzulage zählt zum Entgelt gemäß § 42 Absatz 2 und zum Sonderzahlungsentgelt gemäß § 37 Absatz 4.

§ 65 Besitzstandszulage

(1) Hat sich durch das Inkrafttreten der Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung am 1. Oktober 2005 die Vergütung bzw. das Arbeitsentgelt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters verringert, erhält sie oder er für die Dauer des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses den Unterschiedsbetrag zwischen der im September 2005 zustehenden Vergütung und dem im Oktober 2005 zustehenden Arbeitsentgelt (§ 30) als persönliche monatliche Zulage (Besitzstandszulage). Vergütung im Sinne von Satz 1 ist die Summe aus der bisherigen Grundvergütung, dem Ortszuschlag, der allgemeinen Zulage sowie den anderen in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, die nach neuem Recht wegfallen.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Zeit vom 1. Oktober 2005 bis 30. September 2010 am Bewährungsaufstieg gemäß § 12a Satz 1 und 2 der Kirchlichen Dienstvertragsordnung in der am 30. September 2005 geltenden Fassung teilnehmen würden, erhalten ab dem Monat, in dem die regelmäßige Bewährungszeit erfüllt würde, anstelle der Besitzstandszulage nach Absatz 1 eine Besitzstandszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Arbeitsentgelt (§ 30) und der Vergleichsvergütung. Die Vergleichsvergütung ist die Summe aus der Vergütung gemäß Absatz 1 Satz 2 und der Differenz zwischen den Tabellenwerten der Grundvergütung der echten Eingruppierung und der Grundvergütung in der Bewährungsstufe im September 2005. Eine Besitzstandszulage wird nicht gezahlt, wenn das Arbeitsentgelt höher ist als die Vergleichsvergütung.

(3) Die Besitzstandszulage vermindert sich bei allgemeinen Entgelterhöhungen um die Hälfte des Erhöhungsbetrages. Individuelle Entgelterhöhungen werden voll auf die Besitzstandszulage angerechnet.

(4) Bei Reduzierungen der Arbeitszeit reduziert sich die Besitzstandszulage entsprechend. Bei Erhöhung der Arbeitszeit wird die Besitzstandszulage nicht erhöht, sondern in der zum Umstellungszeitpunkt festgestellten Höhe weitergewährt. Wurde vor dem 1. Oktober 2005 eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit vereinbart, erhöht sich die Besitzstandszulage, sobald die Befristung ausläuft, im Äquivalent zum Vollzeitanteil. Die Besitzstandszulage wird bei befristeten Reduzierungen nach dem 1. Oktober 2005 dauerhaft reduziert und erhöht sich nicht mehr, es sei denn, die Reduzierung ist betrieblich veranlasst oder erfolgt wegen familienbezogener Gründe. Dies sind vor allem die Pflege und Betreuung von Kindern und Angehörigen. Einzelvertraglich kann hiervon abgewichen werden und auch bei anderen Befristungsgründen eine Anpassung der Besitzstandszulage vereinbart werden.

(5) Bei Zahlung einer Leistungszulage gemäß § 29 vermindert sich die Besitzstandszulage um den Betrag der Leistungszulage. Erhöht sich die Leistungszulage, verringert sich die Besitzstandszulage um die Differenz zwischen der neuen und der bisherigen Leistungszulage. Vermindert sich später die Leistungszulage, erhöht sich die Besitzstandszulage um die Differenz zwischen der bisherigen und der neuen Leistungszulage.

(6) Die Besitzstandszulage zählt zum Entgelt gemäß § 42 Absatz 2.

(7) Die Besitzstandszulage wird bei der Berechnung der Vergütung von Mehrarbeit gemäß § 31 nicht berücksichtigt. Steht die Mehrarbeit jedoch im Zusammenhang mit einer vorhergehenden Reduzierung der Arbeitszeit, die betrieblich veranlasst oder aus familienbezogenen Gründen erfolgt ist, wird die Besitzstandszulage abweichend von Satz 1 in der auf die Arbeitsstunde entfallenden, anteiligen Höhe berücksichtigt.

§ 66 Krankengeldzuschuss

(1) Abweichend von § 43 Absatz 6 bis 13 erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis bereits am 30. Juni 1994 bestanden hat, bei Arbeitsunfähigkeit nach Beendigung der Entgeltfortzahlung einen Krankengeldzuschuss nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5.

(2) Der Krankengeldzuschuss wird längstens bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt.

(3) Der Krankengeldzuschuss wird in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen Nettokrkrankengeld bzw. den entsprechenden Nettoleistungen eines Sozialleistungsträgers und der Nettourlaubsvergütung gezahlt. Nettokrkrankengeld ist das Krankengeld der gesetzlichen Krankenversicherung bzw. die entsprechende Barleistung eines anderen Sozialleistungsträgers vermindert um den von diesen einbehaltenen Beitragsanteil des Krankengeldempfängers zur gesetzlichen Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Nettourlaubsvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgeltfortzahlung gemäß § 42. Steht der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter Anspruch auf Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung für den Tag nicht zu, an dem die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt wird, erhält sie oder er für diesen Tag einen Krankengeldzuschuss in Höhe von 100 Prozent der Nettourlaubsvergütung, wenn für diesen Tag infolge der Arbeitsunfähigkeit ein Vergütungsausfall eintritt.

(4) Anspruch auf den Krankengeldzuschuss hat auch die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter, die bzw. der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. Der Zuschuss bemisst sich auf den Unterschiedsbetrag zwischen der Nettourlaubsvergütung und dem Höchstkrankengeld, das der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter aus der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde. Absatz 3 gilt entsprechend.

(5) Der Arbeitgeber gewährt auf Antrag Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht befreit und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmer versichert sind und denen durch die Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1997 (ABl. 1997 S. 284) seit dem 1. November

1997 für das Krankentagegeldrisiko erhöhte Versicherungsaufwendungen entstanden sind, einen Zuschuss in Höhe der Differenz zwischen der bisherigen und der neuen Versicherungsprämie.

§ 67 Erholungsurlaub

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vor dem 1. Januar 1956 geboren sind, erhalten abweichend von § 47 Absatz 1 weiterhin 33 Arbeitstage Urlaub im Jahr.

§ 68 Sonderurlaub für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, denen vor dem 1. Oktober 2005 Zusatzurlaub gemäß § 13 der Urlaubsverordnung für die Beamten im Lande Hessen gewährt wurde, erhalten diesen weiterhin, solange ein Grad der Behinderung von wenigstens 25 und höchstens 49 fortbesteht.

§ 69 Besonderer Kündigungsschutz

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 1. Oktober 2005 mehr als 15 Jahre bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind und das 40. Lebensjahr bereits vollendet haben, sind unkündbar.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die unkündbar sind, können aus in der Person oder in dem Verhalten liegenden wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden.

(3) Andere wichtige Gründe, insbesondere dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen, berechtigen den Arbeitgeber nicht zur Kündigung. In diesen Fällen kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis jedoch, wenn eine Beschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen aus dienstlichen Gründen nachweisbar nicht möglich ist, zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Entgeltgruppe kündigen. Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis ferner zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Entgeltgruppe kündigen, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter dauernd außerstande ist, diejenigen Arbeitsleistungen zu erfüllen, für die sie oder er eingestellt ist und die die Voraussetzung für die Eingruppierung in die bisherige Entgeltgruppe bilden, und ihr oder ihm andere Arbeiten, die die Tätigkeitsmerkmale der bisherigen Entgeltgruppe erfüllen, nicht übertragen werden können. Die Kündigung ist ausgeschlossen, wenn die Leistungsminderung

- a) durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinne der §§ 8, 9 SGB VII herbeigeführt worden ist, ohne dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat, oder
- b) auf einer durch die langjährige Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Beschäftigungszeit von 20 Jahren beruht und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das fünfundfünfzigste Lebensjahr vollendet hat.

Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres. Lehnt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses

zu den angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist als vertragsmäßig aufgelöst.

(4) Einer unkündbaren Mitarbeiterin oder einem unkündbaren Mitarbeiter kann ferner mit dem Ziele, das Arbeitsverhältnis aufzuheben, gekündigt werden, wenn die Dienststelle, die Einrichtung oder der Arbeitszweig, in der sie oder er bisher tätig war, wesentlich eingeschränkt oder aufgelöst wird. Voraussetzung ist, dass der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine zumutbare, im Wesentlichen gleichwertige Beschäftigungsmöglichkeit nachgewiesen wird und das Entgelt nicht mehr als eine Gruppe unter den Sätzen der bisherigen Gruppe liegt. Die Kündigungsfrist beträgt in diesem Fall sechs Monate zum Schluss eines Kalenderjahrs.

§ 70

Zusatzversorgung

Abweichend von § 39 trägt der Arbeitgeber die Beiträge zur Pflichtversicherung über 5,2 Prozent des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts hinaus, wenn die Beiträge bereits vor dem 1. Oktober 2005 in dieser Höhe vom Arbeitgeber getragen wurden.

Abschnitt 7

Schlussbestimmungen

§ 71

Ausschlussfrist

(1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

(2) Lehnt die Gegenpartei den Anspruch schriftlich ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von einem Monat nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von sechs Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Auf die gerichtliche Ausschlussfrist kann im Einzelfall verzichtet werden.

§ 72

Bekanntmachung

Diese Dienstvertragsordnung wird bekannt gemacht und an einer geeigneten, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern allgemein zugänglichen Stelle ausgelegt.

Artikel 3

Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie in Hessen und Nassau (AVR.HN)

Abschnitt 1 Allgemeines

§ 1

Geltungsbereich

(1) Diese Arbeitsvertragsrichtlinien gelten für Arbeitsverhältnisse im Bereich der Diakonie Hessen – Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e. V., wenn der Anstellungsträger seinen Sitz im Kirchengebiet der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau hat.

(2) Diese Arbeitsvertragsrichtlinien gelten nicht für

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ein über die höchste Entgeltgruppe dieser Arbeitsvertragsrichtlinien hinausgehendes Arbeitsentgelt erhalten,
2. Auszubildende, Volontäre, Praktikantinnen und Praktikanten,
3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die Eingliederungszuschüsse nach § 217 SGB III für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährt werden,
4. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus erzieherischen, therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden, wenn dies vor oder spätestens mit der Aufnahme der Beschäftigung schriftlich vereinbart worden ist, sowie leistungsbehinderte Personen, die in besonders für sie eingerichteten Werkstätten (Werkstätten für behinderte Menschen) beschäftigt werden,
5. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Leistungsfähigkeit infolge einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung beeinträchtigt ist und deren Rehabilitation oder Resozialisierung durch Beschäftigungs- und Arbeitstherapiemaßnahmen angestrebt wird.

§ 2

Anwendung weiterer Arbeitsrechtsregelungen

(1) Auf die Arbeitsverhältnisse finden neben diesen Arbeitsvertragsrichtlinien die folgenden arbeitsrechtlichen Regelungen in der jeweils geltenden Fassung Anwendung:

1. die Arbeitsrechtsregelung zur Einrichtung von Tele-Heimarbeitsplätzen vom 19. Juni 2002,
2. die Ordnung über die freiwillige betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung im Bereich des Diakonischen Werkes und der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau vom 4. September 2002,
3. die Arbeitsrechtsregelung zur Gewährung von Altersteilzeit vom 20. Juli 2005,
4. die Arbeitsrechtsregelung über die Einführung von Kurzarbeit vom 20. Juli 2005,
5. die Arbeitsrechtsregelung zur Abwendung einer wirtschaftlichen Notlage und zur Sicherung der Leistungsangebote vom 16. Januar 2013,
6. die Sicherungsordnung/DWHN vom 20. Juli 2005,
7. die Arbeitsrechtsregelung für sozialpädagogisch betreute Beschäftigungsverhältnisse vom 20. Juli 2005,
8. die Arbeitsrechtsregelung zur Ausgestaltung des Familienbudgets vom 30. Januar 2008.

(2) Für die Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Oktober 2005 begonnen haben, gelten folgende Übergangsregelungen:

1. die Arbeitsvertragsordnung für Angestellte im kirchlich-diakonischen Dienst des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau (AngAVO/DW) für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich des früheren Diakonischen Werks in Hessen und Nassau, die als Angestellte beschäftigt waren, und
2. die Arbeitsvertragsordnung (ArbVO/DW) für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die als Arbeiterinnen und Arbeiter im Bereich des früheren Diakonischen Werks in Hessen und Nassau beschäftigt waren.

§ 3 Arbeitsvertrag

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ist eine Ausfertigung auszuhändigen.

(2) Die Anwendung dieser Arbeitsvertragsrichtlinien ist im Arbeitsvertrag zu vereinbaren.

(3) Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Anderenfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

(4) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

§ 4 Allgemeine Pflichten

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat den anvertrauten Dienst treu und gewissenhaft zu leisten und sich um Fortbildung zu bemühen. Das Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie oder er als Mitarbeitende im diakonischen Dienst übernommen hat.

(2) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist verpflichtet, den Weisungen des Arbeitgebers nachzukommen.

(3) Der Treue und Gewissenhaftigkeit, die von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter erwartet werden, entspricht auf Seiten des Arbeitgebers die Fürsorge für sie oder ihn.

§ 5 Verschwiegenheit

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat über Angelegenheiten der Dienststelle, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder auf Weisung des Arbeitgebers angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren.

(2) Werden einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis Geheimnisse bekannt, die bei Ärztinnen, Ärzten oder ärztlichen Hilfspersonen der Schweigepflicht unterliegen würden, ist sie oder er verpflichtet, darüber Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt auch dann, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Sinne des Strafrechts nicht zu den Hilfspersonen der Ärztinnen und Ärzte rechnet.

(3) Ohne Genehmigung des Arbeitgebers darf die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter von dienstlichen Schriftstücken, Formeln, Zeichnungen oder bildlichen Darstellungen zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einer anderen Person Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen, Proben oder Probestücke verschaffen. Diesem Verbot unterliegen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezüglich der sie persönlich betreffenden Vorgänge nicht, es sei denn, dass deren Geheimhaltung durch Gesetz oder dienstliche Anordnung vorgeschrieben ist.

(4) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat auf Verlangen des Arbeitgebers dienstliche Schriftstücke, Zeichnungen oder bildliche Darstellungen sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Dienststelle unverzüglich herauszugeben.

(5) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.

(6) Der Arbeitgeber darf von einer Ärztin oder einem Arzt nur verlangen, dass Unterlagen im Sinne von Absatz 4, die ihrem Inhalt nach von der ärztlichen Schweigepflicht erfasst werden, an den jeweiligen ärztlichen Vorgesetzten herausgegeben werden.

(7) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis Kenntnis von persönlichen Lebensumständen, insbesondere von gesundheitlichen, wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen von Heimbewohnern, betreuten Personen, Patientinnen und Patienten, betreuten und sonstigen hilfebedürftigen Personen Kenntnis erhalten, sind verpflichtet, gegenüber Dritten Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt ausnahmsweise nicht, soweit die oder der Betroffene oder ihr oder sein gesetzlicher Vertreter die Weitergabe einer solchen Information ausdrücklich erlaubt oder darum gebeten hat oder dies gesetzlich vorgeschrieben ist. Soweit Daten im dienstlichen Auftrag erhoben werden, dürfen sie nur für diese Zwecke verwendet und nur den zugelassenen Empfängern mitgeteilt werden.

§ 6 Verpflichtung

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wird bei Dienstantritt auf die allgemeinen Pflichten (§ 4) sowie auf die Verpflichtung zur Verschwiegenheit (§ 5) hingewiesen und auf deren Erfüllung verpflichtet. Hierüber ist eine Niederschrift aufzunehmen, die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mitunterzeichnet. Vorschriften über ein Gelöbnis und eine gottesdienstliche Einführung bleiben unberührt.

§ 7 Ärztliche Untersuchung

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor der Einstellung die körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis einer vom Arbeitgeber bestimmten Ärztin oder eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen.

(2) Der Arbeitgeber ist bei gegebener Veranlassung berechtigt, die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter durch eine Ärztin oder einen Arzt – vorrangig durch die Betriebsärztin oder den Betriebsarzt – dahin gehend untersuchen zu lassen, ob sie oder er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist.

(3) Die Kosten der ärztlichen Untersuchung trägt der Arbeitgeber. Das Ergebnis der Untersuchung ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter bekannt zu geben.

§ 8

Belohnungen und Geschenke

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter darf Belohnungen oder Geschenke, die das übliche Maß übersteigen, in Bezug auf die dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen. Näheres kann durch Dienstanweisung geregelt werden.

(2) Werden der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf die dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat sie oder er dies dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

§ 9

Nebenbeschäftigung

(1) Zur Übernahme einer entgeltlichen Nebenbeschäftigung ist die vorherige Genehmigung erforderlich. Die Genehmigung gilt als erteilt, wenn der Arbeitgeber die Nebenbeschäftigung nicht innerhalb von vier Wochen seit der Antragstellung untersagt.

(2) Der Arbeitgeber kann die Ausübung einer Nebenbeschäftigung untersagen, wenn sie geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters oder berechnete Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

§ 10

Versetzung, Abordnung, Zuweisung

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann aus betrieblichen Gründen unter Berücksichtigung der persönlichen Belange versetzt oder abgeordnet werden. Soll die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter an eine Dienststelle außerhalb des bisherigen Dienstortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so ist sie oder er vorher zu hören.

(2) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann aus betrieblichen Gründen mit ihrer oder seiner Zustimmung vorübergehend einem anderen Arbeitgeber innerhalb des Geltungsbereiches dieser Arbeitsvertragsrichtlinien zugewiesen werden, wenn dies der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter unter Berücksichtigung der persönlichen Belange zumutbar ist. Die Zuweisung ist in der Regel zumutbar, wenn die Dienststelle des anderen Arbeitgebers nicht mehr als 25 Kilometer von der bisherigen Dienststelle entfernt ist. Die Rechtsstellung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters bleibt unberührt.

§ 11

Personalaktenführung

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

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

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

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

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

1. sich als unbegründet oder falsch erwiesen haben, mit Zustimmung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters unverzüglich aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten,
2. für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter ungünstig sind oder ihr oder ihm nachteilig werden können, auf eigenen Antrag nach drei Jahren zu entfernen und zu vernichten; dies gilt nicht für dienstliche Beurteilungen.

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

(6) Mitteilungen in Strafsachen sowie Auskünfte aus dem Bundeszentralregister sind mit Zustimmung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters spätestens nach fünf Jahren zu entfernen und zu vernichten. Absatz 5 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

§ 11a

Einsichts- und Auskunftsrecht

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

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ein Recht auf Einsicht auch in andere Schriftstücke, die personenbezogene Daten über sie enthalten und für ihr Arbeitsverhältnis verarbeitet oder genutzt werden, soweit kirchengesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist. Die Einsichtnahme ist unzulässig, wenn die Daten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Daten Dritter oder mit Daten, die nicht personenbezogen sind und deren Kenntnis die Wahrnehmung des kirchlichen Auftrages gefährden könnte, derart verbunden sind, dass ihre Trennung nicht oder nur mit unverhältnismäßig großem Aufwand möglich ist. In diesem Fall ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Auskunft zu erteilen.

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

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

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

§ 12 Haftung

(1) Verletzt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter vorsätzlich oder grob fahrlässig die obliegenden Pflichten, so ist dem Arbeitgeber, dessen Aufgaben wahrgenommen wurden, der daraus entstehende Schaden zu ersetzen. Haben mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam den Schaden verursacht, so haften sie als Gesamtschuldner.

(2) Ansprüche nach Absatz 1 verjähren in drei Jahren von dem Zeitpunkt an, in dem der Arbeitgeber von dem Schaden und der Person des Ersatzpflichtigen Kenntnis erlangt hat, ohne Rücksicht auf diese Kenntnis in zehn Jahren von der Begehung der Handlung an. Hat der Arbeitgeber einem Dritten Schadensersatz geleistet, so tritt an die Stelle des Zeitpunkts, in dem der Dienstherr von dem Schaden Kenntnis erlangt, der Zeitpunkt, in dem der Ersatzanspruch des Dritten diesem gegenüber vom Arbeitgeber anerkannt oder dem Arbeitgeber gegenüber rechtskräftig festgestellt wird.

(3) Leistet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter dem Arbeitgeber Ersatz und hat dieser einen Ersatzanspruch gegen einen Dritten, so geht der Ersatzanspruch auf die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter über.

Abschnitt 2 Arbeitszeit

§ 13 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters in Vollzeitbeschäftigung beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich.

(2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von zwölf Monaten zu Grunde zu legen. Einzelvertraglich oder durch Dienstvereinbarung kann in begründeten Fällen ein kürzerer oder ein längerer Zeitraum zu Grunde gelegt werden.

(3) Abweichend von Absatz 1 kann im Hausmeisterdienst und bei anderen Beschäftigungen, in denen regelmäßig in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft anfällt, vereinbart werden, dass die regelmäßige Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich beträgt.

(4) Abweichend von Absatz 1 richtet sich die regelmäßige Arbeitszeit für Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen sowie an Berufsfach- und Fachschulen nach den Bestimmungen für die entsprechenden Beamtinnen und Beamten im jeweiligen Bundesland.

(5) Die Absätze 1 und 2 finden keine Anwendung für Pfarrdiakoninnen, Pfarrdiakone sowie Pfarrerinnen und Pfarrer im Angestelltenverhältnis. Für sie gelten die entsprechenden Regelungen des Pfarrdienstrechts der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.

§ 14 Arbeitszeitkonten

Durch Dienstvereinbarung oder einzelvertragliche Vereinbarung können Arbeitszeitkonten eingeführt werden. Dabei kann auch vereinbart werden, dass alle oder einzelne Zeitzuschläge in Arbeitszeit umgerechnet und den Arbeitszeitkonten gutgeschrieben werden; ebenfalls können die aus Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft errechneten Freizeitausgleiche angesammelt werden.

§ 15 Teilzeitbeschäftigung, Erweiterte Vollzeitbeschäftigung

(1) Einzelvertraglich kann eine geringere oder eine höhere als die regelmäßige Arbeitszeit einer oder eines Vollzeitbeschäftigten (§ 13) vereinbart werden. Die Abweichung kann auch befristet werden.

(2) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit nach Maßgabe des § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes und nach Maßgabe der §§ 3 f. des Pflegezeitgesetzes. Die Ansprüche bestehen unabhängig von der Zahl der Beschäftigten.

(3) Die einzelvertraglich vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit darf 45 Stunden wöchentlich nicht übersteigen. § 13 Absatz 3 bleibt unberührt.

§ 16 Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen

(1) Soweit die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen nicht gearbeitet werden.

(2) Soweit die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, wird am 24. Dezember und am Silvestertag jeweils ganztägig Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts erteilt. Der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter, dem diese Arbeitsbefreiung aus betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tag entsprechende Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts erteilt.

§ 17 Tägliche Arbeitszeit

(1) Die werktägliche Arbeitszeit soll acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von zwölf Kalendermonaten im Durchschnitt 40 Stunden wöchentlich nicht überschritten werden.

(2) In Heimen und Wohngruppen der Jugendhilfe sowie anderen Betreuungskonzepten der Hilfe zur Erziehung im Sinne von §§ 27 ff. SGB VIII sind für sozialpädagogische Fachkräfte tägliche Arbeitszeiten bis zu 16 Stunden zulässig. Hierbei ist der Gesundheitsschutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten. Danach soll die tägliche Arbeitszeit von mehr als zehn Stunden höchstens siebenmal im Monat erreicht werden. Mehr als zwei tägliche Arbeitszeiten von mehr als zwölf Stunden dürfen nicht aufeinander folgen. Die Arbeitszeit darf 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht überschreiten.

(3) Durch Dienstvereinbarung kann zugelassen werden, die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht gefährdet wird. Die Arbeitszeit darf nur verlängert werden, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter schriftlich eingewilligt hat. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann die Einwilligung mit einer Frist von sechs Monaten schriftlich widerrufen. Der Arbeitgeber darf eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter nicht benachteiligen, weil sie oder er die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat.

(4) Die Absätze 1 bis 3 finden keine Anwendung auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen. Das gilt auch für durchgeführte Gruppenfreizeiten.

§ 18

Beginn und Ende der Arbeitszeit

(1) Die Arbeitszeit beginnt und endet grundsätzlich an der Arbeitsstelle, bei wechselnden Arbeitsstellen an der jeweils vorgesehenen Arbeitsstelle.

(2) Der Begriff der Arbeitsstelle umfasst den Arbeitsplatz einschließlich z. B. des Verwaltungs- oder Betriebsbereichs in dem Gebäude bzw. Gebäudeteil, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter arbeitet.

(3) Dienstreisen werden mit ihrer tatsächlichen Dauer (dienstliche Inanspruchnahme und Reisezeit) als Arbeitszeit angerechnet, höchstens jedoch mit zehn Stunden täglich.

§ 19

Ruhepausen

(1) Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden. In Einrichtungen mit

Schichtarbeit und bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen können, wenn es die Tätigkeit erforderlich macht, die vorgeschriebenen Ruhepausen in Kurzpausen (Arbeitsunterbrechungen von weniger als 15 Minuten) von angemessener Dauer aufgeteilt werden.

