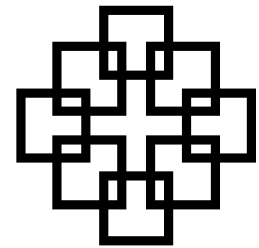


AMTSBLATT

DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN HESSEN UND NASSAU



Nr. 5

Darmstadt, den 1. Mai 2014

Inhalt		
GESETZE UND VERORDNUNGEN		
Verordnung zur Anpassung geltender Vorschriften an die Neufassung der Dekanatssynodalordnung und der Dekanatssynodalwahlordnung vom 3. April 2014	193	Geschäftsordnung des Koordinierungsausschusses für das Diakonische Werk vom 12. März 2014 222
Ordnung über die Erste Theologische Prüfung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (Prüfungsordnung I – PrO I) vom 3. April 2014	194	Ordnung über das Ersatzentsendungsverfahren zur Besetzung der Dienstnehmerseite der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Hessen (ErsatzEntsendO) vom 19. März 2014 222
ARBEITSRECHTLICHE KOMMISSION		
Arbeitsrechtsregelung zur Anpassung der Vergütung vom 20. März 2014	200	Festlegung der Zahl der Einstellungsplätze für Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare sowie Einstellungstermin und Bewerbungsfristen für das zweite Halbjahr 2014 226
Arbeitsrechtsregelung zur Neufassung der Ausbildungs- und Praktikantenordnungen vom 20. März 2014	210	Änderung des Namens der Evangelischen Kirchengemeinde Bieber 227
BEKANNTMACHUNGEN		
Sollstellenplan Kirchenmusik vom 3. April 2014	219	Urkunden 227
		Bekanntgabe neuer Dienstsiegel 228
		Außergeltungsetzen von Dienstsiegeln 228
		DIENSTNACHRICHTEN 229
		STELLENAUSSCHREIBUNGEN 231

Gesetze und Verordnungen

Verordnung zur Anpassung geltender Vorschriften an die Neufassung der Dekanatssynodalordnung und der Dekanatssynodalwahlordnung

Vom 3. April 2014

Die Kirchenleitung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau hat aufgrund von Artikel 47 Absatz 1 Nummer 19 und 20 der Kirchenordnung die folgende Verordnung beschlossen:

Artikel 1

Die Ordnung der Konferenz der Vorsitzenden der Dekanatssynodalvorstände der EKHN vom 14. Dezember 2006 (ABl. 2007 S. 31), geändert am 15. Dezember 2011 (ABl. 2012 S. 59), wird wie folgt geändert:

1. In § 3 Absatz 4 wird die Verweisung „§ 13 der Dekanatssynodalordnung“ durch die Verweisung „§ 28 der Dekanatssynodalordnung“ ersetzt.

2. In § 4 Absatz 6 wird die Verweisung „§§ 11 bis 13 der Dekanatssynodalordnung“ durch die Verweisung „§§ 25, 27 und 28 der Dekanatssynodalordnung“ ersetzt.

Artikel 2

In § 6 Absatz 6 der Ordnung der Dienstkonferenz für die Dekaninnen und Dekane der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau vom 25. Juni 2002 (ABl. 2002 S. 358), zuletzt geändert am 15. Dezember 2011 (ABl. 2012 S. 59), wird die Verweisung „§§ 11 bis 13 der Dekanatssynodalordnung“ durch die Verweisung „§§ 25, 27 und 28 der Dekanatssynodalordnung“ ersetzt.

Artikel 3

§ 1 Nummer 10 der Rechtsverordnung zur Übertragung von Aufgaben auf die Kirchenverwaltung vom 19. April 2007, zuletzt geändert am 14. Februar 2013 (ABl. 2013 S. 143), wird aufgehoben.

Artikel 4

Diese Verordnung tritt am 1. Mai 2014 in Kraft.

Darmstadt, den 7. April 2014

Für die Kirchenleitung
Dr. Jung

**Ordnung über die Erste Theologische Prüfung
der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau
(Prüfungsordnung I – PrO I)**

Vom 3. April 2014

Die Kirchenleitung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau hat aufgrund von § 2 Absatz 2 des Vorbildungsgesetzes vom 23. November 2012 (ABl. 2013 S. 30) folgende Rechtsverordnung beschlossen:

§ 1**Allgemeines**

(1) Die Prüfungsordnung regelt die Erste Theologische Prüfung, die von der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau nach Maßgabe der vom Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) erlassenen Rahmenordnung für die Erste Theologische Prüfung / die Prüfung zum Magister Theologiae vom 3. Dezember 2010 (ABl. EKD 2011 S. 37).

(2) Die Erste Theologische Prüfung wird nach Maßgabe dieser Ordnung in Kooperation mit den Evangelischen Theologischen Fakultäten in Deutschland durchgeführt.

(3) Diese Prüfungsordnung setzt sowohl die „Rahmenordnung für die Zwischenprüfung im Studiengang „Evangelische Theologie“ (Erste Theologische Prüfung/Magister Theologiae) vom 3. Dezember 2010 (ABl. EKD 2011 S. 33) als auch die Übersicht über die Gegenstände des Studiums der Evangelischen Theologie und die Voraussetzungen und Gegenstände der theologischen Prüfungen vom 22./23. März 2012 (ABl. EKD 2012 S. 359) voraus.

§ 2**Ziel der Ersten Theologischen Prüfung**

(1) Die Erste Theologische Prüfung schließt das Theologiestudium ab und ist zugleich eine Voraussetzung für die Aufnahme in den kirchlichen Vorbereitungsdienst.

(2) Sie wird als zusammenhängende Abschlussprüfung des Studiums durchgeführt.

(3) In der Prüfung wird festgestellt, ob die Kandidatin oder der Kandidat während des Studiums die Fähigkeit entwickelt hat, selbstständig theologisch zu arbeiten und ob sie oder er die hierzu nötigen Kenntnisse in den einzelnen Prüfungsfächern erworben hat.

(4) In der Ersten Theologischen Prüfung kommen Grundwissen und Schwerpunktwissen zur Geltung. Grundwissen ist die Kenntnis von grundlegenden Sachverhalten und Zusammenhängen der einzelnen Prüfungsfächer als Voraussetzung für eine vertiefende theologische Arbeit. Schwerpunktwissen umfasst Kenntnisse, die im Studium wissenschaftlich vertieft wurden und ein differenziertes selbstständiges Urteil über Schwerpunkte der einzelnen Prüfungsfächer ermöglichen.

§ 3**Regelstudienzeit**

(1) Die Regelstudienzeit für den Studiengang Evangelische Theologie mit dem Abschluss Erste Theologische Prüfung beträgt zehn Semester. Dies basiert auf der für das Studium der Evangelischen Theologie erforderlichen Studienzeit von vier Semestern im Grundstudium, vier Semestern im Hauptstudium und zwei Semestern in der Integrationsphase. Dazu treten bis zu zwei Semester für den Erwerb der vorgeschriebenen Sprachprüfungen.

(2) Die Prüfung kann vor Ende der Regelstudienzeit abgelegt werden, wenn die erforderlichen Zulassungsvoraussetzungen (§ 4) nachgewiesen sind (vgl. § 17).

§ 4**Meldung und Zulassung zur Prüfung**

(1) Die Erste Theologische Prüfung findet in der Regel zweimal im Jahr statt. Die Meldetermine werden im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und auf andere geeignete Weise bekanntgegeben.

(2) Der Antrag auf Zulassung zur Ersten Theologischen Prüfung ist schriftlich unter Benützung vom Prüfungsamt herausgegebener Formblätter an das Prüfungsamt zu richten. Dem Antrag sind beizufügen:

1. Geburtsurkunde,
2. Tauf- und Konfirmationsschein,
3. Bescheinigung über die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland,
4. Aktueller Lebenslauf mit Schwerpunkt auf der Studienzeit,
5. Lichtbild neueren Datums,
6. Zeugnis der allgemeinen Hochschulreife oder einer als gleichwertig anerkannten Hochschulzugangsberechtigung,
7. Nachweis über eine bestandene Zwischenprüfung im Studiengang Evangelische Theologie (Erste Theologische Prüfung / Magister Theologiae) an einer Evangelisch-Theologischen Fakultät oder an den Kirchlichen Hochschulen Wuppertal-Bethel und Neuenhettelsau entsprechend der EKD-Rahmenordnung für die Zwischenprüfung im Studiengang Evangelische Theologie (Erste Theologische Prüfung / Magister Theologiae) vom 1./2. Dezember 2010, in dem folgende Prüfungsleistungen erbracht werden:

- a) der Nachweis über die erfolgreich bestandenen Sprachprüfungen (Latinum, Graecum, Hebraicum),
- b) der Nachweis der erfolgreich bestandenen Pflichtmodule des Grundstudiums (Basismodule) in den Fächern: Altes Testament, Neues Testament, Kirchengeschichte (Historische Theologie), Systematische Theologie (Dogmatik/Ethik), Religionswissenschaft und Interkulturelle Theologie, Praktische Theologie,
- c) der Nachweis der bestandenen Bibelkundeprüfung.
8. Nachweis über den Eintritt in die Integrationsphase und die bestandenen Pflichtmodule des Hauptstudiums (120 Leistungspunkte) nach den Vorgaben der jeweiligen Fakultäten, mindestens in den Fächern:
- a) Altes Testament,
- b) Neues Testament,
- c) Kirchengeschichte (Historische Theologie),
- d) Systematische Theologie (Dogmatik / Ethik),
- e) Praktische Theologie.
9. Nachweise über folgende Leistungen aus dem Studium, die mit mindestens „ausreichend“ bewertet worden sind:
- a) drei Seminararbeiten aus dem Hauptstudium aus drei der Fächer Altes Testament, Neues Testament, Kirchengeschichte und Systematische Theologie sowie eine (Pro-) Seminararbeit aus dem Grundstudium aus dem vierten Fach,
- b) eine Predigtarbeit und ein Unterrichtsentwurf im Fach Praktische Theologie,
- c) eine Prüfung im Fach Religionswissenschaft und Interkulturelle Theologie,
- d) eine Prüfung in Philosophie, insofern diese nicht als Zulassungsvoraussetzung zur Zwischenprüfung bereits abgelegt worden ist.
10. Nachweis über die Teilnahme an einem vom Prüfungsamt anerkannten Gemeindepraktikum.
11. Angabe des Faches, in dem die Wissenschaftliche Hausarbeit geschrieben werden soll, sowie der Vorschlag hinsichtlich der Erstgutachterin oder des Erstgutachters.
12. Angaben zu den Spezialgebieten für die mündlichen Prüfungen, sowie für jedes mündliche Prüfungsfach ein Verzeichnis über die belegten Vorlesungen und Seminare (Studienbericht). Die Spezialgebiete dürfen sich inhaltlich weder untereinander noch mit dem Thema der Wissenschaftlichen Abschlussarbeit überschneiden.
13. Erklärung, ob die Kandidatin oder der Kandidat im Studiengang Evangelische Theologie bereits eine Prüfung nicht bestanden hat oder sich in einem solchen Prüfungsverfahren befindet.
14. Gegebenenfalls Mitteilung, ob die an der Evangelisch-theologischen Fakultät erbrachten schriftlichen Prüfungsleistungen nach § 6 Absatz 2 anerkannt werden sollen.
- (3) Die Nachweise zu Absatz 2, Nummer 1, 2 und 6-10 sind durch beglaubigte Kopien zu erbringen. Unterlagen, die dem Prüfungsamt vorliegen, müssen nicht erneut eingereicht werden.
- (4) Über die Zulassung entscheidet das Prüfungsamt nach Prüfung der vorgelegten Unterlagen. Die Zulassung darf nur abgelehnt werden, wenn
1. die in Absatz 2 genannten Voraussetzungen nicht erfüllt sind oder
 2. die Unterlagen unvollständig sind oder
 3. die Kandidatin oder der Kandidat die Erste Theologische Prüfung/die Prüfung Magister Theologiae in demselben oder einem nach Maßgabe des Landesrechts verwandten Studiengang endgültig nicht bestanden hat oder
 4. die Kandidatin oder der Kandidat sich in demselben oder in einem vergleichbaren Prüfungsverfahren befindet.
- Das Prüfungsamt teilt der Kandidatin oder dem Kandidaten in einer angemessenen Frist die Zulassung zur Ersten Theologischen Prüfung mit. Mit dem Bescheid über die Zulassung wird der Kandidatin oder dem Kandidaten auch die voraussichtliche Zusammensetzung der Prüfungskommission mitgeteilt.

§ 5

Prüfungsamt, Prüfungskommission

(1) Für die Durchführung der Ersten Theologischen Prüfung ist das Prüfungsamt (§ 2 Absatz 3 VorbG) zuständig.

(2) Den Vorsitz im Prüfungsamt führt die Kirchenpräsidentin oder der Kirchenpräsident. Die Geschäftsführung liegt bei der zuständigen Referatsleiterin oder dem zuständigen Referatsleiter, der von der Referentin oder dem Referenten für theologische Ausbildung vertreten werden kann.

(3) Aus dem Prüfungsamt wird für die jeweilige Prüfung die Prüfungskommission durch die Kirchenleitung gebildet. Dabei müssen mindestens die Hälfte der Prüfenden Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren sein. Die zuständige Referatsleiterin oder der zuständige Referatsleiter gehört als stimmberechtigtes Mitglied der jeweiligen Prüfungskommission an. Die Referentin oder der Referent für theologische Ausbildung gehört der Prüfungskommission mit beratender Stimme an.

(4) Vorsitzende oder Vorsitzender der Prüfungskommission ist die Kirchenpräsidentin oder der Kirchenpräsident, in ihrer oder seiner Vertretung ihre Stellvertreterin oder ihr Stellvertreter oder seine Stellvertreterin oder sein Stellvertreter oder die Leiterin oder der Leiter des Referates Personalförderung und Hochschulwesen der Kirchenverwaltung. Bei deren oder dessen Verhinderung

kann die Kirchenpräsidentin oder der Kirchenpräsident ein anderes Mitglied des Prüfungsamtes mit dem Vorsitz beauftragen.

(5) Die Kirchenpräsidentin oder der Kirchenpräsident beruft aus den Mitgliedern des Prüfungsamtes Protokollführerinnen oder Protokollführer für die mündliche Prüfung. Sie gehören der Prüfungskommission mit beratender Stimme an.

(6) Die Mitglieder der Prüfungskommission sind in ihrer Prüfungstätigkeit unabhängig. Sie unterliegen der Amtsverschwiegenheit.

(7) Beschlüsse der Prüfungskommission werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst. Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme der oder des Vorsitzenden.

(8) An den mündlichen Prüfungen können Beisitzerinnen oder Beisitzer teilnehmen. Sie müssen Mitglied der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau oder der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck sein und vor nicht länger als fünf Jahren die Erste Theologische Prüfung abgelegt haben. Sie werden vom Prüfungsamt eingeladen. Bei der Notenvergabe besitzen sie kein Stimmrecht.

§ 6

Umfang und Bestandteile der Prüfung

(1) Die Erste Theologische Prüfung besteht aus

1. der wissenschaftlichen Hausarbeit (§ 7),
2. den Klausuren (§ 8),
3. den mündlichen Prüfungen (§ 9).

(2) Schriftliche Prüfungsleistungen im Sinn des Absatzes 1 Nummer 1 und 2, die an einer Evangelisch-Theologischen Fakultät im Bereich der EKD oder Kirchlichen Hochschule abgelegt wurden, werden vom Prüfungsamt anerkannt, wenn die an dieser Fakultät oder Kirchlichen Hochschule im Rahmen der Integrationsphase zu erbringenden schriftlichen Leistungen den Anforderungen der Rahmenordnung der EKD für den Studiengang Evangelische Theologie (Pfarramt / Diplom / Magister Theologiae) in der jeweils geltenden Fassung entsprechen.

(3) In begründeten Fällen können auf Antrag gleichwertige Prüfungsleistungen, die in anderen Studiengängen erworben worden sind, vom Prüfungsamt anerkannt werden.

§ 7

Wissenschaftliche Hausarbeit

(1) Die Wissenschaftliche Hausarbeit soll zeigen, dass die Kandidatin oder der Kandidat in der Lage ist, innerhalb einer Frist von zwölf Wochen eine Fragestellung selbstständig nach wissenschaftlichen Methoden zu bearbeiten.

(2) Die Wissenschaftliche Hausarbeit kann in jedem der fünf Hauptfächer geschrieben werden (Altes Testament, Neues Testament, Systematische Theologie, Kirchengeschichte, Praktische Theologie). Wird sie in einem

Spezialfach bzw. in einem besonderen Themengebiet geschrieben, so ist darauf zu achten, dass ein theologisches Thema behandelt wird und es ist zu entscheiden, welchem der Hauptfächer das Spezialfach bzw. das Themengebiet zuzuordnen ist.

(3) Der Gesamtumfang der Arbeit soll einschließlich der Anmerkungen 40 bis 60 Seiten (60 Anschläge pro Zeile, 40 Zeilen pro Seite; 40 Seiten entsprechen 96.000 Zeichen, 60 Seiten entsprechen 144.000 Zeichen; jeweils inkl. Leerzeichen) betragen.

(4) Die Ausgabe des Themas der Wissenschaftlichen Hausarbeit und die Festlegung der Termine für Bearbeitungsbeginn und Abgabe erfolgt durch das Prüfungsamt. Die Kandidatin oder der Kandidat schlägt ein Themengebiet sowie ein habilitiertes Mitglied einer deutschen Evangelischen Theologischen Fakultät als Erstgutachterin oder Erstgutachter vor. Die Erstgutachterin oder der Erstgutachter schlägt nach einem Gespräch mit der Kandidatin oder dem Kandidaten dem Prüfungsamt ein Thema vor. Thema, Aufgabenstellung und Umfang der Arbeiten sind so zu begrenzen, dass die Frist zur Bearbeitung eingehalten werden kann.

(5) Die Wissenschaftliche Hausarbeit ist jeweils in drei Exemplaren fristgemäß beim Prüfungsamt einzureichen (es gilt der Poststempel); der Abgabezeitpunkt ist aktenkundig zu machen. Bei nicht-fristgemäßer Abgabe wird die Arbeit mit 0 Punkten (nicht ausreichend) bewertet.

(6) Bei der Abgabe hat die Kandidatin oder der Kandidat schriftlich zu versichern, dass sie oder er die Arbeit selbst verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel verwendet hat.

(7) Bei Vorliegen schwerwiegender Gründe, die die Kandidatin oder der Kandidat nicht zu vertreten hat, kann das Prüfungsamt auf schriftlichen Antrag die laufende Bearbeitungszeit verlängern. Bei Erkrankung ist unverzüglich ein ärztliches Zeugnis, auf Verlangen ein amtsärztliches Zeugnis, vorzulegen. Wird die Arbeit aus Gründen, die die Kandidatin oder der Kandidat nicht zu vertreten hat, nicht fristgerecht abgegeben, gilt die Prüfungsleistung als nicht unternommen.

(8) Die Arbeit wird von zwei habilitierten Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrern begutachtet und mit einer Punktzahl bewertet. Die Hochschullehrerin oder der Hochschullehrer, mit dem das Thema vereinbart worden ist, ist zugleich die Erstgutachterin oder der Erstgutachter. Die Zweitgutachterin oder der Zweitgutachter wird vom Prüfungsamt bestimmt. Differiert die Punktzahl zwischen Erst- und Zweitgutachten um nicht mehr als drei Punkte, bildet der Mittelwert aus beiden Beurteilungen die Note. Bei einem größeren Abstand entscheidet die oder der Vorsitzende der Prüfungskommission im Rahmen der abweichenden Bewertungen. Sie oder er kann weitere Voten hinzuziehen.

(9) Wird die Wissenschaftliche Hausarbeit nicht mindestens mit 5 Punkten (ausreichend) bewertet, so muss sie wiederholt werden. Die Wiederholung ist einmal möglich.

(10) Die oder der Vorsitzende der Prüfungskommission kann eine Dissertation oder eine Magisterarbeit, die von einer Evangelisch-Theologischen Fakultät oder einer anerkannten kirchlichen Hochschule angenommen worden ist, auf Antrag der Kandidatin oder des Kandidaten als Wissenschaftliche Hausarbeit anerkennen. Die Beurteilung wird in die Gesamtnote nicht aufgenommen.

§ 8 Klausuren

(1) In den Klausuren soll die Kandidatin oder der Kandidat nachweisen, dass sie oder er auf der Basis des notwendigen theologischen Grundwissens in begrenzter Zeit und mit begrenzten Hilfsmitteln mit den gängigen Methoden des jeweiligen Faches Themen bearbeiten kann.

(2) Die Klausuren werden unter einer Kennziffer abgefasst, so dass bei ihrer Bewertung die Anonymität der Kandidatin oder des Kandidaten gewahrt bleiben kann.

(3) In den Klausurfächern Altes Testament, Neues Testament, Kirchengeschichte, Systematische Theologie (Dogmatik/Ethik), Praktische Theologie sind drei Klausuren zu schreiben, mindestens eine der Klausuren muss in einem exegetischen Fach geschrieben werden. Es entfällt für die Klausurbearbeitung das Fach der Wissenschaftlichen Hausarbeit.

(4) In den einzelnen Fächern werden den Kandidatinnen oder den Kandidaten jeweils drei Themen zur Auswahl gestellt. Im Prüfungsfach Systematische Theologie werden drei Themen zur Auswahl gestellt, von denen eines ein ethisches Thema ist.

(5) Zur Klausur in den Prüfungsfächern Altes Testament und Neues Testament gehört die Übersetzung eines hebräischen Textes aus dem Alten Testament bzw. eines griechischen Textes aus dem Neuen Testament, der in inhaltlichem Zusammenhang mit dem gestellten Thema steht. Die Übersetzungsleistung geht zu 20 Prozent in die Note der exegetischen Fächer ein.

(6) Für die Bearbeitung des Themas stehen vier Stunden zur Verfügung. Folgende Hilfsmittel werden gestellt:

1. im Alten Testament: Biblia Hebraica, Wörterbuch, hebräische Konkordanz,
2. im Neuen Testament: Novum Testamentum Graece, Synopse, Wörterbuch, griechische Konkordanz,
3. in Kirchengeschichte sowie Systematischer Theologie und Praktischer Theologie: jeweils deutsche Bibel und Gesangbuch.

(7) Die Klausuren werden von zwei habilitierten Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrern begutachtet und gemäß § 10 bewertet. Differiert die Punktzahl zwischen Erst- und Zweitgutachten um nicht mehr als drei Punkte, bildet der Mittelwert aus beiden Beurteilungen die Note. Bei einem größeren Abstand entscheidet die oder der Vorsitzende der Prüfungskommission im Rahmen der abweichenden Bewertungen. Er oder sie kann weitere Voten hinzuziehen.

§ 9 Mündliche Prüfungen

(1) Die mündlichen Prüfungen werden abgelegt in den Fächern:

1. Altes Testament,
2. Neues Testament,
3. Kirchengeschichte (Historische Theologie),
4. Systematische Theologie (Dogmatik/Ethik),
5. Praktische Theologie.

(2) In den mündlichen Prüfungen sollen die Kandidatinnen und Kandidaten nachweisen, dass sie über ein dem Studienziel entsprechendes Grundwissen verfügen, die Zusammenhänge des Prüfungsgebietes erkennen und ein von ihnen gewähltes Spezialgebiet mit seinen Fragestellungen in diesem Zusammenhang einordnen können.

(3) Die Prüfungszeit beträgt in der Regel 25 Minuten je Fach, in Systematischer Theologie (Dogmatik und Ethik) in der Regel 35 Minuten.

(4) Es wird eine Durchschnittspunktzahl ermittelt, indem die Gesamtpunktzahl durch die Anzahl der Prüfungsleistungen geteilt wird. Dabei werden bezüglich der Wissenschaftlichen Hausarbeit vergebene Punkte verdoppelt und die Anzahl der Prüfungsleistungen um eine erhöht; im Falle des § 7 Absatz 10 wird die Wissenschaftliche Hausarbeit in der Gesamtpunktzahl und bei der Anzahl der Prüfungsleistungen nicht berücksichtigt. Bei der Durchschnittspunktzahl wird nur die erste Stelle hinter dem Komma berücksichtigt, alle weiteren Stellen werden ohne Rundung gestrichen.

(5) In jedem Prüfungsfach bilden Prüferin oder Prüfer und Protokollführerin oder Protokollführer eine Prüfungsgruppe. Prüferin oder Prüfer ist nur die Fachvertreterin oder der Fachvertreter. Die Protokollführerin oder der Protokollführer hält den Verlauf des Prüfungsgesprächs schriftlich fest und ist bei der Bewertung einzubeziehen. Lassen sich zwischen ihr oder ihm und Prüferin oder Prüfer Meinungsverschiedenheiten bei der Bewertung nicht ausräumen, gibt die Stimme der Prüferin oder des Prüfers den Ausschlag.

(6) Die mündlichen Prüfungen sind nicht öffentlich. Mit Zustimmung der Kandidatin oder des Kandidaten können jedoch nach schriftlicher Anmeldung in begrenzter Zahl Studierende der Theologie als Zuhörerinnen oder Zuhörer teilnehmen, die beabsichtigen, sich zur nächsten Ersten Theologischen Prüfung zu melden.

§ 10

Bewertung der Ersten Theologischen Prüfung

(1) Die Bewertung der einzelnen Prüfungsleistungen wird von den Prüfenden festgesetzt.

(2) Es wird ein Bewertungssystem angewendet, das Punkte mit Noten verknüpft. Die Prüfungsleistungen sind entsprechend der folgenden Tabelle mit 0 bis 15 Punkten zu bewerten:

Punkte	Bewertung im traditionellen Notensystem	Note in Worten	Definition
15 14 13	0,7 1,0 1,3	sehr gut	Eine hervorragende Leistung
12 11 10	1,7 2,0 2,3	gut	Eine Leistung, die erheblich über dem durchschnittlichen Anforderungen liegt.
9 8 7	2,7 3,0 3,3	befriedigend	Eine Leistung die durchschnittlichen Anforderungen entspricht.
6 5	3,7 4,0	ausreichend	Eine Leistung, die trotz ihrer Mängel noch den Anforderungen genügt.
4 3 2 1 0	4,3 5,0 5,3 5,7 6,0	nicht ausreichend	Eine Leistung, die wegen erheblicher Mängel den Anforderungen nicht mehr genügt.

(3) Eine Prüfungsleistung, die mit 0 Punkten bewertet wurde, ist nicht ausgleichbar.

(4) Die Gesamtpunktzahl ergibt sich aus der Summe der Punktzahlen für die einzelnen Prüfungsleistungen. Die Punktzahl der Wissenschaftlichen Hausarbeit wird zweifach gewertet. Die Durchschnittspunktzahl wird berechnet, in dem die Gesamtpunktzahl durch die Anzahl der Prüfungsleistungen geteilt wird. Die Gesamtnote ergibt sich aus der Durchschnittspunktzahl, wobei nur die erste Stelle hinter dem Komma berücksichtigt wird; alle weiteren Stellen werden ohne Rundung gestrichen.