(2) Werden unmittelbar vor Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit oder in ihrem unmittelbaren Anschluss mindestens zwei Arbeitsstunden geleistet, ist eine viertelstündige, werden mehr als drei Arbeitsstunden geleistet eine halbstündige Pause zu gewähren, die auf die Arbeitszeit anzurechnen ist.

§ 20

Ruhezeit

(1) Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden einzuplanen.

(2) Die Ruhezeit kann auf mindestens neun Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erforderlich und die Kürzung der Ruhezeit durch eine entsprechende Verlängerung einer anderen Ruhezeit innerhalb von acht Wochen ausgeglichen wird.

(3) Die Kürzung der Ruhezeit infolge einer Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft kann für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, in Gaststätten, in der Landwirtschaft und der Tierhaltung sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Datenverarbeitungsanlagen und -systeme aufrecht zu erhalten haben, innerhalb eines Zeitraumes von acht Wochen zu anderen Zeiten ausgeglichen werden, wenn die Inanspruchnahme nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit beträgt.

(4) Überschreitet die werktägliche Arbeitszeit einschließlich des Bereitschaftsdienstes insgesamt eine Dauer von zwölf Stunden, so ist im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren. Die Absätze 2 und 3 finden auf diesen Fall keine Anwendung.

(5) Ärztinnen, Ärzte und Pflegekräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im medizinisch-technischen sowie im pharmazeutisch-technischen Dienst in Krankenhausbetrieben oder vergleichbaren Einrichtungen, die nicht zum Bereitschaftsdienst herangezogen werden, dürfen im Kalendermonat zu bis zu zwölf Rufbereitschaften herangezogen werden. Diese Zahl darf ausnahmsweise überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patientinnen und Patienten nicht sichergestellt wäre.

§ 21

Mehrarbeit

(1) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus leistet.

(2) Mehrarbeitsstunden sollen innerhalb des Ausgleichszeitraums gemäß § 13 Absatz 2 durch entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ausgeglichen werden.

(3) Arbeitsbefreiung nach Absatz 2 bzw. die Vergütung von Mehrarbeitsstunden gemäß § 31 werden nur gewährt für dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche oder im Voraus angeordnete Arbeit. Sie setzt eine ausreichende Dokumentation der Arbeitszeit oder Arbeit nach einem Dienstplan voraus. Der Arbeitgeber kann aus diesem Anlass eine Aufzeichnung der gesamten Arbeitszeit für einen repräsentativen Zeitraum verlangen.

§ 22 Überstunden

(1) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die regelmäßige Arbeitszeit nach § 13 hinausgehen. Im Fall von Wechselschicht- oder Schichtarbeit entstehen Überstunden, wenn die zusätzlichen Arbeitsstunden im Schichtplanturnus, höchstens aber nach drei Monaten, nicht ausgeglichen werden. Im Fall der erweiterten Vollzeitbeschäftigung nach § 15 entstehen Überstunden erst, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Arbeitsstunden über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus leistet.

(2) Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verteilen. Sie sollen spätestens am Vortage angesagt werden.

(3) Bei der Überstundenberechnung sind für jeden im Berechnungszeitraum liegenden Urlaubstag, Krankentag sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines Wochenfeiertages, an dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig oder betriebsüblich geleistet hätte. Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.

(4) Durch Dienstvereinbarung kann von den Absätzen 1 bis 3 abgewichen werden.

§ 23 Bereitschaftsdienst

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist verpflichtet, zusätzlich zu der regelmäßigen Arbeitszeit auf Anordnung Bereitschaftsdienst zu leisten. Während des Bereitschaftsdienstes hält sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle auf, um bei Bedarf die Arbeit aufzunehmen. Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) Arbeitszeit und Bereitschaftsdienst dürfen in der Regel zusammen 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht übersteigen. § 17 Absatz 3 findet Anwendung.

(3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, sollen im Anschluss an eine Nachtschicht nicht zum Bereitschaftsdienst herangezogen werden.

(4) Für die Feststellung der Anzahl der Bereitschaftsdienste zählen alle innerhalb von 24 Stunden vom Dienstbeginn des einen bis zum Dienstbeginn des folgenden Tages oder innerhalb eines anders eingeteilten gleichlangen Zeitraums von 24 Stunden als ein Bereitschaftsdienst der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

(5) Leistet dieselbe Mitarbeiterin oder derselbe Mitarbeiter vom Dienstende am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag zusammenhängend Bereitschaftszeiten (Wochenendbereitschaftsdienst), so zählt dieser Wochenendbereitschaftsdienst als zwei Bereitschaftsdienste. Entsprechendes gilt für den Bereitschaftsdienst vom Dienstende vor dem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn nach dem Wochenfeiertag.

(6) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Heimbetrieben und in betreuten Wohngruppen sollen Bereitschaftsdienste während der Nacht (Dienstende des Tagdienstes bis zum Beginn der Frühschicht) höchstens zwölfmal im Monat angeordnet werden.

(7) Bei Ärztinnen, Ärzten und Pflegekräften sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im medizinisch-technischen sowie im pharmazeutisch-technischen Dienst in Krankenhausbetrieben oder vergleichbaren Einrichtungen findet § 17 Absatz 3 Anwendung. Darüber hinaus gelten die Bestimmungen des § 17 Absatz 3 auch ohne den Abschluss einer Dienstvereinbarung mit der Maßgabe, dass die zulässige tägliche Höchstarbeitszeit bei Bereitschaftsdiensten der Stufe A und B bis zu insgesamt 16 Stunden beträgt, wobei eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu durchschnittlich 58 Stunden zulässig ist. Bei Bereitschaftsdiensten der Stufe C und D gilt eine zulässige tägliche Höchstarbeitszeit von bis zu insgesamt 13 Stunden, wobei eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu durchschnittlich 54 Stunden zulässig ist. Für den Ausgleichszeitraum gilt § 13 Absatz 2. In den Stufen A und B dürfen im Kalendermonat nicht mehr als sieben, in den Stufen C und D nicht mehr als sechs Bereitschaftsdienste angeordnet werden. Leistet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter auch Rufbereitschaft, gelten für die Feststellung der Anzahl der Bereitschaftsdienste zwei Rufbereitschaften als ein Bereitschaftsdienst. Die Zahlen des Satzes 5 dürfen vorübergehend überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patientinnen und Patienten nicht sichergestellt wäre. In den Fällen, in denen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Teilzeitarbeit vereinbart hat, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit in den Sätzen 2 und 3 in demselben Verhältnis, wie die Arbeitszeit dieser Beschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten verringert worden ist. Mit Zustimmung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

§ 24 Rufbereitschaft

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers mittels eines vom Arbeitgeber zu stellenden Mobiltelefons bereit zu halten, um auf Abruf die Arbeit an ihrem oder seinem jeweiligen Aufenthaltsort aufzunehmen (Rufbereitschaft). Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

§ 25 Schichtarbeit

(1) In Einrichtungen, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit erfordern, muss dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden.

(2) Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen zwei Sonntage im Monat arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Satz 1 gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Küster- und kirchenmusikalischen Dienst.

(3) Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen. Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde das Stundenentgelt (§ 30 Absatz 2) gezahlt.

(4) Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung des Entgelts ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

(5) Woche ist der Zeitraum von Montag 0 Uhr bis Sonntag 24 Uhr.

(6) Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die nach dem für einen Zeitraum festgelegten Dienstplan zu leisten ist.

(7) Arbeit an Sonntagen ist die Arbeit am Sonntag zwischen 0 Uhr und 24 Uhr; entsprechendes gilt für die Arbeit an Feiertagen, Vorfesttagen (§ 16 Absatz 2) und Samstagen.

(8) Wochenfeiertage sind die Werktage, die bundes- und landesgesetzlich zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist.

(9) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr des darauf folgenden Tages.

(10) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

(11) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.

Abschnitt 3 Vergütung § 26 Beschäftigungszeit

Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.

§ 27 Entgeltrelevante Zeit

(1) Die entgeltrelevante Zeit (ERZ) umfasst die Beschäftigungszeit (§ 26) sowie die angerechneten Zeiten einer früheren Beschäftigung gemäß den nachfolgenden Absätzen.

(2) *unbesetzt*

(3) Förderliche Beschäftigungszeiten bei einem anderen Arbeitgeber des jeweiligen Trägerverbundes werden auf die entgeltrelevante Zeit angerechnet.

(4) Der Arbeitgeber kann weitere Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern auf die entgeltrelevante Zeit anrechnen. Ein Rechtsanspruch auf Anrechnung weiterer Beschäftigungszeiten besteht nicht. Ein späterer Arbeitgeber ist an die Anrechnung nicht gebunden.

(5) Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit oder Pflegezeit nach §§ 3 f. des Pflegezeitgesetzes ruht, werden abweichend von Absatz 1 zur Hälfte auf die entgeltrelevante Zeit angerechnet.

§ 28 Eingruppierung

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist entsprechend der mindestens zur Hälfte regelmäßig auszuübenden Tätigkeit in einer Entgeltgruppe gemäß den Eingruppierungsordnungen (Anlage 1) eingruppiert. Erreicht keine der von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter auszuübenden Tätigkeiten das in Satz 1 geforderte Maß, werden höherwertige Tätigkeiten zu der jeweils nächstniedrigeren Tätigkeit hinzugerechnet.

(1a) Zur weiteren Differenzierung der Eingruppierung kann eine monatliche Tätigkeitszulage gewährt werden. Die Zulage beträgt 25 oder 50 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Tabellenentgelt, das der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zustehen würde, wenn sie oder er in der nächsthöheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und dem tatsächlichen Tabellenentgelt (§ 30 Absatz 1). Die Gewährung der Tätigkeitszulage erfolgt aufgrund einer Dienstvereinbarung.

(2) Die Entgeltgruppen sind in fünf Stufen aufgeteilt. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wird bei einer entgeltrelevanten Zeit (§ 27) von

- | | |
|-----------------------|-----------------|
| 1. bis zu 2 Jahren | in die Stufe 1, |
| 2. mehr als 2 Jahren | in die Stufe 2, |
| 3. mehr als 5 Jahren | in die Stufe 3, |
| 4. mehr als 8 Jahren | in die Stufe 4, |
| 5. mehr als 11 Jahren | in die Stufe 5 |

eingestuft. Wird einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter eine andere, insbesondere eine höherwertige Tätigkeit übertragen, behält sie oder er die erreichte Stufe.

(3) Abweichend von Absatz 2 sind die Entgeltgruppen für Ärztinnen und Ärzte, die den ärztlichen Beruf ausüben, in neun Stufen aufgeteilt. Sie werden bei einer entgeltrelevanten Zeit (§ 27) von

- | | |
|----------------------|-----------------|
| 1. bis zu einem Jahr | in die Stufe 1, |
| 2. mehr als ein Jahr | in die Stufe 2, |
| 3. mehr als 2 Jahre | in die Stufe 3, |
| 4. mehr als 3 Jahre | in die Stufe 4, |
| 5. mehr als 5 Jahre | in die Stufe 5, |
| 6. mehr als 6 Jahre | in die Stufe 6, |
| 7. mehr als 10 Jahre | in die Stufe 7, |
| 8. mehr als 11 Jahre | in die Stufe 8, |
| 9. mehr als 13 Jahre | in die Stufe 9 |

eingestuft. Im Falle einer Höhergruppierung in eine andere Entgeltgruppe beginnt die Ärztin oder der Arzt, die oder der den ärztlichen Beruf ausübt, in der Eingangsstufe 1. Die bisher erreichte Stufe wird nicht in die höhere Entgeltgruppe übertragen.

(4) Wird einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter vorübergehend, in der Regel nicht länger als sechs Monate, eine höherwertige Tätigkeit übertragen und hat sie oder er diese Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt, ist eine Zulage für die Dauer der Übertragung zu gewähren. Die Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen dem Tabellenentgelt, das der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zustehen würde, wenn sie oder er in der nächsthöheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und dem tatsächlichen Tabellenentgelt.

§ 29 Leistungskomponenten

(1) Wird durch Dienstvereinbarung ein Leistungsbeurteilungssystem eingeführt, gilt für das Erreichen der nächsten Stufen (§ 28 Absatz 2) Folgendes:

- Bei Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit in den Stufen verkürzt werden.
- Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit in jeder Stufe einmal bis zur Hälfte verlängert werden.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits die Stufe 5 erreicht haben, erhalten eine widerrufliche Leistungszulage nach Maßgabe des Leistungsbeurteilungssystems.

(2) Solange im Betrieb kein Leistungsbeurteilungssystem gemäß Absatz 1 besteht, erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab einer entgeltrelevanten Zeit (§ 27) von 13 Jahren eine Leistungszulage in Höhe von zehn Prozent des Tabellenentgelts der Stufe 1. Wird eine Tätigkeitszulage gemäß § 28 Absatz 1a gewährt, so erhöht sich die Leistungszulage um zehn Prozent der entsprechenden Tätigkeitszulage in der Stufe 1.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für Ärztinnen und Ärzte, die den ärztlichen Beruf ausüben.

§ 30 Arbeitsentgelt, Stundenentgelt, in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält monatlich ein Arbeitsentgelt. Das Arbeitsentgelt setzt sich zusammen aus dem Tabellenentgelt nach den Entgelttabellen (Anlage 2 und Anlage 2A) und der Tätigkeitszulage (§ 28 Absatz 1a). Die Höhe des Tabellenentgelts bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in der die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eingruppiert ist, und nach der für sie oder ihn geltenden Stufe.

(2) Das Stundenentgelt ist das Arbeitsentgelt gemäß Stufe 3 geteilt durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 13).

(3) In Monatsbeträgen festgelegte Zulagen sind die Leistungszulage (§ 29 Absatz 2), die Schicht- und Wechselschichtzulage und die Zulage nach § 28 Absatz 4.

(4) Wenn die steuerlichen Voraussetzungen gegeben sind, kann durch den Arbeitgeber eine Pauschalversteuerung durchgeführt werden. Die Nettovergütung darf zuzüglich der Pauschalsteuer die jeweils geltenden Vergütungssätze nicht übersteigen.

(5) Abweichend von Absatz 2 erhalten Ärztinnen und Ärzte, die den ärztlichen Beruf ausüben, auf Basis ihrer Eingruppierung folgende Stundenentgelte:

Eingruppierung	Stundenentgelt
A 1	24,64 Euro
A 2	30,99 Euro
A 3	30,99 Euro
A 4	33,43 Euro

§ 31 Vergütung von Mehrarbeit und Überstunden

Soweit die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter über die vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden hinaus arbeitet und ein Freizeitausgleich gemäß § 21 Absatz 2 nicht erfolgt, erhält sie oder er für jede zusätzliche Arbeitsstunde den auf eine Stunde entfallenden Anteil des Arbeitsentgelts einer oder eines Vollzeitbeschäftigten unter Berücksichtigung der individuellen Entgeltgruppe, der individuellen Entgeltstufe und einer etwaigen Tätigkeitszulage. Satz 1 gilt entsprechend für die Leistungszulage gemäß § 29 Absatz 2. In einer Dienstvereinbarung nach § 29 Absatz 1 ist zu regeln, ob die Leistungskomponente einbezogen wird.

§ 32 Überstundenzuschlag

(1) Für geleistete Überstunden (§ 22) erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einen Überstundenzuschlag.

(2) Der Überstundenzuschlag beträgt in den Entgeltgruppen

1. E 1 bis E 7 25 Prozent,
2. E 8 bis E 11 12,5 Prozent

des Stundenentgelts (§ 30 Absatz 2). In den Entgeltgruppen E 12 bis E 14 und A 1 bis A 4 wird ein Überstundenzuschlag nur dann gezahlt, wenn dies einzelvertraglich vereinbart ist.

**§ 33
Zeitzuschläge**

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält neben dem Arbeitsentgelt Zeitzuschläge. Sie betragen je Stunde

1. für Arbeit an
 - a) Sonntagen: 25 Prozent,
 - b) Wochenfeiertagen sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag: 35 Prozent,
 - c) Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen: 50 Prozent

des Stundenentgelts (§ 30 Absatz 2),

2. für Nachtarbeit: 1,28 Euro,
3. für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13 bis 21 Uhr: 0,64 Euro.

(2) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Absatz 1 Nummer 1 und 3 wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.

(3) Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Nummer 2 und 3 wird nicht gezahlt neben Zulagen, Zuschlägen und Entschädigungen, in denen bereits eine entsprechende Leistung enthalten ist.

(4) Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden gegebenenfalls die Zeitzuschläge nach Absatz 1 gezahlt. Die Absätze 2 und 3 bleiben unberührt.

(5) Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Nummer 2 wird nicht gezahlt für Bürodienst, der sonst üblicherweise nur in den Tagesstunden geleistet wird, und für nächtliche Dienstgeschäfte, für die, ohne dass eine Unterkunft genommen worden ist, Übernachtungsgeld gezahlt wird.

(6) Zeitzuschläge werden nicht gewährt für Tätigkeiten, die eine Teilnahme am kirchlichen Auftrag der Seelsorge und der öffentlichen Wortverkündigung beinhalten. Dies sind insbesondere

1. die Wahrnehmung pfarramtlicher Aufgaben und pastoraler Dienste,
2. die Beteiligung an Gottesdiensten, Andachten, Bibelarbeiten, Seelsorge- und Kasualgesprächen,
3. die Vernehmung des Küsterdienstes im Gottesdienst,
4. die kirchenmusikalische Begleitung oder Mitgestaltung eines Gottesdienstes.

**§ 34
Vergütung des Bereitschaftsdienstes**

(1) Zur Vergütungsberechnung wird die Zeit, in der Bereitschaftsdienst (§ 23) angeordnet ist, entsprechend dem Anteil der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung als Arbeitszeit gewertet. Damit ist auch die während des Bereitschaftsdienstes geleistete Arbeit abgegolten. Die Bewertung darf 15 Prozent, vom achten Bereitschaftsdienst an 25 Prozent nicht unterschreiten.

(2) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Heimen und sonstigen betreuten Wohngruppen, denen überwiegend die Betreuung oder Erziehung der dortigen Bewohnerinnen und Bewohner übertragen ist, wird abweichend von Absatz 1 die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 Prozent als Arbeitszeit gewertet; ab dem neunten Bereitschaftsdienst im Monat, der die Nachtzeit vom Ende der täglichen Vollarbeit bis zur Aufnahme der Vollarbeit am folgenden Tag umfasst, erfolgt die Bewertung in diesem Kalendermonat mit 40 Prozent als Arbeitszeit.

(3) Für Ärztinnen, Ärzte, Pflegekräfte sowie andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im medizinisch-technischen sowie im pharmazeutisch-technischen Dienst in Krankenhausbetrieben und entsprechenden Einrichtungen gilt folgende Regelung:

1. Die Bereitschaftsdienste werden durch Dienstvereinbarung oder Nebenabrede zum Arbeitsvertrag den einzelnen Stufen nach Nummer 2 Buchstabe a zugewiesen. Die Zuweisung gilt für alle geleisteten Bereitschaftsdienste ohne Rücksicht auf die im Einzelfall angefallene Arbeit.
2. Für die Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:
 - a) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	bis 10 %	15 %
B	mehr als 10 bis 25 %	25 %
C	mehr als 25 bis 40 %	40 %
D	mehr als 40 bis 49 %	55 %

Ein nach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 21 Uhr bis 6 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

- b) Entsprechend der Zahl der von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter je Kalendermonat abgeleisteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Zahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat	Bewertung als Arbeitszeit
1. bis 8.	25 %
9. bis 12.	35 %
13. und folgende	45 %

(4) Soweit die Verhältnisse in der Einrichtung dieses zulassen, kann anstelle der Vergütung Freizeitausgleich für den Bereitschaftsdienst erteilt werden. Dies geschieht, indem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter für die nach Absatz 1 oder 2 errechnete Arbeitszeit unter Fortzahlung des Entgelts freigestellt wird. Bei der zeitlichen Festlegung des Freizeitausgleichs soll der Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters angemessen berücksichtigt werden.

§ 35

Vergütung der Rufbereitschaft

(1) Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft (§ 24) mit einem Prozent als Arbeitszeit gewertet. Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verpflichtet, auf Abruf die Arbeit an der Arbeitsstelle aufzunehmen, wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 Prozent als Arbeitszeit gewertet.

(2) Die während der Rufbereitschaft geleistete Arbeit wird einschließlich der erforderlichen Wegezeiten in vollem Umfang als Arbeitszeit gewertet.

(3) Die Vergütung für Rufbereitschaft kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

§ 36

Wechselschicht- und Schichtzulagen

(1) Wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ständig nach einem Dienstplan eingesetzt, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 25 Absatz 10) vorsieht, und leistet sie oder er dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht, erhält sie oder er eine Wechselschichtzulage von 103 Euro monatlich.

(2) Leistet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ständig Schichtarbeit (§ 25 Absatz 11), erhält sie oder er eine monatliche Schichtzulage

1. in Höhe von 62 Euro, wenn sie oder er nur deshalb die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllt,
 - a) weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist oder
 - b) weil sie oder er durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen leistet,
2. in Höhe von 46 Euro, wenn die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 18 Stunden geleistet wird,
3. in Höhe von 36 Euro, wenn die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pforten- oder Wachdienst,
2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in deren regelmäßige Arbeitszeit regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt.

(4) Zeitspanne gemäß Absatz 2 ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. Die geforderte Stundenzahl muss im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. Sieht der Schichtplan mehr als fünf Arbeitstage wöchentlich vor, können, falls dies günstiger ist, der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zu Grunde gelegt werden.

§ 37

Sonderzahlung

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat Anspruch auf eine jährliche Sonderzahlung, wenn sie oder er am ersten allgemeinen Arbeitstag im Oktober in einem Arbeitsverhältnis steht und dieses Arbeitsverhältnis bis zum 31. Dezember des laufenden Jahres fortbesteht.

(2) *unbesetzt*

(3) Es wird eine jährliche Sonderzahlung in Höhe von 60 Prozent der Bemessungsgrundlage gemäß Absatz 4 gezahlt. Darüber hinaus wird eine ergebnisorientierte Bonuszahlung von bis zu 40 Prozent der Bemessungsgrundlage gewährt. Als Berechnungsgrundlage gilt Anlage 3.

(4) Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlung ist das Sonderzahlungsentgelt. Das Sonderzahlungsentgelt ist der Durchschnitt der Arbeitsentgelte (§ 30), der Zulagen gemäß § 28 Absatz 4, der Leistungszulagen (§ 29), der Vergütung der Mehrarbeit und Überstunden (§ 31), der Überstundenzuschläge (§ 32) und der Wechselschicht- und Schichtzulagen (§ 36) aus der Zeit vom 1. November des Vorjahres bis zum 31. Oktober des laufenden Jahres.

Hat das Arbeitsverhältnis nach dem 1. Januar des laufenden Jahres begonnen oder vor dem 31. Dezember des laufenden Jahres geendet, wird das Sonderzahlungsentgelt für jeden vollen Monat ohne Entgelt um ein Zwölftel gekürzt. Bezüge aus einem anderen Arbeitsverhältnis bleiben unberücksichtigt, wenn einzelvertraglich nichts anderes vereinbart ist. Für die Dauer des Bezugs eines Krankengeldzuschusses (§ 43 Absatz 6 und 7) oder eines Beschäftigungsverbotes nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes wird das maßgebliche Entgelt nach § 42 für die Berechnung des Sonderzahlungsentgelts zu Grunde gelegt.

(5) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Kalenderjahr der Sonderzahlung in Elternzeit gehen, erhalten, wenn die Elternzeit vor dem 1. Juli des Jahres beginnt, sechs Zwölftel, wenn die Elternzeit nach dem 30. Juni des Jahres beginnt, zwölf Zwölftel der Sonderzahlung. Übt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung aus, erhält sie oder er den sich aus einer Vergleichsberechnung zwischen den Ansprüchen nach Absatz 4 und Absatz 5 Satz 1 ergebenden höheren Betrag als Sonderzahlung. Dies gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Kalenderjahr der Sonderzahlung aus der Elternzeit zurückkehren

(6) Die Sonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Entgelt ausgezahlt.

(7) Endet das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Befristung oder wegen Erreichens des gesetzlichen Rentenalters, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine Sonderzahlung gemäß den Absätzen 2 bis 5 mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

(8) Geht das Arbeitsverhältnis in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis auf der Grundlage der Arbeitsrechtsregelung zur Gewährung von Altersteilzeit über, wird die Sonderzahlung aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis mit dem zustehenden Entgelt für den letzten Monat vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ausgezahlt. Absatz 4 gilt entsprechend.

(9) Die vorgenannten Bestimmungen gelten nicht für Ärztinnen und Ärzte, die den ärztlichen Beruf ausüben.

§ 38

Vermögenswirksame Leistungen

(1) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten vollzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mindestens 6,65 Euro je Monat. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.

(2) Nichtvollzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten von den vermögenswirksamen Leistungen nach Absatz 1 den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit erweiterter Vollzeitbeschäftigung erhalten jedoch nur die vermögenswirksamen Leistungen, die für Vollzeitbeschäftigte gezahlt werden.

(3) Die vermögenswirksamen Leistungen werden nur für Monate gewährt, für die der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter Arbeitsentgelt zusteht.

(4) Die vermögenswirksamen Leistungen sind nicht Zusatzversorgungspflichtig.

(5) Die vermögenswirksamen Leistungen nach den Absätzen 1 bis 4 können auch für eine Entgeltumwandlung nach der Ordnung über die freiwillige betriebliche Altersversorgung verwandt werden.

§ 39

Zusatzversorgung

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung.

(2) Soweit die Zusatzversorgungseinrichtung für die Pflichtversicherung Beiträge von höchstens 5,2 Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts erhebt, trägt diese der Arbeitgeber. Darüber hinausgehende Beiträge zur Pflichtversicherung werden von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter und dem Arbeitgeber je zur Hälfte getragen.

(3) Beiträge zur Pflichtversicherung sind beim Steuerfreibetrag gemäß § 3 Nummer 63 des Einkommensteuergesetzes vorrangig zu berücksichtigen. Freiwillige Beiträge zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung sind von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zu versteuern, soweit der Freibetrag überschritten wird.

(4) Die Umlage zu einer Zusatzversorgungskasse wird bis zum jährlichen Höchstbetrag nach § 40b des Einkommensteuergesetzes vom Arbeitgeber pauschal versteuert.

§ 40

Vergütung Nichtvollzeitbeschäftigter und kurzfristig Beschäftigter

(1) Nichtvollzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten von dem Arbeitsentgelt (§ 30), das für entsprechende Vollzeitbeschäftigte festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. Satz 1 gilt entsprechend für die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen (§ 30 Absatz 3).

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die kurzfristig beschäftigt werden, erhalten entsprechend den schriftlich vereinbarten und geleisteten Arbeitsstunden ein Stundenentgelt gemäß § 30 Absatz 2 der für die Tätigkeit maßgebenden Eingruppierung.

§ 41

Zahlung der Bezüge

(1) Die Zahlung der Bezüge erfolgt zum letzten Tag des laufenden Monats auf ein von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eingerichtetes Girokonto im Inland. Die Bezüge sind so rechtzeitig zu überweisen, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter am Zahltag über sie verfügen kann.

(2) Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich nach der Arbeitsleistung des Vormonats.

(3) Besteht der Anspruch auf Arbeitsentgelt und auf in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen sowie auf Entgeltfortzahlung nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, werden für jede nicht geleistete dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitsstunde das Arbeitsentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen um den auf eine Stunde entfallenden Anteil vermindert. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind das Arbeitsentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 13) zu teilen.

(4) Ändert sich im Laufe des Kalendermonats die Höhe des Arbeitsentgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, gilt Absatz 3 entsprechend.

(5) Der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ist eine Abrechnung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich die Bezüge zusammensetzen, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind. Ergibt sich gegenüber dem Vormonat keine Änderung der Brutto- oder Nettobeträge, bedarf es keiner erneuten Abrechnung.

(6) § 11 Absatz 2 des Bundesurlaubsgesetzes findet keine Anwendung.

§ 42 Entgeltfortzahlung

(1) Bemessungsgrundlage für die Fortzahlung des Entgelts nach § 16 Absatz 2, § 21 Absatz 2, § 25 Absatz 4, § 34 Absatz 4, § 43 Absatz 3, § 46 Absatz 1 und § 53 ist der Durchschnitt der Entgelte, die in den letzten drei dem maßgeblichen Ereignis für die Fortzahlung vorhergehenden vollen Kalendermonate gezahlt worden sind.

(2) Das Entgelt setzt sich zusammen aus dem Arbeitsentgelt (§ 30), der Zulage gemäß § 28 Absatz 4, der Leistungszulage (§ 29), der Vergütung für Mehrarbeit und Überstunden (§ 31), dem Überstundenzuschlag (§ 32), den Zeitzuschlägen (§ 33), der Vergütung des Bereitschaftsdienstes (§ 34), der Vergütung für die Rufbereitschaft (§ 35) und den Zulagen für Wechselschicht- und Schichtarbeit (§ 36).

§ 43 Krankenbezüge

(1) Wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie oder ihn ein Verschulden trifft, erhält sie oder er Krankenbezüge nach Maßgabe der nachfolgenden Absätze.

(2) Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Absatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegspopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation

durchgeführt wird. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird. Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit gilt ferner eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen oder nicht strafbaren Abbruchs der Schwangerschaft eintritt.

(3) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt fortgezahlt. Wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, hat sie oder er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn

- a) sie oder er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
- b) seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

(4) Der Anspruch auf die Krankenbezüge nach Absatz 3 wird nicht dadurch berührt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. Das Gleiche gilt, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund kündigt, der die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

(5) Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in Absatz 3 genannten Frist von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Absatz 4 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

(6) Nach Ablauf des nach den Absätzen 3 und 4 maßgebenden Zeitraumes erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter für den Zeitraum, für den ihr oder ihm Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss. Dies gilt nicht,

- a) wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,
- b) in den Fällen des Absatzes 2 Satz 3,
- c) für den Zeitraum, für den die Mitarbeiterin Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Absatz 2 des Mutterschutzgesetzes hat.

(7) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 26)

von mehr als einem Jahr
längstens bis zum Ende der 13. Woche,

von mehr als drei Jahren
längstens bis zum Ende der 39. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt. Vollendet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Laufe der Arbeitsunfähigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr bzw. von mehr als drei Jahren, wird der Krankengeldzuschuss gezahlt, wie wenn sie oder er die maßgebende Beschäftigungszeit bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte. In den Fällen des Absatzes 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Satzes 1 angerechnet.

(8) Innerhalb eines Kalenderjahres können die Krankenbezüge nach den Absätzen 3 und 4 und der Krankengeldzuschuss bei einer Beschäftigungszeit

von mehr als einem Jahr
längstens für die Dauer von 13 Wochen,

von mehr als drei Jahren
längstens für die Dauer von 39 Wochen

bezogen werden; Absatz 7 Satz 3 gilt entsprechend.

Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, bewendet es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr. Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus den Absätzen 3 bis 5 ergebende Anspruch.

(9) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuss ohne Rücksicht auf die Beschäftigungszeit bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt. Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 39 Wochen wieder aufgenommen und wird sie oder er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsunfähigkeit hinausgeschoben.

(10) Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Krankenbezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im

Sinne des § 20 SGB VI in Verbindung mit § 8 SGB IX), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der ein Arbeitgeber die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

(11) Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige überzahlte Krankenbezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Absatzes 10. Die Ansprüche der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters gehen insoweit auf den Arbeitgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt. Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Leistungen im Sinne des Absatzes 10 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

(12) Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und der Nettourlaubsvergütung gezahlt. Nettourlaubsvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgeltfortzahlung (§ 42).

(13) Anspruch auf den Krankengeldzuschuss nach den Absätzen 6 bis 12 hat auch die Person, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. Dabei sind für die Anwendung des Absatzes 12 die Leistungen zu Grunde zu legen, die der Mitarbeiterin als Pflichtversicherter oder dem Mitarbeiter als Pflichtversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

§ 44

Anzeige- und Nachweispflichten

(1) Im Krankheitsfall ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder des Betriebes vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Die Anzeige- und Nachweispflichten bestehen auch, nachdem die Entgeltfortzahlung geendet hat.

(2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Fortzahlung der Bezüge zu verweigern, solange die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die von ihm nach Absatz 1 vorzulegende ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt.

§ 45

Forderungsübergang bei Dritthaftung

(1) Kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der

ihr oder ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter Bezüge gezahlt und darauf entfallende, vom Arbeitgeber zu tragende Beiträge zur Bundesagentur für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie Umlagen (einschließlich der Pauschalsteuer) zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

(2) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

(3) Der Forderungsübergang nach Absatz 1 kann nicht zum Nachteil der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters geltend gemacht werden.

(4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Zahlung der Bezüge zu verweigern, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter den Übergang eines Schadensersatzanspruchs gegen einen Dritten auf den Arbeitgeber verhindert, es sei denn, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Verletzung dieser ihr oder ihm obliegenden Verpflichtung nicht zu vertreten hat.

Abschnitt 4 Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 46 Erholungsurlaub

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 42). Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) Der Urlaub ist bis zum 31. März des folgenden Jahres zu gewähren. Kann der Urlaub aus betrieblichen Gründen oder wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 31. März angetreten werden, kann er bis längstens 30. Juni genommen werden. Hiervon kann durch Dienstvereinbarung oder durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag abgewichen werden.

(3) Der Urlaub ist grundsätzlich in längeren zusammenhängenden Abschnitten zu nehmen und zu gewähren. Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

(4) Erkrankt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

(5) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren hierdurch den Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts (§ 42) für die Tage der Erwerbstätigkeit.

§ 47

Dauer des Erholungsurlaubs

(1) Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der jährliche Urlaubsanspruch 30 Arbeitstage.

(2) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter als Urlaub für jeden vollen Monat des Beschäftigungsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 des Bundesurlaubsgesetzes bleibt unberührt.

(3) Urlaub, der der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter in einem früheren Beschäftigungsverhältnis für Monate gewährt worden ist, die in das jetzige Arbeitsverhältnis fallen, bleibt unberücksichtigt.

(4) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die abweichend von der 5-Tage-Woche arbeiten, erhöht oder vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag bzw. arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/260. Als Arbeitstage gelten dabei alle Kalendertage mit Ausnahme der Arbeitstage, die auf einen gesetzlichen Feiertag fallen. Erstreckt sich eine Arbeitsschicht über zwei Kalendertage, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Arbeitsschicht begonnen hat.

(5) Die Dauer des Erholungsurlaubs vermindert sich mit Ausnahme eines Zusatzurlaubs nach dem SGB IX für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs ohne Bezüge oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel.

(6) Scheidet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder Erreichens der Altersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis aus, so hat sie oder er Anspruch auf die Hälfte des vollen Jahresurlaubs, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte des Kalenderjahres endet. Scheidet sie oder er in der zweiten Jahreshälfte aus, so steht der volle Jahresurlaub zu. Kürzungen nach Absatz 5 bleiben unberührt.

(7) Bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs ist zuerst der Urlaub bei einer 5-Tage-Woche zu ermitteln und sodann auf den Urlaub für die individuelle Arbeitszeitverteilung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters umzurechnen. Hierbei werden Bruchteile von Urlaubstagen von 0,5 und mehr aufgerundet. Bruchteile von weniger als 0,5 bleiben unberücksichtigt. Sodann ist erst ein anteiliger Urlaub nach Absatz 5 zu ermitteln; sich hierbei ergebende Bruchteile werden aufgerundet.

§ 48

Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit (§ 25 Absatz 10) zu leisten haben, sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ständig Schichtarbeit (§ 25 Absatz 11) zu leisten haben, die nur deshalb nicht ständige Wechselschichtmitarbeiterinnen und -mitarbeiter sind, weil der Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht, erhalten Zusatzurlaub.

(2) Der Zusatzurlaub nach Absatz 1 beträgt bei einer entsprechenden Arbeitsleistung im Kalenderjahr

bei der 5-Tage-Woche	bei der 6-Tage-Woche	
an mindestens 87 Arbeitstagen	an mindestens 104 Arbeitstagen	im Urlaubsjahr 1 Arbeitstag
130 Arbeitstagen	156 Arbeitstagen	2 Arbeitstage
173 Arbeitstagen	208 Arbeitstagen	3 Arbeitstage
195 Arbeitstagen	234 Arbeitstagen	4 Arbeitstage

§ 47 Absatz 4 Satz 3 gilt entsprechend. Bei anderweitiger Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist die Zahl der Tage der Arbeitsleistung entsprechend zu ermitteln.

(3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllen, jedoch ihre Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnen oder beenden, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

110 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
220 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
330 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Voraussetzungen der Absätze 1 und 3 nicht erfüllen, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
300 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
600 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(5) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch nach Absatz 9 Satz 2 entsteht, das 50. Lebensjahr vollendet haben, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.

(6) Bei Anwendung der Absätze 3 und 4 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit in der Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. Die Absätze 3 und 4 gelten nicht, wenn die regelmäßige Arbeitszeit nach § 13 Absatz 3 oder § 17 verlängert ist.

(7) Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 bis 4 darf insgesamt vier – in den Fällen des Absatzes 5 – fünf Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten.

(8) Bei nicht vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Zahl der in den Absätzen 3 und 4 geforderten Arbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit von entsprechenden vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu kürzen. Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 47 Absatz 4 zu ermitteln.

(9) Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.

(10) Auf den Zusatzurlaub werden Zusatzurlaub und zusätzlich freie Tage angerechnet, die nach anderen Regelungen wegen Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit oder wegen Arbeit an Theatern und Bühnen zustehen.

(11) Die Absätze 1 bis 10 gelten nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt sind, der für den Regelfall Schichten von 24 Stunden Dauer vorsieht. Ist die Arbeitszeit in nicht unerheblichem Umfang anders gestaltet, gelten die Absätze 3 bis 10 für Zeiten der Arbeitsleistung (nicht Arbeitsbereitschaft und Ruhezeit).

§ 49 Sonderurlaub

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen Anspruch auf Pflegezeit ohne Fortzahlung der Bezüge nach Maßgabe der §§ 3 f. des Pflegezeitgesetzes. Daneben soll Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden, wenn sie

1. mindestens ein Kind unter 18 Jahren betreuen oder
2. nach Maßgabe der §§ 3 f. des Pflegezeitgesetzes einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen, sofern die Höchstdauer der Pflegezeit überschritten ist,

und dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Der Anspruch auf Sonderurlaub nach Absatz 1 Satz 2 besteht ab einer Beschäftigungszeit von zwei Jahren für die Dauer von längstens fünf Jahren. Der Sonderurlaub kann auch in mehreren Teilen genommen werden. Elternzeit und Pflegezeit nach §§ 3 f. des Pflegezeitgesetzes werden auf die Höchstdauer des Sonderurlaubs nicht angerechnet. Darüber hinaus kann Sonderurlaub gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten. Ein Antrag auf Verlängerung ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu stellen.

(3) Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge aus anderen als den in Absatz 1 Satz 2 genannten Gründen kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(4) Die Zeit des Sonderurlaubs gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 26. In den Fällen des Absatzes 3 gilt Satz 1 nicht, wenn der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

(5) Ein Sonderurlaub darf nicht unterbrochen werden für Zeiträume, in denen keine Arbeitsverpflichtung besteht.

(6) Vor Beendigung des Sonderurlaubs soll die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter an einer Fortbildung teilnehmen und Gelegenheit erhalten, ihren oder seinen künftigen Arbeitsplatz kennen zu lernen.

§ 50

Zusatzurlaub bei Jubiläum

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat nach langen Beschäftigungszeiten Anspruch auf eine Treueleistung. Bei einer Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhält sie oder er als Treueleistung mit Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 26)

- | | |
|------------------|-------------|
| 1. von 10 Jahren | drei Tage, |
| 2. von 20 Jahren | sechs Tage, |
| 3. von 30 Jahren | neun Tage, |
| 4. von 40 Jahren | zwölf Tage |

als zusätzlichen Erholungsurlaub. Darüber hinaus können betriebliche Vereinbarungen getroffen werden.

(2) Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche beträgt der Zusatzurlaub mindestens einen Tag.

(3) Auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ist der zusätzliche Erholungsurlaub abzugelten. Der Antrag ist bis zum Ablauf des auf die Vollendung der Beschäftigungszeit folgenden Monats zulässig.

§ 51

Urlaubsabgeltung

(1) Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten.

(2) Ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter nach gesetzlichen Vorschriften noch zustehen würde.

(3) Für jeden abzugeltenden Urlaubstag werden bei der Fünftageweche 3/65, bei der Sechstageweche 1/26 des Entgelts gezahlt, das der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zugestanden hätte, wenn sie oder er während des ganzen Kalendermonats Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts gehabt hätte. In anderen Fällen ist der Bruchteil entsprechend zu ermitteln.

§ 52

Urlaub im Schuldienst

Die §§ 46 bis 51 gelten nicht für Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen sowie Berufsfach- und Fachschulen. Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamtinnen und Beamten im jeweiligen Bundesland.

§ 53

Arbeitsbefreiung

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts im nachstehend genannten Ausmaß erhalten, gelten nur die folgenden Anlässe:

1. nach Maßgabe des und unter Anrechnung auf § 2 des Pflegezeitgesetzes, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen, jeweils zwei Arbeitstage im Kalenderjahr,
 - 1a. bei schwerer Erkrankung von Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, im eigenen Haushalt lebenden Ehegatten, Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern, Partnerinnen und Partnern einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwistern, Kinder über zwölf Jahren, Kindern, Adoptiv- oder Pflegekindern über zwölf Jahren der Ehegattin oder des Ehegatten, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners, Schwiegerkindern und Enkelkindern über zwölf Jahren jeweils ein Arbeitstag im Kalenderjahr,
2. bei schwerer Erkrankung eines im eigenen Haushalt lebenden Kindes unter zwölf Jahren oder dessen Betreuungsperson, wenn im laufenden Kalenderjahr weder ein Anspruch nach § 45 SGB V noch nach § 2 des Pflegezeitgesetzes besteht oder bestanden hat, bis zu vier Tage im Kalenderjahr,
3. bei Tod der Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Eltern von Lebenspartnerinnen oder Lebenspartnern, wenn letztere in eheähnlicher Gemeinschaft leben, Ehegatten, Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern, Kindern und Geschwistern sowie bei Tod von Partnerinnen und Partnern einer eheähnlichen Gemeinschaft, Adoptiv- oder Pflegekindern, Kindern, Adoptiv- oder Pflegekindern der Ehegattin oder des Ehegatten, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners, Schwiegerkindern und Enkelkindern, sofern diese zuvor im eigenen Haushalt gelebt haben, jeweils zwei Arbeitstage im Kalenderjahr,
4. bei Niederkunft der Ehefrau oder der Lebenspartnerin im gemeinsamen Haushalt jeweils ein Arbeitstag,
5. bei Umzug aus einem betrieblichen Grund an einen anderen Ort ein Arbeitstag,
6. am Tag der Taufe, Konfirmation, Erstkommunion eines Kindes und kirchlichen Trauung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters,
7. für die erforderliche Zeit ärztlicher Behandlung, soweit dies nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit notwendig ist.

(2) Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter an einem in Absatz 1 Nummer 6 genannten Tag betriebsüblich oder dienstplanmäßig nicht zu arbeiten, erhält sie oder er an einem anderen Tag unmittelbar vor oder nach dem Ereignis Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts.

(3) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts auch zur Teilnahme an Sitzungen kirchlicher Organe und beruflicher Vereinigungen im Rahmen des Dritten Weges. Sie oder er kann in sonstigen begründeten Fällen, z. B. zur Teilnahme an Veranstaltungen beruflicher Vereinigungen oder zur beruflichen Fortbildung, unter Fortzahlung der Vergütung die erforderliche Arbeitsbefreiung erhalten.

(4) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen kann. Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(5) Die Freistellung ist rechtzeitig zu beantragen.

(6) Der Arbeitgeber kann in sonstigen begründeten Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren.

(7) In dringenden Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(8) Günstigere betriebliche Regelungen sind durch Dienstvereinbarung zulässig.

**Abschnitt 5
Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

**§ 54
Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

1. mit Ablauf des Monats, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht,
2. jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag),
3. bei einem befristeten oder auflösend bedingten Arbeitsverhältnis nach den Regelungen des Arbeitsvertrages.

(2) Kündigung, Auflösungsvertrag und Befristung bedürfen der Schriftform.

(3) Ein Auflösungsvertrag kann von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter innerhalb von drei Arbeitstagen schriftlich widerrufen werden.

**§ 55
Beendigung des Arbeitsverhältnisses
wegen Erwerbsminderung**

(1) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers, in dem festgestellt wird, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erwerbsgemindert ist, zugestellt wird.

(2) Das Arbeitsverhältnis besteht abweichend von Absatz 1 fort, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird und das Arbeitsverhältnis noch nicht länger als sechs Jahre ruht. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

(3) Das Arbeitsverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bei nur teilweiser Erwerbsminderung nach ihrem oder seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf dem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter innerhalb von vier Wochen nach Zugang des Rentenbescheides die Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen voller Erwerbsminderung erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

(5) Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

**§ 56
Ordentliche Kündigung**

(1) Die Kündigungsfrist beträgt bei einer Beschäftigungszeit (§ 26)

- | | |
|--------------------------------|--------------|
| 1. bis zu sechs Monaten | zwei Wochen, |
| 2. bis zu einem Jahr | einen Monat, |
| 3. von mehr als einem Jahr | zwei Monate, |
| 4. von mindestens fünf Jahren | drei Monate, |
| 5. von mindestens acht Jahren | vier Monate, |
| 6. von mindestens zehn Jahren | fünf Monate, |
| 7. von mindestens zwölf Jahren | sechs Monate |

zum Ende eines Kalendermonats.

(2) Bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 40. Lebensjahres, beträgt die Kündigungsfrist für die Kündigung durch den Arbeitgeber 18 Monate zum Ende des Kalendermonats.

(3) Die Kündigungsfristen gelten auch bei vorzeitiger Beendigung von befristeten Arbeitsverhältnissen.

§ 57**Außerordentliche Kündigung**

(1) Das Arbeitsverhältnis kann aus einem wichtigen Grund gemäß § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuches gekündigt werden.

(2) Ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung ist

1. ein Verhalten, das eine grobe Missachtung der evangelischen Kirche oder ihrer Ordnung darstellt,
2. der Austritt aus der evangelischen Kirche oder
3. der Austritt aus einer anderen Kirche, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland (ACK) oder der Konferenz Europäischer Kirchen oder dem Ökumenischen Rat der Kirchen angehört.

Ein Austritt gemäß Satz 1 Nummer 3 liegt nicht vor, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in eine andere der dort genannten Kirchen übertritt.

§ 58**Beschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze**

(1) Soll die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach Erreichen der Altersgrenze ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. In dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieser Arbeitsvertragsrichtlinien ganz oder teilweise abgedungen werden. Es darf jedoch kein niedrigeres Arbeitsentgelt vereinbart werden als das der Entgeltgruppe, die der Tätigkeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters entspricht. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach Erreichen der Altersgrenze eingestellt werden.

§ 59**Zeugnis**

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf ein Zeugnis über Art und Dauer der Tätigkeit, das sich auf Antrag auch auf Führung und Leistung erstrecken muss.

(2) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist berechtigt, aus triftigen Gründen auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.

§ 60**Sterbegeld**

(1) Beim Tode der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters erhalten

1. die überlebende Ehegattin bzw. der überlebende Ehegatte oder die eingetragene Lebenspartnerin bzw. der eingetragene Lebenspartner,
2. die Abkömmlinge

Sterbegeld, wenn das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zur Zeit des Todes nicht geruht hat.

(2) Sind Anspruchsberechtigte im Sinne des Absatzes 1 nicht vorhanden, ist Sterbegeld auf Antrag zu gewähren

1. Verwandten der aufsteigenden Linie, Geschwistern, Geschwisterkindern sowie Stiefkindern, wenn sie zur Zeit des Todes der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters mit dieser oder diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben oder die oder der Verstorbene ganz oder überwiegend für ihren Unterhalt gesorgt hat,

2. sonstigen Personen, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben, bis zur Höhe ihrer Aufwendungen.

(3) Als Sterbegeld werden für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für weitere zwei Monate die Bezüge der oder des Verstorbenen gewährt.

(4) Sind an die Verstorbene oder den Verstorbenen Bezüge oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.

(5) Die Zahlung an eine der nach Absatz 1 oder Absatz 2 berechnete Person bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen. Sind berechnete Personen nach Absatz 1 oder Absatz 2 nicht vorhanden, werden über den Sterbetag hinaus gezahlte Bezüge für den Sterbemonat nicht zurückgefordert.

(6) Wer den Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters vorsätzlich herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf das Sterbegeld.

(7) Das Sterbegeld verringert sich um den Betrag, den die Berechneten nach Absatz 1 oder Absatz 2 als Sterbegeld aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer Ruhegeldeinrichtung erhalten.

Abschnitt 6**Schlussbestimmungen****§ 61****Ausschlussfrist**

(1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

(2) Lehnt die Gegenpartei den Anspruch schriftlich ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von einem Monat nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von sechs Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Auf die gerichtliche Ausschlussfrist kann im Einzelfall verzichtet werden.

§ 62**Bekanntmachung**

Diese Arbeitsvertragsrichtlinien werden bekannt gemacht und an einer geeigneten, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern allgemein zugänglichen Stelle ausgelegt.

§ 63
Schlichtungsstelle

(1) Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Arbeitgebern im Geltungsbereich dieser Arbeitsvertragsrichtlinien besteht eine Schlichtungsstelle.

(2) Die zwischen den Mitgliedern der Diakonie Hessen und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu vereinbarenden Arbeitsverträge sollen die beiderseitige Verpflichtung zur Anrufung der Schlichtungsstelle vor Durchführung eines Arbeitsgerichtsverfahrens enthalten (Gütevertrag).

Artikel 4

**Änderung der Arbeitsrechtsregelung
zur Gewährung von Altersteilzeit**

In § 3 Absatz 1, § 6 Absatz 1 und § 8 Absatz 3 der Arbeitsrechtsregelung zur Gewährung von Altersteilzeit vom 20. Juli 2005 (ABl. 2005 S. 262), geändert am 28. März 2006 (ABl. 2006 S. 204), wird jeweils die Angabe „KDAVO“ durch die Angabe „KDO bzw. AVR.HN“ ersetzt.