(5) Der ermittelten Durchschnittspunktzahl entsprechen folgende Gesamtnoten:

Durchschnittspunktzahl	Dezimalnote	Gesamtnote
14,9 – 15,0 14,6 – 14,8 14,3 – 14,5	0,7 0,8 0,9	ausgezeichnet
13,9 – 14,2 13,6 – 13,8 13,3 – 13,5 13,0 – 13,2 12,7 – 12,9 12,5 – 12,6	1,0 1,1 1,2 1,3 1,4 1,5	sehr gut
12,2 – 12,4 11,9 – 12,1 11,6 – 11,8 11,3 – 11,5 10,9 – 11,2 10,6 – 10,8 10,3 – 10,5 10,0 – 10,2 9,7 – 9,9 9,5 – 9,6	1,6 1,7 1,8 1,9 2,0 2,1 2,2 2,3 2,4 2,5	gut
9,2 – 9,4 8,9 – 9,1 8,6 – 8,8 8,3 – 8,5 7,9 – 8,2 7,6 – 7,8 7,3 – 7,5 7,0 – 7,2 6,7 – 6,9 6,5 – 6,6	2,6 2,7 2,8 2,9 3,0 3,1 3,2 3,3 3,4 3,5	befriedigend
6,2 – 6,4 5,9 – 6,1 5,6 – 5,8 5,3 – 5,5 5,0 – 5,2	3,6 3,7 3,8 3,9 4,0	ausreichend

§ 11

Bestehen und Nichtbestehen der Prüfung

(1) Die Erste Theologische Prüfung ist bestanden, wenn folgende Prüfungsleistungen mit mindestens 5 Punkten (ausreichend) bewertet worden sind:

1. die Wissenschaftliche Hausarbeit,
2. die Fachnoten für die Prüfungsfächer:
 - a) Altes Testament,
 - b) Neues Testament,
 - c) Kirchengeschichte,
 - d) Systematische Theologie (Dogmatik/Ethik),
 - e) Praktische Theologie.

(2) Die Bewertung der Prüfungsfächer nach Absatz 1 Nummer 2 ergibt sich aus dem Durchschnitt der Punkte der Klausur und der mündlichen Prüfung. In den Prüfungsfächern, in denen keine Klausur geschrieben wird, bildet die Bewertung der mündlichen Prüfung die Fachnote.

- (3) Die Prüfung ist nicht bestanden, wenn
1. die Wissenschaftliche Hausarbeit mit weniger als 5 Punkten (ausreichend) bewertet wird oder
 2. die Durchschnittspunktzahl unter 5 Punkten (ausreichend) liegt oder
 3. die aus dem Durchschnitt von Klausur und mündlicher Prüfung errechnete Fachnote, bzw. die Note der mündlichen Prüfung (wenn keine Klausur geschrieben wurde) in drei Fächern nicht mindestens 5 Punkte (ausreichend) ergibt oder
 4. eine Prüfungsleistung mit 0 Punkten (nicht ausreichend) bewertet wird, auch wenn der Durchschnitt aus Klausur und mündlicher Prüfung rechnerisch den Wert „ausreichend“ (5 Punkte) ergibt (vgl. § 10 Absatz 3).

§ 12 Nachprüfung

(1) Beträgt die Fachnote, bzw. die Note der mündlichen Prüfung (wenn keine Klausur geschrieben wurde) in einem oder zwei Fächern nicht mindestens 5 Punkte (ausreichend), so ordnet die Prüfungskommission eine Nachprüfung an.

(2) Die Nachprüfung (Klausur und mündliche Prüfung, bzw. nur mündliche Prüfung) muss innerhalb eines Jahres stattfinden. Liegt die Fachnote, bzw. die Note der mündlichen Prüfung auch dann nicht bei mindestens 5 Punkten (ausreichend), so ist die Gesamtprüfung nicht bestanden.

§ 13 Rücktritt, Versäumnis

(1) Die Kandidatin oder der Kandidat kann aus einem triftigen Grund von der Prüfung zurücktreten. Bei einem Rücktritt aus triftigem Grund gilt die Prüfung als nicht unternommen.

(2) Die für den Rücktritt oder das Versäumnis geltend gemachten Gründe müssen dem Prüfungsamt unverzüglich schriftlich angezeigt und glaubhaft gemacht werden. Bei Krankheit der Kandidatin oder des Kandidaten ist ein ärztliches, auf Verlangen ein amtsärztliches Attest vorzulegen. Über die Fortsetzung der Prüfung entscheidet die oder der Vorsitzende der Prüfungskommission.

(3) Werden die Gründe von der oder dem Vorsitzenden der Prüfungskommission anerkannt, so kann die Kandidatin oder der Kandidat die Prüfung zum nächstmöglichen Termin fortsetzen, bzw. antreten. Die bereits vorliegenden Prüfungsleistungen sind anzurechnen.

(4) Die Prüfung gilt als nicht bestanden, wenn die Kandidatin oder der Kandidat einen Prüfungstermin ohne triftige Gründe versäumt oder wenn sie oder er nach Beginn der Prüfung ohne triftige Gründe von der Prüfung zurücktritt. Dasselbe gilt, wenn eine schriftliche Prüfungsleistung nicht innerhalb der vorgegebenen Bearbeitungszeit erbracht wird.

§ 14 Täuschung, Ordnungsverstöße

(1) Besteht der Verdacht eines Täuschungsversuchs, so fertigt die jeweilige Gutachterin oder der jeweilige Gutachter oder die jeweilige Prüferin oder der jeweilige Prüfer oder die Aufsichtskraft über das Vorkommnis

einen Vermerk an, der nach Abschluss der Prüfungsleistung unverzüglich dem Prüfungsamt vorgelegt wird. Die Entscheidung darüber, ob ein Täuschungsversuch vorliegt, trifft die bzw. der Vorsitzende der Prüfungskommission nach Anhörung der Kandidatin oder des Kandidaten. Liegt ein Täuschungsversuch vor, entscheidet das Prüfungsamt, ob die Kandidatin oder der Kandidat das Prüfungsverfahren fortsetzen kann oder vom Prüfungsverfahren ausgeschlossen wird.

(2) Eine Kandidatin oder ein Kandidat, die oder der den ordnungsgemäßen Ablauf der Prüfung stört, kann von der jeweiligen Prüferin oder dem jeweiligen Prüfer oder der Aufsichtskraft von der Fortsetzung der betreffenden Prüfung ausgeschlossen werden. In diesem Fall wird diese Prüfungsleistung mit 0 Punkten (nicht ausreichend) bewertet.

(3) Die Kandidatin oder der Kandidat kann innerhalb einer Frist von einem Monat verlangen, dass die Feststellungen und Entscheidungen nach Absatz 1 und 2 vom Prüfungsamt überprüft werden.

(4) Belastende Entscheidungen sind der Kandidatin oder dem Kandidaten unverzüglich schriftlich mitzuteilen, zu begründen und mit einer Rechtsbehelfsbelehrung nach § 20 zu versehen.

(5) Wird der Täuschungsversuch erst nach Abschluss der Prüfung bekannt, kann die oder der Vorsitzende des Prüfungsamtes innerhalb von zwei Jahren seit dem Tag der letzten mündlichen Prüfung das Prüfungsergebnis entsprechend berichtigen oder die Prüfung für nicht bestanden erklären. Das unrichtige Prüfungszeugnis ist einzuziehen.

§ 15 Zeugnis

(1) Über das Bestehen der Ersten Theologischen Prüfung wird ein Zeugnis ausgestellt, das die Gesamtnote, eine Dezimalnote und eine Übersicht über die einzelnen Prüfungsleistungen enthält.

(2) Wer die Prüfung nicht bestanden hat, erhält darüber einen mit Rechtsbehelfsbelehrung (§ 20) versehenen Bescheid.

§ 16 Nachmagistrierung

Der Inhaberin oder dem Inhaber des Zeugnisses über das Bestehen der Ersten Theologischen Prüfung kann von den gemäß § 6 Absatz 2 anerkannten Fachbereichen und Hochschulen, in der Regel aber von der Fakultät, bei der sie oder er zuletzt immatrikuliert war, der akademische Grad einer Magistra Theologiae oder eines Magister Theologiae nachträglich verliehen werden.

§ 17 Freiversuch

(1) Eine erstmals nicht bestandene Prüfung gilt als nicht unternommen, wenn sie innerhalb der Regelstudienzeit (§ 3 Absatz 1) abgelegt worden ist. Freiversuch).

(2) Eine im Freiversuch bestandene Prüfung kann einmal zur Notenverbesserung zum jeweils nächsten Prüfungstermin wiederholt werden. Wird eine Notenverbesserung nicht erreicht, bleibt die im ersten Prüfungsversuch erzielte Note gültig.

§ 18 Wiederholung

(1) Wird die Prüfung nicht bestanden, kann sie auf Antrag der Kandidatin oder des Kandidaten einmal wiederholt werden. Die oder der Vorsitzende des Prüfungsamtes kann in besonders begründeten Ausnahmefällen eine zweite Wiederholung zulassen.

(2) Auf Antrag der Kandidatin oder des Kandidaten wird eine mit mindestens „ausreichend“ bewertete Prüfungsleistung in der Wissenschaftlichen Hausarbeit übernommen.

(3) An einer Evangelisch-theologischen Fakultät oder in anderen Gliedkirchen der EKD nicht bestandene Abschlussprüfungen sind anzurechnen, sofern diese der Rahmenordnung für die Erste Theologische Prüfung oder die Prüfung zur Magistra oder zum Magister Theologiae in Evangelischer Theologie vom 3. Dezember 2010 (ABI. EKD 2011 S. 37) entsprechen.

§ 19 Einsicht in die Prüfungsakten

Die Kandidatin oder der Kandidat kann innerhalb eines Zeitraumes von sechs Monaten nach Abschluss des Prüfungsverfahrens ihre oder seine Prüfungsakten persönlich einsehen. Das Recht zur Einsichtnahme im Rechtsbehelfsverfahren und im gerichtlichen Verfahren bleibt unberührt.

§ 20 Beschwerde gegen das Prüfungsergebnis

(1) Die Kandidatin oder der Kandidat kann gegen die Prüfung Einspruch erheben. Der Einspruch ist spätestens ein Monat, die schriftliche Begründung spätestens zwei Monate nach Bekanntgabe des Gesamtergebnisses der Prüfung bei der oder dem Vorsitzenden der Prüfungskommission vorzulegen.

(2) Die oder der Vorsitzende der Prüfungskommission teilt ihre oder seine Entscheidung unverzüglich der Kandidatin oder dem Kandidaten mit Begründung und Rechtsbehelfsbelehrung mit.

(3) Gegen die Entscheidung ist für die Kandidatin oder den Kandidaten der Rechtsweg zum Kirchlichen Verfassungs- und Verwaltungsgericht gegeben.

§ 21 Übergangsbestimmungen

(1) Diese Rechtsverordnung gilt für alle Studierenden, die ab dem Wintersemester 2014/15 ihr Studium aufgenommen haben.

(2) Für die Studierenden, die ihr Studium vor dem Wintersemester 2014/15 aufgenommen haben, findet die Rechtsverordnung über die Erste Theologische Prüfung (Prüfungsordnung I) vom 25. Juni 2002 (ABI. 2002 S. 307), geändert am 16. Dezember 2010 (ABI. 2011 S. 74), Anwendung. Bei der Meldung können sie beantragen, nach der neuen Ordnung geprüft zu werden.

§ 22 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Rechtsverordnung tritt am 1. Juni 2014 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Rechtsverordnung über die Erste Theologische Prüfung (Prüfungsordnung I) vom 25. Juni 2002 (ABI. 2002 S. 307), geändert am 16. Dezember 2010 (ABI. 2011 S. 74), außer Kraft.

Darmstadt, den 7. April 2014

Für die Kirchenleitung
Dr. Jung

Arbeitsrechtliche Kommission

Arbeitsrechtsregelung zur Anpassung der Vergütung

Vom 20. März 2014

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche und des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau hat in ihrer Sitzung 9.3/2014 die folgende arbeitsrechtliche Regelung beschlossen:

Artikel 1

Änderung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung

Die Kirchliche Dienstvertragsordnung vom 7. November 2013 (ABI. 2014 S. 38) wird wie folgt geändert:

1. In § 2 Absatz 1 Nummer 5 werden die Wörter „und zur Sicherung der Leistungsangebote vom 16. Januar 2013“ gestrichen.

2. § 33 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

- a) In Nummer 2 wird der Betrag „1,28 Euro“ durch den Betrag „1,31 Euro“ ersetzt.
- b) In Nummer 3 wird der Betrag „0,64 Euro“ durch den Betrag „0,66 Euro“ ersetzt.

3. § 36 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 wird der Betrag „103 Euro“ durch den Betrag „106 Euro“ ersetzt.
- b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Nummer 1 wird der Betrag „62 Euro“ durch den Betrag „64 Euro“ ersetzt.
 - bb) In Nummer 2 wird der Betrag „46 Euro“ durch den Betrag „47 Euro“ ersetzt.
 - cc) In Nummer 3 wird der Betrag „36 Euro“ durch den Betrag „37 Euro“ ersetzt.

4. Die Anlage 2 zur KDO erhält die aus der Anlage zu dieser Arbeitsrechtsregelung ersichtliche Fassung.

Artikel 2

**Weitere Änderung der
Kirchlichen Dienstvertragsordnung**

Die Kirchliche Dienstvertragsordnung vom 7. November 2013 (ABl. 2014 S. 38), geändert durch Artikel 1, wird wie folgt geändert:

1. In § 13 Absatz 1, § 17 Absatz 1 Satz 2, § 36 Absatz 1 und § 36 Absatz 2 Nummer 1 Buchstabe b wird jeweils die Zahl „40“ durch die Zahl „39“ ersetzt.
2. Nach § 70 wird folgender § 70a eingefügt:

„§ 70a
Übergangsregelungen
zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit

(1) Solange eine Einrichtung eine Maßnahme nach den §§ 1 bis 11 der Arbeitsrechtsregelung zur Abwendung einer wirtschaftlichen Notlage und zur Sicherung der Leistungsangebote vom 16. Januar 2013 (ABl. 2013 S. 110) durchführt, gilt abweichend von § 13 Absatz 1, § 17 Absatz 1 Satz 2, § 36 Absatz 1 und § 36 Absatz 2 Nummer 1 Buchstabe b weiterhin eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von 40 Stunden.

(2) Für Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Juli 2014 gemäß der Arbeitsrechtsregelung zur Gewährung von Altersteilzeit vom 20. Juli 2005 begonnen haben, gilt abweichend von § 13 Absatz 1, § 17 Absatz 1 Satz 2, § 36 Absatz 1 und § 36 Absatz 2 Nummer 1 Buchstabe b weiterhin eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von 40 Stunden.“

Artikel 3

**Änderung der
Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie
in Hessen und Nassau**

Die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie in Hessen und Nassau vom 7. November 2013 (ABl. 2014 S. 38, 57) werden wie folgt geändert:

1. In § 1 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Einrichtungen der Altenhilfe im Sinne dieser Arbeitsvertragsrichtlinien sind ambulante und stationäre Einrichtungen, deren Schwerpunkt die Betreuung und Begleitung alter Menschen ist und deren Refinanzierung überwiegend nach dem SGB XI erfolgt. Dies umfasst auch Diakoniestationen, deren Beschäftigungsverhältnisse unter die Regelungen dieser Arbeitsvertragsrichtlinien fallen. Die besonderen Regelungen für die Einrichtungen der Altenhilfe gelten für alle Beschäftigungsverhältnisse innerhalb der Einrichtung (Pflege, Verwaltung, Hauswirtschaft). In Komplexeinrichtungen, deren Arbeitsschwerpunkt nicht eindeutig festzulegen ist, gelten die besonderen Regelungen für die Altenhilfe, wenn die Einrichtungen durch Leitung und Organisation selbständig bilanzierende Betriebe eines Rechtsträgers sind. Als Einrichtung gelten Einrichtungsteile, die durch Aufgabenbereiche und Organisation eigenständig oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers und für diese eine eigene Bilanz erstellt wird.“

2. In § 2 Absatz 1 Nummer 5 werden die Wörter „und zur Sicherung der Leistungsangebote vom 16. Januar 2013“ gestrichen.
3. Die Tabelle in § 30 Absatz 5 wird durch folgende Tabelle ersetzt:

Eingruppierung	Stundenentgelt
A 1	25,35 Euro
A 2	31,89 Euro
A 3	31,89 Euro
A 4	34,40 Euro

4. § 33 Absatz 1 Nummer 2 und 3 wird wie folgt gefasst:

„2. für Nacharbeit: 1,32 Euro
(in Einrichtungen der Altenhilfe: 1,28 Euro, ab 1. Juli 2014: 1,30 Euro),

3. für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13 bis 21 Uhr: 0,66 Euro
(in Einrichtungen der Altenhilfe 0,64 Euro, ab 1. Juli 2014: 0,65 Euro).“
5. § 36 Absatz 1 und 2 wird wie folgt gefasst:

„(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 106 Euro monatlich (in Einrichtungen der Altenhilfe 103 Euro, ab 1. Juli 2014: 105 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 64 Euro (in Einrichtungen der Altenhilfe 62 Euro, ab 1. Juli 2014: 63 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 47 Euro (in Einrichtungen der Altenhilfe 46 Euro, ab 1. Juli 2014: 47 Euro), wenn die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 18 Stunden geleistet wird,
3. in Höhe von 37 Euro (in Einrichtungen der Altenhilfe 36 Euro, ab 1. Juli 2014: 37 Euro), wenn die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.“

6. Die Anlagen 2 und 2A zu den AVR.HN erhalten die aus der Anlage zu dieser Arbeitsrechtsregelung ersichtliche Fassung.

Artikel 4

Arbeitsrechtsregelung zur Abwendung einer wirtschaftlichen Notlage

§ 1

Geltungsbereich

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt im Bereich der Diakonie Hessen – Diakonisches Werk in Hessen und Nassau e.V. sowie für Diakoniestationen von Kirchengemeinden, Dekanaten und kirchlichen Verbänden der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.

(2) Einrichtungen im Sinne dieser Arbeitsrechtsregelung sind die durch Leitung und Organisation selbständigen Betriebe eines Rechtsträgers. Als Einrichtung gelten Einrichtungsteile, die durch Aufgabenbereiche und Organisation eigenständig oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind.

§ 2

Regelungszweck

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung dient der Abwendung betriebsbedingter Kündigungen infolge einer wirtschaftlichen Notlage oder vorübergehender Liquiditätsengpässe.

(2) Eine wirtschaftliche Notlage ist anzunehmen, wenn die Einrichtung nicht oder in naher Zukunft nicht in der Lage ist, aus den laufend erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen und ein Wirtschaftsprüfer oder das Rechnungsprüfungsamt der EKHN in einem Testat diese feststellt.

§ 3

Vorübergehende Liquiditätsengpässe

(1) Zur Überwindung von vorübergehenden Liquiditätsengpässen können befristete Stundungen der monatlichen Grundvergütung vorgenommen werden.

(2) Ein vorübergehender Liquiditätsengpass ist anzunehmen, wenn die liquiden Mittel nicht ausreichen, um den kurzfristigen Verbindlichkeiten nachzukommen (Zahlungsstockung).

(3) Stellt der Arbeitgeber fest, dass ein vorübergehender Liquiditätsengpass besteht, kann er beantragen, dass bis zu vier Prozent der monatlichen Grundvergütung für maximal zwölf Monate gestundet werden. Der Liquiditätsengpass ist durch geeignete Unterlagen, bevorzugt ein entsprechendes Testat eines Wirtschaftsprüfers oder des Rechnungsprüfungsamts der EKHN nachzuweisen.

§ 4

Vorübergehende Absenkung der Personalkosten

(1) Ist eine wirtschaftliche Notlage festgestellt worden, kann der Arbeitgeber für die in der Einrichtung beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Leitungen (aufgrund Dienstvertrag tätigen Organmitglieder) bei der Arbeitsrechtlichen Kommission beantragen, dass die Bruttobezüge für bis zu 24 Monate und maximal 15 Prozent abgesenkt werden.

(2) Mögliche Maßnahmen zur vorübergehenden Absenkung der Personalkosten sind:

1. die Absenkung oder der Wegfall der Sonderzahlung (§ 37 AVR.HN, § 37 KDO),
2. die Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit um bis zu zwei Stunden unter Kürzung des Entgelts,
3. die Reduzierung der Beiträge bzw. der Umlagen zur jeweiligen Zusatzversorgungskasse nach Maßgabe der Satzung,
4. die Kürzung sonstiger einmaliger oder laufender Entgeltbestandteile,
5. die vorübergehende Erhöhung der Arbeitszeit um bis zu zwei Stunden ohne Entgeltausgleich.

(3) Der Arbeitgeber hat vor Antragstellung zu prüfen, ob es andere Möglichkeiten zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage gibt. Etwaige Beanstandungen oder Empfehlungen der Diakonie Hessen sind zu berücksichtigen.

(4) Für die Dauer der Absenkung der Personalkosten sind betriebsbedingte Kündigungen grundsätzlich ausgeschlossen. Soweit die Beendigung von Arbeitsverhältnissen zur erforderlichen Umstrukturierung der Einrichtung unvermeidlich ist, ist im Antrag festzulegen, welche Arbeitsverhältnisse betroffen sein werden. Die laufenden Bezüge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von der Absenkung ausgenommen. Die Sicherungsordnung ist anzuwenden.

§ 5

Einbeziehung der Mitarbeitervertretung

(1) Ein Antrag gemäß § 4 Absatz 1 ist nur zulässig, wenn der Arbeitgeber die Mitarbeitervertretung zuvor umfassend über die wirtschaftliche Situation der Einrichtung und die geplanten Maßnahmen zur Abwendung der wirtschaftlichen Notlage informiert hat.

(2) Wenn in der Einrichtung keine Mitarbeitervertretung besteht, sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung gemäß Absatz 1 zu informieren. Der Arbeitgeber soll hierbei anbieten, dass sich ein vorübergehender Ausschuss aus der Mitte der Beschäftigten bilden kann, der Einblick in die entsprechenden Unterlagen nehmen soll. Nach Einblick und Klärung von Fragen ist dessen Aufgabe beendet.

(3) Der Mitarbeitervertretung ist schriftlich vorzulegen:

1. die testierte Bilanz mit Gewinn und Verlustrechnung des abgeschlossenen Wirtschaftsjahres, bei nicht zur Bilanzierung verpflichtete Einrichtungen entsprechend aussagefähige Unterlagen;
2. der Wirtschaftsplan des laufenden Jahres mit den Ist-Zahlen und den weiteren Risiken;
3. eine Darstellung der Ursachen, die zu der wirtschaftlich schwierigen Situation der Einrichtung geführt haben, dabei insbesondere die Erläuterung der Entstehungsgeschichte aus den Bilanzen der letzten drei Jahre;

4. die Planung der weiteren organisatorischen und finanziellen Maßnahmen, die angewandt werden, um die Einrichtung dauerhaft aus der wirtschaftlich schwierigen Situation herauszuführen (Entwurf des Sanierungskonzeptes);
5. die Darlegung, dass die Anwendung dieser Arbeitsrechtsregelung geeignet ist, die wirtschaftlich schwierige Situation zu überwinden;
6. die Stellungnahme des Wirtschaftsprüfers, die die vom Dienstgeber zu den Nummern 1 bis 5 vorgelegten Informationen auf ihre Richtigkeit hin überprüft und die Eignung der nach den Nummern 1 bis 5 geplanten Maßnahmen zur Abwendung der wirtschaftlich schwierigen Situation bewertet.

(4) Die Mitarbeitervertretung hat das Recht, sachkundige Dritte im erforderlichen Umfang hinzuzuziehen, die die vorgelegten Unterlagen erläutern und die Mitarbeitervertretung beraten sollen. Der Dienstgeber trägt die notwendigen Kosten. Als angemessen wird ein Beratungsumfang bei Einrichtungen mit bis zu 150 Vollzeitstellen (VB-Wert) von in der Regel acht Stunden, bei Einrichtungen mit mehr als 150 Vollzeitstellen (VB-Wert) von 16 Stunden angesehen.

(5) Der Arbeitgeber hat die Übergabe der Unterlagen zu dokumentieren, und die Mitarbeitervertretung den Empfang der Unterlagen zu bestätigen. Sollte die Mitarbeitervertretung die Unterschrift verweigern, hat sie den Grund der Weigerung schriftlich mitzuteilen. Es gelten hierbei die Regelungen zur Mitberatung aus dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Diakonie Hessen entsprechend. Das Protokoll ist dem Antrag an die Arbeitsrechtliche Kommission beizufügen.

(6) Die Dienststellenleitung soll die Wünsche der Mitarbeitervertretung über die Umsetzungsmaßnahmen prüfen und möglichst berücksichtigen.

§ 6

Mindestinhalt des Antrags

In den Antrag an die Arbeitsrechtliche Kommission sind aufzunehmen:

1. das Testat des Wirtschaftsprüfers oder des Rechnungsprüfungsamtes über die wirtschaftliche Nachhaltigkeit,
2. die Gründe, die die vorübergehende Absenkung der Personalkosten notwendig machen,
3. Auslastungsstatistiken (sofern vorhanden),
4. die Angabe, welche Arbeitsverhältnisse vom Kündigungsschutz gemäß § 4 Absatz 4 ausgenommen sind,
5. die Angabe, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus sozialen Gründen ganz oder teilweise von der vorübergehenden Absenkung ausgenommen werden,
6. die Benennung der geplanten Maßnahmen zur vorübergehenden Absenkung der Personalkosten,

7. die Aufstellung des Dienstgebers, welche Unterlagen der Mitarbeitervertretung übergeben wurden,
8. die Laufzeit der Maßnahme,
9. die Bestätigung der Mitarbeitervertretung, dass sie die Unterlagen gemäß § 5 Absatz 3 erhalten hat und dass sie ihre Rechte nach § 5 Absatz 4 wahrnehmen konnte; alternativ das Protokoll gemäß § 5 Absatz 5.

§ 7

Entscheidung über den Antrag

(1) Die Arbeitsrechtliche Kommission entscheidet über den Antrag auf vorübergehende Absenkung der Personalkosten.

(2) Die Arbeitsrechtliche Kommission kann von der Leitung alle erforderlichen Informationen verlangen. Sie kann die Mitarbeitervertretung und die Leitung anhören.

(3) Die Arbeitsrechtliche Kommission kann den Antrag, insbesondere die Ausführungen des Wirtschaftsprüfers, durch sachkundige Dritte überprüfen lassen. Inhalt der Überprüfung kann auch die Wirksamkeit der geplanten Maßnahmen und die Erreichung des Ziels der Überwindung der Notlage sein. Das Gebot der Wirtschaftlichkeit ist zu beachten. Über das Ergebnis der Überprüfung ist ein Protokoll anzufertigen. Dieses kann dem Arbeitgeber und der MAV zugestellt werden. Sofern bereits eine Beratung der MAV im Rahmen von § 5 Absatz 4 erfolgt ist, soll die Arbeitsrechtliche Kommission auf diese Ergebnisse zurückgreifen. Die Arbeitsrechtliche Kommission soll für die Antragsprüfung einen vorbereitenden Ausschuss einsetzen.