Artikel 5

Änderung der Sicherungsordnung/EKHN

§ 1 Absatz 2 der Ordnung zur Sicherung der Beschäftigung bei Aufgabe oder Einschränkung von Arbeitsbereichen in der EKHN (Sicherungsordnung/EKHN – SichO.EKHN) vom 13. Mai 1998 (ABl. 1998 S. 195), geändert am 20. Juli 2005 (ABl. 2005 S. 262), wird wie folgt gefasst:

„(2) Diese Ordnung gilt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich der Kirchlichen Dienstvertragsordnung fallen. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diakonische Einrichtungen von Kirchengemeinden, Dekanaten und kirchlichen Verbänden der EKHN gilt anstelle dieser Sicherungsordnung die Sicherungsordnung/DWHN vom 20. Juli 2005, wenn der Anstellungsträger Mitglied in der Diakonie Hessen ist.“

Artikel 6

Änderung der Sicherungsordnung/DWHN

§ 1 Absatz 1 der Arbeitsrechtsregelung zur Sicherung der Beschäftigung im Bereich des DWHN (Sicherungsordnung/DWHN – SichO.DWHN) vom 20. Juli 2005 (ABl. 2005 S. 262), wird wie folgt gefasst:

„(1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für die Beschäftigungsverhältnisse bei der Diakonie Hessen – Diakonischen Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e. V. und seinen Mitgliedern, wenn der Anstellungsträger seinen Sitz im Kirchengebiet der EKHN hat, sowie bei den diakonischen Einrichtungen von Kirchengemeinden, Dekanaten und kirchlichen Verbänden der EKHN, wenn der Anstellungsträger Mitglied in der Diakonie Hessen ist.“

Artikel 7

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese arbeitsrechtliche Regelung tritt am 1. Januar 2014 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Kirchliche Dienstvertragsordnung vom 20. Juli 2005 (ABl. 2005 S. 262), zuletzt geändert am 31. August 2011 (ABl. 2011 S. 295), außer Kraft.

* * *

Vorstehender Beschluss wird gemäß § 12 Absatz 2 Satz 3 des Arbeitsrechts-Regelungsgesetzes vom 29. November 1979 (ABl. 1979 S. 228) hiermit veröffentlicht.

Darmstadt, den 4. Dezember 2013

Für die Kirchenverwaltung
L e h m a n n

Anlage 1 zur KDO und zu den AVR.HH**Eingruppierungsordnung****Entgeltgruppe Tätigkeiten**

E 1	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einfachsten Tätigkeiten.
E 2	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten, für die eine Einarbeitung nötig ist.
E 3	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung oder arbeitsfeldspezifische Vorkenntnisse erforderlich sind.
E 4	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die Fachkenntnisse erfordern (Anm. 1).
E 5	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schwierigen Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern (Anm. 2).
E 6	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schwierigen und vielseitigen Tätigkeiten, die überwiegend gründliche Fachkenntnisse erfordern (Anm. 3).
E 7	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schwierigen und vielseitigen Tätigkeiten, die überwiegend gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordern (Anm. 5).
E 8	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schwierigen und vielseitigen Tätigkeiten, die umfassende Fachkenntnisse und überwiegend selbstständige Leistungen erfordern (Anm. 5, 6, 7).
E 9	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schwierigen und vielseitigen Tätigkeiten, die umfassende Fachkenntnisse und überwiegend selbstständige Leistungen erfordern mit besonders verantwortlichen Tätigkeiten (Anm. 5, 6, 7).
E 10	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schwierigen und vielseitigen Tätigkeiten, die umfassende Fachkenntnisse und überwiegend selbstständige Leistungen erfordern mit besonders verantwortlichen Tätigkeiten, die sich durch Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenbereiches aus der Entgeltgruppe 9 herausheben (Anm. 5, 6, 7).
E 11	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schwierigen und vielseitigen Tätigkeiten, die umfassende Fachkenntnisse und überwiegend selbstständige Leistungen erfordern mit besonders verantwortlichen Tätigkeiten, die sich durch Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenbereiches aus der Entgeltgruppe 10 herausheben (Anm. 5, 6).
E 12	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schwierigen und vielseitigen Tätigkeiten, die umfassende Fachkenntnisse und überwiegend selbstständige Leistungen erfordern mit besonders verantwortlichen Tätigkeiten, die sich durch Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenbereiches aus der Entgeltgruppe 11 herausheben (Anm. 5, 6).
E 13	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schwierigen und vielseitigen Tätigkeiten, die umfassende Fachkenntnisse und überwiegend selbstständige Leistungen erfordern mit besonders verantwortlichen Tätigkeiten, die sich durch Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenbereiches aus der Entgeltgruppe 12 herausheben (Anm. 5, 6).
E 14	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Leiterinnen/Leiter größerer Arbeits- oder Fachbereiche oder in Tätigkeiten, die hochwertige Leistungen in Spezialgebieten erfordern (Anm. 5, 6).

Anmerkungen

Anmerkung 1: Kenntnisse können durch Ausbildung (bis zu 2 Jahre) oder Berufserfahrung (Anm. 4) in dieser Tätigkeit erworben werden.

Anmerkung 2: Kenntnisse können durch fachbezogene Ausbildung (mehr als 2 Jahre) oder Berufserfahrung (Anm. 4) in dieser Tätigkeit erworben werden.

Anmerkung 3: Kenntnisse können durch fachbezogene Ausbildung (3 Jahre) oder Berufserfahrung (Anm. 4) in dieser Tätigkeit erworben werden.

Anmerkung 4: Unter Berufserfahrung ist in der Regel die doppelte Zeit der für die Tätigkeit zu Grunde zu legenden Ausbildung zu verstehen.

Anmerkung 5: Für die Einstufung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollen unter anderem folgende Merkmale bei der Bewertung berücksichtigt werden: Größe des Leitungsbereichs, Außenwirkung und Rechtsfolgen der Tätigkeit, Aufsichtsfunktionen, Umfang der Personalverantwortung, Umfang der Finanzverantwortung, Ausbildungs- und Lehrtätigkeit, Spezialtätigkeiten wie Planung, Organisation u. a.

Anmerkung 6: Ständig bestellte Stellvertreterinnen oder Stellvertreter sind grundsätzlich in die nächstniedrigere Entgeltgruppe einzugruppieren.

Anlage 1A zu den AVR.HN
Eingruppierungsordnung für Ärztinnen und Ärzte

Für Ärztinnen und Ärzte, die den ärztlichen Beruf ausüben, gilt folgende Eingruppierungsordnung:

Entgeltgruppe	Tätigkeiten
----------------------	--------------------

A 1	Ärztinnen und Ärzte mit entsprechender Tätigkeit (Anm. 1)
A 2	Fachärztinnen und Fachärzte mit entsprechender Tätigkeit (Anm. 2)
A 3	Oberärztinnen und Oberärzte (Anm. 3)
A 4	Leitende Oberärztinnen und Leitende Oberärzte (Anm. 4)

Anmerkungen

Anmerkung 1: Ärztinnen und Ärzte üben eine entsprechende Tätigkeit nach Erlangung der Approbation oder aufgrund einer anderen rechtlichen Regelung, die die Befugnis zur Ausübung des ärztlichen Berufes verleiht, aus.

Anmerkung 2: Fachärztinnen und Fachärzte sind diejenigen Ärztinnen und Ärzte, die aufgrund abgeschlossener Facharztweiterbildung in ihrem Fachgebiet tätig sind.

Anmerkung 3: Oberärztinnen und Oberärzte sind diejenigen Ärztinnen und Ärzte, denen die medizinische Verantwortung für selbstständige Teil- oder Funktionsbereiche der Klinik bzw. Abteilung vom Arbeitgeber ausdrücklich übertragen worden ist.

Anmerkung 4: Leitende Oberärztinnen und leitende Oberärzte sind diejenigen Ärztinnen und Ärzte, denen die ständige Vertretung der leitenden Ärztin/des leitenden Arztes (Chefärztin/Chefarzt) vom Arbeitgeber ausdrücklich übertragen worden ist. Leitende Oberärztinnen und Leitende Oberärzte sind nur diejenige Ärztinnen und Ärzte, die die leitende Ärztin/den leitenden Arzt in der Gesamtheit ihrer/seiner Dienstaufgaben vertreten. Das Tätigkeitsmerkmal kann daher innerhalb einer Klinik in der Regel nur von einer Ärztin oder einem Arzt erfüllt werden.

**Anlage 2 zur KDO
Entgelttabelle**

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 5 + LZ
	ERZ bis zu 2 Jahre	ERZ mehr als 2 Jahre	ERZ mehr als 5 Jahre	ERZ mehr als 8 Jahre	ERZ mehr als 11 Jahre	mit Leistungs- zulage gemäß § 29 Absatz 2 KDO
Entgelt- gruppe	monatlich in Euro					
E 1	1540	1564	1586	1609	1633	1787
E 2	1774	1795	1817	1845	1865	2042
E 3	1956	2015	2075	2136	2196	2391
E 4	2065	2139	2213	2287	2362	2569
E 5	2170	2271	2372	2474	2573	2790
E 6	2412	2412	2545	2675	2807	3049
E 7	2532	2532	2694	2857	3020	3273
E 8	2804	2804	2971	3133	3298	3579
E 9	3086	3086	3275	3466	3655	3964
E 10	3383	3383	3644	3905	4164	4503
E 11	3729	3729	3984	4241	4496	4869
E 12	4065	4065	4367	4670	4970	5377
E 13	4401	4401	4767	5132	5497	5938
E 14	4796	4796	5176	5552	5931	6410

Die Anlage 2 zur KDO gilt bis zur Beschlussfassung neuer Entgelttabellen, mindestens jedoch bis zum 28. Februar 2014.

Anlage 2 zu den AVR.HN

Entgelttabelle

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 5 + LZ
	ERZ bis zu 2 Jahre	ERZ mehr als 2 Jahre	ERZ mehr als 5 Jahre	ERZ mehr als 8 Jahre	ERZ mehr als 11 Jahre	mit Leistungszulage gemäß § 29 Absatz 2 AVR.HN
Entgeltgruppe	monatlich in Euro					
E 1	1495	1518	1540	1562	1585	1735
E 2	1722	1743	1764	1791	1811	1983
E 3	1899	1956	2015	2074	2132	2321
E 4	2005	2077	2149	2220	2293	2494
E 5	2107	2205	2303	2402	2498	2709
E 6	2342	2342	2471	2597	2725	2960
E 7	2458	2458	2616	2774	2932	3178
E 8	2722	2722	2884	3042	3202	3475
E 9	2996	2996	3180	3365	3549	3849
E 10	3284	3284	3538	3791	4043	4372
E 11	3620	3620	3868	4117	4365	4727
E 12	3947	3947	4240	4534	4825	5220
E 13	4273	4273	4628	4983	5337	5765
E 14	4656	4656	5025	5390	5758	6223

Anlage 2A zu den AVR.HN

Entgelttabelle für Ärztinnen und Ärzte

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8	Stufe 9
	ERZ bis ein Jahr	ERZ mehr als 1 Jahr	ERZ mehr als 2 Jahre	ERZ mehr als 3 Jahre	ERZ mehr als 5 Jahre	ERZ mehr als 6 Jahre	ERZ mehr als 10 Jahre	ERZ mehr als 11 Jahre	ERZ mehr als 13 Jahre
Entgeltgruppe	monatlich in Euro								
Entgeltgruppe A 1 (Assistenzärzte)	4276		4595		4911			5229	5688
Entgeltgruppe A 2 (Fachärzte)	5403			5786		6169	6672		
Entgeltgruppe A 3 (Oberärzte)	6837	6949	7059						
Entgeltgruppe A 4 (Ltd. Oberärzte)	7612								

Anlage 3 zur KDO

Ermittlung der ergebnisorientierten Bonuszahlung gemäß § 37 Absatz 3 Satz 3 KDO

1. Die jährliche Sonderzahlung setzt sich aus einem Grundbetrag gemäß § 37 Absatz 3 Satz 1 KDO und einer am wirtschaftlichen Ergebnis der Gesamtkirche orientierten Bonuszahlung zusammen.
2. Ergibt der positive Saldo des bereinigten Jahresabschlusses
 - a) weniger als 0,74 Prozent der operativen Ausgaben, erfolgt keine Bonuszahlung,
 - b) zwischen 0,75 und 1,24 Prozent der operativen Ausgaben, beträgt die Bonuszahlung zehn Prozent der Bemessungsgrundlage gemäß § 37 Absatz 4 KDO,
 - c) zwischen 1,25 und 1,99 Prozent der operativen Ausgaben, beträgt die Bonuszahlung 20 Prozent der Bemessungsgrundlage gemäß § 37 Absatz 4 KDO,
 - d) zwischen 2,0 und 2,74 Prozent der operativen Ausgaben, beträgt die Bonuszahlung 30 Prozent der Bemessungsgrundlage gemäß § 37 Absatz 4 KDO.
 - e) mehr als 2,75 Prozent der operativen Ausgaben, beträgt die Bonuszahlung 40 Prozent der Bemessungsgrundlage gemäß § 37 Absatz 4 KDO.
3. Die Ermittlung des Saldos (struktureller Überschuss / Fehlbetrag) erfolgt durch die Kirchenleitung, den Finanzausschuss und den Rechnungsprüfungsausschuss der Synode wie folgt:

a) Operative Einnahmen

Gesamteinnahmen

laut Haushaltsabschluss auf Basis des Rechnungssolls im ordentlichen Haushalt der Gesamtkirche

./. Kreditaufnahmen

./. Anteil der Vermögenserträge, welcher der Rücklagenzuführung dient (zurzeit 50 Prozent)

./. Entnahmen aus Rücklagen, Stiftungen und Fonds, die der Finanzierung von einmaligen, insbesondere vermögenswirksamen/investiven Ausgaben dienen

./. Erlöse aus der Veräußerung von Immobilien

./. Rückzahlungen im Rahmen des EKD-Kirchensteuer-Clearingverfahrens (soweit die Buchung über den ordentlichen Haushalt erfolgt)

./. Rücklagenentnahmen zum Ausgleich eines strukturellen Haushaltsfehlbetrages

= Operative Einnahmen

b) Operative Ausgaben

Gesamtausgaben

laut Haushaltsabschluss auf Basis des Rechnungssolls im ordentlichen Haushalt der Gesamtkirche

./. Kreditfinanzierte Ausgaben

./. Zuführungen an Rücklagen, Stiftungen und Fonds, außer Bewirtschafter/Budgetrücklagen

./. Ausgaben mit einmaligem, vermögenswirksamem/investiven Charakter, die über Entnahmen aus Rücklagen, Stiftungen und Fonds finanziert werden (z. B. große Baumaßnahmen, Vermögens-/Rücklagenübertragungen an andere Rechtsträger, Immobilienerwerb)

./. Nachzahlungen im Rahmen des EKD-Kirchensteuer-Clearingverfahrens (soweit die Buchung über den ordentlichen Haushalt erfolgt)

./. Neu gebildete Haushaltsausgabereste und Zuführungen an Bewirtschafter/Budgetrücklagen, sofern deren Umfang den im Haushaltsgesetz vorgesehenen Umfang übersteigt (z. B. Haushaltsresteübertragung im Bereich der Ergänzungszuweisung Kindertagesstätten)

= Operative Ausgaben

c) Saldo

Operative Einnahmen

– Operative Ausgaben

= Saldo (struktureller Überschuss/Fehlbetrag)

Anlage 3 zu den AVR.HN

Ermittlung der ergebnisorientierten Bonuszahlung gemäß § 37 Absatz 3 Satz 3 AVR.HN

Für den Geltungsbereich der AVR.HN ermittelt sich die Höhe der Bonuszahlung nach folgenden Grundsätzen:

1. Die Höhe der ergebnisorientierten Bonuszahlung bemisst sich, indem der ausschüttungsfähige Betrag zur Gesamtleistung des Geschäftsjahres ins Verhältnis gesetzt wird. Die Gesamtleistung ist eine betriebswirtschaftliche Kennzahl, die sich aus dem Umsatz einer Periode, dem Saldo von Bestandsveränderungen und den aktivierungsfähigen Eigenleistungen ergibt. Es gilt folgendes Schema:

Ausschüttungsfähiger Betrag des vorangegangenen Geschäftsjahres im Verhältnis zur Gesamtleistung (= prozentualer Satz)	Höhe der Bonuszahlung in Prozent der Bemessungsgrundlage nach § 37 Absatz 4 AVR.HN
über 8,0 %	40 %
zwischen 6,5 und 7,99 %	30 %
zwischen 5,0 und 6,49 %	20 %
zwischen 3,5 und 4,99 %	10 %
unter 3,5 %	0 %

2. Ausgehend vom handelsrechtlich ermittelten Jahresergebnis des Rechtsträgers vor Rückstellungsbildung für die Sonderzahlung nach § 37 Absatz 3 Satz 2 AVR.HN und vor Rücklagenbewegungen ermittelt sich der ausschüttungsfähige Betrag wie folgt:
 - a) Verlustvorträge aus vergangenen Jahren sind abzuziehen.
 - b) Vier Prozent des Nettoanlagevermögens – ohne Finanzanlagen – sind abzuziehen. Das Nettoanlagevermögen ergibt sich aus dem Bruttoanlagevermögen abzüglich der kumulierten Abschreibungen.
 - c) Außerordentliche Erträge und außerordentliche Aufwendungen bleiben außer Ansatz. Spenden, Sammlungen, Bußgelder und Kollekten gehören zu den außerordentlichen Erträgen.
 - d) Das so ermittelte Ergebnis ist der ausschüttungsfähige Betrag nach Nummer 1.
3. Besteht ein Rechtsträger aus selbstständig bilanzierenden Einrichtungen, so bildet der testierte Jahresabschluss der jeweiligen Einrichtung die Grundlage für die Berechnung nach Nummer 2.
4. Per Dienstvereinbarung können von den Nummern 1 bis 3 abweichende Regelungen getroffen werden.
5. Die Feststellung des ausschüttungsfähigen Betrages erfolgt durch den mit der Prüfung des Jahresabschlusses bzw. der Prüfung/Erstellung der Einnahme-/Ausgaberechnung beauftragten Wirtschaftsprüfer bzw. Steuerberater bis zum 30. September des laufenden Jahres. Liegt der jeweiligen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitervertretung (MAV) ein entsprechendes Testat bis zu diesem Zeitpunkt nicht vor, erfolgt eine pauschale Bonuszahlung in Höhe von 40 Prozent der Bemessungsgrundlage nach § 37 Absatz 4 AVR.HN. Sollte keine MAV vorhanden sein, so tritt an deren Stelle eine Mitarbeiterversammlung, der die Daten vorzulegen sind.
6. Die Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitervertretung kann zur Überprüfung des nach Nummer 5 festgestellten ausschüttungsfähigen Betrages fachkundigen Rat einholen. Kosten, die hierdurch entstehen, werden vom Rechtsträger übernommen, wenn die Leitung der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat.

Bekanntmachungen

Verordnung des Landes Hessen zur Bestimmung des Reformationstages 2017 zum gesetzlichen Feiertag

Vom 16. Oktober 2013

Aufgrund des § 2 des Hessischen Feiertagsgesetzes in der Fassung vom 29. Dezember 1971 (GVBl. I S. 344), zuletzt geändert durch Gesetz vom 13. Dezember 2012 (GVBl. S. 622), verordnet die Landesregierung:

§ 1

Der 31. Oktober 2017 wird für das Landesgebiet zum gesetzlichen Feiertag erklärt.

§ 2

Diese Verordnung tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Wiesbaden, den 16. Oktober 2013

Hessische Landesregierung

Der Ministerpräsident

Der Minister
des Innern und für Sport

Bouffier

Rhein

Vierte Satzung zur Änderung der Verbandssatzung des Evangelischen Regionalverwaltungsverbandes Starkenburger-West

Vom 19. November 2013

Die Verbandsvertretung des Evangelischen Regionalverwaltungsverbandes Starkenburger-West hat die folgende Satzung beschlossen:

Artikel 1

§ 16 Absatz 1 der Verbandssatzung des Evangelischen Regionalverwaltungsverbandes Starkenburger-West vom 8. Februar 2003 (ABl. 2003 S. 291), zuletzt geändert am 13. Mai 2008 (ABl. 2008 S. 372), wird wie folgt gefasst:

„(1) Rechtsträger, die von der Regionalverwaltung betreut werden, können Anträge an die Verbandsvertretung stellen.“

Artikel 2

Diese Satzung tritt am 1. Januar 2014 in Kraft.

Vorstehende Satzungsänderung wird hiermit kirchenaufsichtlich genehmigt.

Darmstadt, den 25. November 2013

Für die Kirchenverwaltung
Lehmann

Urkunde

über die Errichtung des Evangelischen Regionalverwaltungsverbandes Oberhessen

Die Dekanate Alsfeld, Gießen, Grünberg, Hungen, Kirchberg und Vogelsberg errichten mit Wirkung vom 1. Januar 2014 den Evangelischen Regionalverwaltungsverband Oberhessen mit Sitz in Gießen.

Die von den Dekanatssynoden übereinstimmend beschlossene Verbandssatzung wurde am 6. November 2013 von der Kirchenleitung genehmigt (ABl. 2013 S. 418).

Der Regionalverwaltungsverband Oberhessen ist Gesamtrechtsnachfolger des Evangelischen Regionalverwaltungsverbandes Alsfeld und des Evangelischen Regionalverwaltungsverbandes Gießen.

Darmstadt, den 19. November 2013

Evangelische Kirche in Hessen und Nassau

Für die Kirchenleitung
Dr. Jung

Urkunde

über die Auflösung des Evangelischen Regionalverwaltungsverbandes Alsfeld

Der Evangelische Regionalverwaltungsverband Alsfeld wird mit Ablauf des 31. Dezember 2013 aufgelöst.

Der am 1. Januar 2014 neu entstehende Evangelische Regionalverwaltungsverband Oberhessen ist Gesamtrechtsnachfolger des Evangelischen Regionalverwaltungsverbandes Alsfeld.

Darmstadt, den 19. November 2013

Evangelische Kirche in Hessen und Nassau

Für die Kirchenverwaltung
Lehmann

Urkunde**über die Auflösung des Evangelischen
Regionalverwaltungsverbandes Gießen**

Der Evangelische Regionalverwaltungsverband Gießen wird mit Ablauf des 31. Dezember 2013 aufgelöst.

Der am 1. Januar 2014 neu entstehende Evangelische Regionalverwaltungsverband Oberhessen ist Gesamtrechtsnachfolger des Evangelischen Regionalverwaltungsverbandes Gießen.

Darmstadt, den 19. November 2013
Evangelische Kirche in Hessen und Nassau
Für die Kirchenverwaltung
L e h m a n n

**Beschluss
über die Auflösung des Evangelischen
Kirchengemeindeverbandes Langen****Vom 19. Juni 2013**

Die Vertretung des Evangelischen Kirchengemeindeverbandes Langen hat gemäß § 14 der Verbandsatzung mit der erforderlichen Mehrheit den folgenden Beschluss gefasst:

Die Vertretung beschließt auf Antrag der vier evangelischen Kirchengemeinden in Langen (Johannesgemeinde, Martin-Luther-Gemeinde, Petrusgemeinde, Stadtkirchengemeinde) die Auflösung des Evangelischen Kirchengemeindeverbandes Langen zum 31.12.2013. Alles Vermögen des Kirchengemeindeverbands geht zum 1.1.2014 auf die „Evangelische Kirchengemeinde Langen“ über. Die „Evangelische Kirchengemeinde Langen“ ist Gesamtrechtsnachfolgerin des „Evangelischen Kirchengemeindeverbandes Langen“.

Vorstehender Beschluss wird hiermit kirchenaufsichtlich genehmigt.

Darmstadt, den 4. Dezember 2013
Für die Kirchenverwaltung
L e h m a n n

Urkunde**über die Auflösung des Evangelischen
Kirchengemeindeverbandes Langen**

Der Evangelische Kirchengemeindeverband Langen wird mit Ablauf des 31. Dezember 2013 aufgelöst.

Die am 1. Januar 2014 neu entstehende Evangelische Kirchengemeinde Langen ist Gesamtrechtsnachfolgerin des Evangelischen Kirchengemeindeverbandes Langen.

Darmstadt, den 4. Dezember 2013
Für die Kirchenverwaltung
L e h m a n n

Urkunde**über die Auflösung des
Evangelischen Kirchlichen Zweckverbandes
Diakoniestation Mühlthal**

Der Evangelische Kirchliche Zweckverband Diakoniestation Mühlthal wird mit Ablauf des 31. Dezember 2013 aufgelöst.

Darmstadt, den 25. November 2013
Evangelische Kirche in Hessen und Nassau
Für die Kirchenverwaltung
L e h m a n n

Urkunde**Zusammenlegung der Evangelischen
Kirchengemeinde Gemmerich, der Evangelischen
Kirchengemeinde Eschbach und der Evangelischen
Kirchengemeinde Himmighofen,
alle Evangelisches Dekanat St. Goarshausen**

Gemäß § 4 Absatz 1 der Kirchengemeindeordnung in Verbindung mit § 1 Nummer 1 der Rechtsverordnung zur Übertragung von Aufgaben auf die Kirchenverwaltung wird nach Anhörung der beteiligten Kirchenvorstände und des Dekanatsynodalvorstands des Evangelischen Dekanats St. Goarshausen Folgendes beschlossen:

§ 1

Die Evangelische Kirchengemeinde Gemmerich, die Evangelische Kirchengemeinde Eschbach und die Evangelische Kirchengemeinde Himmighofen, alle Evangelisches Dekanat St. Goarshausen, werden am 1. Januar 2014 zur „Evangelischen Kirchengemeinde Trinitatis Gemmerich“ zusammengelegt.

§ 2

Die Evangelische Kirchengemeinde Trinitatis Gemmerich ist Gesamtrechtsnachfolgerin der Evangelischen Kirchengemeinde Gemmerich, der Evangelischen Kirchengemeinde Eschbach und der Evangelischen Kirchengemeinde Himmighofen.

§ 3

Das Grundvermögen der Evangelischen Kirchengemeinde Gemmerich, der Evangelischen Kirchengemeinde Eschbach und der Evangelischen Kirchengemeinde Himmighofen, ist im Grundbuch unter der neuen Eigentümerbezeichnung „Evangelische Kirchengemeinde Trinitatis Gemmerich“ zusammenzuführen.

Dabei sind für die Vermögensarten Kirchenvermögen und Pfarreivermögen getrennte Grundbuchblätter anzulegen.

Darmstadt, 2. Dezember 2013
Für die Kirchenverwaltung
Z a n d e r

Urkunde**Zusammenlegung der Evangelischen Kirchengemeinde Nieder-Gemünden, der Evangelischen Kirchengemeinde Elpenrod und der Evangelischen Kirchengemeinde Hainbach, alle Evangelisches Dekanat Alsfeld**

Gemäß § 4 Absatz 1 der Kirchengemeindeordnung in Verbindung mit § 1 Nummer 1 der Rechtsverordnung zur Übertragung von Aufgaben auf die Kirchenverwaltung wird nach Anhörung der beteiligten Kirchenvorstände und des Dekanatsynodalvorstands des Evangelischen Dekanats Alsfeld Folgendes beschlossen:

§ 1

Die Evangelische Kirchengemeinde Nieder-Gemünden, die Evangelische Kirchengemeinde Elpenrod und die Evangelische Kirchengemeinde Hainbach, alle Evangelisches Dekanat Alsfeld, werden am 1. Januar 2014 zur „Evangelischen Kirchengemeinde Nieder-Gemünden“ zusammengelegt.

§ 2

Die Evangelische Kirchengemeinde Nieder-Gemünden ist Gesamtrechtsnachfolgerin der Evangelischen Kirchengemeinde Nieder-Gemünden, der Evangelischen Kirchengemeinde Elpenrod und der Evangelischen Kirchengemeinde Hainbach.

§ 3

Das Grundvermögen der Evangelischen Kirchengemeinde Nieder-Gemünden, der Evangelischen Kirchengemeinde Elpenrod und der Evangelischen Kirchengemeinde Hainbach, ist im Grundbuch unter der neuen Eigentümerbezeichnung „Evangelische Kirchengemeinde Nieder-Gemünden“ zusammenzuführen.

Dabei sind für die Vermögensarten Kirchenvermögen und Pfarreivermögen getrennte Grundbuchblätter anzulegen.

Darmstadt, 18. November 2013

Für die Kirchenverwaltung
Z a n d e r

Urkunde**Zusammenlegung der Evangelischen Lauterborngemeinde Offenbach a. M., der Evangelischen Luthergemeinde Offenbach a.M., der Evangelischen Paul-Gerhardt-Gemeinde Offenbach a. M. und der Evangelischen Schlosskirchengemeinde Offenbach a.M., alle Evangelisches Dekanat Offenbach**

Gemäß § 4 Absatz 1 der Kirchengemeindeordnung in Verbindung mit § 1 Nummer 1 der Rechtsverordnung zur Übertragung von Aufgaben auf die Kirchenverwaltung wird nach Anhörung der beteiligten Kirchenvorstände und des Dekanatsynodalvorstands des Evangelischen Dekanats Offenbach Folgendes beschlossen:

§ 1

Die Evangelische Lauterborngemeinde Offenbach a.M., die Evangelische Luthergemeinde Offenbach a.M., die Evangelische Paul-Gerhardt-Gemeinde Offenbach a.M. und die Evangelische Schlosskirchengemeinde Offenbach a.M., alle Evangelisches Dekanat Offenbach, werden am 1. Januar 2014 zur „Evangelischen Mirjamgemeinde Offenbach am Main“ zusammengelegt.

§ 2

Die Evangelische Mirjamgemeinde Offenbach am Main ist Gesamtrechtsnachfolgerin der Evangelischen Lauterborngemeinde Offenbach a.M., der Evangelischen Luthergemeinde Offenbach a.M., der Evangelischen Paul-Gerhardt-Gemeinde Offenbach a.M. und der Evangelischen Schlosskirchengemeinde Offenbach a.M..

§ 3

Das Grundvermögen der Evangelischen Lauterborngemeinde Offenbach a.M., der Evangelischen Luthergemeinde Offenbach a.M., der Evangelischen Paul-Gerhardt-Gemeinde Offenbach a.M. und der Evangelischen Schlosskirchengemeinde Offenbach a.M., ist im Grundbuch unter der neuen Eigentümerbezeichnung „Evangelische Mirjamgemeinde Offenbach am Main“ zusammenzuführen.

Dabei sind für die Vermögensarten Kirchenvermögen und Pfarreivermögen getrennte Grundbuchblätter anzulegen.

Darmstadt, 3. Dezember 2013

Für die Kirchenverwaltung
Z a n d e r

Urkunde**Neuordnung der Gemeindegrenzen zwischen der Evangelischen Kirchengemeinde Finthen-Drais und der Evangelischen Maria-Magdalena-Gemeinde Mainz, beide Evangelisches Dekanat Mainz**

Gemäß § 4 Absatz 1 der Kirchengemeindeordnung in Verbindung mit § 1 Nummer 1 der Rechtsverordnung zur Übertragung von Aufgaben auf die Kirchenverwaltung wird nach Anhörung der beteiligten Kirchenvorstände und des Dekanatsynodalvorstands des Evangelischen Dekanats Mainz Folgendes beschlossen:

§ 1

Der Mainzer Stadtteil Drais der Evangelischen Kirchengemeinde Finthen-Drais wird aus dieser ausgegliedert und in die Evangelische Maria-Magdalena-Gemeinde Mainz, beide Evangelisches Dekanat Mainz, umgegliedert.

§ 2

Die im Bereich des in § 1 der Urkunde bezeichneten Gebietes wohnenden evangelischen Gemeindeglieder werden von der Evangelischen Kirchengemeinde Finthen-Drais in die Evangelische Maria-Magdalena-Gemeinde Mainz umgemeindet.

§ 3

Die Neuordnung der Gemeindegrenzen tritt am 1. Januar 2014 in Kraft.

§ 4

Die Rücklagen der Evangelischen Kirchengemeinde Finthen-Drais werden in Höhe von 20 Prozent der Evangelischen Maria-Magdalena-Gemeinde Mainz übergeben. Die Kollektenmittel der Evangelischen Kirchengemeinde Finthen-Drais bleiben von dieser Vermögensauseinandersetzung unberührt.

§ 5

Das für die Evangelische Kirchengemeinde Finthen-Drais im Grundbuch von Mainz Blatt 2209 eingetragene Grundstück Flur 1 Flurstück 397/1 (Gebäude- und Freifläche, Marc-Chagall-Straße 41 c), einschließlich der in Abteilung II und III des Grundbuchblattes eingetragenen Belastungen, geht zum 1. Januar 2014 auf die Evangelische Maria-Magdalena-Gemeinde Drais-Lerchenberg über. Es ist im Grundbuch als Kirchenvermögen einzutragen. Die Übertragung des Grundstücks hat gemäß § 4 Abs. 3 Satz 1 KGO dingliche Wirkung. Ein Wertausgleich für die Übertragung findet nicht statt. Eine weitere Vermögensauseinandersetzung in das Grundvermögen findet nicht statt.

§ 6

Die Evangelische Kirchengemeinde Finthen-Drais führt ab 1. Januar 2014 den Namen „Evangelische Kirchengemeinde Finthen“.

§ 7

Die Evangelische Maria-Magdalena-Gemeinde Mainz führt ab 1. Januar 2014 den Namen „Evangelische Maria-Magdalena-Gemeinde Drais-Lerchenberg“.

Darmstadt, 3. Dezember 2013

Für die Kirchenverwaltung
Z a n d e r

Urkunde

über die Aufhebung der pfarramtlichen Verbindung der Evangelischen Kirchengemeinde Malchen mit der Evangelischen Kirchengemeinde Darmstadt-Eberstadt-Süd, Evangelisches Dekanat Darmstadt-Stadt

Im Benehmen mit den Beteiligten und dem Dekanats-synodalvorstand des Evangelischen Dekanates Darmstadt-Stadt wird folgendes beschlossen:

§ 1

Die pfarramtliche Verbindung der Evangelischen Kirchengemeinde Malchen mit der Evangelischen Kirchengemeinde Darmstadt-Eberstadt-Süd wird aufgehoben.

§ 2

Diese Urkunde tritt mit Wirkung vom 01.01.2014 in Kraft.

Darmstadt, 04.12.2013

Evangelische Kirche in Hessen und Nassau
Für die Kirchenleitung
D r . J u n g

Urkunde

über die pfarramtliche Verbindung zwischen der Evangelischen Kirchengemeinde Kinzenbach und Heuchelheim im Evangelischen Dekanat Gießen

Im Einvernehmen mit dem Dekanats-synodalvorstand des Evangelischen Dekanates Gießen und im Benehmen mit den beteiligten Kirchenvorständen der Evangelischen Kirchengemeinde Kinzenbach und Heuchelheim, Dekanat Gießen, wird folgendes beschlossen:

§ 1

Die Evangelischen Kirchengemeinden Kinzenbach und Heuchelheim, Dekanat Gießen, werden pfarramtlich verbunden.

§ 2

Diese Urkunde tritt mit Wirkung vom 01.01.2014 in Kraft.

Darmstadt, 03.11.2013

Evangelische Kirche in Hessen und Nassau
Für die Kirchenleitung
D r . J u n g

Urkunde

über die Umbenennung und neue Zuordnung der halben Pfarrstelle der Evangelischen Kirchengemeinde Heuchelheim sowie der halben Pfarrstelle der Evangelischen Kirchengemeinde Kinzenbach, Dekanat Gießen

Im Einvernehmen mit dem Dekanats-synodalvorstand des Evangelischen Dekanates Gießen und im Benehmen mit den beteiligten Kirchenvorständen der Evangelischen Kirchengemeinde Kinzenbach und Heuchelheim, Dekanat Gießen, wird folgendes beschlossen:

§ 1

Die halbe Pfarrstelle der Evangelischen Kirchengemeinde Heuchelheim sowie die halbe Pfarrstelle der Evangelischen Kirchengemeinde Kinzenbach, Dekanat Gießen, wird in eine Pfarrstelle II Heuchelheim, mit Sitz in Kinzenbach, umbenannt und als volle Pfarrstelle ausgewiesen.

Sie wird der ab 01.01.2014 geschlossenen pfarramtlichen Verbindung der Evangelischen Kirchengemeinde Kinzenbach zugeordnet.

Dienstsitz ist die Evangelische Kirchengemeinde Kinzenbach.

§ 2

Diese Urkunde tritt mit Wirkung vom 01.01.2014 in Kraft.

Darmstadt, 03.11.2013

Evangelische Kirche in Hessen und Nassau
Für die Kirchenleitung
Dr. Jung

Urkunde

über die Umbenennung der vollen Pfarrstelle der ehemaligen Evangelischen Stephanusgemeinde Wiesbaden, Evangelisches Dekanat Wiesbaden, in die volle Pfarrstelle III der seit 01.01.2013 errichteten Evangelischen Ringkirchengemeinde Wiesbaden, Evangelisches Dekanat Wiesbaden

Im Einvernehmen mit dem Dekanatssynodalvorstand des Evangelischen Dekanates Wiesbaden und im Benehmen mit dem beteiligten Kirchenvorstand der Evangelischen Stephanusgemeinde Wiesbaden, wird folgendes beschlossen:

§ 1

Die volle Pfarrstelle der ehemaligen Evangelischen Stephanusgemeinde Wiesbaden, Evangelisches Dekanat Wiesbaden, wird in die volle Pfarrstelle III der seit 01.01.2013 errichteten Evangelischen Ringkirchengemeinde, Evangelisches Dekanat Wiesbaden, umbenannt.

§ 2

Diese Urkunde tritt mit Wirkung vom 01.01.2013 in Kraft.

Darmstadt, 02.12.2013

Evangelische Kirche in Hessen und Nassau
Für die Kirchenleitung
Dr. Jung

**Änderung des Namens
der Evangelischen Maria-Magdalena-Gemeinde
Mainz, Evangelisches Dekanat Mainz**

Der Kirchenvorstand der Evangelischen Maria-Magdalena-Gemeinde Mainz, Evangelisches Dekanat Mainz, hat am 5. November 2013 beschlossen, dass die Kirchengemeinde ab dem 1. Januar 2014 den Namen „Evangelische Maria-Magdalena-Gemeinde Drais-Lerchenberg“ führt. Der Beschluss wird hiermit kirchenaufsichtlich genehmigt.

Darmstadt, 3. Dezember 2013

Für die Kirchenverwaltung
Zander

**Änderung des Namens der Evangelischen
Kirchengemeinde Finthen-Drais,
Evangelisches Dekanat Mainz**

Der Kirchenvorstand der Evangelischen Kirchengemeinde Finthen-Drais, Evangelisches Dekanat Mainz, hat am 12. November 2013 beschlossen, dass die Kirchengemeinde ab dem 1. Januar 2014 den Namen „Evangelische Kirchengemeinde Finthen“ führt. Der Beschluss wird hiermit kirchenaufsichtlich genehmigt.

Darmstadt, 3. Dezember 2013

Für die Kirchenverwaltung
Zander

**Kirchliches Verfassungs- und Verwaltungsgericht
der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau**

Beschluss

**des Präsidiums über die Zusammensetzung der
Kammern, die Vertretung der Mitglieder, die
Geschäftsverteilung und die Geschäftsordnung**

Wegen Änderungen in der Besetzung des Gerichts werden die Abschnitte B. und D. des Beschlusses des Präsidiums über die Zusammensetzung der Kammern, die Vertretung der Mitglieder, die Geschäftsverteilung und die Geschäftsordnung für die Zeit vom 01.01.2011 bis 31.12.2013 vom 07.12.2010 (ABI. 2011 S. 48), zuletzt geändert durch Beschluss des Präsidiums vom 05.12.2012 (ABI. 2013 S. 85), wie folgt geändert:

Mit Wirkung vom 03.12.2013 werden die Abschnitte B. und D. wie folgt neu gefasst:

B.

Regelbesetzung der Kammern

1. Die **1. Kammer** ist wie folgt besetzt:

Vorsitzender: Der Präsident

Vorsitzender Richter am Verwaltungsgericht
Dr. Schneider

Rechtskundige Beisitzer in der Reihenfolge des
Dienstalters:

Ministerialdirigent a. D. Dr. Sauer

Universitätsprofessor Dr. Laubinger

Richter am Verwaltungsgericht Ermlich

Pfarrerbeisitzer:

Dekan a. D. Schwarz

2. Die **2. Kammer** ist wie folgt besetzt:

Vorsitzender: Der Stellvertreter des Präsidenten

Vorsitzender Richter am Oberlandesgericht
a. D. Dr. Eschke

Rechtskundige Beisitzer in der Reihenfolge des Dienstalters:

Rechtsanwalt von Schlabrendorff

Vorsitzender Richter am Verwaltungsgericht Schecker

Vorsitzender Richter am Oberlandesgericht Bickel

Pfarrerbeisitzer:

Pfarrer i. R. Jäger

D.

Vertretung der Beisitzer

1. Die Regelbeisitzer der **1. Kammer** werden wie folgt vertreten:

Ministerialdirigent a. D. Dr. Sauer durch

erste Vertreterin: Richterin am Verwaltungsgericht Rabas-Bamberger

zweite Vertreterin: Finanzpräsidentin Böhme

Universitätsprofessor Dr. Laubinger durch

erste Vertreterin: Weitere aufsichtführende Richterin am Amtsgericht Büger

zweite Vertreterin: Vorsitzende Richterin am Verwaltungsgericht Schild

Richter am Verwaltungsgericht Ermlich durch

erste Vertreterin: Vorsitzende Richterin am Verwaltungsgericht Schild

zweite Vertreterin: Richterin am Verwaltungsgericht Rabas-Bamberger

Dekan a. D. Schwarz durch

erster Vertreter: Pfarrer Dr. von Oettingen

zweiter Vertreter: Pfarrer i. R. Jäger

2. Die Regelbeisitzer der **2. Kammer** werden wie folgt vertreten:

Rechtsanwalt von Schlabrendorff durch

erste Vertreterin: Finanzpräsidentin Böhme

zweite Vertreterin: Vorsitzende Richterin am Verwaltungsgericht Schild

Vorsitzender Richter am Verwaltungsgericht Schecker durch

erste Vertreterin: Richterin am Verwaltungsgericht Rabas-Bamberger

zweite Vertreterin: Weitere aufsichtführende Richterin am Amtsgericht Büger

Richter am Oberlandesgericht Bickel durch

erste Vertreterin: Weitere aufsichtführende Richterin am Amtsgericht Büger

zweite Vertreterin: Finanzpräsidentin Böhme

Pfarrer i. R. Jäger durch

erster Vertreter: Pfarrer Dr. von Oettingen

zweiter Vertreter: Dekan a. D. Schwarz

3. Ist die vorstehende Vertretungsregelung für die rechtskundigen Beisitzer erschöpft, so ist der jeweils dienstjüngste rechtskundige Vertreter der betroffenen Kammer, hilfsweise der jeweils dienstjüngste rechtskundige Regelbeisitzer der anderen Kammer und danach der jeweils dienstjüngste rechtskundige Vertreter der anderen Kammer zur Vertretung berufen.

Darmstadt, den 27.11.2013

DAS PRÄSIDIUM

(Dr. Schneider)

(Dr. Eschke)

(Jäger)

Kirchliches Verfassungs- und Verwaltungsgericht der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau

Es sind verschiedene Gaben; aber es ist ein Geist.
Und es sind verschiedene Ämter; aber es ist ein Herr.
Und es sind verschiedene Kräfte; aber es ist ein Gott,
der da wirkt alles in allen.
(1. Korinther 12, 4-6)

Beschluss

des Präsidiums über die Zusammensetzung der Kammern, die Vertretung der Mitglieder, die Geschäftsverteilung und die Geschäftsordnung für die Zeit vom 01.01.2014 bis 31.12.2016

A.

Anzahl der Kammern

Es bestehen zwei Kammern.

B.

Regelbesetzung der Kammern

1. Die **1. Kammer** ist wie folgt besetzt:

Vorsitzender: Der Präsident

Vorsitzender Richter am Verwaltungsgericht Dr. Schneider

Rechtskundige Beisitzer in der Reihenfolge des Dienstalters:

Ministerialdirigent a. D. Dr. Sauer

Universitätsprofessor Dr. Laubinger

Richter am Verwaltungsgericht Ermlich

Pfarrerbeisitzer:

Dekan a. D. Schwarz

2. Die **2. Kammer** ist wie folgt besetzt:

Vorsitzender: Der Stellvertreter des Präsidenten

Vorsitzender Richter am Oberlandesgericht a. D. Dr. Eschke

Rechtskundige Beisitzer in der Reihenfolge des Dienstalters:

Rechtsanwalt von Schlabrendorff

Vorsitzender Richter am Verwaltungsgericht Schecker

Vorsitzender Richter am Oberlandesgericht Bickel

Pfarrerbeisitzer:

Pfarrer i. R. Jäger

C.

Vertretung der Vorsitzenden

- Die Vorsitzenden werden von dem dienstältesten rechtskundigen Regelmitglied ihrer Kammer vertreten. Sind der Vorsitzende und sein regelmäßiger Vertreter verhindert, übernimmt das verbleibende dienstälteste rechtskundige Regelmitglied der Kammer den Vorsitz. Ist danach eine Vertretung in der Kammer nicht möglich, so wird der Vorsitzende der betroffenen Kammer von dem Vorsitzenden der anderen Kammer vertreten.
- Besteht auch diese Vertretungsmöglichkeit nicht, so sind die rechtskundigen Regelbeisitzer der anderen Kammer, hilfsweise die rechtskundigen Vertreter der betroffenen Kammer und danach die rechtskundigen Vertreter der anderen Kammer in der Reihenfolge ihres Dienstalters zur Vertretung berufen.

D.

Vertretung der Beisitzer

- Die Regelbeisitzer der **1. Kammer** werden wie folgt vertreten:

Ministerialdirigent a. D. Dr. Sauer durch

erste Vertreterin: Richterin am Verwaltungsgericht Rabas-Bamberger

zweite Vertreterin: Finanzpräsidentin Böhme

Universitätsprofessor Dr. Laubinger durch

erste Vertreterin: Weitere aufsichtführende Richterin am Amtsgericht Büger

zweite Vertreterin: Vorsitzende Richterin am Verwaltungsgericht Schild

Richter am Verwaltungsgericht Ermlich durch

erste Vertreterin: Vorsitzende Richterin am Verwaltungsgericht Schild

zweite Vertreterin: Richterin am Verwaltungsgericht Rabas-Bamberger

Dekan a. D. Schwarz durch

erster Vertreter: Pfarrer i. R. Dr. von Oettingen

zweiter Vertreter: Pfarrer i. R. Jäger

- Die Regelbeisitzer der **2. Kammer** werden wie folgt vertreten:

Rechtsanwalt von Schlabrendorff durch

erste Vertreterin: Finanzpräsidentin Böhme

zweite Vertreterin: Vorsitzende Richterin am Verwaltungsgericht Schild

Vorsitzender Richter am Verwaltungsgericht Schecker durch

erste Vertreterin: Richterin am Verwaltungsgericht Rabas-Bamberger

zweite Vertreterin: Weitere aufsichtführende Richterin am Amtsgericht Büger

Richter am Oberlandesgericht Bickel durch

erste Vertreterin: Weitere aufsichtführende Richterin am Amtsgericht Büger

zweite Vertreterin: Finanzpräsidentin Böhme

Pfarrer i. R. Jäger durch

erster Vertreter: Pfarrer i. R. Dr. von Oettingen

zweiter Vertreter: Dekan a. D. Schwarz

- Ist die vorstehende Vertretungsregelung für die rechtskundigen Beisitzer erschöpft, so ist der jeweils dienstjüngste rechtskundige Vertreter der betroffenen Kammer, hilfsweise der jeweils dienstjüngste rechtskundige Regelbeisitzer der anderen Kammer und danach der jeweils dienstjüngste rechtskundige Vertreter der anderen Kammer zur Vertretung berufen.

E.

Vertretungsfall

Ein Vertretungsfall liegt vor, wenn ein nach der Geschäftsverteilung berufenes Mitglied des Gerichts offensichtlich verhindert ist oder sich für verhindert erklärt. Wer als Vertreter eingetreten ist, wirkt in derselben Sache bis zu ihrer vollen Erledigung mit; erst wenn er verhindert ist, tritt das ordentliche Mitglied der Kammer oder ein vorrangiger Vertreter an seine Stelle.

F.

Verteilung der Geschäfte

- Die **1. Kammer** ist zuständig
 - für Entscheidungen nach § 2 Ziffer 1 KVVG (abstrakte Normenkontrolle),
 - für Entscheidungen nach § 2 Ziffer 2 KVVG (Organstreitigkeiten),
 - für Entscheidungen nach § 2 Ziffer 3 KVVG (Beschwerden gegen synodale Beschlüsse),
 - für Entscheidungen nach § 20 des Kirchengesetzes über das Kollegium für theologische Lehrgespräche (Rüge von Verfahrensverstößen),
 - für Entscheidungen nach § 3 KVVG, wenn die Klageschrift erwarten lässt, dass ein Schwerpunkt des Rechtsstreits in der Anwendung und der Auslegung der Kirchenordnung liegt oder

dass als Vorfrage eine Gültigkeitsprüfung von Bestimmungen eines Kirchengesetzes, einer kirchlichen Verordnung oder eines Recht setzenden Beschlusses der Kirchensynode vorzunehmen ist (Verwaltungsstreitverfahren mit verfassungsrechtlichem Einschlag),

- f) für Entscheidungen nach der Kirchengemeindegewahlordnung
 - g) für Entscheidungen über die Ernennung von Kirchenvorstandsmitgliedern gemäß § 50 Kirchengemeindegewahlordnung
2. Die **2. Kammer** ist zuständig
- a) für Entscheidungen nach § 3 Abs. 1 Ziffer 1 KVVG (Anfechtungsklagen),
 - b) für Entscheidungen nach § 3 Abs. 1 Ziffer 2 KVVG (Verpflichtungsklagen),
 - c) für Entscheidungen nach § 3 Abs. 1 Ziffer 3 KVVG (Feststellungsklagen),
 - d) für Entscheidungen nach § 3 Abs. 3 KVVG (sonstige kirchengesetzliche Übertragung),
- soweit nicht jeweils die erste Kammer zuständig ist.