(4) Die Arbeitsrechtliche Kommission erteilt die Zustimmung durch Beschluss, wenn die Voraussetzungen dieser Ordnung eingehalten sind.

(5) Die Maßnahmen dürfen vorläufig vollzogen werden ab dem Monat, in dem der Antrag auf Absenkung der Personalkosten mit allen Mindestinhalten bei der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission eingegangen ist. Die Maßnahmen sind innerhalb eines Monats rückgängig zu machen, wenn die Arbeitsrechtliche Kommission dem Antrag nicht zustimmt.

§ 8

Konzept zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage

(1) Der Arbeitgeber soll ein Konzept zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage erstellen. Dieses soll vom Wirtschaftsprüfer bzw. vom Rechnungsprüfungsamt der EKHN unter dem Gesichtspunkt der wirtschaftlichen Nachhaltigkeit geprüft werden. Das Konzept und das Prüfungsergebnis werden der Arbeitsrechtlichen Kommission und der Mitarbeitervertretung vorgelegt.

(2) Die Überprüfung der Umsetzung des Konzeptes erfolgt durch einen gemeinsamen Ausschuss zwischen Mitarbeitervertretung und Einrichtungsleitung, in dem laufend die Umsetzung des Konzeptes zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage beraten wird. Der Ausschuss hat während der Laufzeit zu prüfen, ob die Senkung der Personalkosten in der vereinbarten Höhe notwendig ist.

§ 9

Überprüfung der Maßnahmen

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, vor Ablauf der Hälfte der Laufzeit die Maßnahmen und das Fortbestehen der Notlage zu überprüfen. Das Ergebnis der Überprüfung ist der Arbeitsrechtlichen Kommission und der MAV zur Kenntnis zu geben.

(2) Falls die Mitarbeitervertretung es für erforderlich hält, kann sie sich in entsprechender Anwendung von § 5 Absatz 4 im Hinblick auf die vorgelegten Unterlagen fachkundig beraten lassen.

§ 10

Beendigung der Maßnahmen

(1) Die Arbeitsrechtliche Kommission kann die vorübergehende Absenkung der Personalkosten jederzeit für die Zukunft aufheben, wenn der Arbeitgeber dies beantragt.

(2) Die Arbeitsrechtliche Kommission kann die vorübergehende Absenkung der Personalkosten darüber hinaus jederzeit für die Zukunft aus einem wichtigen Grund aufheben. Ein wichtiger Grund ist insbesondere gegeben, wenn

1. eine wirtschaftliche Notlage gemäß § 3 nicht mehr besteht,
2. die Leitung gegen das Kündigungsverbot gemäß § 4 Absatz 5 verstößt oder
3. ein Betriebsübergang gemäß § 613a BGB oder § 324 UmwG stattfindet.

§ 11

Verlängerung der Maßnahmen

Ein erneuter Antrag ist zulässig. Es können maximal drei Anträge, mit einer Gesamtlaufzeit von sechs Jahren gestellt werden. Nach dieser Gesamtlaufzeit tritt eine Sperrfrist von zwei Jahren in Kraft, in der ein erneuter Antrag nicht zulässig ist.

§ 12

Außerkräfttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 31. Dezember 2014 außer Kraft. Sie gilt für genehmigte Maßnahmen für die Dauer der Laufzeit fort.

Artikel 5**Inkrafttreten**

- (1) Artikel 1 tritt mit Wirkung vom 1. März 2014 in Kraft.
- (2) Artikel 2 tritt am 1. Juli 2014 in Kraft.
- (3) Artikel 3 tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2014 in Kraft.
- (4) Artikel 4 tritt am 1. April 2014 in 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 20. März 2014

Für die Kirchenverwaltung
L e h m a n n

Anlage

Anlage 2 zur KDO

Entgelttabelle

Gültig ab 1. März 2014

	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	1579	1603	1626	1649	1674	1832
E 2	1818	1840	1862	1891	1912	2093
E 3	2005	2065	2127	2189	2251	2451
E 4	2117	2192	2268	2344	2421	2633
E 5	2224	2328	2431	2536	2637	2860
E 6	2472	2472	2609	2742	2877	3125
E 7	2595	2595	2761	2928	3096	3355
E 8	2874	2874	3045	3211	3380	3668
E 9	3163	3163	3357	3553	3746	4063
E 10	3468	3468	3735	4003	4268	4616
E 11	3822	3822	4084	4347	4608	4991
E 12	4167	4167	4476	4787	5094	5511
E 13	4511	4511	4886	5260	5634	6086
E 14	4916	4916	5305	5691	6079	6570

Die Anlage 2 zur KDO gilt bis zur Beschlussfassung neuer Entgelttabellen, mindestens jedoch bis zum 31. Dezember 2014.

Solange eine Einrichtung eine Maßnahme nach den §§ 1 bis 11 der Arbeitsrechtsregelung zur Abwendung einer wirtschaftlichen Notlage und zur Sicherung der Leistungsangebote vom 16. Januar 2013 (ABl. 2013 S. 110) durchführt, findet die bisher in der Einrichtung geltende Entgelttabelle weiterhin Anwendung.

Anlage 2 zu den AVR.HN

Entgelttabelle

Gültig ab 1. Januar 2014

	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 AVR.HN
Entgelt- gruppe	monatlich in Euro					
E 1	1538	1562	1585	1607	1631	1785
E 2	1772	1794	1815	1843	1864	2041
E 3	1954	2013	2073	2134	2194	2388
E 4	2063	2137	2211	2284	2359	2566
E 5	2168	2269	2370	2472	2570	2788
E 6	2410	2410	2543	2672	2804	3046
E 7	2529	2529	2692	2854	3017	3270
E 8	2801	2801	2968	3130	3295	3576
E 9	3083	3083	3272	3463	3652	3961
E 10	3379	3379	3641	3901	4160	4499
E 11	3725	3725	3980	4236	4492	4864
E 12	4061	4061	4363	4665	4965	5371
E 13	4397	4397	4762	5128	5492	5932
E 14	4791	4791	5171	5546	5925	6403

Diese Entgelttabelle gilt nicht für Einrichtungen der Altenhilfe.

Entgelttabelle für Einrichtungen der Altenhilfe

Gültig ab 1. Januar 2014

	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 AVR.HN
Entgelt- gruppe	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

Entgelttabelle für Einrichtungen der Altenhilfe

Gültig ab 1. Juli 2014

	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 AVR.HN
Entgelt- gruppe	monatlich in Euro					
E 1	1517	1541	1563	1585	1609	1761
E 2	1748	1769	1790	1818	1838	2013
E 3	1927	1985	2045	2105	2164	2356
E 4	2035	2108	2181	2253	2327	2531
E 5	2139	2238	2338	2438	2535	2750
E 6	2377	2377	2508	2636	2766	3004
E 7	2495	2495	2655	2816	2976	3226
E 8	2763	2763	2927	3088	3250	3527
E 9	3041	3041	3228	3415	3602	3907
E 10	3333	3333	3591	3848	4104	4438
E 11	3674	3674	3926	4179	4430	4798
E 12	4006	4006	4304	4602	4897	5298
E 13	4337	4337	4697	5058	5417	5851
E 14	4726	4726	5100	5471	5844	6316

Solange eine Einrichtung eine Maßnahme nach der Arbeitsrechtsregelung zur Abwendung einer wirtschaftlichen Notlage und zur Sicherung der Leistungsangebote vom 16. Januar 2013 (ABl. 2013 S. 110) durchführt, findet die ab dem 1. Januar 2014 geltende Entgelttabelle für Einrichtungen der Altenhilfe weiterhin Anwendung.

Anlage 2A zu den AVR.HN
Entgelttabelle für Ärztinnen und Ärzte
 Gültig ab 1. Januar 2014

	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)	4400		4728		5053			5381	5853
Entgeltgruppe A 2 (Fachärzte)	5560			5954		6348	6866		
Entgeltgruppe A 3 (Oberärzte)	7035	7151	7264						
Entgeltgruppe A 4 (Ltd. Oberärzte)	7833								

Die Anlagen 2 und 2A zu den AVR.HN gelten bis zur Beschlussfassung neuer Entgelttabellen, mindestens jedoch bis zum 31. Dezember 2014.

**Arbeitsrechtsregelung
zur Neufassung der Ausbildungs-
und Praktikantenordnungen**

Vom 20. März 2014

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche und des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau hat in ihrer Sitzung Nr. 9.3/2014 die folgende arbeitsrechtliche Regelung beschlossen:

Artikel 1

**Ausbildungs- und Praktikantenordnung EKHN
(APrO.EKHN)**

Abschnitt 1
Allgemeines

§ 1
Geltungsbereich

Diese Ordnung gilt für die Praktikanten- und Ausbildungsverhältnisse im Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.

§ 2
Anwendung der KDO

Die Kirchliche Dienstvertragsordnung (KDO) in der jeweils geltenden Fassung findet für die Ausbildungs- und Praktikantenverhältnisse entsprechende Anwendung, soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt ist.

Abschnitt 2
Praktikantinnen und Praktikanten

§ 3
Anerkennungspraktika

(1) Anerkennungspraktikantinnen und Anerkennungspraktikanten sind Personen, die nach Abschluss einer zwei- oder dreijährigen Fachschulausbildung oder nach Abschluss einer Fachhochschulausbildung ein in der Regel einjähriges Berufspraktikum ableisten.

(2) Anerkennungspraktikantinnen und Anerkennungspraktikanten erhalten eine monatliche Ausbildungsvergütung

1. für einen Ausbildungsberuf mit zweijähriger Fachschulausbildung in Höhe von 1.352 Euro,
2. für einen Ausbildungsberuf mit dreijähriger Fachschulausbildung in Höhe von 1.445 Euro,
3. für einen Ausbildungsberuf mit Fachhochschulausbildung in Höhe von 1.627 Euro.

(3) Sind in Einzelfällen, z. B. aus arbeitsmarktbedingten Gründen, Praktikantenplätze nicht zu besetzen, kann die Vergütung nach Absatz 2 einzelvertraglich um bis 15 Prozent monatlich heraufgesetzt werden.

§ 4
Vorpraktika

(1) Vorpraktikantinnen und Vorpraktikanten sind Personen, die ein Praktikum ableisten, das in Ausbildungs-, Studien- und Prüfungsordnungen oder ähnlichen Vorschriften als Zulassungsvoraussetzung für den Beginn einer Schul-, Fachschul- oder Hochschulausbildung

gefordert wird, oder das auf Veranlassung der jeweiligen Ausbildungsstätte als Prüfungsvoraussetzung geleistet werden muss, ohne selbst Bestandteil der Schul-, Fachhochschul- oder Hochschulausbildung zu sein. Voraussetzung ist weiter, dass die Vermittlung beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen für die spätere Ausbildung im Mittelpunkt des Rechtsverhältnisses steht.

(2) Vorpraktikantinnen und Vorpraktikanten erhalten eine monatliche Vergütung in Höhe von 482 Euro.

§ 5
Praktika bei integrierten Ausbildungs-
und Studiengängen

Studierende von Fachschulen oder Hochschulen, die im Rahmen ihres Studiums für mindestens drei Monate Praxiszeiten in Betrieben ableisten, sollen eine monatliche Vergütung in Höhe von 482 Euro erhalten. Bei kürzeren Praxiszeiten kann eine Vergütung nach Satz 1 gezahlt werden.

§ 6
Praktikantinnen und Praktikanten
einer Fachschule mit Schülerstatus
(z. B. Sozialassistentinnen/Sozialassistenten)

Praktikantinnen und Praktikanten einer Fachschule mit Schülerstatus können eine monatliche Praktikantenvergütung in Höhe von 461 Euro erhalten. § 19 Absatz 1 findet Anwendung. Die Vergütung kann durch Sachleistung erfolgen.

§ 7
Sonstige Praktika

(1) Praktikantinnen und Praktikanten, die vor Abschluss der Ausbildung einer Fach- oder Berufsfachschule ein Praktikum absolvieren, können eine Vergütung in Höhe von 205 Euro monatlich erhalten.

(2) Praktikantinnen und Praktikanten, die nach Abschluss der Schulausbildung zur Erlangung der Fachhochschulreife für ein Jahr ein Praktikum absolvieren, können eine Vergütung in Höhe von 205 bis 461 Euro monatlich erhalten.

(3) Praktikantinnen und Praktikanten, die zur Erlangung der Berufsreife für die Dauer eines Schuljahres wöchentlich einen Praxistag in einer Einrichtung absolvieren, können eine anteilige Vergütung gemäß Absatz 2 erhalten.

§ 8
Probezeit im Praktikum

Bei Praktikantenverhältnissen von mehr als drei Monaten gelten die ersten drei Monate als Probezeit.

Abschnitt 3
Auszubildende

§ 9
Auszubildende in gewerblichen, hauswirtschaftlichen
und handwerklichen Berufen

Die Ausbildungsvergütung in den gewerblichen, hauswirtschaftlichen und handwerklichen Berufen beträgt monatlich

813 Euro im ersten Ausbildungsjahr,
864 Euro im zweiten Ausbildungsjahr,
911 Euro im dritten Ausbildungsjahr,
976 Euro im vierten Ausbildungsjahr.

§ 10

Auszubildende in kaufmännischen Berufen,
Verwaltungsberufen und sonstigen Berufen

Die Ausbildungsvergütung in kaufmännischen Verwaltungs- und sonstigen Berufen beträgt monatlich

813 Euro im ersten Ausbildungsjahr,
864 Euro im zweiten Ausbildungsjahr,
911 Euro im dritten Ausbildungsjahr,
976 Euro im vierten Ausbildungsjahr.

§ 11

unbesetzt

§ 12

Sozialpädagogisch betreute
Ausbildungsverhältnisse

Wird die Ausbildung in einer besonderen Einrichtung zur Beschäftigung und Qualifizierung (§ 1 Nummer 2 der Arbeitsrechtsregelung für sozialpädagogisch betreute Beschäftigungsverhältnisse vom 20. Juli 2005) unter sozialpädagogischer Betreuung als individuelle Fördermaßnahme mit dem Ziel durchgeführt, die Chancen auf Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu verbessern, beträgt die Ausbildungsvergütung abweichend von den §§ 9 und 10 monatlich

349 Euro im ersten Ausbildungsjahr,
369 Euro im zweiten Ausbildungsjahr,
379 Euro im dritten Ausbildungsjahr.

§ 13

Vermögenswirksame Leistungen

Die Auszubildenden gemäß den §§ 9 und 10 erhalten vermögenswirksame Leistungen in entsprechender Anwendung des § 38 KDO mit der Maßgabe, dass der Betrag von 6,65 Euro je Monat ersetzt wird durch 13,29 Euro.

§ 14

Probezeit für Auszubildende

Die ersten drei Monate gelten als Probezeit. Die Probezeit kann bis auf vier Monate verlängert werden.

Abschnitt 4

Schülerinnen und Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Altenpflege sowie im Fachbereich Sozialwesen

§ 15

Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege/Altenpflege/Heilerziehungspflege

Die Ausbildungsvergütung für die Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, Altenpflege und Heilerziehungspflege beträgt monatlich

939 Euro im ersten Ausbildungsjahr,
1.001 Euro im zweiten Ausbildungsjahr,
1.105 Euro im dritten Ausbildungsjahr.

§ 16

Krankenpflegehelferinnen, Krankenpflegehelfer,
Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfer

Die Ausbildungsvergütung für Krankenpflegehelferinnen und Krankenpflegehelfer sowie Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfer beträgt monatlich 759 Euro.

§ 17

Vermögenswirksame Leistungen

Die Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, Altenpflege und Heilerziehungspflege sowie die Krankenpflegehelferinnen, Krankenpflegehelfer, Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfer erhalten vermögenswirksame Leistungen in entsprechender Anwendung des § 38 KDO mit der Maßgabe, dass der Betrag von 6,65 Euro je Monat ersetzt wird durch 13,29 Euro.

§ 18

Probezeit

Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Für die Krankenpflegehelferinnen, Krankenpflegehelfer, Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfer nach § 16 gilt abweichend eine Probezeit von drei Monaten.

Abschnitt 5

Gemeinsame Regelungen

§ 19

Nicht vollzeitbeschäftigte Praktikantinnen,
Praktikanten und Auszubildende

(1) Bleibt bei Praktikantinnen und Praktikanten die vereinbarte wöchentliche Praktikumszeit (Arbeitszeit im Betrieb) insgesamt in ihrem Umfang hinter der regelmäßigen Wochenarbeitszeit für entsprechende vollzeitbeschäftigte Angestellte zurück, so kann die Praktikantenvergütung unter entsprechender Anwendung des § 40 KDO vertraglich gekürzt werden.

(2) Bei teilzeitbeschäftigten Auszubildenden wird die Ausbildungsvergütung unter entsprechender Anwendung des § 40 KDO gekürzt.

§ 20

Zusatzversorgung

Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten haben Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der Satzung der jeweiligen Zusatzversorgungskasse, sofern das Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis mindestens ein Jahr dauert.

§ 21

Sonderzahlung

Abweichend von § 37 KDO wird eine jährliche Sonderzahlung in Höhe von 80 Prozent der Bemessungsgrundlage gezahlt, sofern die Ausbildung bzw. das Praktikum länger als drei Monate dauert. § 37 Absatz 3 KDO findet keine Anwendung.

§ 22
Bemessungsgrundlage für die
Entgeltfortzahlung und Sonderzahlung

Die Ausbildungs- bzw. Praktikantenvergütung gilt als Arbeitsentgelt gemäß § 30 KDO.

§ 22a
Urlaub

Abweichend von § 47 Absatz 1 Satz 1 KDO beträgt der jährliche Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche 27 Arbeitstage.

§ 23
Freistellung zur Prüfung

Vor einer vorgeschriebenen Abschlussprüfung ist an fünf Arbeitstagen Gelegenheit zu geben, sich auf die Prüfung vorzubereiten. Betriebliche Maßnahmen sind anzurechnen.

§ 24
Beendigung von Ausbildungs-
und Praktikantenverhältnissen

(1) Das Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis endet ohne besondere Kündigung mit dem Bestehen der Abschlussprüfung, spätestens mit Ablauf der Ausbildungs- bzw. Praktikantenzeit.

(2) Bestehen Auszubildende die staatliche Prüfung nicht, so verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf ihren schriftlichen Antrag bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr. Bestehen Praktikantinnen, Praktikanten, Schülerinnen oder Schüler die staatliche Prüfung nicht, so kann das Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis auf ihren schriftlichen Antrag bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr, verlängert werden. Der Antrag ist innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses zu stellen.

(3) Während der Probezeit kann das Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis von jedem Vertragspartner jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

(4) Nach der Probezeit kann das Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis nur gekündigt werden

1. aus einem wichtigen Grund von jedem Vertragspartner ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist,
2. wenn die Voraussetzungen von § 2 Absatz 1 Nummer 2 und 3 des Krankenpflegegesetzes nicht oder nicht mehr vorliegen, oder
3. von der oder dem Auszubildenden, der Praktikantin oder dem Praktikanten mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie oder er die Berufsausbildung aufgeben will.

(5) Die Kündigung muss schriftlich und unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

(6) Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind. Ist ein vorgesehene Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

(7) Ausbildungs- und Praktikantenverhältnisse können jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen beendet werden.

Abschnitt 6
Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 25
Übergangsregelungen

(1) Bestehende Praktikanten- und Ausbildungsverhältnisse, die vor dem 1. März 2014 abgeschlossen wurden, sind an diese Ordnung anzupassen. Eine Verringerung der Vergütung gegenüber der bis zum 28. Februar 2014 geltenden Ausbildungs- und Praktikantenordnung ist ausgeschlossen.

(2) § 22a gilt nicht für Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten, die nach altem Recht bereits einen höheren Urlaubsanspruch erworben haben.

Artikel 2

**Ausbildungs- und Praktikantenordnung DWHN
(APro.DWHN)**

Abschnitt 1
Allgemeines

§ 1
Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung gilt für Ausbildungs- und Praktikantenverhältnisse bei der Diakonie Hessen – Diakonischen Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e. V. und ihren Mitgliedern, wenn der Anstellungsträger seinen Sitz im Kirchengebiet der EKHN hat.

(2) Diese Ordnung gilt nicht für Ausbildungs- und Praktikantenverhältnisse im Bereich der Altenhilfe.

§ 2
Anwendung der AVR.HN

Die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie in Hessen und Nassau (AVR.HN) in der jeweils geltenden Fassung finden für die Ausbildungs- und Praktikantenverhältnisse entsprechende Anwendung, soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt ist.

Abschnitt 2
Praktikantinnen und Praktikanten

§ 3
Anerkennungspraktika

(1) Anerkennungspraktikantinnen und Anerkennungspraktikanten sind Personen, die nach Abschluss einer zwei- oder dreijährigen Fachschul Ausbildung oder nach Abschluss einer Fachhochschul Ausbildung ein in der Regel einjähriges Berufspraktikum ableisten.

(2) Anerkennungspraktikantinnen und Anerkennungspraktikanten erhalten eine monatliche Ausbildungsvergütung

1. für einen Ausbildungsberuf mit zweijähriger Fachschulausbildung in Höhe von 1.286 Euro,
2. für einen Ausbildungsberuf mit dreijähriger Fachschulausbildung in Höhe von 1.451 Euro,
3. für einen Ausbildungsberuf mit Fachhochschulausbildung in Höhe von 1.605 Euro.

(3) Sind in Einzelfällen, z. B. aus arbeitsmarktbedingten Gründen, Praktikantenplätze nicht zu besetzen, kann die Vergütung nach Absatz 2 einzelvertraglich um bis 15 Prozent monatlich heraufgesetzt werden.

§ 4 Vorpraktika

(1) Vorpraktikantinnen und Vorpraktikanten sind Personen, die ein Praktikum ableisten, das in Ausbildungs-, Studien- und Prüfungsordnungen oder ähnlichen Vorschriften als Zulassungsvoraussetzung für den Beginn einer Schul-, Fachschul- oder Hochschulausbildung gefordert wird, oder das auf Veranlassung der jeweiligen Ausbildungsstätte als Prüfungsvoraussetzung geleistet werden muss, ohne selbst Bestandteil der Schul-, Fachhochschul- oder Hochschulausbildung zu sein. Voraussetzung ist weiter, dass die Vermittlung beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen für die spätere Ausbildung im Mittelpunkt des Rechtsverhältnisses steht.

(2) Vorpraktikantinnen und Vorpraktikanten erhalten eine monatliche Vergütung in Höhe von 484 Euro.

§ 5 Praktika bei integrierten Ausbildungs- und Studiengängen

Studierende von Fachschulen oder Hochschulen, die im Rahmen ihres Studiums für mindestens drei Monate Praxiszeiten in Betrieben ableisten, sollen eine monatliche Vergütung in Höhe von 484 Euro erhalten. Bei kürzeren Praxiszeiten kann eine Vergütung nach Satz 1 gezahlt werden.

§ 6 Praktikantinnen und Praktikanten einer Fachschule mit Schülerstatus (z. B. Sozialassistentinnen/Sozialassistenten)

Praktikantinnen und Praktikanten einer Fachschule mit Schülerstatus können eine monatliche Praktikantenvergütung in Höhe von 463 Euro erhalten. § 19 Absatz 1 findet Anwendung. Die Vergütung kann durch Sachleistung erfolgen.

§ 7 Sonstige Praktika

(1) Praktikantinnen und Praktikanten, die vor Abschluss der Ausbildung einer Fach- oder Berufsfachschule ein Praktikum absolvieren, können eine Vergütung in Höhe von 206 Euro monatlich erhalten.

(2) Praktikantinnen und Praktikanten, die nach Abschluss der Schulausbildung zur Erlangung der Fachhochschulreife für ein Jahr ein Praktikum absolvieren, können eine Vergütung in Höhe von 206 bis 463 Euro monatlich erhalten.

(3) Praktikantinnen und Praktikanten, die zur Erlangung der Berufsreife für die Dauer eines Schuljahres wöchentlich einen Praxistag in einer Einrichtung absolvieren, können eine anteilige Vergütung gemäß Absatz 2 erhalten.

§ 8 Probezeit im Praktikum

Bei Praktikantenverhältnissen von mehr als drei Monaten gelten die ersten drei Monate als Probezeit.

Abschnitt 3 Auszubildende

§ 9 Auszubildende in gewerblichen, hauswirtschaftlichen und handwerklichen Berufen

(1) Die Ausbildungsvergütung in den gewerblichen, hauswirtschaftlichen und handwerklichen Berufen beträgt monatlich

- 484 Euro im ersten Ausbildungsjahr,
- 545 Euro im zweiten Ausbildungsjahr,
- 638 Euro im dritten Ausbildungsjahr,
- 700 Euro im vierten Ausbildungsjahr.

(2) Sind in Einzelfällen, z. B. aus arbeitsmarktbedingten Gründen, Ausbildungsplätze nicht zu besetzen, kann die Ausbildungsvergütung nach Absatz 1 einzelvertraglich auf jeweils bis zu monatlich

- 587 Euro im ersten Ausbildungsjahr,
 - 648 Euro im zweiten Ausbildungsjahr,
 - 761 Euro im dritten Ausbildungsjahr,
 - 844 Euro im vierten Ausbildungsjahr
- erhöht werden.

(3) Die Ausbildungsvergütung kann zur Einrichtung eines zusätzlichen Ausbildungsplatzes, der sonst nicht eingerichtet werden könnte, oder zum Erhalt bestehender Ausbildungsplätze einzelvertraglich um bis zu 15 Prozent abgesenkt werden.

§ 10 Auszubildende in Verwaltungsberufen

Die Ausbildungsvergütung in den Verwaltungsberufen beträgt monatlich

- 751 Euro im ersten Ausbildungsjahr,
- 813 Euro im zweiten Ausbildungsjahr,
- 864 Euro im dritten Ausbildungsjahr,
- 916 Euro im vierten Ausbildungsjahr.

§ 11

Auszubildende in kaufmännischen
und sonstigen Berufen

(1) Die Ausbildungsvergütung in den kaufmännischen und sonstigen Berufen mit Ausnahme der in den §§ 9 und 10 sowie im Abschnitt 4 genannten beträgt monatlich

597 Euro im ersten Ausbildungsjahr,

648 Euro im zweiten Ausbildungsjahr,

700 Euro im dritten Ausbildungsjahr,

751 Euro im vierten Ausbildungsjahr.

(2) Sind in Einzelfällen, z. B. aus arbeitsmarktbedingten Gründen, Ausbildungsplätze nicht zu besetzen, kann die Ausbildungsvergütung nach Absatz 1 einzelvertraglich auf jeweils bis zu monatlich

751 Euro im ersten Ausbildungsjahr,

813 Euro im zweiten Ausbildungsjahr,

864 Euro im dritten Ausbildungsjahr,

916 Euro im vierten Ausbildungsjahr

erhöht werden.

(3) Die Ausbildungsvergütung kann zur Einrichtung eines zusätzlichen Ausbildungsplatzes, der sonst nicht eingerichtet werden könnte, oder zum Erhalt bestehender Ausbildungsplätze einzelvertraglich um bis zu 15 Prozent abgesenkt werden.

§ 12

Sozialpädagogisch betreute
Ausbildungsverhältnisse

Wird die Ausbildung in einer besonderen Einrichtung zur Beschäftigung und Qualifizierung (§ 1 Nummer 2 der Arbeitsrechtsregelung für sozialpädagogisch betreute Beschäftigungsverhältnisse vom 20. Juli 2005) unter sozialpädagogischer Betreuung als individuelle Fördermaßnahme mit dem Ziel durchgeführt, die Chancen auf Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu verbessern, beträgt die Ausbildungsvergütung abweichend von den §§ 9, 10 und 11 monatlich

340 Euro im ersten Ausbildungsjahr,

360 Euro im zweiten Ausbildungsjahr,

370 Euro im dritten Ausbildungsjahr.

§ 13

Vermögenswirksame Leistungen

Die Auszubildenden gemäß den §§ 9, 10 und 11 erhalten vermögenswirksame Leistungen in entsprechender Anwendung des § 38 AVR.HN mit der Maßgabe, dass der Betrag von 6,65 Euro je Monat ersetzt wird durch 13,29 Euro.

§ 14

Probezeit für Auszubildende

Die ersten drei Monate gelten als Probezeit. Die Probezeit kann bis auf vier Monate verlängert werden.

Abschnitt 4

Schülerinnen und Schüler in der Gesundheits- und
Krankenpflege, Altenpflege sowie im Fachbereich
Sozialwesen

§ 15

Schülerinnen und Schüler in der Kranken-
pflege/Altenpflege/Heilerziehungspflege

(1) Die Ausbildungsvergütung für die Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, Altenpflege und Heilerziehungspflege beträgt monatlich

731 Euro im ersten Ausbildungsjahr,

792 Euro im zweiten Ausbildungsjahr,

895 Euro im dritten Ausbildungsjahr.

(2) Sind in Einzelfällen, z. B. aus arbeitsmarktbedingten Gründen, Ausbildungsplätze nicht zu besetzen, kann die Ausbildungsvergütung nach Absatz 1 einzelvertraglich auf jeweils bis zu

885 Euro im ersten Ausbildungsjahr,

957 Euro im zweiten Ausbildungsjahr,

1.080 Euro im dritten Ausbildungsjahr

erhöht werden.

§ 16

Krankenpflegehelferinnen, Krankenpflegehelfer,
Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfer

Die Ausbildungsvergütung für Krankenpflegehelferinnen und Krankenpflegehelfer sowie Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfer beträgt monatlich 731 Euro.

§ 17

Vermögenswirksame Leistungen

Die Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, Altenpflege und Heilerziehungspflege sowie die Krankenpflegehelferinnen, Krankenpflegehelfer, Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfer erhalten vermögenswirksame Leistungen in entsprechender Anwendung des § 38 AVR.HN mit der Maßgabe, dass der Betrag von 6,65 Euro je Monat ersetzt wird durch 13,29 Euro.

§ 18

Probezeit

Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Für die Krankenpflegehelferinnen, Krankenpflegehelfer, Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfer nach § 16 gilt abweichend eine Probezeit von drei Monaten.

Abschnitt 5

Gemeinsame Regelungen

§ 19

Nicht vollzeitbeschäftigte Praktikantinnen,
Praktikanten und Auszubildende

(1) Bleibt bei Praktikantinnen und Praktikanten die vereinbarte wöchentliche Praktikumszeit (Arbeitszeit im Betrieb) insgesamt in ihrem Umfang hinter der regelmäßigen Wochenarbeitszeit für entsprechende vollzeitbeschäftigte Angestellte zurück, so kann die Praktikantenvergütung unter entsprechender Anwendung des § 40 AVR.HN vertraglich gekürzt werden.

(2) Bei teilzeitbeschäftigten Auszubildenden wird die Ausbildungsvergütung unter entsprechender Anwendung des § 40 AVR.HN gekürzt.

§ 20

Zusatzversorgung

Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten haben Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der Satzung der jeweiligen Zusatzversorgungskasse, sofern das Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis mindestens ein Jahr dauert.

§ 21

Sonderzahlung

Abweichend von § 37 AVR.HN wird eine jährliche Sonderzahlung in Höhe von 80 Prozent der Bemessungsgrundlage gezahlt, sofern die Ausbildung bzw. das Praktikum länger als drei Monate dauert. § 37 Absatz 3 AVR.HN findet keine Anwendung.

§ 22

Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung und Sonderzahlung

Die Ausbildungs- bzw. Praktikantenvergütung gilt als Arbeitsentgelt gemäß § 30 AVR.HN.

§ 22a

Urlaub

Abweichend von § 47 Absatz 1 Satz 1 AVR.HN beträgt der jährliche Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche 27 Arbeitstage.

§ 23

Freistellung zur Prüfung

Vor einer vorgeschriebenen Abschlussprüfung ist an fünf Arbeitstagen Gelegenheit zu geben, sich auf die Prüfung vorzubereiten. Betriebliche Maßnahmen sind anzurechnen.

§ 24

Beendigung von Ausbildungs- und Praktikantenverhältnissen

(1) Das Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis endet ohne besondere Kündigung mit dem Bestehen der Abschlussprüfung, spätestens mit Ablauf der Ausbildungs- bzw. Praktikantenzeit.

(2) Bestehen Auszubildende die staatliche Prüfung nicht, so verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf ihren schriftlichen Antrag bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr. Bestehen Praktikantinnen, Praktikanten, Schülerinnen oder Schüler die staatliche Prüfung nicht, so kann das Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis auf ihren schriftlichen Antrag bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr, verlängert werden. Der Antrag ist innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses zu stellen.

(3) Während der Probezeit kann das Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis von jedem Vertragspartner jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

(4) Nach der Probezeit kann das Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis nur gekündigt werden

1. aus einem wichtigen Grund von jedem Vertragspartner ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist,
2. wenn die Voraussetzungen von § 2 Absatz 1 Nummer 2 und 3 des Krankenpflegegesetzes nicht oder nicht mehr vorliegen, oder
3. von der oder dem Auszubildenden, der Praktikantin oder dem Praktikanten mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie oder er die Berufsausbildung aufgeben will.

(5) Die Kündigung muss schriftlich und unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

(6) Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind. Ist ein vorgesehene Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

(7) Ausbildungs- und Praktikantenverhältnisse können jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen beendet werden.

Abschnitt 6

Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 25

Übergangsregelungen

(1) Bestehende Praktikanten- und Ausbildungsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2014 abgeschlossen wurden, sind an diese Ordnung anzupassen. Eine Verringerung der Vergütung gegenüber der bis zum 31. Dezember 2013 geltenden Ausbildungs- und Praktikantenordnung ist ausgeschlossen.

(2) § 22a gilt nicht für Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten, die nach altem Recht bereits einen höheren Urlaubsanspruch erworben haben.

Artikel 3

Ausbildungs- und Praktikantenordnung DWHN für den Bereich der Altenhilfe (APRO.Altenhilfe)

Abschnitt 1

Allgemeines

§ 1

Geltungsbereich

Diese Ordnung gilt für Ausbildungs- und Praktikantenverhältnisse im Bereich der Altenhilfe bei der Diakonie Hessen – Diakonischen Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e. V. und ihren Mitgliedern, wenn der Anstellungsträger seinen Sitz im Kirchengebiet der EKHN hat.

§ 2

Anwendung der AVR.HN

Die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie in Hessen und Nassau (AVR.HN) in der jeweils geltenden Fassung finden für die Ausbildungs- und Praktikantenverhältnisse entsprechende Anwendung, soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt ist.

Abschnitt 2
Praktikantinnen und Praktikanten

§ 3

Anerkennungspraktika

(1) Anerkennungspraktikantinnen und Anerkennungspraktikanten sind Personen, die nach Abschluss einer zwei- oder dreijährigen Fachschulausbildung oder nach Abschluss einer Fachhochschulausbildung ein in der Regel einjähriges Berufspraktikum ableisten.

(2) Anerkennungspraktikantinnen und Anerkennungspraktikanten erhalten eine monatliche Ausbildungsvergütung

1. für einen Ausbildungsberuf mit zweijähriger Fachschulausbildung in Höhe von 1.269 Euro,
2. für einen Ausbildungsberuf mit dreijähriger Fachschulausbildung in Höhe von 1.431 Euro,
3. für einen Ausbildungsberuf mit Fachhochschulausbildung in Höhe von 1.583 Euro.

(3) Sind in Einzelfällen, z. B. aus arbeitsmarktbedingten Gründen, Praktikantenplätze nicht zu besetzen, kann die Vergütung nach Absatz 2 einzelvertraglich um bis 15 Prozent monatlich heraufgesetzt werden.

§ 4

Vorpraktika

(1) Vorpraktikantinnen und Vorpraktikanten sind Personen, die ein Praktikum ableisten, das in Ausbildungs-, Studien- und Prüfungsordnungen oder ähnlichen Vorschriften als Zulassungsvoraussetzung für den Beginn einer Schul-, Fachschul- oder Hochschulausbildung gefordert wird, oder das auf Veranlassung der jeweiligen Ausbildungsstätte als Prüfungsvoraussetzung geleistet werden muss, ohne selbst Bestandteil der Schul-, Fachhochschul- oder Hochschulausbildung zu sein. Voraussetzung ist weiter, dass die Vermittlung beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen für die spätere Ausbildung im Mittelpunkt des Rechtsverhältnisses steht.

(2) Vorpraktikantinnen und Vorpraktikanten erhalten eine monatliche Vergütung in Höhe von 477 Euro.

§ 5

Praktika bei integrierten Ausbildungs- und Studiengängen

Studierende von Fachschulen oder Hochschulen, die im Rahmen ihres Studiums für mindestens drei Monate Praxiszeiten in Betrieben ableisten, sollen eine monatliche Vergütung in Höhe von 477 Euro erhalten. Bei kürzeren Praxiszeiten kann eine Vergütung nach Satz 1 gezahlt werden.

§ 6

Praktikantinnen und Praktikanten einer Fachschule mit Schülerstatus
(z. B. Sozialassistentinnen/Sozialassistenten)

Praktikantinnen und Praktikanten einer Fachschule mit Schülerstatus können eine monatliche Praktikantenvergütung in Höhe von 457 Euro erhalten. § 19 Absatz 1 findet Anwendung. Die Vergütung kann durch Sachleistung erfolgen.

§ 7

Sonstige Praktika

(1) Praktikantinnen und Praktikanten, die vor Abschluss der Ausbildung einer Fach- oder Berufsfachschule ein Praktikum absolvieren, können eine Vergütung in Höhe von 203 Euro monatlich erhalten.

(2) Praktikantinnen und Praktikanten, die nach Abschluss der Schulausbildung zur Erlangung der Fachhochschulreife für ein Jahr ein Praktikum absolvieren, können eine Vergütung in Höhe von 203 bis 457 Euro monatlich erhalten.

(3) Praktikantinnen und Praktikanten, die zur Erlangung der Berufsreife für die Dauer eines Schuljahres wöchentlich einen Praxistag in einer Einrichtung absolvieren, können eine anteilige Vergütung gemäß Absatz 2 erhalten.

§ 8

Probezeit im Praktikum

Bei Praktikantenverhältnissen von mehr als drei Monaten gelten die ersten drei Monate als Probezeit.

Abschnitt 3

Auszubildende

§ 9

Auszubildende in gewerblichen, hauswirtschaftlichen und handwerklichen Berufen

(1) Die Ausbildungsvergütung in den gewerblichen, hauswirtschaftlichen und handwerklichen Berufen beträgt monatlich

477 Euro im ersten Ausbildungsjahr,

538 Euro im zweiten Ausbildungsjahr,

629 Euro im dritten Ausbildungsjahr,

690 Euro im vierten Ausbildungsjahr.

(2) Sind in Einzelfällen, z. B. aus arbeitsmarktbedingten Gründen, Ausbildungsplätze nicht zu besetzen, kann die Ausbildungsvergütung nach Absatz 1 einzelvertraglich auf jeweils bis zu monatlich

579 Euro im ersten Ausbildungsjahr,

639 Euro im zweiten Ausbildungsjahr,

751 Euro im dritten Ausbildungsjahr,

832 Euro im vierten Ausbildungsjahr

erhöht werden.

(3) Die Ausbildungsvergütung kann zur Einrichtung eines zusätzlichen Ausbildungsplatzes, der sonst nicht eingerichtet werden könnte, oder zum Erhalt bestehender Ausbildungsplätze einzelvertraglich um bis zu 15 Prozent abgesenkt werden.

§ 10

Auszubildende in Verwaltungsberufen

Die Ausbildungsvergütung in den Verwaltungsberufen beträgt monatlich

741 Euro im ersten Ausbildungsjahr,

802 Euro im zweiten Ausbildungsjahr,

853 Euro im dritten Ausbildungsjahr,

903 Euro im vierten Ausbildungsjahr.

§ 11

Auszubildende in kaufmännischen
und sonstigen Berufen

(1) Die Ausbildungsvergütung in den kaufmännischen und sonstigen Berufen mit Ausnahme der in den §§ 9 und 10 sowie im Abschnitt 4 genannten beträgt monatlich

589 Euro im ersten Ausbildungsjahr,
639 Euro im zweiten Ausbildungsjahr,
690 Euro im dritten Ausbildungsjahr,
741 Euro im vierten Ausbildungsjahr.

(2) Sind in Einzelfällen, z. B. aus arbeitsmarktbedingten Gründen, Ausbildungsplätze nicht zu besetzen, kann die Ausbildungsvergütung nach Absatz 1 einzelvertraglich auf jeweils bis zu monatlich

741 Euro im ersten Ausbildungsjahr,
802 Euro im zweiten Ausbildungsjahr,
853 Euro im dritten Ausbildungsjahr,
903 Euro im vierten Ausbildungsjahr

erhöht werden.

(3) Die Ausbildungsvergütung kann zur Einrichtung eines zusätzlichen Ausbildungsplatzes, der sonst nicht eingerichtet werden könnte, oder zum Erhalt bestehender Ausbildungsplätze einzelvertraglich um bis zu 15 Prozent abgesenkt werden.

§ 12

Sozialpädagogisch betreute
Ausbildungsverhältnisse

Wird die Ausbildung in einer besonderen Einrichtung zur Beschäftigung und Qualifizierung (§ 1 Nummer 2 der Arbeitsrechtsregelung für sozialpädagogisch betreute Beschäftigungsverhältnisse vom 20. Juli 2005) unter sozialpädagogischer Betreuung als individuelle Fördermaßnahme mit dem Ziel durchgeführt, die Chancen auf Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu verbessern, beträgt die Ausbildungsvergütung abweichend von den §§ 9, 10 und 11 monatlich

335 Euro im ersten Ausbildungsjahr,
355 Euro im zweiten Ausbildungsjahr,
365 Euro im dritten Ausbildungsjahr.

§ 13

Vermögenswirksame Leistungen

Die Auszubildenden gemäß den §§ 9, 10 und 11 erhalten vermögenswirksame Leistungen in entsprechender Anwendung des § 38 AVR.HN mit der Maßgabe, dass der Betrag von 6,65 Euro je Monat ersetzt wird durch 13,29 Euro.

§ 14

Probezeit für Auszubildende

Die ersten drei Monate gelten als Probezeit. Die Probezeit kann bis auf vier Monate verlängert werden.

Abschnitt 4

Schülerinnen und Schüler in der Gesundheits- und
Krankenpflege, Altenpflege sowie im Fachbereich
Sozialwesen

§ 15

Schülerinnen und Schüler in der Kranken-
pflege/Altenpflege/Heilerziehungspflege

(1) Die Ausbildungsvergütung für die Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, Altenpflege und Heilerziehungspflege beträgt monatlich

721 Euro im ersten Ausbildungsjahr,
782 Euro im zweiten Ausbildungsjahr,
883 Euro im dritten Ausbildungsjahr.

(2) Sind in Einzelfällen, z. B. aus arbeitsmarktbedingten Gründen, Ausbildungsplätze nicht zu besetzen, kann die Ausbildungsvergütung nach Absatz 1 einzelvertraglich auf jeweils bis zu

873 Euro im ersten Ausbildungsjahr,
944 Euro im zweiten Ausbildungsjahr,
1.066 Euro im dritten Ausbildungsjahr,
erhöht werden.

§ 16

Krankenpflegehelferinnen, Krankenpflegehelfer,
Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfer

Die Ausbildungsvergütung für Krankenpflegehelferinnen und Krankenpflegehelfer sowie Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfer beträgt monatlich 721 Euro.

§ 17

Vermögenswirksame Leistungen

Die Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, Altenpflege und Heilerziehungspflege sowie die Krankenpflegehelferinnen, Krankenpflegehelfer, Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfer erhalten vermögenswirksame Leistungen in entsprechender Anwendung des § 38 AVR.HN mit der Maßgabe, dass der Betrag von 6,65 Euro je Monat ersetzt wird durch 13,29 Euro.

§ 18

Probezeit

Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Für die Krankenpflegehelferinnen, Krankenpflegehelfer, Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfer nach § 16 gilt abweichend eine Probezeit von drei Monaten.

Abschnitt 5

Gemeinsame Regelungen

§ 19

Nicht vollzeitbeschäftigte Praktikantinnen,
Praktikanten und Auszubildende

(1) Bleibt bei Praktikantinnen und Praktikanten die vereinbarte wöchentliche Praktikumszeit (Arbeitszeit im Betrieb) insgesamt in ihrem Umfang hinter der regelmäßigen Wochenarbeitszeit für entsprechende vollzeitbeschäftigte Angestellte zurück, so kann die Praktikantenvergütung unter entsprechender Anwendung des § 40 AVR.HN vertraglich gekürzt werden.

(2) Bei teilzeitbeschäftigten Auszubildenden wird die Ausbildungsvergütung unter entsprechender Anwendung des § 40 AVR.HN gekürzt.

§ 20 Zusatzversorgung

Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten haben Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der Satzung der jeweiligen Zusatzversorgungskasse, sofern das Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis mindestens ein Jahr dauert.

§ 21 Sonderzahlung

Abweichend von § 37 AVR.HN wird eine jährliche Sonderzahlung in Höhe von 80 Prozent der Bemessungsgrundlage gezahlt, sofern die Ausbildung bzw. das Praktikum länger als drei Monate dauert. § 37 Absatz 3 AVR.HN findet keine Anwendung.

§ 22 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung und Sonderzahlung

Die Ausbildungs- bzw. Praktikantenvergütung gilt als Arbeitsentgelt gemäß § 30 AVR.HN.

§ 22a Urlaub

Abweichend von § 47 Absatz 1 Satz 1 AVR.HN beträgt der jährliche Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche 27 Arbeitstage.

§ 23 Freistellung zur Prüfung

Vor einer vorgeschriebenen Abschlussprüfung ist an fünf Arbeitstagen Gelegenheit zu geben, sich auf die Prüfung vorzubereiten. Betriebliche Maßnahmen sind anzurechnen.

§ 24 Beendigung von Ausbildungs- und Praktikantenverhältnissen

(1) Das Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis endet ohne besondere Kündigung mit dem Bestehen der Abschlussprüfung, spätestens mit Ablauf der Ausbildungs- bzw. Praktikantenzeit.

(2) Bestehen Auszubildende die staatliche Prüfung nicht, so verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf ihren schriftlichen Antrag bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr. Bestehen Praktikantinnen, Praktikanten, Schülerinnen oder Schüler die staatliche Prüfung nicht, so kann das Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis auf ihren schriftlichen Antrag bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr, verlängert werden. Der Antrag ist innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses zu stellen.

(3) Während der Probezeit kann das Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis von jedem Vertragspartner jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

(4) Nach der Probezeit kann das Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis nur gekündigt werden

1. aus einem wichtigen Grund von jedem Vertragspartner ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist,
2. wenn die Voraussetzungen von § 2 Absatz 1 Nummer 2 und 3 des Krankenpflegegesetzes nicht oder nicht mehr vorliegen, oder
3. von der oder dem Auszubildenden, der Praktikantin oder dem Praktikanten mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie oder er die Berufsausbildung aufgeben will.

(5) Die Kündigung muss schriftlich und unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

(6) Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind. Ist ein vorgesehene Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

(7) Ausbildungs- und Praktikantenverhältnisse können jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen beendet werden.

Abschnitt 6 Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 25 Übergangsregelungen

(1) Bestehende Praktikanten- und Ausbildungsverhältnisse, die vor dem 1. Juli 2014 abgeschlossen wurden, sind an diese Ordnung anzupassen. Eine Verringerung der Vergütung gegenüber der bis zum 30. Juni 2014 geltenden Ausbildungs- und Praktikantenordnung ist ausgeschlossen.

(2) § 22a gilt nicht für Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten, die nach altem Recht bereits einen höheren Urlaubsanspruch erworben haben.

Artikel 4

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Artikel 1 tritt mit Wirkung vom 1. März 2014 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Ausbildungs- und Praktikantenordnung EKHN vom 3. Juli 2013 (ABl. 2013 S. 313), geändert am 5. Februar 2014 (ABl. 2014 S. 170), außer Kraft.

(2) Artikel 2 tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2014 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Ausbildungs- und Praktikantenordnung DWHN vom 3. Juli 2013 (ABl. 2013 S. 313), geändert am 5. Februar 2014 (ABl. 2014 S. 170), für den Bereich des Diakonischen Werks in Hessen und Nassau (ausschließlich Altenhilfe) außer Kraft.

(3) Artikel 3 tritt am 1. Juli 2014 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Ausbildungs- und Praktikantenordnung vom 3. Juli 2013 (ABl. 2013 S. 313), geändert am 5. Februar 2014 (ABl. 2014 S. 170), auch für den Bereich der Altenhilfe des Diakonischen Werks in Hessen und Nassau 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 20. März 2014

Für die Kirchenverwaltung
L e h m a n n

Bekanntmachungen

Sollstellenplan Kirchenmusik

Vom 3. April 2014

Die Kirchenleitung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau hat aufgrund von § 1 der Kirchenmusikverordnung vom 22. November 2013 (ABl. 2014 S. 16) den folgenden Sollstellenplan beschlossen:

1. Propsteibereich Starkenburg

2. Propsteibereich Oberhessen

Dekanat	Rahmenplan	Ergänzungsstellen
Darmstadt-Stadt	2,0 A 1,0 B DK* 1,0 B	
Darmstadt-Land	1,0 B DK* 3,5 B	
Odenwald	1,0 A 1,0 B DK* 1,0 B	
Vorderer Odenwald	2,0 B DK* 1,0 B	
Ried	1,0 A 1,0 B DK*	
Bergstraße	1,0 A darin 0,15 PK* 2,0 B DK* 1,65 B	0,5 B
	21,15 (1,0 A PK*) (4,0 A) (8,0 B DK*)	0,5

* DK = Dekanatskantoratsstelle /
PK = Propsteikantoratsstelle

Dekanat	Rahmenplan	Ergänzungsstellen
Alsfeld	1,0 B DK* 1,0 B	
Büdingen	1,0 B DK*	
Wetterau	2,0 A 2,0 B DK*	
Gießen	1,0 A darin 0,15 PK* 1,0 A 1,0 B DK* 0,15 B	
Grünberg	1,0 B DK* 1,0 B	
Vogelsberg	1,0 A 1,0 B DK*	
Hungen	1,0 A 1,0 B DK*	
Kirchberg	1,0 B DK* 1,0 B	
Nidda	1,0 B DK*	
Schotten	1,0 B DK*	
	20,15 (1,0 A PK*) (5,0 A) (11,0 B DK*)	

* DK = Dekanatskantoratsstelle /
PK = Propsteikantoratsstelle

3. Propsteibereich Rheinhessen

Dekanat	Rahmenplan	Ergänzungsstellen
Alzey	1,0 A 1,0 B DK*	
Ingelheim	1,0 B DK* 1,0 B	
Mainz	1,0 A DK* 1,0 A 0,5 B	
Oppenheim	1,0 A darin 0,15 PK* 0,65 B DK*	0,5 B DK*
Wöllstein	1,0 B DK*	
Wonnegau	1,0 A 1,0 B DK* 1,0 B	
	12,15 (1,0 A PK*) (4,0 A) (4,5 B DK*)	0,5 DK

* DK = Dekanatskantoratsstelle /
PK = Propsteikantoratsstelle

4. Propsteibereich Süd-Nassau

Dekanat	Rahmenplan	Ergänzungsstellen
Bad Schwalbach	1,0 B DK* 1,0 B	0,5 B
Diez	1,0 A DK*	
Hochtaunus	0,5 A 1,5 B DK* 2,0 B	
Idstein	1,0 A DK*	
Kronberg	1,5 B DK* 4,0 B	
Nassau	1,0 B DK*	
St. Goarshausen	1,0 B DK*	
Wiesbaden	1,0 A darin 0,15 PK* 1,0 A DK* 2,0 A 1,0 B DK* 3,15 B	
	23,15 (1,0 A PK*) (3,0 A DK*) (2,5 A) (7,0 B DK*)	0,5

* DK = Dekanatskantoratsstelle /
PK = Propsteikantoratsstelle

5. Propsteibereich Nord-Nassau

Dekanat	Rahmenplan	Ergänzungsstellen
Bad Marienberg	1,0 B DK* 1,0 B	
Biedenkopf	1,0 B DK*	
Dillenburg	1,0 A darin 0,15 PK* 1,0 B DK* 0,15 B	
Gladenbach	1,0 B DK*	
Herborn	1,0 A 1,0 B DK*	
Runkel	1,0 B DK* 1,0 B	
Selters	1,0 B DK* 0,5 B	0,5 B
Weilburg	1,0 B DK*	
	12,65 (1,0 A PK*) (1,0 A) (8,0 B DK*)	0,5

* DK = Dekanatskantoratsstelle /
PK = Propsteikantoratsstelle

6. Propsteibereich Rhein-Main

Dekanat	Rahmenplan	Ergänzungsstellen
Frankfurt am Main	1,0 A darin 0,15 PK* 5,5 A 3,0 B DK* 4,15 B	
Dreieich	1,0 B DK* 2,0 B	
Groß-Gerau	1,0 A 1,0 B DK*	
Offenbach	1,0 A DK* 1,0 B	
Rodgau	1,0 B DK* 1,0 B	
Rüsselsheim	1,0 B DK* 1,5 B	
	25,15 (1,0 A PK*) (1,0 A DK*) (6,5 A) (7,0 B DK*)	

* DK = Dekanatskantoratsstelle /
PK = Propsteikantoratsstelle

Darmstadt, den 7. April 2014

Für die Kirchenleitung
D r . J u n g

Geschäftsordnung des Koordinierungsausschusses für das Diakonische Werk

Vom 12. März 2014

Präambel

Gemäß § 7 des Vertrages der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck anlässlich der Bildung eines gemeinsamen Diakonischen Werks bilden beide Kirchen einen Koordinierungsausschuss. Der Koordinierungsausschuss gibt sich für seine Beratungen gemäß § 7 Absatz 5 des Vertrages folgende Geschäftsordnung:

§ 1

Aufgaben des Koordinierungsausschusses

Der Koordinierungsausschuss bereitet synodale Entscheidungen vor, die das gemeinsame Diakonische Werk betreffen und einheitlich oder einvernehmlich zu regeln sind.