G.

Zuständigkeitsbestimmung

1. Die Geschäftsstelle legt die bei Eingang eines Antrags anzulegende Akte dem Vorsitzenden der zuständigen Kammer vor. Zur seiner Unterrichtung erhält der Vorsitzende der anderen Kammer eine Kopie des eingegangenen Antrags.
2. Ist nicht eindeutig, welche Kammer zuständig ist, so stimmen sich die Vorsitzenden der beiden Kammern ab. Falls keine Übereinstimmung zustande kommt, entscheidet auf Antrag eines Kammervorsitzenden das Präsidium.
3. Die Entscheidung des Präsidiums ist den Verfahrensbeteiligten mitzuteilen; sie ist endgültig.

H.

Vertretung im Präsidium

1. Der Präsident und sein Stellvertreter werden vertreten durch den dienstältesten rechtskundigen Beisitzer.
2. Der dienstälteste Pfarrer wird durch den im Dienstalter nächstfolgenden Pfarrer vertreten.

I.

Dienstalter

Das Dienstalter der rechtskundigen Beisitzer richtet sich nach dem Tag ihrer Wahl zum Mitglied des Kirchlichen Verfassungs- und Verwaltungsgerichts; das Dienstalter der Pfarrer richtet sich nach dem Tag ihrer Ordination. Bei gleichem Dienstalter ist das Lebensalter maßgebend.

J.

Behandlung von Eingaben

Geht bei einem Mitglied des Gerichts eine Eingabe ein, die keinen privaten Charakter trägt, so soll diese der Geschäftsstelle zugeleitet werden, die die Eingabe wie einen Antrag behandelt.

K.

Aufbewahrung dienstlicher Schriftstücke

Dienstliche Schriftstücke (z. B. Satzabschriften, Schriftwechsel der Richter, Voten, Entscheidungsabschriften), die das einzelne Mitglied – nach seinem Ermessen – aufbewahrt, sind in besonderer Akte zu sammeln. Diese soll, wenn das Mitglied aus dem Gericht ausscheidet, an die Geschäftsstelle abgegeben werden. Dasselbe gilt für die Entscheidungssammlung des Gerichts und sonstiges zur Verfügung gestelltes Arbeitsmaterial (z. B. Gesetzestexte).

L.

Umlaufverfahren

Die Geschäftsverteilung und Geschäftsordnung und etwaige Änderungen können im Umlaufverfahren von den Mitgliedern des Präsidiums beschlossen werden.

M.

Geltungsdauer

1. Dieser Beschluss gilt bis zum 31. Dezember 2016.
2. Die Zuständigkeits- und Besetzungsregelungen können während der Geltungsdauer bei Änderung des Kirchengesetzes über das Kirchliche Verfassungs- und Verwaltungsgericht, bei der Neuzuweisung von Aufgaben, bei Überlastung einer Kammer und bei personellen Veränderungen geändert werden.

Darmstadt, den 27.11.2013

DAS PRÄSIDIUM

(Dr. Schneider) (Dr. Eschke) (Jäger)

Zweite Theologische Prüfung

Folgende Kandidatinnen und Kandidaten haben im Oktober 2013 vor dem Prüfungsamt der EKHN die Zweite Theologische Prüfung bestanden:

- Beck, Annette
- Biester, Claudia
- Comes, Stefan
- Gürth, Peter
- Henning, Silke
- Hundt, Christian
- Kolb, Katharina Elisabeth
- Mühlmeier, Marion
- Rexroth, Stefan
- Smith, Patrick
- Stegmüller, Ingo
- Steul, Meike

Darmstadt, den 25. Oktober 2013

Für die Kirchenverwaltung
R. Müller

Meldung zur Zweiten Theologischen Prüfung

Die Kandidatinnen und Kandidaten des Kurses I-2013, die sich zur Zweiten Theologischen Prüfung melden wollen, werden hiermit aufgefordert, diese Meldung spätestens bis zum 1. Februar 2014 über die Lehrpfarrerin oder den Lehrpfarrer und das Theologische Seminar Herborn beim Referat Personalförderung und Hochschulwesen einzureichen. Das zur Meldung erforderliche Formular wird vom Referat Personalförderung und Hochschulwesen zugesandt.

Darmstadt, den 20. November 2013

Für die Kirchenverwaltung
R. Müller

Bekanntgabe neuer Dienstsiegel

Kirchengemeinde: Ewersbach

Dekanat: Dillenburg

Umschrift des Dienstsiegels:

EVANGELISCHE KIRCHENGEMEINDE EWERSBACH



Kirchengemeinde: Martin Luther-Gemeinde Falkenstein

Dekanat: Kronberg

Umschrift des Dienstsiegels:

EV. MARTIN LUTHER-GEMEINDE FALKENSTEIN



Kirchengemeinde: Rodenbach

Dekanat: Büdingen

Umschrift des Dienstsiegels:

EVANGELISCHE KIRCHENGEMEINDE RODENBACH



Kirchengemeinde: Mörfelden

Dekanat: Groß-Gerau

Umschrift des Dienstsiegels:

EVANGELISCHE KIRCHENGEMEINDE MÖRFELDEN



Mit der Ingebrauchnahme der neuen Dienstsiegel durch die Einrichtungen und Dienststellen werden die bislang benutzten Dienstsiegel außer Geltung gesetzt.

Darmstadt, den 3. Dezember 2013

Für die Kirchenverwaltung
Dieckhoff

Berichtigung

Im Amtsblatt 1997 S. 30 wurde das Dienstsiegel der Evangelischen Kirchengemeinde Landenhausen falsch wiedergegeben. Es wird daher nachfolgend neu bekannt gemacht.

Kirchengemeinde: Landenhausen

Dekanat: Vogelsberg

UMSCHRIFT DES DIENSTSIEGELS:

EVANGELISCHE KIRCHENGEMEINDE
LANDENHAUSEN



Darmstadt, den 3. Dezember 2013

Für die Kirchenverwaltung
Dieckhoff

Dienstnachrichten

Stellenausschreibungen

Aufforderung zur Bewerbung

Bewerbungen für die nachstehend zur Wiederbesetzung ausgeschriebenen Pfarrstellen sind auf dem Dienstweg (Dekanin/Dekan und Pröpstin/Propst) bei der Kirchenverwaltung, Referat Personalservice Kirchengemeinden und Dekanate, Paulusplatz 1, 64285 Darmstadt, einzureichen.

Wir weisen darauf hin, dass Pfarrerinnen und Pfarrer aus anderen Gliedkirchen der EKD, die sich für eine Stelle interessieren, zuerst Kontakt mit der Kirchenverwaltung mit OKRin Ines Flemmig (06151 405 377) aufnehmen und das Bewerbungsrecht erhalten müssen.

Neben einem tabellarischen Lebenslauf mit aktuellem Passbild, wird – im Blick auf die beworbene Pfarrstelle – um eine aussagefähige Darstellung der persönlichen Motivation und Qualifikation gebeten.

Die Bewerbungsfrist ist nur dann gewahrt, wenn die Bewerbungen innerhalb einer Frist von 4 Wochen nach dem Erscheinungsdatum dieses Amtsblattes bei der Kirchenverwaltung vorliegen (Briefkasten, Pforte, Postfach). Eine Vorabübermittlung per Fax (06151 405229) beziehungsweise per E-Mail (ines.flemmig@ekhn-kv.de) wird daher im Zweifelsfall dringend empfohlen.

Die Ev.-luth. Landeskirche Hannovers plant in Zusammenarbeit mit der Ev. Kirche in Hessen und Nassau und der Ev. Kirche von Westfalen im Kloster Barsinghausen eine Einrichtung, die kirchlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen an der Grenze der beruflichen Belastungs- und Arbeitsfähigkeit mehrwöchige Kurse anbietet, die der Wiederherstellung und Erneuerung der Berufsfähigkeit und Berufungsgewissheit dienen.

Zur Entwicklung und Umsetzung des Konzepts und zur Leitung der Einrichtung wird zum 1. Juni 2014 ein Pfarrer oder eine Pfarrerin als

Leiter oder Leiterin der Einrichtung im Kloster Barsinghausen

(Besoldung in Anlehnung an A 15) gesucht.

Aufgabe ist die

- Leitung der zu gründenden Einrichtung,
- Entwicklung und Umsetzung des Konzepts der Einrichtung in Abstimmung mit dem Kuratorium,
- Durchführung von Kursen zur Wiederherstellung und Erneuerung der Berufsfähigkeit und Berufungsgewissheit kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,
- Zusammenarbeit mit der stellvertretenden Leitung (mit einem Stellenumfang von 50%), den Mitarbeitenden der Einrichtung und den in den Kursen für die therapeutische, seelsorgerliche und geistliche Begleitung zuständigen Honorarkräften,

- Zusammenarbeit mit der Ev. Kommunität Kloster Barsinghausen und der Marien-Kirchengemeinde Barsinghausen,
- Vernetzung der Einrichtung mit anderen Einrichtungen und Angeboten der Trägerkirchen (u.a. Pastoralpsychologische Dienste, Fortbildungseinrichtungen, Personalberatung)

Erwartet werden

- mehrjährige Erfahrungen als Pfarrer oder Pfarrerin im Gemeindedienst,
- Qualifikation und Erfahrungen in der Verantwortung und Durchführung von Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung in der Seelsorge,
- langjährige Erfahrung in geistlicher Begleitung,
- Erfahrungen in Leitungs- und Geschäftsführungstätigkeit,
- besondere Konzeptions- und Teamfähigkeit.

Bewerbungen sind über den Dienstweg bis zum 7. Februar 2014 zu richten an das Landeskirchenamt z.Hd. Oberlandeskirchenrat Michael Wöller, Rote Reihe 6, 30169 Hannover, Michael.Woeller@evlka.de.

Auskünfte erteilt gerne OKRin Ines Flemmig, Referat Personalservice Kirchengemeinden und Dekanate; ines.flemmig@ekhn-kv.de, Tel.: 06151 – 405-377.

Fränkisch-Crumbach, 1,0 Pfarrstelle, Dekanat Vorderer Odenwald, Patronat des Freiherrn von Gemmingen-Hornberg

Suchen Sie eine aufgeschlossene Gemeinde, um als Pfarrerin oder Pfarrer Ihre Fähigkeiten zu entfalten? Haben Sie Interesse an der Tätigkeit in einem bunten und lebensfrohen Ort im vorderen Odenwald? Reizt es Sie, gemeinsam mit einem engagierten Kirchenvorstand sowie motivierten Mitarbeitenden unser Gemeindekonzept zu vertiefen und mit neuen Aktivitäten zu ergänzen und umzusetzen?

Wenn Sie die anfallenden Aufgaben mit einer Portion Humor zu bewältigen wissen, sie kooperativ und konfliktfähig angehen und durchsetzen wollen, dann sind Sie bei uns richtig.

Zum 1. August 2014 ist in unserer Gemeinde die Pfarrstelle (100 %) neu zu besetzen, da der bisherige Amtsinhaber zum 31. Juli 2014 in den Ruhestand geht.

Was Sie erwartet

Der Ort Fränkisch-Crumbach liegt etwa 28 km südöstlich von Darmstadt in der landschaftlich reizvollen Umgebung des vorderen Odenwaldes. Von den ca. 3 200 Einwohnern gehören 2 100 Menschen zu unserer Evangelischen Kirchengemeinde. Der Ort bietet eine familienfreundliche Infrastruktur und ein herzliches Miteinander, was in lebhaften Vereins- und Gruppenaktivitäten sichtbar wird.

Unsere vor 1485 erbaute, denkmalgeschützte Ev. Laurentiuskirche bietet ca. 250 Menschen Platz und hat eine gute Akustik, was unserer wunderschönen Walker-Orgel von 1866 zugutekommt. Die Kirche ist ebenso wie das modernisierte Gemeindehaus barrierefrei zu erreichen. Daneben befindet sich das frisch renovierte Pfarrhaus (Bj. 1963) mit separatem Zugang, das mit seinen 132 m² auch einer Familie genug Platz bietet. Eine uneinsehbare Terrasse sowie ein kleiner Garten sorgen für wichtige Rückzugsmöglichkeiten und Privatsphäre.

Unsere Gemeindegemeinschaft (50 %) unterstützt Sie gerne. Auch die vier nebenamtlich Beschäftigten, der Posaunenchorleiter, der Kirchenchorleiter, die Küsterin und der Hausmeister/Gärtner bringen sich mit hoher Motivation, Kompetenz und Erfahrung in unsere Gemeinde ein. Die Ev. Kindertagesstätte mit 95 Plätzen (75 in der Kindertagesstätte und 20 in der Krippe) und 14 Erzieherinnen ist fester Bestandteil der Gemeindegemeinschaft.

Wer wir sind

Wir stehen für eine offene Volkskirche, die ihre Türen weit öffnet für ein vielfältiges Miteinander. Auch die Zusammenarbeit mit der Katholischen Kirchengemeinde ist traditionell gut. Unser lebendiges Gemeindeleben findet seine Fortsetzung in Wort, Bild und Ton im Internet. Diese außergewöhnlich vielfältig gestaltete Homepage wird tagesaktuell, kreativ und ehrenamtlich (!) gepflegt. Es lohnt sich, mehr als nur einen Blick hinein zu werfen!

www.kirche-fraenkisch-crumbach.de

Wir suchen eine Pfarrerin/einen Pfarrer,

- die/der mit Freude und Engagement unser vielfältiges Gemeindeleben bereichert und das Evangelium zeitgemäß lebt und verkündet
- die/der neue Akzente einbringt und zugleich die Bereitschaft zeigt, bewährte Elemente fortzuführen und weiter zu entwickeln
- die/der offen ist für ökumenische Zusammenarbeit
die/der mit dem Kirchenvorstand offen, vertrauensvoll und partnerschaftlich umgeht
- die/der teamfähig mit den haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden zusammen arbeiten kann
- die/der neue Impulse für die Jugend- und Familienarbeit einbringt
- die/der sich für die Belange der KiTa und der Krippe einsetzt
- die/der Interesse am kulturellen Leben in unserer Gemeinde hat

Wir freuen uns, wenn wir Ihr Interesse geweckt haben und laden Sie herzlich zu einem persönlichen Austausch ein.

Ihre Ansprechpartner sind

- Pfr. Armin Mohr (Vorsitzender des Kirchenvorstandes), Tel.: 06164 2253 oder mohr@kirche-fraenkisch-crumbach.de;

- Christel Vetter (Stellvertretende Vorsitzende des Kirchenvorstandes), Tel.: 06164 55398 oder VetterChristel@aol.com;

- Pröpstin Karin Held, Tel.: 06151 41151 oder props-tei.starkenbourg@t-online.de;

- Dekan Joachim Meyer, Tel.: 06078 782590 oder Pfarrer.meyer@vorderer-odenwald-evangelisch.de.

Heckholzhausen, 1,0 Pfarrstelle, Dekanat Runkel, Patronat des Fürsten zu Wied

Die evangelische Kirchengemeinde Heckholzhausen sucht ab sofort eine Pfarrerin/einen Pfarrer oder ein Pfarrehepaar. Die Pfarrstelle ist über den 31. Dezember 2019 hinaus unbefristet.

Lage und Struktur

Heckholzhausen liegt im Landkreis Limburg-Weilburg und ist Ortsteil der Zivilgemeinde Beselich. Am Südrand des Westerwaldes im Übergang zum Lahntal gelegen hat Heckholzhausen, von Feldern, Wald und Wiesen umgeben, einen hohen Wohnwert. Heckholzhausen liegt verkehrsgünstig an der B49 zwischen Limburg und Weilburg mit Anschluss im Osten an die Autobahn A45 und im Westen an die A3 sowie an die ICE-Strecke Köln-Frankfurt am ICE-Bahnhof Limburg-Süd.

Zur evangelischen Kirchengemeinde Heckholzhausen gehören die evangelischen Christen der Ortsteile Heckholzhausen und Obertiefenbach der Zivilgemeinde Beselich und die Ortsteile Hintermeilingen und Lahr der Zivilgemeinde Waldbrunn. Die Kirchengemeinde umfasst rund 1 300 Gemeindeglieder.

Die Kirchengemeinde ist Trägerin der zweigruppigen Kindertagesstätte „Sternenland“ in Heckholzhausen. Grundschulen befinden sich in Obertiefenbach, Lahr und Hintermeilingen. Weiterführende Schulen sind im Umkreis von bis zu 12 km gelegen. Gute Busverbindungen bestehen nach Limburg und Weilburg, den nächst größeren Städten.

Pfarrhaus

Kernort der Kirchengemeinde ist Heckholzhausen. Hier steht die im Jahr 2005 renovierte evangelische Kirche, ein sehr schönes Bauwerk mit besonderer Atmosphäre und exponierter, weithin sichtbarer Lage. Das Pfarrhaus sowie das Ev. Gemeindehaus befinden sich ebenfalls in Heckholzhausen.

Das Pfarrhaus umfasst die Dienstwohnung der Pfarrerin/des Pfarrers und das davon räumlich getrennte Pfarrbüro. Die Dienstwohnung besteht aus 5 Zimmern, 1 Küche, 1 Bad und 1 Gäste-WC, ca. 160 m² Wohnfläche. Ein kleiner Garten und eine Garage gehören dazu.

Gemeindeleben

Das Gemeindeleben spielt sich hauptsächlich im Kernort Heckholzhausen ab.

Gottesdienste feiern wir wöchentlich sonntags, einmal im Monat abweichend am Samstagsabend. In jedem Außenort findet einmal im Monat ein Gottesdienst statt.

Der Kindergottesdienst wird in Heckholzhausen und in Hintermeilingen jeweils einmal im Monat von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen angeboten.

Unser Gemeindebrief „Kontakte“ erscheint 4 mal jährlich. Die Homepage der Gemeinde bietet die Möglichkeit, aktuelle Informationen zeitnah zu veröffentlichen.

Die Kontakte zu den beiden Zivilgemeinden und den katholischen Kirchengemeinden sollen gepflegt werden.

Die evangelische Kirchengemeinde wünscht sich eine Pfarrerin/einen Pfarrer, die/der familienorientiert und volkswirksam geprägt ist, theologisch fundierte, verständliche und ansprechende Predigten hält und unsere Gemeindeglieder in ihren unterschiedlichen Lebenssituationen seelsorgerisch begleitet. Auch sollte er/sie der Ökumene offen gegenüber stehen, teamfähig sein, gerne Aufbauarbeit leisten und bereit sein, auch kirchenferne Menschen für das Gemeindeleben zu interessieren. Für die KiTa wünschen wir uns eine religionspädagogische Mitarbeit. Der Kirchengemeinde ist wichtig, dass der Kontakt zu den örtlichen Vereinen gepflegt wird.

Sie/Er wird dabei unterstützt von

- einem aufgeschlossenen, beweglichen Kirchenvorstand
- den hauptamtlichen Beschäftigten der Kindertagesstätte
- einer Gemeindegemeinschaft
- einer Küsterin
- und motivierten ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen.

Sind Sie neugierig - haben Sie Interesse? Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung.

Nähere Auskünfte erteilen:

- Pröpstin Annegret Puttkammer, Tel.: 02772 5834100
- Dekan Manfred Pollex, Tel.: 06431 4794795
- Vakanzvertreter Pfarrer Matthias Kolland, Tel.: 06484 91090
- Dr. Andreas Kayser, stellv. Vorsitzender des KV, Tel.: 06479 247290.

Homepage: www.kirchengemeinde-heckholzhausen.de.

Idstein, 1,0 Pfarrstelle II, Dekanat Idstein, Modus C

Die Besetzung der Pfarrstelle erfolgt durch die Kirchenleitung.

Die Stadt Idstein mit ihren ca. 15 900 Einwohnern liegt verkehrsgünstig an der A3 Frankfurt-Köln. Als Mittelzentrum im Taunus bietet sie ein breites Angebot an Einkaufsmöglichkeiten und behördlichen Einrichtungen. Mit

öffentlichen Verkehrsmitteln sind die Städte Wiesbaden und Frankfurt schnell erreichbar. Idstein verfügt über mehrere Kindergärten, alle Schul- und Förderschulformen sowie die Hochschule Fresenius. Kulturelle und sportliche Angebote bieten viele Möglichkeiten der Freizeitgestaltung. Die medizinische Versorgung wird durch verschiedene Fachärzte und ein Krankenhaus gewährleistet. Für ältere Mitbürger stehen zwei Seniorenheime und diverse diakonische Einrichtungen zur Verfügung. Nähere Informationen unter www.idstein.de.

Wer wir sind

Unsere wachsende Gemeinde in der Idsteiner Kernstadt hat ca. 4 500 Mitglieder und 2 Pfarrstellen, deren Pfarrbezirke nahezu gleich groß sind.

Ein engagierter Kirchenvorstand (Vorsitz durch einen Laien, 14 gewählte Mitglieder, unterstützt durch diverse Ausschüsse) gestaltet aktiv mit den Haupt- und Nebenamtlichen sowie ca. 200 Ehrenamtlichen das sehr lebendige Gemeindeleben.

Hauptamtliche Mitarbeiter:

- A-Kantor (100 %, 2/3 Gemeinde, 1/3 Dekanat)
- Gemeindepädagoge/in (100%, 2/3 Gemeinde, 1/3 Dekanat), derzeit vakant
- Küsterin/Hausmeisterin (100 %)
- Gemeindegemeinschaft (24 Stunden/Woche)

Die historische Unionskirche (ehem. nassauische Residenzkirche aus dem 17. Jh. mit 750 Sitzplätzen und der historischen Walcker-Orgel von 1912) in der Idsteiner Altstadt ist täglich geöffnet und immer wieder Anziehungspunkt auch für historisch Interessierte. Häufig werden große Konzerte über die gemeindliche Kirchenmusik hinaus hier veranstaltet. Derzeit befindet sich die Unionskirche in einer umfassenden Renovierung, die bis zum Jubiläum der Nassauischen Union 2017 abgeschlossen sein soll. Daher wird die Unionskirche ab Januar 2014 bis voraussichtlich Ostern 2015 geschlossen sein.

Der Kirche gegenüber befindet sich das einladende Gemeindehaus (Bj. 1987), in dem sich das Gemeindebüro, ein Pfarrerdienstzimmer und das Büro der Gemeindepädagogin/des Gemeindepädagogen befinden. Verschiedene Versammlungsräume unterschiedlicher Größe verteilen sich auf vier Ebenen. Dort finden in der Zeit der Kirchenschließung auch die Gemeindegottesdienste statt.

Für den Pfarrbezirk II steht ein sehr schönes, geräumiges und gepflegtes Pfarrhaus aus dem Jahr 1924 mit großem Garten zur Verfügung, welches nach dem Auszug des derzeitigen Amtsinhabers natürlich renoviert wird.

Schwerpunkte unserer Gemeindegemeinschaft:

Gottesdienst

Wir feiern neben dem sonntäglichen traditionellen Gottesdienst, der von den Pfarrern im Wechsel gehalten wird, auch zielgruppenorientierte Gottesdienste für Familien, Jugendliche, Kinder, Frauen (ökumenisch) sowie den „Second Service“ (alternativer Gottesdienst). Ein

wesentliches Merkmal dieser Gottesdienste ist die vielfältige musikalische Ausgestaltung und die Mitwirkung von Laien. Darüber hinaus finden ökumenische Gottesdienste mit der katholischen Pfarrgemeinde statt. Für die Gottesdienste im Caritas-Altenheim und im Krankenhaus ist eine Krankenhaus-Seelsorgerin aus dem Dekanat zuständig. Im Seniorenheim „Am Schlossteich“ findet alle zwei Wochen mittwochs ein Gottesdienst statt, der abwechselnd mit der katholischen Pfarrgemeinde gestaltet wird.

Kinder und Jugendliche

Die Kinder- und Jugendarbeit ist uns besonders wichtig. Deshalb investieren wir in diesen Arbeitsbereich und finanzieren die Hälfte unserer Gemeindepädagogin über einen Förderverein. Derzeit ist die Stelle vakant, nachdem die langjährige Stelleninhaberin in den Pfarrdienst gewechselt ist. Die Kinder- und Jugendarbeit, zu der neben den regelmäßigen altersspezifischen Angeboten auch Projekte wie Kinder-Bibeltage und Freizeiten gehören, wird zusammen mit einer großen Zahl von ehrenamtlichen Mitarbeitern gestaltet.

Musikalisches Angebot

Eine Besonderheit unserer Gemeinde ist die angegliederte A-Kirchenmusiker-Stelle. Dadurch entsteht ein breites musikalisches Angebot, das über die Gemeinde hinaus Menschen jeden Alters anspricht und viele Möglichkeiten zum Zuhören und Mitmachen bietet. Die „Idsteiner Kantorei“, der Gospelchor, ein Kinder- und ein Jugendchor sowie der Flötenkreis und ein Bläserkreis werden von unserem Kantor oder engagierten neben- und ehrenamtlichen Musikern geleitet.