§ 2

Mitglieder

Dem Koordinierungsausschuss gehören jeweils sechs Synodale der beiden Kirchen als Mitglieder an. Sie werden von den Synoden entsandt.

§ 3

Vorsitz

(1) Die Synodalen aus beiden Kirchen wählen je einen Sprecher bzw. eine Sprecherin.

(2) Der Vorsitz im Koordinierungsausschuss wird gemeinsam von den beiden Sprechern bzw. Sprecherinnen der Synodalen aus den beiden Kirchen wahrgenommen.

(3) Die Verhandlungen werden im Wechsel von einem der Sprecher bzw. einer der Sprecherinnen geleitet.

§ 4

Teilnahme an Sitzungen

(1) Zwei Vertreterinnen und Vertreter des gemeinsamen Diakonischen Werks können an den Sitzungen des Koordinierungsausschusses mit beratender Stimme teilnehmen.

(2) Die beratende Teilnahme von weiteren Personen bleibt unberührt.

§ 5

Sitzungstermine

Die Sprecher berufen einvernehmlich den Koordinierungsausschuss zu den erforderlichen Sitzungen ein. Dabei wird ein Entwurf für die Tagesordnung versendet.

§ 6

Beschlussfassung

(1) Beschlüsse bzw. Empfehlungen des Koordinierungsausschusses sollen einmütig gefasst werden.

(2) Der Koordinierungsausschuss ist beschlussfähig, wenn jeweils die Mehrheit der Mitglieder aus einer Kirche anwesend ist.

(3) Beschlüsse werden mit der Mehrheit der Mitglieder gefasst.

§ 7

Vertraulichkeit

(1) Die Erörterungen des Koordinierungsausschusses sind gegenüber Dritten grundsätzlich vertraulich. Insbesondere sind Mitteilungen über Äußerungen einzelner Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie über Abstimmungsverhältnisse unzulässig.

(2) Die Vertraulichkeit besteht nicht gegenüber den entscheidenden Gremien.

(3) Weitergehend kann der Koordinierungsausschuss die Vertraulichkeit unter Angabe der Einzelheiten aufheben.

§ 8

Protokoll

(1) Über jede Sitzung des Koordinierungsausschusses ist ein Protokoll anzufertigen. Das Protokoll muss den Ort und den Tag der Sitzung wiedergeben sowie die Namen der Teilnehmenden, den Wortlaut der Beschlüsse und das Stimmenverhältnis enthalten. Das Protokoll ist von der Sitzungsleitung und von der Protokollantin oder dem Protokollanten zu unterschreiben und soll spätestens mit der Tagesordnung zur nachfolgenden Sitzung verschickt werden.

(2) Jedes Mitglied hat das Recht, zu einzelnen Beschlüssen auch persönliche Erklärungen in das Protokoll aufnehmen zu lassen.

(3) Das Protokoll bedarf der Genehmigung in der nachfolgenden Sitzung des Koordinierungsausschusses.

§ 9

Inkrafttreten

Diese Geschäftsordnung tritt am 12. März 2014 in Kraft.

Vorstehende Geschäftsordnung wird hiermit bekannt gemacht.

Darmstadt, den 20. März 2014

Für die Kirchenverwaltung
L e h m a n n

Ordnung über das Ersatzentsendungsverfahren zur Besetzung der Dienstnehmerseite der Arbeits- rechtlichen Kommission der Diakonie Hessen (ErsatzEntsendO)

Vom 19. März 2014

Gemäß § 22 des Kirchengesetzes über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse im diakonischen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz Diakonie – ARRG.DW) vom 23./28. November 2012 hat der Aufsichtsrat der Diakonie Hessen – Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e.V. in seiner Sitzung am 19. März 2014 folgende Ordnung erlassen:

I. Allgemeines**§ 1****Anwendungsbereich**

(1) Diese Ordnung regelt das Verfahren der geheimen und unmittelbaren Wahl der weiteren Vertreterinnen und Vertreter auf Dienstnehmerseite zur Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wenn die Mitarbeitervertretungen das Entsendungsrecht nach § 7 Absatz 7 ARR.G.DW nicht oder nur teilweise wahrnehmen.

(2) Die Wahl erfolgt als Briefwahl nach dem Mehrheitsprinzip.

§ 2**Organe**

(1) Für den Fall, dass die Mitarbeitervertretungen das Entsendungsrecht nach § 7 Absatz 7 ARR.G.DW nicht oder nur teilweise wahrnehmen, bestellt der Aufsichtsrat der Diakonie Hessen einen Wahlvorstand, der die Wahl durchführt und leitet. Die Bestellung des Wahlvorstands kann auch vorsorglich erfolgen.

(2) Die Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission, hilfsweise das Diakonische Werk, leistet dem Aufsichtsrat und dem Wahlvorstand die notwendige personelle und sachliche Unterstützung.

II.**Entsendung durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter****§ 3****Wahlvorstand**

(1) Der Wahlvorstand besteht aus drei Personen und wird aus der Mitte des Aufsichtsrats gebildet. Gleichzeitig werden bis zu drei Ersatzmitglieder aus der Mitte des Aufsichtsrats bestellt.

(2) Mitglieder des Wahlvorstands sollen die Personen sein, die gemäß § 17 Absatz 1 Nummer 2 der Satzung des Diakonischen Werkes die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau bzw. die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck vertreten.

(3) Wer für die Arbeitsrechtliche Kommission kandidiert, kann nicht Mitglied oder Ersatzmitglied des Wahlvorstands sein. Kandidiert ein Mitglied des Wahlvorstands für die Arbeitsrechtliche Kommission, so tritt an ihre bzw. seine Stelle ein Ersatzmitglied. Im Übrigen vertritt das Ersatzmitglied die Mitglieder des Wahlvorstands bei vorübergehender Verhinderung. Das Nachrücken der Ersatzmitglieder bzw. die Vertretung durch die Ersatzmitglieder erfolgt in alphabetischer Reihenfolge ihrer Nachnamen. Beträgt die Anzahl der Ersatzmitglieder weniger als drei, kann der Aufsichtsrat im Rahmen des Absatzes 1 Satz 2 weitere Ersatzmitglieder bestellen.

(4) Der Wahlvorstand wählt aus seiner Mitte Vorsitz und Stellvertretung, die bei Verhinderung die Aufgaben des Vorsitzes übernimmt. Der Wahlvorstand ist beschlussfähig, wenn drei Mitglieder anwesend sind und trifft seine Entscheidungen durch Beschluss mit der Mehrheit seiner Mitglieder. In dringenden Fällen oder in Angelegenheiten, in denen eine mündliche Erörterung nicht erforderlich erscheint, können Beschlüsse im Umlaufverfahren (schriftlich oder per E-Mail oder durch fernmündliche

Abreden) gefasst werden. Das Umlaufverfahren wird durch die Vorsitzende bzw. den Vorsitzenden des Wahlvorstands eingeleitet. Im Umlaufverfahren kann ein Beschluss gefasst werden, wenn nicht mindestens ein Mitglied des Wahlvorstands der Durchführung des Umlaufverfahrens innerhalb von drei Tagen nach Einleitung widersprochen hat. Die Beschlüsse sind von der bzw. dem Vorsitzenden zu unterzeichnen.

(5) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Wahlvorstands üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus; sie sind zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen.

§ 4**Ablauf der Wahl und Wahlausschreiben**

(1) Der Wahlvorstand legt

1. den Zeitpunkt der Veröffentlichung des Wahlausschreibens gemäß Absatz 2,
 2. den Zeitpunkt (Datum, Uhrzeit), bis zu dem die Wahlvorschläge (§ 5) bei der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission eingegangen sein müssen,
 3. den Zeitpunkt, zu dem das Formular „Bestätigung der Wahlberechtigung“ auf der Internetseite des Diakonischen Werkes zur Verfügung gestellt wird (§§ 7, 8); dies muss spätestens mit der Bereitstellung des Stimmzettel-Formulars gemäß Nr. 4 erfolgen,
 4. den Zeitpunkt, zu dem das Stimmzettel-Formular auf der Internetseite des Diakonischen Werkes zur Verfügung gestellt wird (§§ 6, 7),
 5. den Zeitpunkt (Datum, Uhrzeit), bis zu dem die Wahlbriefe (§ 9) bei der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission eingegangen sein müssen sowie
 6. den Tag der Stimmauszählung,
- fest.

(2) Unverzüglich nach seiner Bestellung durch den Aufsichtsrat, frühestens zu dem Zeitpunkt, in dem feststeht, dass die Mitarbeitervertretungen das Entsendungsrecht nach § 7 Absatz 7 ARR.G.DW nicht oder nur teilweise wahrnehmen, veröffentlicht der Wahlvorstand auf der Internetseite des Diakonischen Werkes das Wahlausschreiben. Das Wahlausschreiben muss die Aufforderung an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter enthalten, sich an der Wahl zu beteiligen, sowie Angaben über

1. das Datum des Wahlausschreibens,
2. die Zahl der zu wählenden Dienstnehmervertreter für die Arbeitsrechtliche Kommission,
3. die Möglichkeit, Wahlvorschläge (§ 5) zu machen und den Zeitpunkt (Datum, Uhrzeit), bis zu dem die Wahlvorschläge bei der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission eingegangen sein müssen,
4. den Wahlzeitraum, der zu dem Zeitpunkt beginnt, zu dem das Stimmzettel-Formular (§§ 6, 7) auf der Internetseite des Diakonischen Werkes zur Verfügung gestellt wird und zu dem Zeitpunkt endet, zu dem die Wahlbriefe (§ 9) bei der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission eingegangen sein müssen.

5. den Hinweis, dass nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wählen können, die ihre Wahlberechtigung nachgewiesen haben,
6. den Hinweis, dass die Wahlberechtigung durch eine entsprechende Bestätigung des Dienstgebers nachgewiesen werden muss (§ 8),
7. den Zeitpunkt, zu dem das Formular „Bestätigung der Wahlberechtigung“ auf der Internetseite des Diakonischen Werkes zur Verfügung gestellt wird (§ 7);
8. den Tag der Stimmauszählung.

(3) Gleichzeitig mit dem Erlass des Wahlausschreibens stellt der Wahlvorstand auf der Internetseite des Diakonischen Werkes ein Formular für die Wahlvorschläge zum Ausdrucken zur Verfügung.

(4) Der Wahlvorstand informiert alle in privatrechtlicher Trägerschaft organisierten Mitgliedseinrichtungen des Diakonischen Werkes (Dienstgeber) postalisch oder per E-Mail über die Bereitstellung der in den Absätzen 2 bis 3 genannten Unterlagen auf der Internetseite des Diakonischen Werks. Die Dienstgeber sollen diese Informationen in geeigneter Weise ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt geben.

§ 5 Wahlvorschläge

(1) Jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter i.S.d. § 2 MVG.EKD im Bereich des Diakonischen Werkes kann gegenüber dem Wahlvorstand schriftlich Wahlvorschläge machen.

(2) Der Wahlvorschlag muss enthalten,

- a) den Namen der Kandidatin bzw. des Kandidaten, die ausgeübte Tätigkeit und die beschäftigende Einrichtung und
- b) die unterzeichnete Erklärung der Kandidatin bzw. des Kandidaten, dass sie bzw. er
 1. die Voraussetzungen für das passive Wahlrecht nach § 6 Absatz 3 ARRG.DW erfüllt und
 2. ihrer bzw. seiner Benennung zustimmt.

Die Wahlvorschläge müssen von der vorschlagenden Mitarbeiterin bzw. dem vorschlagenden Mitarbeiter und wenigstens fünf weiteren wahlvorschlagsberechtigten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern unterzeichnet und dem Wahlvorstand zu dem im Wahlausschreiben festgesetzten Zeitpunkt zugegangen sein.

(3) Der Wahlvorstand prüft die Ordnungsgemäßheit des Wahlvorschlags und die Wählbarkeit der Vorgeschlagenen. Beanstandungen sind dem ersten Unterzeichner des Wahlvorschlages unverzüglich mitzuteilen; sie können innerhalb der Einreichungsfrist behoben werden.

§ 6 Stimmzettel

(1) Im Rahmen des Wahlverfahrens sind alle gültigen Wahlvorschläge zu einem Gesamtvorschlag zusammenzustellen und die Kandidatinnen und Kandidaten in alphabetischer Reihenfolge der Nachnamen darin aufzuführen. Dabei ist die beschäftigende Einrichtung der Kandidatin bzw. des Kandidaten anzugeben.

(2) Die Stimmzettel sind entsprechend dem Gesamtvorschlag zu gliedern. Sie müssen die Zahl der zu wählenden Vertreter angeben.

§ 7 Wahlunterlagen

(1) Die Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission stellt im Auftrag des Wahlvorstands zu den vom Wahlvorstand festgesetzten Zeitpunkten ein Stimmzettel-Formular und ein Formular zur „Bestätigung der Wahlberechtigung“ zum Ausdrucken auf der Internetseite des Diakonischen Werkes zur Verfügung.

(2) Der Wahlvorstand informiert die Dienstgeber i.S.d. § 4 Absatz 4 über die Bereitstellung der Formulare gemäß Absatz 1 auf der Internetseite des Diakonischen Werks. Die Dienstgeber sollen diese Informationen in geeigneter Weise ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt geben.

§ 8 Bestätigung der Wahlberechtigung

(1) Der Dienstgeber bestätigt jeder wahlberechtigten Mitarbeiterin bzw. jedem wahlberechtigten Mitarbeiter auf schriftlichen Antrag, dass sie bzw. er an mindestens einem Tag während des Wahlzeitraums Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter i.S.d. § 2 MVG.EKD im Bereich des Diakonischen Werkes ist, auf dem Formular „Bestätigung der Wahlberechtigung“. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kann diesen Antrag nur bis zum Ablauf des Wahlzeitraums stellen. Bescheidet der Dienstgeber den Antrag nicht innerhalb von einer Woche nach Antragstellung, gilt der Antrag als verweigert. Ausschlaggebend ist der Zugang bei der Mitarbeiterin bzw. bei dem Mitarbeiter.

(2) Einsprüche gegen die Verweigerung der Bestätigung der Wahlberechtigung können beim Wahlvorstand schriftlich innerhalb von einer Woche nach Zugang der ablehnenden Entscheidung des Dienstgebers bzw. nach Ablauf der Wochenfrist gemäß Absatz 1 Satz 3 geltend gemacht werden. Maßgeblich ist der Eingang beim Wahlvorstand. Dem Einspruch sind Nachweise der Wahlberechtigung beizufügen. Der Wahlvorstand kann eine Stellungnahme des Dienstgebers einholen. Über Einsprüche ist spätestens am Tag vor dem Tag der Stimmauszählung zu entscheiden. Die Entscheidung des Wahlvorstands ist abschließend und der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter, die bzw. der den Einspruch eingelegt hat, unverzüglich schriftlich mitzuteilen.

(3) Eingehende Einsprüche werden in einer Einspruchsliste verzeichnet, in der auch die Einspruchsentscheidung vermerkt wird.

(4) Durch eine nachträgliche Bestätigung der Wahlberechtigung durch den Dienstgeber wird das Einspruchsverfahren beendet; in die Einspruchsliste ist ein entsprechender Vermerk über die Bestätigung der Wahlberechtigung aufzunehmen.

(5) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kann den Einspruch jederzeit zurücknehmen; in die Einspruchsliste ist ein entsprechender Vermerk aufzunehmen.

§ 9 Stimmabgabe

(1) Die bzw. der Wahlberechtigte übt ihr bzw. sein Stimmrecht dadurch aus, dass sie bzw. er auf dem ausgedruckten Stimmzettel so viele Namen ankreuzt, wie Sitze von der Dienstnehmerseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission zu besetzen sind. Stimmhäufungen zugunsten einer Kandidatin oder eines Kandidaten sind unzulässig.

(2) Die bzw. der Wahlberechtigte steckt den Stimmzettel in einen Umschlag (Stimmzettel-Umschlag) und verschließt ihn. Diesen Stimmzettel-Umschlag und das ausgefüllte Formular „Bestätigung der Wahlberechtigung“ steckt sie bzw. er in einen weiteren Umschlag (Wahlbrief). Der Wahlbrief ist äußerlich gut sichtbar mit dem Wort „Wahlbrief“ zu versehen. Sie bzw. er verschließt den Wahlbrief und versendet diesen so rechtzeitig an den Wahlvorstand, dass er innerhalb des Wahlzeitraums bei der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission eingeht.

(3) Wurde der Antrag der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters auf Bestätigung der Wahlberechtigung gemäß § 8 zum Zeitpunkt der Versendung des Wahlbriefes,

- a) noch nicht beschieden oder,
- b) ist gegen die Verweigerung der Bestätigung der Einspruch noch zulässig oder
- c) ist das Einspruchsverfahren i.S.d. § 8 Absatz 2 noch nicht abgeschlossen,

kennzeichnet die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter das Formular Bestätigung der Wahlberechtigung entsprechend. Im Fall a) ist die Bestätigung der Wahlberechtigung bei Vorliegen unverzüglich – spätestens innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf des Wahlzeitraums – nachzureichen. Ausschlaggebend ist der Eingang bei der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission.

(4) Verspätet eingehende Wahlbriefe nimmt die Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission, unter Vermerk des Eingangsdatums, ungeöffnet zu den ungültigen Stimmabgaben.

§ 10 Stimmauszählung und Wahlergebnis

(1) Die Auszählung der Stimmen ist für die Wahlberechtigten öffentlich.

(2) Der Wahlvorstand führt eine Wählerliste, in der Vor- und Nachname, die beschäftigende Einrichtung und der Nachweis der Wahlberechtigung der Wähler registriert werden.

(3) Die bis zum Tag der Stimmabgabe eingegangenen Wahlumschläge werden geöffnet und der Stimmzettel-Umschlag und die Bestätigung der Wahlberechtigung entnommen. Die Bestätigung der Wahlberechtigung wird in die Wählerliste eingetragen und der Stimmzettel-Umschlag sodann ungeöffnet in die Wahlurne gelegt. Ist die Stimmberechtigung nicht oder nur unzureichend

nachgewiesen, wird der Wahlumschlag mit dem ungeöffneten Stimmzettel-Umschlag zu den ungültigen Stimmabgaben genommen. Ist aus der Bestätigung der Wahlberechtigung ersichtlich, dass zum Zeitpunkt der Stimmabgabe ein Einspruchsverfahren noch nicht abgeschlossen war, wird das Ergebnis des Einspruchsverfahrens anhand der Einspruchsliste geprüft. Wurde die Wahlberechtigung in dem Einspruchsverfahren bestätigt, wird die Wahlberechtigung durch die Einspruchsentscheidung in die Wählerliste eingetragen und der Stimmzettel-Umschlag sodann ungeöffnet in die Wahlurne gelegt. Wurde die Wahlberechtigung in dem Einspruchsverfahren nicht bestätigt, wird der Wahlumschlag mit dem ungeöffneten Stimmzettel-Umschlag zu den ungültigen Stimmabgaben genommen.

(4) Ungültig sind insbesondere Stimmzettel,

- a) die nicht auf dem vom Wahlvorstand zur Verfügung gestellten Stimmzettel-Formular abgegeben wurden,
- b) aus denen sich die Willenserklärung der Wählerin bzw. des Wählers nicht zweifelsfrei ergibt,
- c) bei denen mehr Namen als zulässig angekreuzt sind,
- d) die einen Zusatz oder Vorbehalt enthalten,
- e) die ohne ordnungsgemäßen Nachweis der Wahlberechtigung eingegangen sind,
- f) die verspätet eingegangen sind.

Liegen von einer oder einem Wahlberechtigten mehrere Wahlbriefe vor, zählt nur der Wahlbrief mit dem zuerst gemäß Absatz 3 Sätze 1 bis 5 verfahren wurde; alle weiteren Wahlbriefe werden mit dem ungeöffneten Stimmzettel-Umschlag zu den ungültigen Stimmabgaben genommen und ein entsprechender Vermerk in die Wählerliste aufgenommen.

(5) Gewählt sind die Personen, die die meisten Stimmen auf sich vereinigen. Bei gleicher Stimmenzahl entscheidet das Los. Die in der Stimmenzahl folgenden Personen sind stellvertretende Mitglieder und Ersatzmitglieder.

(6) Am Ende der Stimmauszählung stellt der Wahlvorstand fest, wie viele Stimmen auf die einzelnen Vorgeslagenen entfallen sind und ermittelt die Reihenfolge der Gewählten nach der Stimmenzahl.

(7) Der Wahlvorstand stellt das Wahlergebnis in einer Wahlniederschrift fest, die von der bzw. dem Vorsitzenden des Wahlvorstands zu unterzeichnen ist, und gibt es auf der Internetseite des Diakonischen Werkes bekannt. Das Wahlergebnis muss die Zahl der insgesamt abgegebenen gültigen Stimmen und die Zahl der auf jede Kandidatin bzw. jeden Kandidaten entfallenden gültigen Stimmen enthalten.

(8) Nach der Wahl teilt der Wahlvorstand der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission Namen und Anschriften der in die Arbeitsrechtliche Kommission gewählten Mitglieder und deren Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter mit.

(9) Die elektronische Stimmauszählung ist zulässig.

§ 11**Aufbewahrung von Wahlunterlagen**

Die Wahlunterlagen werden bei der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission mindestens für die Dauer der Amtsperiode aufbewahrt.

III. Schlussvorschriften**§ 12****Vorzeitiges Ausscheiden eines Mitglieds aus der Arbeitsrechtlichen Kommission**

(1) Scheidet ein durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsandtes Mitglied aus der Arbeitsrechtlichen Kommission aus, rückt das Ersatzmitglied nach, das die nächsthöhere Stimmenzahl erreicht hat.

(2) Ist die Liste erschöpft, so lädt die bzw. der Vorsitzende des Aufsichtsrats unverzüglich zu einer Nachwahl ein. Für das Verfahren gilt diese Ordnung entsprechend.

(3) Die nach Absatz 1 notwendigen Feststellungen trifft die bzw. der Vorsitzende der Arbeitsrechtlichen Kommission.

§ 13**Inkrafttreten**

Diese Ordnung tritt am 19. März 2014 in Kraft, gleichzeitig tritt die Ordnung über das Ersatzentsendungsverfahren zur Besetzung der Dienstnehmerseite der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Hessen (Ersatz-EntsendO) vom 22. Mai 2013 außer Kraft.

Vorstehende Ordnung der Diakonie Hessen wird hiermit bekannt gemacht.

Darmstadt, den 20. März 2014

Für die Kirchenverwaltung
L e h m a n n

Festlegung der Zahl der Einstellungsplätze für Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare sowie Einstellungstermin und Bewerbungsfristen für das zweite Halbjahr 2014

Die Kirchenleitung hat in ihrer Sitzung am 13. Februar 2014 gemäß § 2 der Rechtsverordnung über die Ernennung als Pfarrvikarin oder Pfarrvikar die Zahl der Einstellungsplätze für Pfarrvikarinnen und Pfarrvikare für das zweite Halbjahr 2014 auf bis zu 17 festgelegt.

Einstellungstermin ist der 1. Dezember 2014.

A. Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten, die über kein Gutachten aus der Potentialanalyse und kein Gutachten des Theologischen Seminars zur persönlichen Eignung verfügen, können sich gemäß § 63c PfdG a. F. um die Einstellung in den Pfarrdienst auf Probe bewerben, wenn sie über ein Gutachten der Sonder-Potentialanalyse verfügen.

Es ist zuvor gemäß § 63c Absatz 1 bis 4 Pfarrdienstgesetz a. F. eine Potentialanalyse zu absolvieren.

Die Bewerbungen sind an die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau, Kirchenverwaltung, Referat Personalservice Kirchengemeinden und Dekanate, 64276 Darmstadt, zu richten.

Beizufügen sind folgende Bewerbungsunterlagen:

1. ein ausführlicher Lebenslauf mit einem Lichtbild
2. Zeugnisse der beiden Theologischen Prüfungen
3. ggf. weitere berufsqualifizierende Nachweise
4. ein Bewerbungsschreiben, aus dem die Motivation zum Theologiestudium, der Entwicklungsprozess der beruflichen Qualifikation sowie die thematischen Schwerpunkte und Stationen bis zum Ende der Ausbildung erkennbar sind
5. das Gutachten der Potentialanalyse

B. Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten, die über eine Potentialanalyse und ein Gutachten des Theologischen Seminars verfügen, in dem die persönliche Eignung festgestellt wurde, können sich gemäß § 3 der Rechtsverordnung über die Ernennung als Pfarrvikarin oder Pfarrvikar in der Fassung vom 22. September 2005 um die Einstellung in den Pfarrdienst auf Probe bewerben.

Die Bewerbungen sind an die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau, Kirchenverwaltung, Referat Personalservice Kirchengemeinden und Dekanate, 64276 Darmstadt, zu richten.

Beizufügen sind folgende Bewerbungsunterlagen:

1. Ausführlicher Lebenslauf mit Lichtbild
2. Gutachten der Potentialanalyse
3. Zeugnisse der beiden Theologischen Prüfungen
4. Ausbildungsbericht mit Beschreibung des Ausbildungsweges beginnend mit dem Theologiestudium bis zur Zweiten Theologischen Prüfung, aus dem die Motivation zum Theologiestudium, der Entwicklungsprozess der beruflichen Qualifikation sowie die thematischen Schwerpunkte und Stationen bis zum Ende der Ausbildung erkennbar sind (maximal drei DIN- A4-Seiten)
5. Die Ausbildungsberichte der Lehrpfarrerin oder des Lehrpfarrers, der jeweiligen Kirchenvorstände und das Gutachten des Theologischen Seminars über die persönliche Eignung der Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten werden seitens der Kirchenverwaltung beigelegt
6. ggf. weitere berufsqualifizierende Nachweise

C. Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten, die über ein Gutachten der Potentialanalyse und über einen Ausbildungsbericht der Lehrpfarrerin oder des Lehrpfarrers, der jeweiligen Kirchenvorstände und des Theologischen Seminars verfügen, können sich um die Einstellung in den Pfarrdienst auf Probe bewerben.

Die Bewerbungen sind an die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau, Kirchenverwaltung, Referat Personalservice Kirchengemeinden und Dekanate, 64276 Darmstadt, zu richten.

Beizufügen sind folgende Bewerbungsunterlagen:

1. Ausführlicher Lebenslauf mit Lichtbild
2. Gutachten der Potentialanalyse
3. Zeugnisse der beiden Theologischen Prüfungen
4. Ausbildungsbericht mit Beschreibung des Ausbildungsweges beginnend mit dem Theologiestudium bis zur Zweiten Theologischen Prüfung, aus dem die Motivation zum Theologiestudium, der Entwicklungsprozess der beruflichen Qualifikation sowie die thematischen Schwerpunkte und Stationen bis zum Ende der Ausbildung erkennbar sind (maximal drei DIN-A4-Seiten)
6. Die Ausbildungsberichte der Lehrpfarrerin oder des Pfarrers, der jeweiligen Kirchenvorstände und des Theologischen Seminars werden seitens der Kirchenverwaltung beigelegt
7. ggf. weitere berufsqualifizierende Nachweise

Die Bewerbungsfrist beginnt am 1. Mai 2014 und endet mit Ablauf des 31. Mai 2014 (maßgeblich ist das Datum des Poststempels).

Darmstadt, den 31. März 2014

Für die Kirchenverwaltung
F l e m m i g

Änderung des Namens der Evangelischen Kirchengemeinde Bieber

Der Kirchenvorstand der Evangelischen Kirchengemeinde Bieber, Evangelisches Dekanat Gießen, hat am 6. März 2014 beschlossen, dass die Kirchengemeinde zukünftig den Namen „Evangelische Emmausgemeinde Bieber“ führt. Der Beschluss wird hiermit kirchenaufsichtlich genehmigt.

Darmstadt, den 20. März 2014

Für die Kirchenverwaltung
Z a n d e r

Urkunde

über

a) die Umwandlung einer vollen Pfarrstelle bei der Evangelischen Kirchengemeinde Münster, Ev. Dekanat Grünberg, in eine Pfarrstelle mit eingeschränktem Dienstauftrag (1/2)

b) die Umwandlung einer vollen Pfarrstelle bei der Evangelischen Kirchengemeinde Wetterfeld, Ev. Dekanat Grünberg, in eine Pfarrstelle mit eingeschränktem Dienstauftrag (1/2)

Zusammenlegung der beiden oben genannten halben Pfarrstellen in eine Pfarrstelle 1,0 Wetterfeld, pfarramtlich verbunden mit den Evangelischen Kirchengemeinden Ober-Bessingen, Röhthges und Münster, mit Dienstsitz in Wetterfeld

Im Einvernehmen mit dem Dekanatssynodalvorstand des Evangelischen Dekanates Grünberg und im Benehmen mit den beteiligten Kirchenvorständen der Evangelischen Kirchengemeinde Wetterfeld, Münster, Ober-Bessingen und Röhthges

wird Folgendes beschlossen:

§ 1

- 1) Die volle Pfarrstelle bei der Evangelischen Kirchengemeinde Münster, Ev. Dekanat Grünberg, wird in eine Pfarrstelle mit eingeschränktem Dienstauftrag (1/2) umgewandelt.
- 2) Die volle Pfarrstelle bei der Evangelischen Kirchengemeinde Wetterfeld wird in eine Pfarrstelle mit eingeschränktem Dienstauftrag (1/2) umgewandelt.
- 3) Die beiden vorstehenden halben Pfarrstellen werden zusammengelegt in eine 1,0 Pfarrstelle Wetterfeld, pfarramtlich verbunden mit den Ev. Kirchengemeinden Ober-Bessingen, Röhthges und Münster, mit Dienstsitz in Wetterfeld, Ev. Dekanat Grünberg.

§ 2

Diese Urkunde tritt mit Wirkung vom 01.04.2014 in Kraft.

Darmstadt, 03.04.2014

Evangelische Kirche in Hessen und Nassau
Für die Kirchenleitung
D r . J u n g

Urkunde

über die Zusammenlegung der halben Pfarrstelle Brauerschwend und der vollen Pfarrstelle Hopfgarten, Dekanat Alsfeld in eine volle Pfarrstelle Brauerschwend, pfarramtlich verbunden mit der Evangelischen Kirchengemeinde Hopfgarten mit Sitz in Brauerschwend, Evangelisches Dekanat Alsfeld

Im Einvernehmen mit dem Dekanatssynodalvorstand des Evangelischen Dekanates Alsfeld und im Benehmen mit den beteiligten Kirchenvorständen der Evangelischen Kirchengemeinde Brauerschwend und Hopfgarten wird Folgendes beschlossen:

§ 1

Die halbe Pfarrstelle Brauerschwend und die volle Pfarrstelle Hopfgarten, Dekanat Alsfeld, wird zusammengelegt und als eine volle Pfarrstelle Brauerschwend, pfarramtlich verbunden mit der Evangelischen Kirchengemeinde Hopfgarten mit Sitz in Brauerschwend, Evangelisches Dekanat Alsfeld, ausgewiesen.

§ 2

Diese Urkunde tritt mit Wirkung vom 01.04.2014 in Kraft.

Darmstadt, 03.04.2014

Evangelische Kirche in Hessen und Nassau
Für die Kirchenleitung
Dr. Jung

Bekanntgabe neuer Dienstsiegel

Kirchengemeinde: Nauheim

Dekanat: Runkel

Umschrift des Dienstsiegels:
EVANGELISCHE KIRCHENGEMEINDE NAUHEIM



Kirchengemeinde: Neesbach

Dekanat: Runkel

Umschrift des Dienstsiegels:
EVANGELISCHE KIRCHENGEMEINDE NEESBACH



Mit der Ingebrauchnahme der neuen Dienstsiegel durch die Einrichtungen und Dienststellen werden die bislang benutzten Dienstsiegel außer Geltung gesetzt.

Darmstadt, den 4. April 2014

Für die Kirchenverwaltung
Dieckhoff

Außergeltungsetzen von Dienstsiegeln

Das Normal- und das Kleinsiegel mit dem Beizeichen „Stern“ sowie das Normalsiegel mit dem Beizeichen „Kreuz“ der Evangelischen Kirchengemeinde Heusenstamm – Dekanat Rodgau – werden hiermit außer Geltung gesetzt.

Das Normal- und das Kleinsiegel mit dem Beizeichen „Kreuz“ sowie das Normalsiegel mit dem Beizeichen „zwei Kreuze“ der Evangelischen Kirchengemeinde Neuenhain – Dekanat Kronberg – werden hiermit außer Geltung gesetzt.

Das Normal- und das Kleinsiegel mit dem Beizeichen „vier Rauten“ der Evangelischen Kirchengemeinde Walldorf – Dekanat Groß-Gerau – werden hiermit außer Geltung gesetzt.

Darmstadt, den 4. April 2014

Für die Kirchenverwaltung
Dieckhoff

Dienstnachrichten

Stellenausschreibungen

Aufforderung zur Bewerbung

Bewerbungen für die nachstehend ausgeschriebenen Pfarrstellen sind auf dem Dienstweg bei der Kirchenverwaltung, Referat Personalservice Kirchengemeinden und Dekanate, Paulusplatz 1, 64285 Darmstadt, einzureichen.

Neben einem tabellarischen Lebenslauf mit aktuellem Passbild, wird – im Blick auf die beworbene Pfarrstelle – eine aussagefähige Darstellung der persönlichen Motivation und Qualifikation erwartet.

Die Bewerbungsfrist ist **nur** dann gewahrt, wenn die Bewerbungen innerhalb einer Frist von **vier Wochen** nach dem Erscheinungsdatum dieses Amtsblattes bei der Kirchenverwaltung vollständig vorliegen (Briefkasten, Pforte, Postfach). Übermittlungsverzögerungen auf dem Dienstweg können zum Fristenversäumnis führen. Eine Vorabübermittlung per Fax (06151 405229), beziehungsweise per E-Mail (ines.flemmig@ekhn-kv.de), wird zwar empfohlen, ist aber zur Fristwahrung nicht ausreichend.

Wir weisen darauf hin, dass Pfarrfrauen und Pfarrer aus anderen Gliedkirchen der EKD, die sich für eine Stelle interessieren, **zuerst** das Bewerbungsrecht in der EKHN erhalten müssen. Ansprechpartnerin ist die Leiterin des Referates, OKRin Ines Flemmig (06151 405377).

Stadtdekanat Frankfurt am Main, zwei 1,0 Stellen hauptamtliche stellvertretende Dekanin/ hauptamtlicher stellvertretender Dekan

Im zum 1. Januar 2014 gegründeten Evangelischen Dekanat Frankfurt am Main sind zwei Stellen der hauptamtlichen stellvertretenden Dekaninnen/der hauptamtlichen stellvertretenden Dekane zum nächstmöglichen Zeitpunkt zu besetzen.

Die Wahl erfolgt durch die Dekanatsynode im Einvernehmen mit der Kirchenleitung für die Dauer von sechs Jahren. Dienstsitz wird das Dominikanerkloster, Kurt-Schumacher-Str. 23, sein.

Die stellvertretenden Dekaninnen/Dekane unterstützen nach § 13 der Satzung des Stadtdekanats die Stadtdekanin/den Stadtdekan bei der Erfüllung ihrer/seiner Aufgaben. Bestimmte Aufgaben werden ihnen zur selbstständigen Wahrnehmung übertragen.

Die stellvertretenden Dekaninnen/die stellvertretenden Dekane nehmen jeweils für einen der beiden Dekanatsbereiche Süd-Ost (die bisherigen Dekanate Süd und Mitte-Ost) und Nord-West (die bisherigen Dekanate Höchst und Nord) die Dekansfunktion insbesondere für die Aufgaben nach Artikel 28 KO in eigener Verantwortung, jedoch unter der Dienstaufsicht der Stadtdekanin/des Stadtdekans, wahr.

Der Dekanatsbereich Süd-Ost umfasst 33 Gemeinden mit ca. 66.500 Gemeindemitgliedern und 43 Pfarrfrauen und Pfarrern, der Dekanatsbereich Nord-West 26 Gemeinden mit ca. 66 000 Gemeindemitgliedern und 45 Pfarrfrauen und Pfarrern. Zu den Aufgaben der stellvertretenden Dekanin/des stellvertretenden Dekans gehört der Vorsitz im Bereichsvorstand, dem der DSV Aufgaben zur alleinigen Entscheidung zugewiesen hat.

Neben der Zuständigkeit für den jeweiligen Dekanatsbereich wird je einem der beiden Stelleninhaberinnen/Stelleninhaber die Zuständigkeit für die Arbeitsbereiche Klinikseelsorge und Kirchenmusik sowie ggf. andere Arbeitsbereiche zugewiesen. Die Personalführung der Pfarrfrauen und Pfarrer im übergemeindlichen Dienst wird ebenfalls von den stellvertretenden Dekaninnen/stellvertretenden Dekanen wahrgenommen.

Die stellvertretenden Dekaninnen/stellvertretenden Dekane sind Mitglieder des Dekanatsynodalvorstandes, der ab 2015 auch Vorstand des Evangelischen Regionalverbandes sein wird. Insofern wirken Sie mit bei der Leitung des Verbandes. In dieser Funktion arbeiten sie mit den übrigen Mitgliedern des DSV sowie den Fachbereichsleitungen und dem Leiter der Verwaltung des Regionalverbandes zusammen.

Die stellvertretenden Dekaninnen/stellvertretenden Dekane tragen zusammen mit der ehrenamtlichen Stellvertretenden Vorsitzenden des Dekanatsynodalvorstandes,

der Stadtdekanin/dem Stadtdekan Verantwortung für die Präsenz der Evangelischen Kirche in der Stadtgesellschaft. Von ihnen wird die Mitwirkung bei der Weiterentwicklung der Gemeindestrukturen erwartet. Die Zusammenführung der früheren Dekanate zu einem gemeinsamen Stadtdekanat erfordert eine hohe Kooperationsbereitschaft über den jeweiligen Dekanatsbereich hinaus und die Bereitschaft, gemeinsam entwickelte Leitvorstellungen für ihren jeweiligen Verantwortungsbereich umzusetzen.

Als Bewerberinnen und Bewerber wünschen wir uns Persönlichkeiten mit geistlicher Tiefe und theologischer Sprachfähigkeit. Leitungserfahrung, hoher Belastbarkeit, Konfliktfähigkeit, Lösungskompetenz und Entscheidungswillen halten wir für unabdingbare Voraussetzungen. Es wird erwartet, dass die Bewerberinnen/Bewerber für beide der ausgeschriebenen Stellen zur Verfügung stehen.

Es besteht die Möglichkeit, eine Dienstwohnung zu beziehen oder eine eigene Wohnung anzumieten. Bei der Suche wird Unterstützung zugesagt. Die Besoldung erfolgt bis zur Übernahme der Aufgaben im ERV nach Pfarrgehalt mit einer B-Zulage, nach Übernahme nach Pfarrgehalt mit Zulage nach A 15 PBesG. Ihre Bewerbung senden Sie bitte auf dem Dienstweg an die Kirchenverwaltung, Referat Personalservice Kirchengemeinden und Dekanate, Paulusplatz 1, 64285 Darmstadt.

Nähere Informationen erhalten Sie unter:

- www.frankfurt-evangelisch.de/stadtdekanat.html
- durch die Pröpstin für Rhein-Main, Gabriele Scherle, Tel.: 069 92107388
- die Vorsitzende der Stadtdekanatssynode, Dr. Irmela von Schenck, Tel.: 069 172019, und
- den kommissarischen Dekan, Horst Peter Pohl, Tel.: 069 71670827.

Bicken/Offenbach, 1,0 Pfarrstelle, Dekanat Herbhorn, Modus C

Die Besetzung der Pfarrstelle erfolgt durch die Kirchenleitung.

Zum 1. August 2014 ist unsere Pfarrstelle Bicken/Offenbach wegen Ruhestand des bisherigen Pfarrstelleninhabers neu zu besetzen.

Wer sind wir?

Die beiden selbstständigen Kirchengemeinden Bicken und Offenbach im Lahn-Dill-Kreis sind pfarramtlich miteinander verbunden. Bicken zählt 1085, Offenbach 864 Gemeindeglieder. Die Ortsteile Bicken und Offenbach gehören zur ländlich geprägten Gemeinde Mittenaar, die in einer schönen Mittelgebirgslandschaft im Lahn-Dill-Kreis mit hohem Freizeitwert liegt (Aartalsee und Wanderpark Lahn-Dill-Bergland).

Durch die Nähe zur A45 (10 km) besteht eine gute Verkehrsanbindung. Ärzte, Apotheke und gute Einkaufsmöglichkeiten finden Sie am Ort. Der Verwaltungssitz der Gemeinde Mittenaar ist in Bicken.

Weiterhin bieten Bicken und Offenbach je einen evangelischen Kindergarten mit integrierter Kindertagesstätte und Krippenplätzen. Außerdem befinden sich eine betreute Grundschule, sowie Haupt- und Realschule mit Förderstufe in Bicken.

Im 8 km entfernten Herbhorn und im 12 km entfernten Dillenburg sind Gymnasien, Realschulen und berufsbildende Schulen, sowie eine Schule für praktisch Bildbare vorhanden und gut erreichbar.

Beide Dörfer (Bicken und Offenbach) verfügen über ein reges Vereinsleben, geprägt durch ein hohes ehrenamtlichen Engagement. Dies gilt besonders auch für die verschiedenen kirchlichen Gemeindegruppen.

Was wünschen wir uns von Ihnen?

- biblisch fundierte Predigten
- offene Zusammenarbeit mit der Gemeinde und den örtlichen CVJMs
- neue Impulse für Gottesdienste und Gemeindegliederarbeit, insbesondere für die Jugendarbeit
- seelsorgerische Mitarbeiterbetreuung
- Alten- und Krankenbesuche, Besuche von Gemeindegliedern
- ökumenische Zusammenarbeit
- religionspädagogische Unterstützung der Kita-Teams
- Zusammenarbeit mit den Ortsvereinen
- kollegiale Zusammenarbeit in der Region (hier wird gerade ein neues Konzept für regionale Kooperation der künftig 3 Pfarrstelleninhaber in der Region erstellt, das über eine übergemeindliche Pfarrdienstordnung u.a. eine spürbare Entlastung in Bicken/Offenbach beinhaltet).

Was bieten wir?

Wir sind zwei engagierte Kirchenvorstände, die gut zusammenarbeiten und aufgeschlossen sind für neue Wege, Impulse und Ideen. Der KV in Bicken besteht aus 10 und der KV in Offenbach aus 8 Kirchenvorsteherinnen/Kirchenvorstehern. Gerne unterstützen die Kirchenvorstände die neue Pfarrerin/den neuen Pfarrer auf vielfältige Weise. Für Verwaltungsaufgaben steht eine Sekretärin mit 10 Wochenstunden zur Verfügung.

Den 2-monatlich erscheinenden gemeinsamen Gemeindebrief erstellt ein Redaktionsteam.

Jungschar- und Jugendarbeit werden von den örtlichen CVJMs gestaltet und von einer CVJM-Kreissekretärin begleitet und unterstützt. Den sonntäglichen Kindergottesdienst gestaltet ein Mitarbeitersteam. Für die Kirchenmusik sind zwei Organisten verantwortlich. Bicken und Offenbach sind der Regionalverwaltung Nassau Nord angeschlossen.

gerne als gestaltendes Mitglied unseres Gemeindelebens gewinnen. Für uns geht es um den permanenten Aufbau der Gemeinde im Sinne der Sicherung des geistigen und geistlichen Vermögens, das stets neu und nachhaltig abzusichern ist: Wie wird man heute Christ und wie bleibt man Christ – in einer säkularen Umgebung? Diese Frage steht im Mittelpunkt unseres Denkens und Handelns.

Zentraler Bestandteil des Gemeindelebens sind die verschiedenen Gottesdienste in unserer schönen Barockkirche in Klingelbach und in den Gemeindehäusern der Außenorte. Die Gottesdienste können in Absprache mit dem Inhaber der Pfarrstelle Klingelbach II organisiert und durchgeführt werden. Um diese Gottesdienste herum ranken sich eine Vielzahl von Angeboten und Projekten, die von ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestaltet werden.

Um unseren Gemeindemitgliedern und anderen interessierten Mitbürgern ein modernes und attraktives Angebot zu machen, in dem die Botschaft des Evangeliums die tragende Kraft ist, sind in unserer Gemeinde folgende Gruppen zu finden: Kindergottesdienste, Kinder- und Jugendarbeit, Jugendfreizeiten, Frauenkreise, Besuchsdienstkreise, Seniorenkreise, Bibel- und Gesprächskreise, ökumenische Erwachsenenbildung, Posaunenchor und der Kirchenchor "Cantemus".

Neben diesen Gruppen stellt die Kindertagesstätte in Katzenelnbogen, die sich in der Trägerschaft unserer Gemeinde befindet, ein zentrales Aufgabengebiet dar. Die religionspädagogische Arbeit in unserem "Garten für Kinder" sehen wir als einen wichtigen Bildungsauftrag an. Die Kindertagesstätte ist nach den heutigen Standards in Ausstattung und Besetzung auf einem hohen Niveau.

Sollten Sie sich für unsere Gemeinde entscheiden, so können Sie sich auf gewachsene Strukturen freuen, die Ihnen den Neuanfang erleichtern. Sie werden auf einen Kreis von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stoßen, die es gewohnt sind, in kooperativer Zusammenarbeit eigenverantwortlich zu handeln. In unserer Gemeinde arbeitet ein Gemeindepädagoge mit einer halben Stelle mit. Gemeindegemeinschaft, Küster, Organist, Chorleiter und viele ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen Sie in der Gestaltung des Gemeindelebens. Der Kirchenvorstand ist offen für Innovationen und gewohnt, eigenverantwortlich zu handeln.

Wir wünschen uns eine Pfarrerin oder einen Pfarrer, die/der

- mit Freude, Besonnenheit und Energie die Arbeit in der Gemeinde antritt
- in der Seelsorge nahe bei den Menschen ist und mit ihnen das Gespräch sucht
- durch eigene Schwerpunktsetzungen das Gemeindeleben bereichert
- durch theologischen Sachverstand, authentische Spiritualität und zeitgemäße Verkündigung die Gemeinde präsent führt und leitet

- in kollegialer Zusammenarbeit Arbeits- und Organisationsstrukturen entwickelt und
- empathisch, kompetent und kooperativ die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motiviert und unterstützt.

Wir bieten Ihnen ein geräumiges und renoviertes Pfarrhaus mit großem Außengelände. Das Gemeindebüro befindet sich im Pfarrhaus und ist durch einen getrennten Eingang zu erreichen. Das Pfarrhaus ist in unmittelbarer Nähe der Kirche gelegen.

Im Dekanat Diez wird künftig dem Prinzip der Vernetzung folgend verstärkt die "Arbeit in Regionen" stattfinden. Dies geschieht nach Maßgabe des vom DSV je aktuell erstellten Sollstellenplans für gemeindliche Pfarrstellen im Benehmen mit den beteiligten Kirchenvorständen und der Stelleninhaberin/dem Stelleninhaber. Über die Grenzen der eigenen Kirchengemeinde hinaus sollen so in den Regionen eigene Stärken gewinnbringend eingebracht werden, um selbst in anderen Bereichen Entlastung zu erfahren. Damit wird sowohl in eigener Verantwortung als auch in Pfar teams kirchliches Leben gestaltet werden. Ziel ist dabei, die Freude am Beruf im Pfarramt dauerhaft zu gewährleisten.

Nähere Informationen und Auskünfte erhalten Sie:

- vom Vorsitzenden des Kirchenvorstandes, Herrn Jürgen Hoder, Tel.: 06486 1497
- von dem Dekan des Dekanats Diez, Herrn Christian Dolke, Tel.: 06432 910350 und
- von dem Propst für Süd-Nassau, Herrn Dr. Sigurd Rink, Tel.: 0611 1409800.

Gerne können Sie sich auf unserer Homepage "www.kirche-klingelbach.de" ein Bild über unsere Gemeinde machen. Wir freuen uns auf Ihre Bewerbungen.

Lauterbach, 1,0 Pfarrstelle Johannesbezirk, Dekanat Vogelsberg, Patronat der Sämmtl. Riedesel Freiherren zu Eisenbach, zum zweiten Mal

Stark im Team

Ein starkes Pfarrteam trägt und eine offene Gemeinde bietet Freiraum – mit einer ausgewogenen Mischung der schönen Seiten des Pfarrberufes lockt die Pfarrstelle im Lauterbacher Johannesbezirk.

Als Kirchenvorstand sind wir überzeugt vom Teamgedanken, nicht nur weil keiner alles gleich gut kann, sondern weil wir es als Bereicherung erleben, gemeinsam etwas auf die Beine zu stellen. Haupt- und Nebenamtliche sowie zahlreiche Ehrenamtliche gestalten Hand in Hand das Gemeindeleben. Zum Team gehören neben der hier ausgeschriebenen zwei weitere ganze Pfarrstellen sowie eine A-Kirchenmusikerin (1,0-Stelle). Ein Küster und eine Sekretärin sind in Teilzeit angestellt. Die Kirchengemeinde ist Trägerin einer integrativen Kindertagesstätte. Vorsitzende im Kirchenvorstand ist eine Nicht-Theologin.

Der Konfirmandenunterricht wird von den Pfarrerinnen und Pfarrern gemeinsam geplant, organisiert und durchgeführt.

Den angemessenen Rahmen für besonders festliche Gottesdienste bietet unsere umfassend renovierte Stadtkirche aus dem Rokoko mit 1 000 Sitzplätzen. Klein und gemütlich ist unsere Fachwerkkirche mit 130 Sitzplätzen im Lauterbacher Stadtteil Heblös, mit dem wir pfarramtlich verbunden sind. In beiden Kirchen finden sonntäglich Gottesdienste statt sowie regelmäßige Kindergottesdienste, die gemeinsam mit den KiGo-Teams vorbereitet werden. Ebenfalls feiern wir wöchentlich abwechselnd Gottesdienst in den beiden Seniorenheimen Lauterbachs.

In den vergangenen Jahren wurden die Gottesdienste unter vier Pfarrerinnen und Pfarrern so aufgeteilt, dass bis auf die Festtage immer nur eine Pfarrperson am Wochenende tätig war.

Gemeinsam sind wir an einer guten Lösung für alle Beteiligten interessiert.

Highlights im Gemeindeleben

Die Lauterbacher Kirchenmusik prägt maßgeblich den Charakter des Gemeindelebens. In diesem Jahr ist die Kirchengemeinde zum 42. Mal in Folge Veranstalterin der Lauterbacher Pfingstmusiktage, die über die Grenzen des Vogelbergs hinaus bekannt sind. Drei Tage voll Musik auf verschiedenen Bühnen mit internationalen Künstlern und quer durch viele Genres – ein kultureller Höhepunkt im Gemeindealltag, an dem auch die Pfarrerinnen und Pfarrer beteiligt sind. Insgesamt sieben Chöre für alle Altersgruppen gehören zur kirchenmusikalischen Arbeit an der Stadtkirche. Kinder- und Jugendchöre sowie die Lauterbacher Kantorei und das Vokalensemble bereichern das Gemeindeleben mit reger Konzerttätigkeit sowie Auftritten in musikalischen Gottesdiensten.

Das ehrenamtliche Redaktionsteam des Gemeindebriefes baut in einigen Rubriken auf die Zuarbeit der Hauptamtlichen. Wir sind stolz darauf, dass unser Gemeindebrief mit dem ersten Platz beim EKHN-Gemeindebriefpreis ausgezeichnet wurde.

Ihr Bezirk

Die konkrete Verteilung der Aufgaben wird durch eine Pfarrdienstordnung bei Stellenantritt neu geregelt, um auch Ihren Stärken und Ideen Rechnung zu tragen. Einzig für Seelsorge und Beerdigungen sind die Zuständigkeiten per Pfarrbezirk geregelt. Der Johannesbezirk liegt in der Kernstadt Lauterbachs mit 10 000 Einwohnern. Von den 4 600 Gemeindegliedern leben im Johannesbezirk ca. 1 500.

Ein Pfarrhaus bzw. eine Pfarrwohnung werden wir im Vorfeld mit Ihnen gemeinsam und nach Ihren Bedürfnissen suchen.

Der weitere Horizont

Besonders eng kooperieren wir mit der Dekanatsjugendarbeit, deren Team auch eine Jugendgruppe in unserer Gemeinde begleitet. Seit November 2013 beherbergen wir den Prädikantenkurs des Dekanats und beteiligen uns maßgeblich an der Ausbildung. Unsere

Angebote im Bereich der Erwachsenenbildung und die Zusammenarbeit in der Ökumene sowie mit den Schulen und kommunalen Einrichtungen sind etabliert und gut vernetzt. Stadt- und Kreisverwaltung in unmittelbarer Nachbarschaft erleichtern unsere gesellschaftspolitische Mitwirkung sowohl in Gremien als auch im persönlichen Kontakt.

Wir wünschen uns eine Pfarrerin oder einen Pfarrer oder auch ein Pfarrerehepaar mit Lust auf Teamarbeit, kommunikativ, selbstbewusst, kompromissfähig und bereit für ein Leben in einer Kleinstadt im ländlichen Raum.