Geistlich-spirituelle Angebote unserer Gemeinde

Wir bieten den Menschen in unserer Gemeinde verschiedene Möglichkeiten, ihren persönlichen Glauben weiter zu entwickeln und zu stärken – beispielsweise in unseren Haus- und Gebetskreisen oder bei Meditationsabenden. Gemeindefest und Glaubenskurse unterstützen dabei, im Glauben sprachfähig zu werden und zu bleiben.

Gesellschaftliche und diakonische Arbeit

Menschen fühlen sich in unseren Gruppen und Kreisen zu Hause. Dazu gehören unter anderem Ruheständler- und Frauenkreis, Besuchsdienstgruppen und eine lebendige Partnerschaft mit einer evangelischen Kirchengemeinde in Moshi/Pasua im Norden Tansanias. Wir gestalten den ökumenischen und interreligiösen Dialog zusammen mit der katholischen und muslimischen Gemeinde.

Mehr über uns erfahren Sie auf unserer Homepage unter www.ev-kirche-idstein.de.

Was wir uns wünschen:

Eine Pfarrerin/einen Pfarrer, die/der

- neben Offenheit und Kreativität ein klares theologisches Profil für neue, zukunftsweisende, einladende Gemeindekonzepte mitbringt, mit Respekt vor Bewährtem und gewachsenen Traditionen,

- teamfähig ist und zugleich Leitungsqualitäten und Führungskompetenzen besitzt,
- eine gute Zusammenarbeit mit dem Kirchenvorstand, den haupt- und nebenamtlichen Kolleginnen und Kollegen und den vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als grundlegend wichtig ansieht,
- geistliche Kleingruppen wie unsere Hauskreise sowie glaubensweckende und -fördernde Angebote als ein wichtiges Fundament der Gemeinde ansieht,
- die vielfältige kirchenmusikalische Arbeit wertschätzt,
- sich darauf freut, mit einer Kollegin die vielen pastoralen Aufgaben einer großen und vielfältigen Gemeinde anzupacken und sich nach Gaben und Neigungen zu ergänzen.

Die Pfarrstelle ist zum 1. Juni 2014 zu besetzen.

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!

Für weitere Auskünfte wenden Sie sich bitte an Propst Dr. Sigurd Rink, Telefon 0611 1409800.

Kinzenbach und Heuchelheim, 1,0 Pfarrstelle, Dekanat Gießen, Modus C

Besetzung der Pfarrstelle erfolgt durch die Kirchenleitung.

„Gemeinsam auf dem Weg!“

In den pfarramtlich verbundenen evangelischen Kirchengemeinden Kinzenbach und Heuchelheim wollen wir gemeinsam Kirche gestalten und deshalb die neu geschaffene 1,0 Pfarrstelle so bald wie möglich besetzen – mit einem 0,5-Stellenanteil für die Kirchengemeinde in Kinzenbach und 0,5-Stellenanteil für die Martinsgemeinde in Heuchelheim. Der Sitz der gemeinsamen Pfarrstelle ist Kinzenbach. Die weitere 1,0-Stelle der Martinsgemeinde ist mit einer Pfarrerin besetzt.

Wo wir leben

Heuchelheim ist eine selbstständige Kommune, die unmittelbar an die Stadt Gießen grenzt. Sie liegt landschaftlich reizvoll im Lahntal. Der Ortsteil Heuchelheim hat ca. 6 000 und der Ortsteil Kinzenbach ca. 1 800 Einwohner. Die ortsansässigen Industrie- und Handwerksbetriebe bieten viele Arbeitsplätze, zahlreiche Einwohner arbeiten auch in der Universitätsstadt Gießen oder im Großraum Frankfurt.

Eine Grundschule ist am Ort, außerdem drei kommunale Kindergärten. Alle anderen Schulformen finden sich im fünf Kilometer entfernten Gießen, das mit dem Stadtbus aus beiden Ortsteilen gut erreichbar ist.

Es gibt ein reges Vereinsleben mit fünf Gesangsvereinen, zwei Sportvereinen mit zahlreichen Sparten und vieles mehr. Außerdem bestehen vielfältige Einkaufsmöglichkeiten im Ort sowie eine gute ärztliche Versorgung.

Unser Gemeindeleben

Die Martinsgemeinde im Ortsteil Heuchelheim hat ca. 2 800, die Kirchengemeinde Kinzenbach ca. 1 100 Gemeindemitglieder. Die Gemeinden sind fester Bestandteil des öffentlichen Lebens am Ort und pflegen mit zahlreichen gemeinsamen Aktionen gute Nachbarschaft mit der katholischen Gemeinde Maria Frieden.

Mit den Nachbargemeinden im Dekanat Gießen besteht eine enge Zusammenarbeit.

Gottesdienste werden nach einem vereinbarten Gottesdienstplan von beiden Pfarrern gehalten. In Kinzenbach ist 14-tägig Gottesdienst am Sonntag, in Heuchelheim jeden Sonntag. Daneben gibt es in beiden Gemeinden zahlreiche besondere Gottesdienste: mit kirchenmusikalischem Schwerpunkt, die „Abendkirche +“ einmal im Monat am Samstagabend; Gottesdienste mit Vereinen – nicht nur in der Kirche.

Kirchengemeinde Kinzenbach

Bei uns finden Sie: Kindergottesdienst, Konfirmanden, Frauenkreis, kreativer Frauenkreis, Kinderbücherei „Bücherkiste“, Besuchsdienstkreis, gemischter Kirchenchor.

Die renovierte neugotische Kirche in Kinzenbach (1863) liegt im alten Ortsmittelpunkt und hat ca. 300 Plätze. Direkt angrenzend liegt das neu renovierte Dietrich-Bonhoeffer-Gemeindehaus.

Das geräumige Pfarrhaus Kinzenbach (Baujahr 1980, 150 m²) hat Gaszentralheizung, 6 Zimmer, Küche, Bad, Dusche, WC, zwei Amtsräume, Garage und einen schönen Garten. Das Pfarrbüro befindet sich in einem abgetrennten Bereich des Pfarrhauses und ist zweimal wöchentlich für drei Stunden mit einer Gemeinsekretärin besetzt.

Martinsgemeinde Heuchelheim

Hier gibt es: Spielkreis, Kindergottesdienst, Jungschar, Konfirmanden (mit Konfi-Teamern), Kletterturm im Kirchengarten, Frauenhilfe, Frauentreff, Besuchsdienst, Eine-Welt-Handel, Jugendband, Posaunenchor, gemischter Kirchenchor.

Viele engagierte Mitarbeiter auch über den Kirchenvorstand hinaus unterstützen Sie bei Ihrer Arbeit. Übrigens: wir feiern gerne – auch bei Gemeinde- und Mitarbeiterfesten.

Die Inhaberin der 1,0 Pfarrstelle in Heuchelheim freut sich auf die Zusammenarbeit in vielen Bereichen.

Die Martinsgemeinde nutzt die historische Martinskapelle (um 1250) und die neue Martinskirche (1970) mit 450 Plätzen, in der auch oft Konzerte stattfinden. Das Gemeindebüro ist von Montag bis freitagvormittags mit einer Gemeinsekretärin (20 Stunden) besetzt, Organist, Kirchenchor- und Posaunenchorleiter sind auf C-Kirchenmusikerstellen tätig. Außerdem arbeitet ein Gemeindepädagoge mit einem 0,4-Stellenanteil in der gemeindlichen Kinder- und Jugendarbeit sowie im Konfi-Team mit. Das behindertengerecht ausgestattete Gemeindehaus liegt ca. 250 m von den Kirchen entfernt.

Gemeinsame Arbeitsfelder

In diesen Bereichen arbeiten die beiden Kirchengemeinden schon eng zusammen: ökumenische Bibelabende; Frauentreff und kreativer Frauenkreis, Projekte in der Konfirmandenarbeit, Öffentlichkeitsarbeit (der Gemeindebrief wird ab 2014 gemeinsam herausgegeben), regelmäßige gemeinsame Gottesdienste, Adventsfenster, Martinsmarkt und Martinszug, Altenpflegeheim, adventlicher Nachmittag, Weltgebetstag, Sommerkirche. Die Kirchenvorstände führen zurzeit Gespräche über weitere Möglichkeiten der Kooperation.

Wir freuen uns auf Ihre Ideen, die Sie ins Gemeindeleben einbringen. Sie sind kontaktfreudig und arbeiten gern im Team - auch mit den Ehrenamtlichen, die sich in vielen Bereichen in unser Gemeindeleben aktiv und verantwortungsvoll einbringen? Gemeinsam mit Ihnen wollen wir nach Wegen suchen, auch Menschen anzusprechen, die wir bisher nicht erreichen.

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung.

Nähere Auskünfte gibt Herr Propst Matthias Schmidt; Tel. 0641 7949610.

Rückeroth, 1,0 Pfarrstelle I, Dekanat Selters, Patronat des Fürsten zu Wied, zum zweiten Mal

Die Pfarrstelle Rückeroth wird zum 1. März 2014 vakant, weil unser Pfarrer in den Ruhestand geht.

Wer wir sind:

Wir sind eine ländlich geprägte Kirchengemeinde mit 1 400 Gemeindegliedern im landschaftlich schönen Westerwald gelegen, zu der sieben Orte gehören. Dies sind die beiden traditionell evangelischen Dörfer Rückeroth und Goddert und die fünf traditionell katholischen Ortschaften Herschbach, Krümmel, Marienhausen, Marienrachdorf und Maroth.

Wir haben einen attraktiven Gebäudebestand: eine Kirche befindet sich in Rückeroth (Baujahr 1246, 160 Sitzplätze), die andere in Herschbach (Baujahr 1989, 80 Sitzplätze), die gleichzeitig auch das evangelische Gemeindehaus für den Ort darstellt. In Rückeroth steht das Evangelische Pfarrhaus (erbaut 1905) mit schönen Jugendstilelementen. Es hat im Erdgeschoss vier Zimmer, Küche und Gäste WC, im 1. Obergeschoss zwei Zimmer und ein Bad. Im Dachgeschoss gibt es zwei Mansarden, ein Bad und zwei Abstellräume. Das Haus ist voll unterkellert. Hinter dem Pfarrhaus steht ein Ökonomiegebäude aus dem Jahr 1840, in dessen Nebengebäude sich eine Garage befindet. Die Gebäude stehen auf einem parkähnlichen Grundstück mit altem Baumbestand. Oberhalb des Pfarrhauses befindet sich das Evangelische Gemeindehaus (60er Jahre), in dem auch das Gemeindebüro untergebracht ist. Alle Gebäude wurden in den letzten 25 Jahren renoviert und befinden sich in einem guten Zustand.

In der Zeit der Vakanz wird das Pfarrhaus erneut umfassend renoviert.

Rückeroth liegt nur wenige Minuten von der Bundesautobahn A3 entfernt (9 km). Der nächste ICE Bahnhof ist Montabaur (19 km), die nächste Kleinstadt Selters (5 km). Von Koblenz, und damit von den Flüssen Rhein und Mosel, sind wir 38 km entfernt.

In unserer Kirchengemeinde gibt es einen großen Anteil an jungen Familien mit Kindern.

Nahegelegene Kitas befinden sich in Marienrachdorf, Schenkelberg und Herschbach, Grundschulen in Herschbach und Marienrachdorf, eine Integrierte Gesamtschule in Selters, Realschule plus und ein Gymnasium in kirchlicher Trägerschaft der Rheinischen Kirche in Dierdorf sowie in Montabaur unter anderem das Musikgymnasium.

Sitz der Verbandsgemeinde ist Selters. Zu ihr gehören fünf Dörfer unserer Kirchengemeinde.

Zwischen dem Pfarramt Rückeroth und den Ortsbürgermeistern sowie zu den kommunalen Stellen und zum Fürstenhaus des Fürsten zu Wied bestehen traditionell sehr gute Kontakte.

Wie wir arbeiten:

Aus der Vielzahl und Vielfalt der Ortsgemeinden hat sich ein multizentrales Gemeindemodell entwickelt. Insbesondere finden wöchentlich Gottesdienste in Rückeroth und Herschbach statt. In Herschbach wurde vor 15 Jahren in Anlehnung an das Gemeindepflanzungsmodell der anglikanischen Kirche die Andreas-Filialgemeinde gegründet. Ein Ehepaar teilt sich dort die Gemeindeleitung und wird durch den Förderverein „Missionarische Basis Westerwald“ (MB2W), der sich durch Spenden trägt, finanziert. Die Arbeit des Ehepaares wird unterstützt durch ein Lenkungsteam. Die wöchentlichen Gottesdienste in Rückeroth werden von der Pfarrerin/dem Pfarrer gestaltet, die wöchentlichen gottesdienstlichen Feiern in Herschbach vom Gemeindeleiterhepaar und einem Team.

Außerdem finden in Goddert vierteljährlich Gottesdienste sowie in den übrigen Orten außerordentliche Gottesdienste statt.

Unterschiedliche Gottesdienststile und weitere Aktivitäten in den jeweiligen Gemeinden verbinden erfolgreich Modernes und Traditionelles.

Zum Team gehören neben der Pfarrerin/dem Pfarrer und dem Gemeindeleiter-Ehepaar in Herschbach zwei Prädikantinnen sowie viele ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (6 %) in den unterschiedlichen Bereichen, die die Gemeinde tragen.

Des Weiteren sind folgende Personen bei uns gegen Bezahlung tätig: zwei Küsterinnen (Rückeroth und Herschbach), eine Gemeindesekretärin (7 Wochenstunden) sowie Grundstücksverantwortliche und Zuständige für die Gebäudereinigungen. Für den Organistendienst ist ein Musiker auf 400 Euro-Basis angestellt. Er spielt abwechselnd in Rückeroth und Herschbach. Außerdem spielen verschiedene Organistinnen und Organisten auf Stundenbasis in unseren Gottesdiensten. Verschiedene Chöre von außen bereichern gelegentlich unser musikalisches Angebot.

Neben den regelmäßig stattfindenden Veranstaltungen wie z. B. Kindergottedienst, Frauenhilfe, und Teamtreffs gibt es darüber hinaus Aktivitäten wie z. B. Frauenfrühstück, Candle-Light-Dinner, Gemeindefreizeiten und Bibel- und Hauskreise.

Mit der katholischen Schwestergemeinde „St. Anna“ besteht eine enge und konstruktive Zusammenarbeit.

Was uns prägt:

Wir sind eine Missions- und Beziehungsgemeinde, die das Evangelium verinnerlicht und ausstrahlt.

Wir laden Menschen aus unserer Gemeinde ein, eine lebendige Glaubensbeziehung zu entwickeln. (Komm und sieh – und mach mit!).

Wohin wir wollen:

Wir wünschen uns eine noch engere Kooperation zwischen Rückeroth und der Andreasgemeinde Herschbach sowie mit den anderen Ortsgemeinden, eine intensivere Jugendarbeit über die Konfirmation hinaus, weitere Stärkung der Ökumene und dass sich Jung und Alt in unserer Kirchengemeinde wohlfühlen.

Wen suchen wir? Was erwarten wir?

Wir suchen eine Pfarrerin/einen Pfarrer oder ein Pfarrerehepaar, die ein persönliches, geistliches Leben führen, inspiriert durch die Heilige Schrift und das Gebet. Die Autorität der Bibel als Gottes Wort soll theologische Basis sein.

Wichtig ist uns Teamfähigkeit und eine gute Zusammenarbeit mit den Gemeindeleitern der Andreasgemeinde in Herschbach und den vielen ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wir wünschen uns, dass die enge Beziehung zu der katholischen Schwestergemeinde „St. Anna“ intensiviert und ausgebaut wird.

Wir erwarten wöchentliche Treffen der Hauptamtlichen und regelmäßige Treffen mit den Ehrenamtlichen wie auch eine enge und vertrauliche Zusammenarbeit mit dem Kirchenvorstand.

Die Pfarrerin/der Pfarrer hat die Verantwortung für die Gottesdienste in Rückeroth und Goddert und sollte die Gottesdienstweite fördern. Dem Konzept der Gemeindepflanzung sollte sie/sollte er aufgeschlossen gegenüberstehen. Es ist gewünscht, dass die neue Pfarrerin/der neue Pfarrer den Vorsitz des Vereins „Missionarische Basis Westerwald“ übernimmt.

Wir bieten Ihnen einen interessanten und vielfältigen Arbeitsplatz mit vielen unterschiedlichen Menschen, „Komm! Sieh! - und mach mit!“

Für Nachfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Für den Kirchenvorstand: Angela Kappeller, Tel.: 02626 140903; Dekan Wolfgang Weik; Tel.: 02626 924412; Pröpstin Annegret Puttkammer, Tel.: 02772 5834 100.

Weitere Infos unter: www.kirche-rueckeroth.de

Steinbach und Albach, 1,0 Pfarrstelle, Dekanat Gießen, Modus A, zum zweiten Mal

In Steinbach und Albach (pfarramtlich verbunden) ist die Pfarrstelle ab 1. Januar 2014 neu zu besetzen.

Die Pfarrstelle liegt in den Fernwalder Ortsteilen Steinbach und Albach in der Nähe der Universitätsstadt Gießen, inmitten von Wald und Wiesen.

Eingebettet hierin sind die beiden selbständigen Kirchengemeinden Steinbach (2 976 Einwohner, davon 1 629 evangelisch) und Albach (1 212 Einwohner, davon 662 evangelisch). Zu Fernwald gehört noch der Ortsteil Annerod (2 695 Einwohner), Dekanat Kirchberg. Fernwald ist stolz darauf, die Universitätsstadt Gießen direkt vor der Türe zu haben (8 km). Die Bundesstraßen B 457, B 49, sowie die Autobahn A5 sind Garant für schnelles Erreichen von Krankenhäusern, Gesamt- bzw. weiterführenden Schulen, und schnelles Erreichen von Wochenend- und Urlaubszielen. Kommunale Ganztagskindergärten mit U 3 Betreuung sind in Steinbach und Albach vorhanden. Einkaufsmöglichkeiten, Apotheke, Arzt- und Zahnarztpraxen gibt es ausreichend vor Ort.

Das Ortsbild der beiden Gemeinden wird durch die beiden schönen Kirchen geprägt, deren baulicher Zustand sehr gut ist. Die Kirche in Steinbach wurde 1848 erbaut und verfügt über 550 Sitzplätze. Gottesdienst findet dort an jedem Sonntag statt. Die Albacher Kirche stammt aus dem Jahr 1774 und verfügt über 185 Sitzplätze. Gottesdienst findet hier vierzehntäglich sonntags statt. In Albach gibt es noch einen angemieteten Gemeindesaal im Bürgerhaus mit 40 Sitzplätzen und Küche.

Das Gemeindezentrum, bestehend aus 3 Gebäuden mit Gemeindebüro, großem Saal (150 Sitzplätze), kleinem Saal (40 Sitzplätze), Küche und Jugendraum im Keller sowie das Pfarrhaus, befindet sich in Steinbach in der Nähe der Kirche.

Unser Gemeindeleben

wird durch das Miteinander vieler ehrenamtlicher und nebenamtlicher Mitarbeitenden und zwei Kirchenvorständen mit Laienvorsitzenden geprägt. Sie unterstützen unsere Pfarrerin/unseren Pfarrer, indem sie Verantwortung in folgenden Gruppen und Kreisen übernommen haben:

- Kindergottesdienst
- Frauentreff
- Frauenhilfe
- Seniorenkreis
- Jugendclub
- Gemischter Chor
- Frauenchor
- Gospelchor
- Man(n) trifft sich
- Babytreff
- Bücherei

Mit Familiengottesdiensten und Gottesdiensten bei Veranstaltungen von Vereinen versuchen wir möglichst viele Gemeindeglieder zu erreichen.

Die Pfarrstelle ist in eine regionale Kooperationsgruppe mit drei Nachbargemeinden zur gegenseitigen Unterstützung eingebunden. Diese Zusammenarbeit soll weiterentwickelt werden.

Unsere Gemeindegemeinschaft, mit einem Stellenumfang von 14 Wochenstunden, erledigt die anfallenden Verwaltungsaufgaben. In Steinbach gibt es außerdem noch einen erfahrenen Kirchenrechner, einen Hausmeister für das Gemeindezentrum und eine Küsterin und einen Küster sowie einen Chorleiter und einen Jugendbetreuer. Albach hat eine Küsterin und eine Chorleiterin. In beiden Gemeinden werden die generalüberholten Orgeln von mehreren Organistinnen und Organisten im Wechsel gespielt.

Das Pfarrhaus

wurde 1965 mitten in Steinbach, gegenüber der Kirche, errichtet. Es hat 160 m² Wohnfläche mit rückwärtigem Garten. Küche, Wohn- und Essbereich, Gäste-WC und Freisitz befinden sich im Erdgeschoss. Im 1. Obergeschoss stehen 4 Schlafzimmer, Bad mit Dusche und WC zur Verfügung. Im separaten Arbeitszimmer im Erdgeschoss ist derzeit die Bücherei untergebracht. Das Amtszimmer befindet sich im benachbarten Gemeindehaus. Das Pfarrhaus wird im Herbst 2013 grundlegend renoviert.

Wir wünschen uns

eine neue Pfarrerin/einen neuen Pfarrer, die/der die vielfältigen Aktivitäten der Gemeinde begleitet, trägt und weiter ausbaut. Sie/Er kann dabei auf die Mitarbeit der Kirchenvorstände und vieler ehrenamtlicher Helfer zählen. Im Dialog mit den Gemeinden wird sie/er den eigenen Arbeitsschwerpunkt finden.

Weitere Informationen finden Sie unter www.fernwald.de und www.giessen-evangelisch.de.

Bei Interesse geben gerne weitere Auskünfte: Reinhard Schargitz (KV-Vorsitzender Steinbach), Tel.: 06404 3686; Karl-Heinz Schmitt (KV-Vorsitzender Albach), Tel.: 06404 1328; Dekan Frank-Tilo Becher, Tel.: 0641 30020310; Propst Matthias Schmidt, Tel.: 0641 7949610.

Wixhausen, Pfarrstelle (100 %), Dekanat Darmstadt-Stadt, Modus B

Die Kirchengemeinde Wixhausen im Dekanat Darmstadt-Stadt sucht die Nachfolgerin/den Nachfolger ihrer im Februar 2014 ausscheidenden Pfarrerin.

Wo wir sind

Wixhausen ist der nördlichste Stadtteil Darmstadts, damit Teil dieses regionalen Oberzentrums mit den üblichen Einrichtungen einer Großstadt.

Der Stadtteil bietet Kindertagesstätten, eine Grundschule, Hortbetreuung, ärztliche Versorgung und Geschäfte für den täglichen Bedarf sowie eine gute Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr (S-Bahn).

Wer wir sind

Wixhausen mit seinen 5 935 Einwohnern hat sich auch als Darmstädter Stadtteil seine dörflichen Strukturen erhalten. Der evangelischen Kirche gehören hier über 2 200 Mitglieder an. Das Vereinsleben in Wixhausen ist sehr stark ausgeprägt; es gibt breite musikalische und sportliche Angebote.

Zum denkmalgerecht sanierten historischen Pfarrhof gehören fünf Gebäude, die sich um zwei benachbarte Höfe gruppieren: Die barocke Saalkirche (1774-1776) mit dem romanischen Turm (1150), das Gemeindehaus in der Pfarrscheune (1827), das kircheneigene Dorfmuseum in einem Fachwerkhaus (1662), das "Kinderhaus auf dem Pfarrhof" sowie das Pfarrhaus von 1762. Die sogenannten "Physikfenster" von Th. Duttenhoefer in unserer Kirche spiegeln die Verbindung zur Helmholtz Gesellschaft für Schwerionenforschung (GSI) wider, einer internationalen Einrichtung zur Grundlagenforschung. Der Kirchgarten wurde kürzlich neu angelegt und einladend gestaltet.

Wir sind

eine Gemeinde mit einer ausgewogenen Sozialstruktur. Bei der Betreuung und Ansprache der Gemeinde stellt die Gruppe der Kinder und Jugendlichen einen besonderen Schwerpunkt dar. Anknüpfungspunkte sind die beiden von uns betriebenen Kindertagesstätten inklusive Hort und Krippe mit zusammen rund 160 Plätzen, bei denen wir mit der GSI kooperieren. Die Gemeinde trägt die Verantwortung für ca. 50 Beschäftigungsverhältnisse.

Was wir tun

Die Konfirmandenarbeit wird von ehrenamtlichen Mitarbeitenden begleitet, auch werden ehemalige Konfirmanden bei der Betreuung nachfolgender Jahrgänge einbezogen. Darüber hinaus gibt es vielfältiges ehrenamtliches Engagement beim wöchentlichen Kindergottesdienst, in einem Pfadfinderstamm, im Kirchenchor, der Evangelischen Frauenhilfe, Frauenfrühstück, dem Eine-Welt-Café und der Evangelischen Theatergruppe, die mit ihren Aufführungen alle Altersgruppen der Gemeinde anspricht. Einmal im Jahr wird eine Kinder- und Jugendreise von ehrenamtlichen Helfern organisiert.

Das Museumsteam sorgt für regelmäßige Veranstaltungen und jährlich wechselnde Ausstellungen. Die Gottesdienst-Gruppe trifft sich monatlich und bereitet besondere Gottesdienste vor. Der viermal jährlich erscheinende Gemeindebrief wird von einem Redaktionsteam gestaltet.

Gemeinsam mit der Behinderteneinrichtung „Aumühle“ der Mission Leben und den Aktiven Senioren Wixhausen planen wir ein Projekt für seniorengerechtes Wohnen mit Pflege-Wohngemeinschaft auf einem kircheneigenen Grundstück in Wixhausen.

Die Aufgaben des Kirchenvorstands mit seinen fünf weiblichen und neun männlichen Mitgliedern werden zu großen Teilen in Ausschüssen erledigt, die die erforderlichen Beschlüsse vorbereiten.

Was wir bieten

Ein 2007 vollständig renoviertes und modernisiertes Pfarrhaus mit Amtszimmer, Gemeindebüro, Teeküche und WC im Erdgeschoss. Die räumlich abgetrennte Pfarrwohnung hat ca. 140 m², mit einer großzügigen Wohnküche plus WC im Erdgeschoss sowie Wohnzimmer, Schlafzimmer, zwei Kinderzimmer, Bad und WC im Obergeschoss. Zur Pfarrwohnung gehört ein kleiner Garten direkt am Haus.

Das Gemeindebüro ist besetzt mit einer Gemeindevollstreckungssekretärin in Teilzeit. Unterstützt wird sie von einem nebenamtlichen Team, dazu gehören Hausmeister, Reinigungskraft, Küster und Küsterin.

Wir wünschen uns

eine Pfarrerin/einen Pfarrer, oder ein Pfarr-Ehepaar, die/der/das auf die Menschen in Wixhausen gerne und freundlich zugeht. Teamarbeit mit dem Kirchenvorstand sowie die Förderung und Begleitung aller Mitarbeiter/innen unterschiedlichsten Alters sollten Ihnen Freude bereiten. Wir wünschen uns lebendige, theologisch sorgfältig und liebevoll vorbereitete Gottesdienste. Wir wünschen uns eine Persönlichkeit, die mit ihren Gaben Akzente setzt und neue Angebote mit bereits gewachsenen verbindet.

Auskünfte erteilen gerne:

Pröpstin Karin Held, Tel.: 06151 41151; Dekan Norbert Mander, Tel.: 06151 1362424; KV Vorsitzender Matthias Kalbfuss, Tel.: 06151 7094610.

Weitere Informationen über das Gemeindeleben unter www.kirche-wixhausen.de.

Das Evangelische Dekanat Idstein sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt

**eine Gemeindepädagogin/
einen Gemeindepädagogen (FH) oder
Gemeindediakonin/Gemeindediakon (FH) oder
Sozialpädagogin/Sozialpädagogen
mit gemeindepädagogischer Zusatzqualifikation
(diese kann berufsbegleitend erworben werden)
(100 %-Stelle, unbefristet)**

Die Stelle hat ihren Schwerpunkt in der evangelischen Kirchengemeinde Idstein (90 %). 10 % des Tätigkeitsfeldes liegen auf Dekanatsebene (z.B. Sommerferienspiele).

Zur evangelischen Kirchengemeinde Idstein gehören ca. 4 500 Protestanten. Das Hauptamtlichenteam besteht aus einer Pfarrerin, einem Pfarrer und dem gemeindlich angebotenen Dekanatskantor, sowie einer Gemeindevollstreckungssekretärin und einer Küsterin (für einen ersten Überblick über das Gemeindeleben siehe auch www.ev-kirche-idstein.de).

Ziele und Aufgabenschwerpunkte:

- bestehende Kinder- und Jugendangebote mit ihren Mitarbeiterteams fachlich und persönlich begleiten
- besonders Teenager für den Glauben begeistern
- im Team neue Formen der Jugendarbeit entwickeln.

Wir erwarten eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter, die/der

- die Fähigkeit besitzt, das Evangelium mit Leidenschaft altersgemäß weiterzugeben
- die Bereitschaft zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit mit Haupt- und Ehrenamtlichen in einem Team mitbringt
- selbständig neue Impulse in der Arbeit setzt und Leitungsverantwortung wahrnimmt.

Wir wünschen uns, dass sie/er

- sich im Umgang mit neuen Medien und sozialen Netzwerken gut auskennt
- nach Möglichkeit eine musikalische Begabung mitbringt (Instrument, Gesang).

Wir bieten:

optimale Arbeitsbedingungen (Gemeindehaus mit Jugendräumen, eigenes Büro, alle notwendigen arbeits-technischen Voraussetzungen). Idstein im Taunus hat günstige Verkehrsanbindungen ins Rhein-Main-Gebiet (direkt an der A3, DB-Anschluss).

Bei der Wohnungssuche sind wir gerne behilflich.

Im Dekanat Idstein arbeiten der Dekanatsjugendreferent und vier Gemeindepädagoginnen im Team zusammen.

Die Zugehörigkeit zur Evangelischen Kirche wird vorausgesetzt.

Die Vergütung erfolgt nach KDAVO.

Die Fahrerlaubnis der Klasse B ist notwendig.

Für Rückfragen stehen zur Verfügung:

- Dekan Oliver Albrecht Tel.: 06126 40177155; oliver.albrecht.dek.idstein@ekhn-net.de
- Pfarrerin Dr. Daniela Opel Tel.: 06126 2781; d.opel@ev-kirche-idstein.de zur Verfügung.

Wir freuen uns auch über Bewerbungen von Berufsanfängern.

Bewerbungen sind unter der folgenden Adresse bis zum 31. Januar 2014 an den DSV zu richten: Evangelisches Dekanat Idstein, Fürstin-Henriette-Dorothea-Weg 1, 65510 Idstein.

Das Evangelische Dekanat Kronberg sucht zum 1. März 2014 für die Evangelische Jugend des Dekanates

**eine Gemeindepädagogin/einen
Gemeindepädagogen oder
Gemeindediakonin/Gemeindediakon oder
Sozialpädagogin/Sozialpädagogen mit gemeindepä-
dagogischer Zusatzqualifikation**

als Dekanatsjugendreferenten/in (75%-Stelle)

Das Dekanat Kronberg umfasst 30 Kirchengemeinden mit rund 65 000 Gemeindegliedern.

Im Kinder- und Jugendreferat des Dekanates hat sich eine differenzierte Jugendarbeit mit vielen ehrenamtlichen Jugendleiterinnen und Jugendleitern mit einer breiten Palette an Angebotsformen entwickelt, die durch die beiden Dekanatsjugendreferentinnen und von Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen in den Gemeinden angeleitet und unterstützt werden.

Als Evangelisches Dekanat unterstützen wir die Selbstorganisation und Partizipation von jungen Menschen in der Kirche, welche sich durch verschiedene Interessenvertretungsgremien abbildet.

Informationen zu den Wirkungsfeldern der Evangelischen Jugend im Dekanat Kronberg sind unter www.jugend-im-dekanat-kronberg.de abrufbar.

Der Aufgabenbereich der zukünftigen Inhaberin/des zukünftigen Inhabers beinhaltet folgende Schwerpunkte:

- Entwicklung und Durchführung von Angeboten für Jugendliche im Bereich des Dekanats Kronberg in Zusammenarbeit mit den Jugendreferentenstellen im Dekanat, den Dekanatsjugendpfarrern und den ehren- und hauptamtlich Mitarbeitenden
- Organisation und Durchführung von Jugendfreizeiten, Seminaren und Veranstaltungen
- Aus-, Fort- und Weiterbildungen für ehrenamtliche Gruppenleiter/innen (z.B. Juleica) und deren Betreuung
- Beratung von Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen und Pfarrerinnen und Pfarrer des Dekanats einschließlich projektbezogener Zusammenarbeit wie z. B. Konfitage, etc.
- Weiterentwicklung der Interessenvertretungsstrukturen, Förderung der Selbstvertretung von Jugendlichen in Kirche und Gesellschaft.

Wir wünschen uns eine evangelische Persönlichkeit, die die verschiedenen Impulse und Interessen der Jugendlichen im Bereich der Kirchengemeinden und des Dekanats sensibel aufgreift, fördert und kommuniziert. Persönliche Erfahrungen möglichst in Evangelischer Jugendarbeit sind in dieser Stelle ebenso unverzichtbar wie gängige Administrationsformen, Büroorganisation inkl. sicherer PC-Kenntnisse und eine Fahrerlaubnis für PKW.

Wir bieten einen abwechslungsreichen, auch selbst zu gestaltenden Arbeitsplatz in einer umfassend ausgestatteten Dienststelle, Fortbildungsmöglichkeiten, nette kollegiale Atmosphäre und die Unterstützung durch die Jugendleiterinnen und Jugendleiter der Evangelischen Jugend im Dekanat Kronberg.

Die Mitgliedschaft in der Evangelischen Kirche wird vorausgesetzt.

Büroort der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers ist das Jugendreferat im Haus der Kirche in Bad Soden.

Die Stelle ist unbefristet errichtet.

Die Vergütung erfolgt nach KDAVO E 10.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte bis 20. Januar 2014 an das Ev. Dekanat Kronberg, Händelstr. 52 in 65812 Bad Soden.

Nähere Auskünfte erteilen gerne:

- Frau Elke Deul + Frau Birke Schmidt, Dekanatsjugendreferentinnen, Tel.: 06196 560130
- Herr Manfred Oschkinat, Referent für Bildung im Ev. Dekanat Kronberg, Tel.: 06196 560120.

Das Evangelische Dekanat Vorderer Odenwald sucht

**eine Gemeindepädagogin/
einen Gemeindepädagogen (FH)
oder Sozialpädagogin/Sozialpädagogen
mit gemeindepädagogischer Qualifikation
(50 %-Stelle, befristet bis zum 30. September 2018)**

für die gemeindepädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im Nachbarschaftsbereich 4/West (Reinheim/Fischbachtal).

Zum Evangelischen Dekanat Vorderer Odenwald gehören 40 Kirchengemeinden mit etwa 60 000 Gemeindegliedern. Die Region ist geprägt durch ihre Nähe zum Ballungsraum Rhein-Main und hat eine sehr gute Infrastruktur. Das Dekanatszentrum liegt in Groß-Umstadt, einer Kleinstadt am nördlichen Rand des Odenwaldes.

Das neue Rahmenkonzept für die gemeindepädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in unserem Dekanat wurde im November 2012 von der Dekanatsynode beschlossen. Gemeindepädagogische Arbeit wird danach in fünf Nachbarschaften verortet, die konzeptionell jeweils unterschiedlich vorgehen können. Insgesamt stehen dem Dekanat für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen 3,75 Stellen und 2,0 Stellen für Dekanatsjugendreferenten zur Verfügung.

Die Stelle ist im Nachbarschaftsbereich 4/West mit den Gemeinden Reinheim, Georgenhausen-Zeilhard, Spachbrücken, Groß-Bieberau und Niedernhausen angesiedelt.

Von der neuen Mitarbeiterin/dem neuen Mitarbeiter wünschen wir uns:

- Freude an der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und Interesse an ihrer Lebenswelt

- Kontaktfreude und Kommunikationsfähigkeit
- Fähigkeit zum selbständigen Arbeiten
- Bereitschaft und Fähigkeit zur Kooperation mit den ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen, den Gemeindepfarrer/innen sowie den weiteren gemeindepädagogischen Mitarbeiter/innen im Dekanat.

Zum Aufgabenfeld der Stelle gehören:

- Vorbereitung und Mitwirkung bei Jugendgottesdiensten
- Punktuell Begleitung von Gruppenarbeit in einer Gemeinde (mit Beteiligung weiterer ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen vor Ort);
- Begleitung der ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen
- Schulung und Begleitung von Konfi-Teamern in Kooperation mit der Referentin für Konfirmandenarbeit im Dekanat
- Mitarbeit bei Dekanatsangeboten für Jugendliche und Konfirmanden/innen
- Entwicklung von neuen Projekten in der Nachbarschaft.

Die gemeindepädagogische Arbeit wird begleitet vom gemeindepädagogischen Konvent des Nachbarschaftsbereiches, der die Schwerpunkte gemeinsam mit der Stelleninhaberin/dem Stelleninhaber bestimmt.

Die Gemeindepädagogin/der Gemeindepädagoge wird unterstützt von engagierten Verantwortlichen in den Gemeinden des Nachbarschaftsbereiches und im Dekanat. Ein Büro wird zur Verfügung gestellt.

Vorausgesetzt wird ein abgeschlossenes Studium mit gemeindepädagogischer Qualifikation und die Mitgliedschaft in der Evangelischen Kirche, ebenso die Bereitstellung eines eigenen Pkw. Die Vergütung erfolgt nach KDAVO.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte bis 31. Januar 2014 an: Evangelisches Dekanat Vorderer Odenwald, Am Darmstädter Schloss 2, 64823 Groß-Umstadt.

Auskünfte erteilt:

- Pfarrer Arno Kreh, Dekan-Stellvertreter bis 31.12.2013
Tel.: 06078 911008, arno.kreh@gmx.de
- und ab 01.01.2014: Pfarrerin Evelyn Bachler, Dekan-Stellvertreterin Tel.: 06078 913100, EBachler@t-online.

Das Evangelische Dekanat Weilburg sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt

**eine Gemeindepädagogin/einen Gemeindepädagoge
oder einen Gemeinmediakonin/einen Gemeinmediakon (FH) oder Sozialpädagogin/Sozialpädagogen
mit gemeindepädagogischer Qualifikation
als Dekanatsjugendreferentin/Dekanatsjugendreferenten (100%-Stelle unbefristet)**

Zum Evangelischen Dekanat Weilburg gehören 23 Kirchengemeinden. Es erstreckt sich über eine Fläche von rd. 251 m² zwischen Weiperfelden im Süden (Taunus)

und Obershausen (Westerwald) im Norden. Von den insgesamt 2,5 Stellen des Gemeindepädagogischen Dienstes ist die 1,0 Stelle einer Gemeindepädagogin besetzt.

Ziel ist es, auf der Grundlage einer neuen Konzeption die **Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen** zu entwickeln und die Konzeption mit Leben zu füllen.

Aufgaben:

- Konzeptionelle Weiterentwicklung
- Schwerpunkt Jugendarbeit
- Gewinnung, Ausbildung und weitere Qualifizierung von ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen (z.B. Juleica-Programm)
- Förderung und Begleitung der ehrenamtlich Mitarbeitenden in den Kirchengemeinden
- Informations-, Beratungs- und Kommunikationsarbeit zu Fragen der Kinder- und Jugendarbeit
- Geschäftsführung des Jugendverbandes auf Dekanatssebene und weitere Gremienarbeit
- Jugendpolitische Vertretung und Koordinierung des Jugendverbandes nach Innen und Außen
- Begleitung der Evangelischen Jugendvertretung im Dekanat.

Wir erwarten von der zukünftigen Stelleninhaberin/dem zukünftigen Stelleninhaber:

- Freude an der Zusammenarbeit mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen
- pädagogisches Geschick und religiöse Sprachfähigkeit
- Kooperations-, Team- und Reflexionsfähigkeit
- Fähigkeit zum selbstständigen und konzeptionellen Arbeiten
- Begeisterungsfähigkeit
- vernetzendes Wirken innerhalb des Dekanates

Das Dekanat bietet:

- Unterstützung und gute Zusammenarbeit mit einem aufgeschlossenen Kreis von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- gute Zusammenarbeit mit der Fachstelle Öffentlichkeitsarbeit und der Profilstelle Bildung
- Unterstützung bei der Wohnungssuche
- Vergütung nach KDAVO

Voraussetzungen für Ihre Bewerbung:

- Abschluss als Gemeindepädagogin/Gemeindepädagoge bzw. als Sozialpädagogin/Sozialpädagoge oder Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter mit abgeschlossener gemeindepädagogischer Qualifikation

- Erfahrung in der evangelischen Kinder- und Jugendarbeit
- Zugehörigkeit zur Evangelischen Kirche
- Führerschein B (E)

Weitere Informationen geben:

- Dekan Ulrich Reichard, Tel.: 06471 49 23 30
- Dekanatsjugendpfarrer Jörg Lange, Tel.: 06085 970029.

Bitte richten Sie Ihre Bewerbung bis 31. Januar 2014 mit den vollständigen Unterlagen an das Evangelische Dekanat Weilburg, Konrad-Adenauer-Straße 5, 35781 Weilburg.

Das Evangelische Dekanat Dreieich sucht ab sofort

**eine Gemeindepädagogin/
einen Gemeindepädagogen oder
Gemeinmediakonin/Gemeinmediakon (FH) oder
Sozialpädagogin/Sozialpädagogen
mit gemeindepädagogischer Zusatzqualifikation
(kann berufsbegleitend erworben werden)**

Die Stelle hat einen Umfang von 100 % und ist unbefristet.

Einsatzort ist die Stadt Dreieich, zu der sechs evangelische Kirchengemeinden gehören.

Jeweils 25 % sind für den Einsatz in den Stadtteilen Offenthal und Götzenhain vorgesehen. Hier liegt der Schwerpunkt auf der Begleitung von Konfirmanden-Teamern, Jugendprojekten und familienbezogener Arbeit mit Kindern.

Als gemeinsame Angebote für die Kirchengemeinden Dreieichs sollen mit der anderen Hälfte der Stelle Module für Konfirmanden-Teamer-Schulungen entwickelt, ein Jugend-Gottesdienst-Team aufgebaut und Kinder- und Familienfreizeiten durchgeführt werden. Kinderbibeltage und Ferienspiele sind weitere Aufgabenbereiche.

Ein gemeinsamer Jugendausschuss der beteiligten Gemeinden ist zusammen mit dem DSV Ansprechpartner der bzw. des Mitarbeitenden in allen Fragen der Koordination, Planung und Durchführung der Arbeit vor Ort.

Ein eingerichtetes Büro mit Computer, Internet- und Telefonanschluss ist vorhanden.

Wir sind Ihnen bei der Wohnungssuche behilflich.

Sie haben einen Führerschein der Klasse B bzw. 3 und einen eigenen PKW.

Die Vergütung erfolgt nach KDAVO.

Die Zugehörigkeit zur Evangelischen Kirche wird vorausgesetzt.

Bewerbungen richten Sie bitte bis zum 31. Januar 2014 an das Evangelische Dekanat Dreieich, Bahnstraße 44, 63225 Langen.

Weitere Auskünfte erhalten Sie gerne bei Dekan Reinhard Zincke, Tel.: 06103 300780.

Zum Dekanat Dreieich finden Sie Informationen unter: www.ev-dekanat-dreieich.de.

Wir suchen zum nächstmöglichen Zeitpunkt

**eine Gemeindepädagogin/
einen Gemeindepädagogen (100 % Stelle)
für die Kinder- und Jugendarbeit
im Planungsbezirk im Frankfurter Nordwesten
(Ev. Kirchengemeinde Niederursel, Ev. Dietrich-
Bonhoeffer-Gemeinde, Ev. Gemeinde Cantate
Domino, Ev. St. Thomaskirche und
Ev. Kirchengemeinde Riedberg)**

Zu den Aufgaben gehören:

- Gewinnung, Förderung und Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen,
- Vernetzung und Koordination der projektorientierten Angebote der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (Ferienspiele, Freizeiten, Kinderbibelwochen),
- Weiterentwicklung und Vernetzung der bestehenden Nachkonfirmandenarbeit im Planungsbezirk,
- Leitung von Kinder- und Jugendgruppen,
- Gelegentliche Mitwirkung bei der Gestaltung von Familiengottesdiensten,
- Vertretung des Arbeitsfeldes in Gremien der Kirche, der Stadtteile und Kooperation mit Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit,
- eine nachhaltige Öffentlichkeitsarbeit und Akquise von Geldmitteln,
- Verwaltungsaufgaben und Haushaltsüberwachung.

Sie bringen mit:

- Ein abgeschlossenes Studium der Religions- bzw. Gemeindepädagogik oder
- eine vergleichbare anerkannte Qualifikation,
- ein hohes Maß an sozialer Kompetenz und Kommunikationsfähigkeit,
- selbständiges Arbeiten und flexible Arbeitszeitgestaltung,
- Bereitschaft zur eigenen Fortbildung und Supervision,
- Bereitschaft eine gemeindepädagogische Gesamtkonzeption im Planungsbezirk zu fördern,
- Mitgliedschaft in der Evangelischen Kirche.

Wir bieten Ihnen:

Wir bieten Ihnen die Freiheit, den eigenen Arbeitsbereich zu gestalten, eine gute räumliche und finanzielle Ausstattung der Arbeit, kompetente Begleitung durch Fachaufsicht, Fachberatung und Kinder- und Jugendausschuss, regelmäßige Fachtage, Supervision sowie Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Die Vergütung erfolgt nach kirchlichem Tarif (KDAVO).

Für Informationen wenden Sie sich bitte an Herrn Pfarrer Michael Stichling, Tel. 069 57002971 oder Mail pfarrerstichling@icloud.com.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte schriftlich bis zum 31. Januar 2014 an den Evangelischen Regionalverband Frankfurt am Main, Fachbereichsbüro Beratung, Bildung, Jugend, Reinegrabenstr. 10, 60311 Frankfurt.

Die Vereinte Evangelische Mission (VEM), eine internationale Kirchengemeinschaft von 35 Kirchen in Afrika, Asien und Deutschland sucht zum 01.06.2014 eine überzeugende Führungspersönlichkeit als Mitglied des Vorstandes für die Bereiche Finanzen, Liegenschaften, Personalwesen und Verwaltung als

Geschäftsführen/in

Die Aufgaben

- Sie verantworten die Erstellung und Implementierung des 2-Jahres-Etats sowie die Erstellung des Jahresabschlusses
- Sie berichten den intern. Leitungsorganen und vertreten den Generalsekretär
- Sie entwickeln die Vermögenswerte, unterstützen Fundraising-Initiativen und entwickeln neue Fundraising-Konzepte
- Sie fördern die finanzielle Selbstständigkeit der Kirchen in Afrika und Asien
- Sie unterstützen die Weiterentwicklung der Verwaltungsabläufe in den Büros der VEM in Afrika, Asien und Deutschland.

Die Anforderungen:

- Sie bringen ein abgeschlossenes Hochschulstudium in den Bereichen Wirtschaftswissenschaften, Betriebswirtschaft oder Jura mit
- Sie verfügen über mehrere Jahre Erfahrung im strategischen und operativen Management kirchlicher Einrichtungen und/oder internationaler Organisationen
- Sie verbinden ausgeprägte Führungsqualitäten mit einem team-orientierten Managementstil und der Fähigkeit, Menschen mit unterschiedlichem fachlichen und kulturellen Hintergrund erfolgreich zu führen und zu begeistern
- Sie sind es gewohnt, konzeptionell zu denken, komplexe Sachverhalte verständlich darzustellen und sicher und gewinnend aufzutreten

- Sie sind belastbar, tropentauglich, teamfähig und interkulturell sensibel
- Sie verfügen über verhandlungssichere englische Sprachkenntnisse
- Sie gehören einer evangelischen Kirche an und bejahen ihren missionarischen Auftrag

Wir bieten Ihnen eine interessante Führungsaufgabe in einer internationalen Organisation und eine der Position angemessene Vergütung (einschließlich einer kirchlichen Zusatzversorgung). Der Vertrag ist auf vier Jahre befristet, Verlängerung ist möglich und gewünscht. Dienstsitz ist Wuppertal.

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbungsunterlagen bis zum 15. Dezember 2013. Die Bewerbung von Frauen ist ausdrücklich erwünscht.

Pfarrerinnen und Pfarrer der EKHN werden gebeten, sich vor einer Bewerbung mit OKR Pfarrer Detlev Knoche im Zentrum Ökumene in Verbindung zu setzen.

Weitere Auskünfte erteilen:

Generalsekretär Dr. Fidon Mwombeki, +49(0)202-89004-172, E-Mail: mwombeki-f@vemission.org, Moderatorin Regine Buschmann, +49(0)521-144-3463, E-Mail: regine.buschmann@bethel.de

Ihre Bewerbungsunterlagen senden Sie bitte an:

Vereinte Evangelische Mission
z. Hd. Herrn Generalsekretär Dr. Fidon Mwombeki
Rudolfstr. 137
42285 Wuppertal
Tel.: 0202/89004-171/2

Auslandsdienst in Nigeria/Afrika

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

eine Pfarrerin/einen Pfarrer/ein Pfarrehepaar.

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

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

Im Sinne der Kirchengemeinde erwarten wir:

- Gemeindeaufbau in der Hauptstadt Abuja und damit verbundenes Engagement bei Mitgliederpflege und Fundraising,
- Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden des Farm- und Schulprojektes „Hope Eden“,

- Leitung eines Gemeindezentrums, in dem die deutschsprachige und eine englischsprachige nigerianische Gemeinde miteinander assoziiert sind; daher sind gute Englischkenntnisse erforderlich,
- Regelmäßige pastorale Reisetätigkeit nach Lagos und hin und wieder nach Accra/Ghana,
- Bereitschaft zum Erteilen von Unterricht an der deutschen Schule in Abuja.

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

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

Pfarrerinnen und Pfarrer der EKHN werden gebeten, sich vor einer Bewerbung mit OKR Pfarrer Detlev Knoche im Zentrum Ökumene in Verbindung zu setzen.

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

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

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

POSTVERTRIEBSSTÜCK

D 1205 BX

DEUTSCHE POST AG

Entgelt bezahlt

Kirchenverwaltung der EKHN

Paulusplatz 1

64285 Darmstadt