Über Rückfragen freuen sich:

- Die Vorsitzende des Kirchenvorstands Jutta Heß, Tel.: 06641 63674
- Pfarrer Sven Kießling, Tel.: 06641 2456
- Pfarrerin Karin Klaffehn, Tel.: 06641 910851
- Dekan Stefan Klaffehn, Tel.: 06641 645493
- Der Propst für Oberhessen Matthias Schmidt, Tel.: 0641 7949610.

www.lauterbach-kirche.de

www.lauterbach-hessen.de

Mainz, St. Johannismehrheit Mainz, 1,0 Pfarrstelle, Dekanat Mainz, Modus B

Wir suchen eine neue Pfarrerin oder einen neuen Pfarrer für St. Johannes in Mainz. Wir gehören zur Evangelischen St. Johannismehrheit im Herzen von Mainz, unmittelbar neben dem Dom. St. Johannes, die älteste Kirche in Mainz, möchte ihre Gemeindepfarrstelle, die ab 1. Oktober 2014 vakant ist, neu besetzen. Zurzeit wird die Kirche aufwendig und für längere Zeit renoviert und die Gottesdienste finden im Gemeindegemach unserer „Ersatzkirche“ statt. Eine Dekanatspfarrstelle für Stadtkirchenarbeit an St. Johannes soll zum 1. Januar 2015 besetzt werden.

Wir können anbieten: Eine Oase der Stille, deren Mittelpunkt die St. Johannes-Kirche ist. Das angrenzende Gemeindegemach und das Pfarrhaus gruppieren sich um einen kleinen Garten. Das Pfarrhaus mit zwei Wohnungen, das nach dem Auszug der jetzigen Pfarrerin energetisch saniert und renoviert werden wird, hat eine Wohnfläche von rund 200 m² auf zweieinhalb Stockwerken.

Wir sind stolz auf unsere kulturelle Tradition. St. Johannes geht bis in die Karolingerzeit zurück und ist somit eine der ältesten Kirchen des Landes. Außerdem war sie lange Zeit der Sitz der ersten unierten Kirchengemeinde Deutschlands.

Zu St. Johannes gehören 2 381 Mitglieder, mit einem statistisch starken Anteil junger Menschen, vor allem Studierende und Berufsanfänger, die häufig nach der Familiengründung aus der Altstadt ins Grüne ziehen. Das führt wiederum zu großer Fluktuation in der Gemeinde. Im Einzugsbereich von St. Johannes gibt es drei Altenheime und seit einigen Jahren wieder vermehrt Mitglieder, die bewusst in der Altstadt bleiben und die ihre geistliche Heimat in St. Johannes suchen.

Wir haben einen starken Kirchenvorstand, viele ehrenamtliche Mitarbeitende und eine gute Vernetzung mit den drei anderen evangelischen Innenstadtgemeinden und der katholischen Nachbargemeinde. Das Gemeindebüro wird von einer erfahrenen Pfarramtssekretärin mit 15 Wochenstunden geführt.

Wir wünschen uns eine Pfarrerin oder einen Pfarrer, die/der biblische Botschaften in der Predigt und im Alltag der Gemeinde glaubwürdig und lebendig vermitteln kann. Das Gemeindeleben dieser Stadtkirche findet sein Zentrum im Sonntagsgottesdienst. Die Erwartung an die Verkündigung zieht Menschen über die Gemeindegrenzen hinaus an. St. Johannis als Kirche und Gemeinde versteht sich als Ort des Gottesdienstes, als Predigtstätte und Stätte der Kirchenmusik, will geistliche Heimat für alle sein, die diese suchen. Das Gebet an St. Johannis durchzieht die Woche. Seelsorge als Lebens- und Glaubensbegleitung wird gesucht und ist ein reiches Arbeitsfeld. Diakonie und Dienste an den Menschen der Stadt in Kooperation mit der Stadtkirchenarbeit und den Netzwerken in der Altstadt sind neu zu gestalten.

St. Johannis hat eine profilierte Kirchenmusik mit einem A-Kirchenmusiker mit Orgelschwerpunkt und ist Sitz der Johanniskantorei.

Wir wünschen uns auch eine Pfarrerin oder einen Pfarrer, die/der mit einer Kirche leben kann, die aufgrund ihrer besonderen Geschichte bis in die Anfänge der Christianisierung Germaniens reicht und dadurch fasziniert, die aber trotzdem kein Museum ist. Unsere neue Pfarrerin oder unser neuer Pfarrer sollte für St. Johannis neue junge Mitglieder gewinnen und sich auf die für eine Citykirche typischen unterschiedlichen Ansprüche und Erwartungen der Gemeindeglieder und der Gottesdienstbesucher einstellen können.

Wenn Sie sich die Arbeit in St. Johannis als Stätte des geistlichen Lebens, der Predigt und der Kirchenmusik vorstellen können, würden wir uns über Ihre Bewerbung sehr freuen.

Auskünfte über die Stelle erteilen:

- Frau Christine Krüger (Mitglied des Kirchenvorstandes), Tel.: 06131 232647
- Dekan Andreas Klodt, Tel.: 06131 9600415, und
- Propst Dr. Klaus Volker Schütz, Tel.: 06131 31027.

Neu-Isenburg, Johannesgemeinde, 1,0 Pfarrstelle I, Dekanat Dreieich, Modus C

Die Besetzung der Pfarrstelle erfolgt durch die Kirchenleitung.

Nach dem Wechsel einer der beiden Gemeindepfarrerinnen ins Schulpfarramt sucht die Evangelische Johannesgemeinde in Neu-Isenburg zum September/Oktober 2014 eine neue Pfarrerin oder einen neuen Pfarrer (1,0 Stelle).

Die Evangelische Johannesgemeinde ist eine aktive und aufgeschlossene Gemeinde, die von Chancen und Grenzen kirchlicher Arbeit im Rhein-Main-Gebiet gekennzeichnet ist. Aufgrund der Bevölkerungsstruktur ist sie von sowohl alten als auch jungen Familien geprägt. Die Gemeinde hat zurzeit ca. 3 300 Gemeindeglieder.

Wir haben keine auf eine bestimmte Frömmigkeit festgelegte Tradition, und wir sind offen für Menschen mit unterschiedlicher Verbundenheit mit der Kirche. Große Bedeutung hat die Arbeit mit jährlich ca. 30 – 40 Konfirmandinnen und Konfirmanden. Und ein besonderer Schatz der Gemeinde ist die viergruppige Kindertagesstätte, die nicht aus dem Gemeindeleben wegzudenken ist.

Zum Hauptamtlichen-Team gehören zurzeit neben den zwei Pfarrerinnen eine Verwaltungsfachkraft (ganze Stelle), eine Kirchenmusikerin (B-Stelle 67 %), ein Hausmeister, zwei Reinigungskräfte. In verschiedenen Bereichen der Gemeindegemeinschaft wirken ca. 80 Ehrenamtliche regelmäßig mit. Durch eine gemeindeeigene Stiftung ist es möglich, die gemeindepädagogische Arbeit zu fördern und vielfältige Projekte zu unterstützen. Dazu gehören im Besonderen auch an alle Altersstufen gerichtete kirchenmusikalische Angebote und Aktivitäten, die zusätzlich vom Förderverein für Kirchenmusik in der Johannesgemeinde unterstützt werden.

Der Kirchenvorstand, bestehend vorwiegend aus Menschen in der Berufsarbeitsphase, arbeitet in offener und harmonischer Atmosphäre und ist interessiert an neuen Ideen zur Weiterentwicklung des Gemeindelebens. Dies wird verstärkt durch die exzellente Zusammenarbeit des Kirchenvorstands mit den Hauptamtlichen, dem KiTa-Team und den Ehrenamtlichen. Einen genaueren Einblick erhalten Sie auf unserer Website www.ev-johannesgemeinde.de.

Nach zwei Gemeindefusionen in den vergangenen zwölf Jahren gibt es jetzt zwei Gemeindezentren mit zwei Predigtstellen: Das Johanneszentrum in der Kernstadt Neu-Isenburg mit großer Kirche, Gemeindehaus, grundsanierterm Pavillon und gerade energetisch saniertem Pfarrhaus. Da die Pfarrwohnung (7 Zimmer, Küche, 2 Bäder, Terrasse und Garten) ab April frei ist, nutzt dies der Kirchenvorstand zur gründlichen Vakanzrenovierung. Im Ortsteil Zeppelinheim befindet sich ein kleineres Gemeindezentrum mit der zweiten Predigtstelle.

Wir wünschen uns eine Pfarrerin oder einen Pfarrer mit Lust, sich in das Team der Mitarbeitenden in der Johannesgemeinde einzubringen. Großen Wert legen wir darauf, dass die bisher so gute Zusammenarbeit der beiden PfarramtKolleginnen auch in der neuen Konstellation fortgeführt wird. Dabei freuen wir uns auf neue Ideen und Initiativen. Z.B. sind wir offen für alternative Gottesdienstformen und -zeiten sowie Impulse in der Jugend- und Erwachsenenarbeit. Da die Johannesgemeinde Kooperationspartnerin für die „Soziale Stadt“ Neu-Isenburg ist, erwarten wir die Bereitschaft, sich in diesem Arbeitsfeld aktiv einzubringen.

Zu der Pfarrstelle gehört auch die Koordination der vier Neu-Isenburger Kindertagesstätten in kirchlicher Trägerschaft. Dies beinhaltet die Leitung des Kita-Konventes,

dem die Träger und Leitungen angehören, und die Verantwortung für die Verhandlungen mit der Stadt Neu-Isenburg.

Weitere Informationen erteilt Ihnen gerne:

- Pröpstin Gabriele Scherle, Propstei Rhein-Main, Tel.: 069 92107388.

Nochern, 1,0 Pfarrstelle, Dekanat St. Goarshausen, Modus C

Die Besetzung der Pfarrstelle erfolgt durch die Kirchenleitung.

Die Pfarrstelle der drei pfarramtlich verbundenen Kirchengemeinden Nochern (330 Gemeindeglieder), Lierschied (228 Gemeindeglieder) und Weyer (311 Gemeindeglieder) ist ab sofort neu zu besetzen. Ab 1. Januar 2015 muss die Stelleninhaberin/der Stelleninhaber der Pfarrstelle Nochern nach der neuen Pfarrstellenbemessung einen Zusatzauftrag zur Entlastung der Stelleninhaberin der benachbarten Pfarrstelle Gemmerich/Ruppertshofen übernehmen.

Unsere drei Gemeinden liegen auf der rechtsrheinischen Rheinhöhe des Weltkulturerbes Oberes Mittelrheintal 4 km von St. Goarshausen und der Loreley mit ihrer weltbekannten Freilichtbühne entfernt. Gute Einkaufsmöglichkeiten gibt es in St. Goarshausen, in Nastätten (15 km entfernt), Koblenz (30 km entfernt) und Wiesbaden/Mainz (60 km entfernt). Sport- und Freizeitmöglichkeiten gibt es in den örtlichen Sportvereinen und der näheren Umgebung in vielfältiger Form.

In Weyer gibt es einen Kindergarten mit 2 Gruppen in kirchlicher Trägerschaft, die Grundschule befindet sich in Dahlheim, eine Grund- und Realschule Plus in integrativer Form ist in St. Goarshausen/Ortsteil Heide, eine Realschule Plus und eine Integrierte Gesamtschule sind in Nastätten, ein Gymnasium ist in St. Goarshausen. Zum Kindergarten und zu den Schulen gibt es jeweils Busverbindungen.

In allen drei Gemeinden gibt es eine Kirche, ein neu renoviertes Gemeindehaus befindet sich in Weyer, in Lierschied besteht die Möglichkeit das Rathaus zu nutzen. Das Pfarrhaus mit Garten ist in Nochern. Im Erdgeschoss des Pfarrhauses befinden sich ein Gemeindebüro, ein Gemeinderaum, eine Teeküche, WC und ein Aktenzimmer. Im Kellergeschoss ist ein Multifunktionsraum mit WC. Die Pfarrwohnung im Obergeschoss des Pfarrhauses verfügt über 3 Zimmer (1 Zimmer mit Anschluss für einen Kaminofen), Küche, Bad und WC. Im Dachgeschoss befinden sich das Amtszimmer und 2 Kinderzimmer.

Im Gemeindeleben nimmt der Gottesdienst eine zentrale Stellung ein. In jeder der drei Gemeinden gibt es eine Predigtstelle. Sonntäglich wird je ein Gottesdienst in zwei der drei Gemeinden angeboten. Gottesdienste zu besonderen Anlässen (Erntedankfest, Kirchweihfest, Rheinsteighüttenfest, Feste der Ortsvereine, Waldgottesdienste, Gospelgottesdienste, Weltgebetstag der Frauen, Auferstehungsfeier in der Osternacht) werden in der

Regel von einem Kirchenchor oder Posaunenchor mitgestaltet und von den Dorfbewohnern gut angenommen. Es gibt in Lierschied einen Frauen- und Kirchenchor sowie einen Posaunenchor, in Nochern einen Frauen- und Kirchenchor und in Weyer einen Posaunenchor, die zusammen einen wichtigen Beitrag zum Gemeindeleben leisten. Außerdem wirken von Zeit zu Zeit die weltlichen Chöre in Lierschied, Nochern und Weyer sowie ein übergemeindlicher Gospelchor im Gottesdienst mit.

Einmal im Monat kommen aus den drei Gemeinden die Kinder zur Kinderkirche zusammen, die bisher von einem Mitarbeiterteam geleitet wird. Schon Tradition geworden ist das Krippenspiel der Kinder am Heiligen Abend. Der Unterricht für die Konfirmandinnen und Konfirmanden aus den drei Gemeinden wird gemeinsam erteilt.

In jeder der drei Gemeinden gibt es einen Frauenkreis, zu besonderen Themen tagen die drei Frauenkreise zusammen.

In Lierschied, Nochern und Weyer gibt es einen Besuchsdienst, der die Pfarrerin/den Pfarrer bei Geburtstagsbesuchen unterstützt. Durchschnittlich 8 Taufen, 3 Trauungen und 12 Beerdigungen fallen pro Jahr in allen drei Gemeinden an.

Wir haben in unseren drei Gemeinden 2 Mitarbeiterinnen im Gemeindebüro (stundenweise), 4 Chorleiter, 3 Küsterinnen und 2 Reinigungskräfte, außerdem mehrere ehrenamtlich Mitarbeitende in der Kinderkirche, im Besuchsdienst, für die Pflege der Grünanlagen und für andere Dienste. In unserem zweigruppigen Kindergarten in Weyer arbeiten 1 Leiterin, 5 Erzieherinnen, 1 Hauswirtschaftskraft und 1 Reinigungskraft.

Wir wünschen uns eine Pfarrerin/einen Pfarrer, die/der

- den Beruf als Berufung ansieht und das Evangelium lebensnah weitergibt
- mit den Menschen in unseren Gemeinden lebt, auf sie zugeht, für sie ansprechbar ist und sie seelsorgerisch begleitet
- die bestehende Gemeindegemeinschaft fortführt, sie zusammen mit den Kirchenvorständen weiterentwickelt und offen ist für Neues
- fähig ist, die drei Kirchengemeinden verantwortlich zu leiten
- Freude hat an der geistlichen Begleitung der ehrenamtlich Mitarbeitenden
- die bewährte Arbeit im Kindergarten und in der Kinderkirche fortführt und weiterentwickelt
- zur Kirchenmusik eine positive Einstellung hat

Wir möchten zusammen mit der neuen Pfarrerin/dem neuen Pfarrer

- daran weiterarbeiten, dass unsere drei Kirchengemeinden zu einer Gemeinde zusammenwachsen
- den Besuchsdienst weiter ausbauen und dafür neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen

- überlegen, wie die Begabungen unserer Gemeindeglieder noch besser für die Gemeindeglieder eingesetzt werden können
- weitere ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden, die die Gemeindeglieder entsprechend ihrer Begabung mitgestalten.

Auskünfte erteilt:

Propst Dr. Rink, Propstei Süd-Nassau, Tel.: 0611 1409800.

Ober-Breidenbach, 1,0 Pfarrstelle, Dekanat Alsfeld, Patronat Schenck zu Schweinsberg

Gruppenpfarramt: Lust auf Teamarbeit?

Seit 45 Jahren sind wir im „Gruppenpfarramt Vogelsberg“ gemeinsam unterwegs und wollen als Modellprojekt der EKHN auch weiterhin Kirche auf dem Land gestalten. Gerne werden wir gemeinsam mit Ihnen daran weiterbauen.

Im Gruppenpfarramt haben sich mittlerweile zehn benachbarte Kirchengemeinden freiwillig zusammengetan, um miteinander Formen der Zusammenarbeit über kirchliche und kommunalpolitische Grenzen hinweg zu entwickeln und zu erproben.

Kanzeltausch, Gemeindebrief, Konfirmandenfreizeiten, Arbeit mit Zielgruppen und andere gemeinsame Veranstaltungen stärken den Zusammenhalt in der Region und bieten Beteiligungsformen, die einzelne kleine Gemeinden nicht hätten.

Da zurzeit auch die benachbarte Pfarrstelle des Kirchspiels Brauerschwend und Hopfgarten neu zu besetzen ist, freuen wir uns auf Bewerber/innen für zwei ganze Pfarrstellen.

Wenn Sie Lust auf Teamarbeit und Interesse an Gemeindeentwicklung und Reformprozessen haben, dann schauen Sie sich unsere Gemeinden an.

Pfarrstelle Ober-Breidenbach

Nachdem unser bisheriger Pfarrer in den Ruhestand versetzt wurde, suchen wir zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine neue Pfarrerin/einen neuen Pfarrer, gerne auch ein Pfarrerehepaar, das sich die Stelle teilen möchte.

Zur Pfarrstelle Ober-Breidenbach gehören die beiden selbstständigen Kirchengemeinden Ober-Breidenbach mit Strebendorf (464 Gemeindeglieder) und das ca. 6 km entfernt liegende Stordorf (663 Gemeindeglieder).

Die Orte liegen am nördlichen Rand des Vogelsberges, in reizvoller Landschaft, zwischen den Mittelzentren Gießen und Fulda. Ober-Breidenbach mit seinem Pfarrhaus gehört zur 4 km entfernten Stadt Romrod. Dort findet man alles, was man sich in einer kleinen Stadt an Versorgungseinrichtungen wünscht: angefangen bei einem evangelischen Kindergarten und einer Grundschule, über Ärzte und Apotheke bis hin zum Angebot eines Einkaufszentrums. Alle Formen weiterführender Schulen befinden sich im 10 km entfernten Alsfeld

(ÖPNV), ebenso der Anschluss an die A 5. Die Kirchengemeinde Stordorf gehört zur Großgemeinde Schwalmatal, und auch hier findet man eine gute Infrastruktur für die Dinge des täglichen Lebens.

Das auf einem schönen Gartengrundstück gelegene Pfarrhaus wurde 1963 erbaut und mehrfach renoviert. Es verfügt über 7 Zimmer (154 m²) und ein Amtszimmer, einen kleinen Gemeindeforum und ein Pfarrbüro mit separatem Eingang. Für kirchliche Veranstaltungen können die Dorfgemeinschaftshäuser in allen drei Orten genutzt werden.

Jeder Ort verfügt über eine eigene Kirche. Sonntäglich finden zwei Gottesdienste statt, in Stordorf wöchentlich, in Ober-Breidenbach und Strebendorf im Wechsel.

Zurzeit gibt es eine Reihe von Aktivitäten in den Gemeinden:

- Kindergottesdienst
- Konfirmandengruppe
- Posaunenchor
- Gospelchor
- Besuchsdienst
- Altentreff
- besondere Gottesdienste (Osterfrühstück, Taferinnerungsgottesdienste, Familiengottesdienste und Gottesdienste zu besonderen Anlässen)
- lebendiger Adventskalender.

Hierbei wird die Pfarrerin/der Pfarrer von ehrenamtlich Mitarbeitenden unterstützt.

Das nebenamtliche Mitarbeiterteam besteht aus zwei Organisten, drei Küstern, einem Posaunenchorleiter und einer Pfarrsekretärin.

Die Kirchengemeinde Stordorf ist Trägerin einer zweigruppigen Kindertagesstätte.

Es bestehen enge Beziehungen zu den örtlichen Vereinen, was sich unter anderem in gemeinsamen Veranstaltungen oder besonderen Gottesdiensten widerspiegelt.

Die beiden Kirchenvorstände sind aufgeschlossen für neue Ideen, pflegen einen offenen und vertrauensvollen Umgang und legen Wert auf Teamfähigkeit.

Wir würden uns freuen über eine Pfarrerin/einen Pfarrer, die/der gerne und freundlich auf die Menschen in unseren Dörfern zugeht, sie seelsorgerlich begleitet, nicht nur an den Schnittpunkten des Lebens. Dabei sollte sie/er sich auf eine ländliche Gemeinde freuen, die an vielfältigen Begegnungen interessiert ist.

Weitere Auskünfte erteilen:

- die stellv. KV-Vorsitzenden Frau Christiane Rausch, Tel.: 06636 1248 und
- Frau Traudl Richtberg, Tel.: 06630 700
- Herr Dekan Jürgen Sauer, Tel.: 06631 911490
- Herr Propst Matthias Schmidt, Tel.: 0641 7949610.

Nähere Informationen finden Sie hier:

- Kirchengemeinde: www.evangelisch-in-bieber.de
- Dekanat Offenbach: www.ev-kirche-offenbach.de
- Stadtteil Bieber: www.bieber-net.de
- Stadt Offenbach: www.offenbach.de

Raunheim, Paulusgemeinde, 1,0 Pfarrstelle I, Dekanat Rüsselsheim, Modus B, zum wiederholten MalPfarrstelle I

Zum nächstmöglichen Zeitpunkt ist die Pfarrstelle 1 der Ev. Paulusgemeinde in Raunheim neu zu besetzen.

Eine Stellenkombination mit der ebenfalls ausgeschriebenen Pfarrstelle II, z.B. für ein Pfarrerehepaar ist möglich.

Raunheim (etwa 16 000 Einwohner) liegt im Ballungsgebiet Rhein-Main in der Nähe des Frankfurter Flughafens. Die Stadt verfügt über beste Verkehrsanbindungen nach Frankfurt, Wiesbaden und Mainz. Vor Ort finden sich mehrere Kindergärten, eine Grundschule und eine Gesamtschule. Im benachbarten Rüsselsheim sind weiterführende Schulen und eine Hochschule angesiedelt.

Der Pfarrbezirk I mit ca. 1 400 Gemeindegliedern liegt im Osten der Stadt Raunheim und umfasst u.a. den alten Ortskern. Dort befindet sich auch die historische Kirche aus dem Jahr 1751. Sie wurde im Jahr 2012 aufwändig nach Denkmalschutzkriterien renoviert und ist so zu einem Kleinod geworden. Ein Anbau an die Kirche mit Mehrzweckraum und Küche bietet weitere Möglichkeiten für die Gemeindegliederarbeit. Im Pfarrbezirk I sind außerdem noch ein Gemeindehaus und ein Angestelltenwohnhaus vorhanden.

Wenn es keine Stellenkombination mit der Pfarrstelle II gibt, steht dem Pfarrstelleninhaber ein Pfarrhaus aus dem Jahr 1967 zur Verfügung.

An Gruppen und Kreisen existieren: eine Gruppe der Evangelischen Frauen, der Männertreff, der Seniorenkreis, der Bastelkreis, der ökumenische Arbeitskreis, der Besuchsdienst, die Flötengruppen, der Kindergottesdiensthelferkreis, ein Posaunenchor und verschiedene CVJM-Gruppen.

Bei Ihrer Arbeit unterstützen Sie eine Gemeindegliedersekretärin, eine Küsterin, ein Hausmeister, ein Organist, ein Posaunenchorleiter, eine Flötengruppenleiterin, ein aktiver Kirchenvorstand sowie viele weitere Ehrenamtliche.

Im Rahmen der Pfarrstellenneubemessung erhält diese Pfarrstelle einen 0,25 Zusatzauftrag im Dekanat. Die Verwaltungsaufgaben der Kirchengemeinde inklusive der Betreuung der beiden kirchlichen Kindertagesstätten werden von der Pfarrstelle II mitversehen.

Wir wünschen uns Pfarrerinnen oder Pfarrer, gerne auch ein Pfarrerehepaar die der Gestaltung des Gottesdienstes besondere Bedeutung beimessen, Freude an aufsuchender Seelsorge haben, die vielfältigen selbständigen

Gemeindegliedergruppen unterstützen, Präsenz im gesellschaftlichen Leben der Stadt Raunheim zeigen, sich in der vorhandenen interreligiösen Situation in der Stadt bewegen können, das kirchengemeindliche Leben inspirieren und das Gesicht der neuen Paulusgemeinde mitprägen.

Wir freuen uns über das Interesse von Bewerberinnen und Bewerbern und laden Sie herzlich ein, unsere Gemeinde näher kennen zu lernen (www.paulusgemeinde-raunheim.de).

Weitere Auskünfte erteilen:

- Volker Seip, Vorsitzender des Kirchenvorstandes, Tel.: 06142 43128 (privat) oder 0611 524300 (dienstl.)
- Herr Dekan Kurt Hohmann, Tel.: 06142 9136711
- sowie die Pröpstin für Rhein-Main, Frau Pfarrerin Gabriele Scherle, Tel.: 069 92107388.

Raunheim, Paulusgemeinde, 1,0 Pfarrstelle II, Dekanat Rüsselsheim, Modus C, die Besetzung der Pfarrstelle erfolgt durch die Kirchenleitung, zum zweiten MalPfarrstelle II

Zum nächstmöglichen Zeitpunkt ist die Pfarrstelle II der Ev. Paulusgemeinde in Raunheim neu zu besetzen.

Eine Stellenkombination mit der ebenfalls ausgeschriebenen Pfarrstelle I, z.B. für ein Pfarrerehepaar ist möglich.

Raunheim (etwa 16 000 Einwohner) liegt im Ballungsgebiet Rhein-Main in der Nähe des Frankfurter Flughafens. Die Stadt verfügt über beste Verkehrsanbindungen nach Frankfurt, Wiesbaden und Mainz. Vor Ort finden sich mehrere Kindergärten, eine Grundschule und eine Gesamtschule. Im benachbarten Rüsselsheim sind weiterführende Schulen und eine Hochschule angesiedelt.

Der Pfarrbezirk II mit ca. 1 400 Gemeindegliedern liegt im westlichen Teil der Stadt. Die Kirche mit neuem Glockenturm, Gemeinderäumen, Gemeindebüro und das Pfarrhaus liegen direkt in der geographischen Mitte Raunheims, gegenüber dem neuen Rathaus. Hier ist auch der Verwaltungssitz der Kirchengemeinde. Die komplette Liegenschaft wurde seit 2008 aufwendig umgebaut und befindet sich energetisch im sehr guten Zustand. Eine 2008 fertig gestellte zweigruppige Kindertagesstätte befindet sich auf dem gleichem Gelände.

Das Pfarrhaus mit kleinem Garten befindet sich in sehr gutem Zustand (Kaminofen, acht Zimmer, Küche, Bad, ca. 190 m² Wohnfläche).

Zum Arbeitsauftrag der Pfarrstelle II gehören Verwaltungsaufgaben für die Kirchengemeinde (Stellvertreter der Vorsitz des Kirchenvorstandes) inklusive der Betreuung der beiden kirchlichen Kindertagesstätten (dreigruppig und zweigruppig).

An Gruppen und Kreisen existieren: eine Gruppe der Evangelischen Frauen, der Männertreff, der Seniorenkreis, der Bastelkreis, der ökumenische Arbeitskreis, der Besuchsdienst, die Flötengruppen, der Kindergottesdienst-helferkreis, ein Posaunenchor und verschiedene CVJM-Gruppen.

Bei Ihrer Arbeit unterstützen Sie eine Gemeindegemeinschaft, eine Küsterin, ein Hausmeister, ein Organist, ein Posaunenchorleiter, eine Flötengruppenleiterin, ein aktiver Kirchenvorstand sowie viele weitere Ehrenamtliche.

Wir wünschen uns Pfarrerinnen oder Pfarrer, gerne auch ein Pfarrehepaar die der Gestaltung des Gottesdienstes besondere Bedeutung beimessen, Freude an aufsuchender Seelsorge haben, die vielfältigen selbständigen Gemeindegemeinschaften unterstützen, Präsenz im gesellschaftlichen Leben der Stadt Raunheim zeigen, sich in der vorhandenen interreligiösen Situation in der Stadt bewegen können, das kirchengemeindliche Leben inspirieren und das Gesicht der neuen Paulusgemeinde mitprägen.

Wir freuen uns über das Interesse von Bewerberinnen und Bewerbern und laden Sie herzlich ein, unsere Gemeinde näher kennen zu lernen (www.paulusgemeinde-raunheim.de).

Weitere Auskünfte erteilt:

- Die Pröpstin für Rhein-Main, Frau Pfarrerin Gabriele Scherle, Tel.: 069 92107388.

Rennerod, 1,0 Pfarrstelle, Dekanat Bad Marienberg, Modus B, zum zweiten Mal

Junge Gemeinde sucht Pfarrerin/Pfarrer mit Profil – Winterreifen von Vorteil.

Zur jungen Kirchengemeinde Rennerod im Hohen Westerwald, die gerade ihren 50. Geburtstag gefeiert hat, gehören insgesamt 1 896 Gemeindeglieder, verteilt auf die Stadt Rennerod (972 Gemeindeglieder) und die umliegenden Dörfer Rehe (335 Gemeindeglieder), Homberg (119 Gemeindeglieder), Neustadt (119 Gemeindeglieder), Hellenhahn-Schellenberg (275 Gemeindeglieder) und Waldmühlen (76 Gemeindeglieder) mit insgesamt gut durchmischter Altersstruktur.

Die Stadt Rennerod ist Verbandsgemeindegemeinschaft. Industrie- und Dienstleistungsbetriebe bestimmen die wirtschaftliche Struktur Rennerods und der umliegenden Orte. Rennerod ist Militärstandort (Sanitätsbataillon). Der Fremdenverkehr gewinnt aufgrund des bestehenden Erholungs- und Wohnwertes und der touristischen Attraktivität (Westerwaldsteig) zunehmend an Bedeutung.

Bedingt durch die Vielzahl der zur Gemeinde gehörenden Dörfer gibt es vier Predigtstätten: wöchentlich in Rennerod (Kirche mit 150 Sitzplätzen, erbaut 1956, außen renoviert 1996) und in Rehe (historischer Betsaal, 265 Jahre alt mit 180 Sitzplätzen), monatlich in Hellenhahn-Schellenberg (Bürgermeisteramt, 30 Sitzplätze) und Homberg (Dorfgemeinschaftshaus, 40 Sitzplätze). Außerdem finden regelmäßig Gottesdienste in den beiden Seniorenheimen statt.

Der Gebäudebestand umfasst in Rennerod ein zentral, aber doch ruhig gelegenes, in 1994 und 2010 renoviertes Pfarrhaus mit sechs Wohn- und Schlafräumen, zwei Amtszimmern und Archivraum, einem schönen Garten und Garage, die direkt angegliederte Kirche (Zugang vom Pfarrhaus möglich), und drei Räume im Gemeindezentrum. In Rehe befindet sich das Bonhoeffer-Haus mit einem großzügigen Raumangebot auch für größere Veranstaltungen direkt neben der dreigruppigen KiTa in kirchlicher Trägerschaft mit 16 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Zusammenarbeit mit der KiTa-Leitung ist sehr gut, stets produktiv und kooperativ.

In Rennerod selbst befinden sich eine Grundschule und eine Realschule+, Gymnasien sind in Westerburg (14 km), Bad Marienberg (Ev. Gymnasium, 12 km), Hadamar (20 km) und Marienstatt (altsprachlich, 24 km).

Wir sind eine noch junge Gemeinde ohne verhärtete Strukturen. Es bestehen gute Kontakte zu den örtlichen Vereinen und Kommunen. Eine offene, aufgeschlossene Glaubenshaltung, große Hilfsbereitschaft und viele zupackende Menschen sind eine Grundlage, auf der wir gemeinsam mit unserer neuen Pfarrerin/ unserem neuen Pfarrer überlegen wollen, was unsere Gemeinde jetzt braucht.

Wegen der vielschichtigen Situation in der Kirchengemeinde Rennerod (Diaspora, FeG in Rehe mit großem Freizeit- und Tagungszentrum, Militärstandort) erwarten wir von unserer zukünftigen Pfarrerin/ unserem zukünftigen Pfarrer, dass sie/er freundlich und klar für die eigene Sache steht, aber auch über die Gemeindegrenzen hinweg blicken kann. Es besteht ein gutes, kooperatives Verhältnis zur katholischen Gemeinde. Mit der katholischen Gemeinde und den kommunalen Gremien wurde ein ökumenischer Verein für Jugendhilfe gegründet, in dessen Auftrag ein hauptamtlicher Jugendpfleger in der Verbandsgemeinde Rennerod offene Jugendarbeit betreibt.

Die Zusammenarbeit mit dem KV und den Ehrenamtlichen soll offen, transparent und innovativ sein. Eine Gottesdienstgestaltung im Team und der gute Kontakt zu allen Generationen (von der Arbeit mit den Konfirmierten bis hin zur Altenseelsorge) sind uns wichtig.

Der Kirchenvorstand trifft sich alle zwei Monate und erfährt darüber hinaus die Unterstützung durch verschiedene Ausschüsse:

1. Haupt-, Bau- und Finanzausschuss,
2. Diakoniausschuss,
3. KiTa-Ausschuss,
4. Kinder- und Jugendausschuss.

Neben einem weiteren Pfarrer mit halber Stelle, einem Gemeindegemeinschaftsdiakon (Stellenumfang 60 %), einer eigenverantwortlichen Gemeindegemeinschaftssekretärin (15 Wochenstunden), zwei Organisten und einem Küsterteam unterstützen etwa 50 Ehrenamtliche die Arbeit in der Gemeinde und die zahlreichen gemeindlichen Aktivitäten: eine jährliche Jugendfreizeit im Ausland, Freizeitangebote durch den Diakon, Jungchar in Rehe und Rennerod, Kirchenchor,

Frauenkreis, Bibelstunde für Spätheimkehrer, KiGo, Seniorenkreis (alle 14 Tage), Verein für Suchtkrankenhilfe, Konfirmandenarbeit, Gemeindeausflug mit der KG Neunkirchen, Sommerfest, Adventssingen, Weltgebetstag. Unsere Gemeindeband sorgt für besonders stimmungs- volle Konfirmations- und Weihnachtsgottesdienste.

Die Kirchengemeinde Rennerod ist der Regionalverwaltung Rhein-Lahn-Westerwald in Nassau zugeordnet. Die Verwaltungsarbeit hält sich in den üblichen Grenzen und wird durch den KV unterstützt.

Die Stelle ist ab sofort zu besetzen.

Für erste Vorabkündfte stehen Ihnen gerne

- aus dem Kirchenvorstand: Susanne Bär
Tel.: 02664 912344 oder
- Torsten Giehl (Vorsitzender),
Tel.: 02664 997790 oder 999713 sowie
- Dekan Martin Fries, Tel.: 02663 968226 oder
- Pröpstin Annegret Puttkammer,
Tel.: 02772 5834100

zur Verfügung.

Vielbrunn, 1,0 Pfarrstelle, Dekanat Odenwald, Modus A

Die Evangelische Kirchengemeinde Vielbrunn sucht zum 1. September 2014 eine neue Pfarrerin/einen neuen Pfarrer mit ganzer Stelle.

Wer sind wir?

Wir sind eine kleine, engagierte Gemeinde mit knapp ein-tausend Gemeindegliedern, einer historischen Kirche, einer Kita mit 2 Gruppen und einer U3-Gruppe, einem großen Pfarrhaus mit ca. 185 m² privater Wohnfläche plus Amtszimmer. Außerdem verfügen wir über ein Gemein-dehaus in unmittelbarer Nähe zum Pfarrhaus. Dort befindet sich das Gemeindebüro mit Besprechungszim-mer, das über einen separaten Zugang zu erreichen ist.

Alle Gebäude sind baulich auf neuestem Stand.

Zur Gemeinde gehört der Bad Königer Stadtteil Kim-bach, 3 km von Vielbrunn entfernt.

Die Pfarrstelle wird auch über 2020 Bestand haben.

Die Kirchengemeinde pflegt enge Kontakte zu den örtli-chen Vereinen, zur Grundschule, die es in Vielbrunn gibt, und zu den politischen Gremien der Stadt Michelstadt, deren Stadtteil Vielbrunn ist.

Wen suchen wir?

Wir suchen eine Pfarrerin/einen Pfarrer mit Schwerpunkt in der Seelsorge.

Ihre/seine den Menschen zugewandte Theologie soll sich in verständlichen Predigten und im wertschätzen-den Umgang mit haupt- und ehrenamtlichen Mitarbei-terinnen und Mitarbeitern genauso niederschlagen wie im Kontakt zu den Menschen und Vereinen im Dorf.

Wir erwarten einen leitungs- und kommunikationskom-petenten Menschen, der sensibel für gemeindeübergrei-fende Entwicklungen ist, der aufgebaute Strukturen nutzt, pflegt und weiterentwickelt.

Einen besonderen Schwerpunkt wollen wir in Zukunft auf die Arbeit mit jungen Familien legen.

Wenn Sie selbstbewusst und zugleich selbstkritisch sowie konfliktfähig sind, soziales Einfühlungsvermögen besitzen und sensibel für finanzielle Belange der Gemeinde sind, dann freuen wir uns auf ihre Bewerbung.

Was bieten wir?

Zu Ihrer Unterstützung stehen neben einem engagierten Kirchenvorstand, der einmal jährlich sich in der Land-jugendakademie Altenkirchen coachen lässt, ein großes Mitarbeiterteam und eine Sekretärin bereit. Die Zusam-menarbeit mit der Leitung und dem Erzieherinnenteam der Kita verläuft reibungslos und bietet gute Kontakt-möglichkeiten zu Kindern und Eltern.

Wo liegt Vielbrunn?

Vielbrunn liegt im Odenwald und ist verkehrsgünstig an das Rhein-Maingebiet durch die B 469 angebunden. Frankfurt, Darmstadt und Aschaffenburg sind gut erreichbar. Auch die Anbindung von Vielbrunn an den ÖPNV ist gut.

Der Stadtteil gehört zu Michelstadt. Hier finden sich alle Schulformen. Das kulturelle Angebot ist gut.

Einkaufsmöglichkeiten wie Metzger, Bäcker, Arzt, Ban-ken und ein kleines Lebensmittelgeschäft sowie Friseur und Poststelle finden Sie direkt im Ort.

Das Freibad, der Kindergarten und die Grundschule machen Vielbrunn zum idealen Wohnort für Familien. Dazu kommt ein vielfältiges Vereinsangebot.

Ein Führerschein ist im ländlichen Raum allerdings unab-dingbar.

Haben wir Sie neugierig gemacht?

Hinweise und Informationen im Internet unter www.evangelisch-vielbrunn.de.

Für nähere Auskünfte stehen

- die Kirchenvorsteherin Anita Mengler,
Tel.: 06066 227
- der Dekan Stephan Arras, Tel.: 06061 9697713
- und die Pröpstin für Starkenburg, Karin Held,
Tel.: 06151 41151

gerne zur Verfügung.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte auf dem Dienstweg an die Kirchenverwaltung.

Weilbach, 0,5 Pfarrstelle, Dekanat Kronberg, Modus A

Die Evangelische Kirchengemeinde Weilbach sucht für die Besetzung ihrer Pfarrstelle möglichst zeitnah eine Pfarrerin oder einen Pfarrer.

Als Teil der Stadt Flörsheim am Main liegt die Kirchengemeinde im Ortsteil Weilbach im Zentrum des Rhein-Main-Gebietes zwischen den Großstädten Frankfurt und Wiesbaden. Trotzdem hat sich Weilbach seinen dörflichen Charakter bewahrt. In Weilbach selbst gibt es zwei Kindergärten sowie eine Grundschule. Weiterführende Schulen sind in den angrenzenden Orten.

Die Kirchengemeinde umfasst ca. 950 Mitglieder, die innerhalb des katholisch geprägten Ortes mit ca. 3 700 Einwohnern die kleinere religiöse Gemeinschaft darstellen. Gegründet wurde die Gemeinde in den frühen 1960er Jahren. 1965 wurde das Gemeindezentrum an der jetzigen Stelle errichtet. Dort befinden sich der Gottesdienstraum, das Gemeindebüro, eine Küche, sanitäre Anlagen sowie weitere Gemeinderäume, umgeben von einem großzügigen Außengelände.

Zu den festen Angeboten der Gemeinde gehört ein Seniorennachmittag und die Arbeit von zwei christlichen Pfadfindergruppen. Daneben haben wir immer wieder andere Gruppen im Gemeindehaus zu Gast, zum Beispiel einen Gitarrenkreis, einen Yogakurs und Kindergruppen.

Neben dem wöchentlichen Gottesdienst gibt es einen Kindergottesdienst, der von ehrenamtlichen Helfern geleitet wird. Außerdem ist ein Besuchsdienst aktiv, der ebenfalls ehrenamtlich und selbstständig arbeitet. Eine Gruppe ehrenamtlicher Helfer steht darüber hinaus für besondere Aktivitäten wie die Gartenpflege oder das Gemeindefest zur Verfügung.

Unsere Gemeinde unterhält freundschaftliche Kontakte zur katholischen Gemeinde am Ort und zur evangelischen Kirchengemeinde in Flörsheim. Gemeinsam gestalten und feiern wir verschiedene Gottesdienste im Jahreslauf.

In den letzten Jahren hat die Pfarrstelle einige Wechsel erlebt. Das war für die Gemeinde einerseits belastend, gleichzeitig sind aber durch diese Wechsel eine flexible Gemeinde und ein aktiver Kirchenvorstand entstanden. Die Chance für eine Bewerberin/einen Bewerber liegt in dem großen Gestaltungsspielraum, den die Gemeinde bietet. Wir freuen uns über neue Impulse und sind nicht in alten Strukturen festgefahren.

In der Gemeinde arbeiten eine Küsterin/Hausmeisterin sowie eine Gemeindegemeinschaft. Der Organistendienst wird abwechselnd von zwei Organisten getragen.

Wir freuen uns über Bewerberinnen oder Bewerber, die mit uns die Zukunft der Gemeinde Weilbach gestalten wollen. Viele Menschen haben hier eine enge Bindung an die Kirchengemeinde. So durften wir uns etwa bei den letzten Kirchenvorstandswahlen über die höchste Wahlbeteiligung in unserem Dekanat freuen. Wir möchten in Gottesdienst und Seelsorge begleitet werden und wünschen uns eine geistliche Leitung, die diesen Dienst mit Freude, Herzlichkeit und Wärme füllt.

Informationen zu der ausgeschriebenen Pfarrstelle und unserer Kirchengemeinde erhalten Sie bei:

- Sebastian Ohly (stellv. Vors. des KV),
Tel.: 0152 06662134
- Pfarrer Karl Endemann, Tel.: 06196 767868
- Dekan Dr. Martin Fedler-Raupp, Tel.: 06196 56010
- Propst Dr. Sigurd Rink, Tel.: 0611 1409800.

Weilburg, 1,0 Pfarrstelle I, Dekanat Weilburg, Modus A

Die Pfarrstelle I (1,0 Stelle) der Evangelischen Kirchengemeinde Weilburg ist ab dem 1. Juli 2014 neu zu besetzen.

Wir weisen darauf hin, dass zum 1. September 2014 auch die Pfarrstelle II (1,0 Stelle) neu zu besetzen ist. Wir möchten ausdrücklich Pfarrerinnen und Pfarrer, die bewusst gemeinsam auf der Suche nach einer neuen Herausforderung sind, motivieren, sich auf beide Pfarrstellen zu bewerben.

Unsere Gemeinde

Zur Evangelischen Kirchengemeinde Weilburg gehören insgesamt ca. 4 200 Gemeindeglieder. Die Gemeinde umfasst die Kernstadt Weilburg und die Dörfer Ahausen, Kirschhofen, Odersbach und Waldhausen. Unsere Gemeinde besteht aus zwei Pfarrbezirken: Der Pfarrbezirk I umfasst die Kernstadt Weilburg, der Pfarrbezirk II die Dörfer.

Wir beschäftigen eine hauptamtliche Dekanatskantorin, die durch ihr großes Engagement eine lebendige kirchenmusikalische Arbeit aufgebaut hat. Für die Arbeit in den Dörfern sind nebenamtliche Organistinnen und Organisten beschäftigt.

Eine Gemeindegemeinschaft (0,5 Stelle) unterstützt das Pfarrteam und den Kirchenvorstand bei den Verwaltungsaufgaben. Die Kirchengemeinde ist der Regionalverwaltung Nassau Nord angeschlossen.

Wir beschäftigen eine hauptamtliche Küsterin in Weilburg; in den Dörfern sind die Küsterinnen und Küster nebenamtlich tätig.

Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen durch ihr vielfältiges Engagement die Arbeit in der Gemeinde.

Der Pfarrbezirk I umfasst die Kernstadt Weilburg. Zu ihm gehören ca. 2 050 Gemeindeglieder.

Mittelpunkt ist die Evangelische Schlosskirche. Hier und in der Heilig-Grab-Kapelle finden zurzeit wöchentlich Gottesdienste statt.

In der Altstadt befindet sich der Kindergarten Bogen-gasse; er wird derzeit umfassend renoviert und soll ab August d.J. als Kindertagesstätte geführt werden.

Mit zu betreuen ist ein Alten- und Pflegeheim. Auch hier finden regelmäßig Gottesdienste statt.

Mit der Katholischen Gemeinde und der Freien Evangelischen Gemeinde gibt es übergreifende ökumenische Angebote.

Das erwartet Sie in Weilburg und Umgebung

Weilburg, „die Perle an der Lahn“ (Goethe), liegt im herrlichen Lahntal mit guter Verkehrsanbindung nach Frankfurt/Rhein-Main (45 Min.). Die Lahnstrecke der Deutschen Bahn AG verbindet Weilburg mit Gießen und Koblenz. Die Städte Wetzlar und Limburg liegen ca. 25 km entfernt. Das Rhein-Main-Gebiet ist sowohl mit der Bahn als auch mit dem PKW (B49, A3/A45) gut erreichbar.

Die Stadt Weilburg hat insgesamt rund 13 400 Einwohner (Kernstadt rund 5 200). Weilburg und Umgebung bieten einen hohen Freizeitwert mit Angeboten wie z.B. „Die Straßen der Kunst“, „Pop am Fluss“, Kino und viele Feste. An der Lahn, idyllisch gelegen, gibt es Gelegenheit zum Wasserwandern aber auch zum Radfahren auf gut ausgebauten Radwegen. Auch ein Hallenbad ist vorhanden.

Die jährlich stattfindenden Schlosskonzerte in den Sommermonaten Juni und Juli sind weit über die Grenzen unserer Region hinaus bekannt. In den Wintermonaten ergänzen die Konzerte des „Alte Musik im Weilburger Schloss e.V.“ und ganzjährig Veranstaltungen der Schlosskirchenkantorei das musikalische Programm.

Alle Schularten sind vertreten: neben Grund-, Haupt-, Realschule, integrierter Gesamtschule, Berufs- u. Berufsfachschule, sind auch Gymnasium und Technikerakademie vor Ort.

Ein Kreiskrankenhaus und alle Fachärzte sind in Weilburg angesiedelt.

Mit unserer Schlosskirche besitzen wir im einmaligen Ensemble des Weilburger Schlosses eine 300 Jahre alte barocke Kirche und mit der mehr als 500-jährigen Heilig-Grab-Kapelle und dem dazugehörenden Kalvarienberg ein weiteres kunsthistorisches Kleinod in Weilburg.

Unsere Wünsche

Wir suchen eine Pfarrerin/einen Pfarrer oder (bzw. mit Blick auf die gleichzeitige Ausschreibung der Pfarrstelle II, zwei Pfarrpersonen), die/der offen ist, sich mit uns gemeinsam auf einen neuen Weg einzulassen:

- die/der ihren/seinen christlichen Glauben mit Begeisterung lebt
- die/der Menschen in unserer Gemeinde ansprechen, gewinnen und begleiten kann
- die/der unsere Gemeinde durch eigene Ideen belebt und aufbaut
- die/der mit der Pfarrkollegin bzw. mit dem Pfarrkollegen sowie den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gut zusammen arbeitet
- die/der in der Weilburger Kernstadt neue Angebote entwickelt, z.B. in der Arbeit mit Jugendlichen
- die/der das Familiengottesdienstteam unterstützt

- die/der regelmäßige, seelsorgerliche Angebote etabliert
- die/der innovative Angebote für Gottesdienste und Gruppen entwickelt
- die/der für die Angebote der Kirchenmusik ansprechbar ist
- die/der Kontakte zu Stadt, Vereinen und Presse sowie dem Verein Schlosskonzerte und den Touristen pflegt.

So wohnen Sie

In einem 2001 renovierten Pfarrhaus mit kleinem Garten in zentraler Lage auf der Taunusseite der Stadt. EG: Amtszimmer, Wohn- u. Esszimmer mit kleinem Balkon zum Garten, Küche mit Abstellraum, 1. und 2. Etage: 2 Bäder, Gäste-WC, 6 Schlafzimmer, 4 Kellerräume, Garage am Haus, Gasheizung.

Kontaktaufnahme u. weitere Informationen:

- Jan Kramer, Vorsitzender KV, Mobil: 0177 9396233
jan.kramer-weilburg@gmx.de
- Thomas Schmidt, KV-Mitglied, Mobil: 0170 3814374
weilb-thomas-schmidt@gmx.de
- Dekan Ulrich Reichard, Tel.: 06471 492330 oder
Mobil: 0151 16341694
ev.dekanat.weilburg@ekhn-net.de
- Annegret Puttkammer, Pröpstin,
Tel.: 02772 5834100
ev.propstei.nord-nassau@ekhn-net.de

Hinweis:

Ab 1. Juni 2014 erreichen Sie uns über unsere neue Homepage: www.evangelisch-in-weilburg.de.

Weilburg, 1,0 Pfarrstelle II, Dekanat Weilburg, Modus C.

Die Besetzung der Pfarrstelle erfolgt durch die Kirchenleitung.

Die Pfarrstelle II (1,0 Stelle) der Evangelischen Kirchengemeinde Weilburg ist ab dem 1. September 2014 neu zu besetzen.

Wir weisen darauf hin, dass zum 1. Juli 2014 auch die Pfarrstelle I (1,0 Stelle) neu zu besetzen ist. Wir möchten ausdrücklich Pfarrerinnen und Pfarrer, die bewusst gemeinsam auf der Suche nach einer neuen Herausforderung sind, motivieren, sich auf beide Pfarrstellen zu bewerben.

Unsere Gemeinde

Zur Evangelischen Kirchengemeinde Weilburg gehören insgesamt ca. 4 200 Gemeindeglieder. Die Gemeinde umfasst die Kernstadt Weilburg und die Dörfer Ahausen, Kirschhofen, Odersbach und Waldhausen. Unsere Gemeinde besteht aus zwei Pfarrbezirken: Der Pfarrbezirk I umfasst die Kernstadt Weilburg, der Pfarrbezirk II die Dörfer.

Wir beschäftigen eine hauptamtliche Dekanatskantorin, die durch ihr großes Engagement eine lebendige kirchenmusikalische Arbeit aufgebaut hat. Für die Arbeit in den Dörfern sind nebenamtliche Organistinnen und Organisten beschäftigt. Eine Gemeindegemeindepfarrerin (0,5 Stelle) unterstützt das Pfarrteam und den Kirchenvorstand bei den Verwaltungsaufgaben. Die Kirchengemeinde ist der Regionalverwaltung Nassau Nord angeschlossen. Wir beschäftigen eine hauptamtliche Küsterin in Weilburg; in den Dörfern sind die Küsterinnen und Küster nebenamtlich tätig. Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen durch ihr vielfältiges Engagement die Arbeit in der Gemeinde.

Der **Pfarrbezirk II** umfasst die Dörfer Ahausen, Kirschhofen, Odersbach und Waldhausen mit rund 2 150 Gemeindegliedern. Die Dörfer befinden sich alle in idyllischer Lage und in kurzer Entfernung zur Kernstadt. In allen findet ein reges Vereinsleben statt.

Nur einen Kilometer von der Kernstadt entfernt liegt **Ahausen** unmittelbar an der Lahn. Der Ort hat ca. 850 Einwohner; zu unserer Gemeinde zählen 370 evangelische Christinnen und Christen. Die Kirchengemeinde nutzt einen Raum im ehemaligen Dorfgemeinschaftshaus des Ortes; hier finden auch die Gottesdienste, derzeit vierzehntägig samstags, statt. Die Senioren „Wir über 60“ treffen sich in der Regel monatlich.

Kirschhofen liegt rund anderthalb Kilometer von der Kernstadt entfernt an einem Lahnbogen am Rande des östlichen Hintertaunus. Der Ort hat ca. 740 Einwohner; hiervon sind 480 evangelisch. In der Friedenskirche finden derzeit vierzehntägig die Gottesdienste sonntags nachmittags statt, sowie weitere kirchliche Veranstaltungen. Die Frauenhilfe trifft sich in der Regel vierzehntägig.

Auch **Odersbach** liegt einen Kilometer von der Kernstadt entfernt unmittelbar an der Lahn auf der Westerdalseite. Der Ort hat heute ca. 1 000 Einwohner; davon sind 570 evangelisch. In Odersbach befinden sich eine Jugendherberge und ein Jugendwaldheim sowie direkt an der Lahn ein Campingplatz mit Freibad. Auf der gegenüberliegenden Seite der Lahn liegt Kirschhofen; die beiden Orte sind durch eine Fußgängerbrücke miteinander verbunden. In der Christuskirche in Odersbach, die auch über Gemeinderäume für sonstige Veranstaltungen verfügt, finden derzeit vierzehntägig Gottesdienste statt. Im gleichen Rhythmus wird Kindergottesdienst von einem Kindergottesdienstteam angeboten. Die evangelische Frauenhilfe ist auch hier aktiv.

Waldhausen und die Kernstadt sind teilweise schon durch Neubaugebiete zusammengewachsen. Das auf der Westerdalseite gelegene Dorf zählt heute ca. 1 400 Einwohner, hiervon sind 750 evangelische Christinnen und Christen. In der Auferstehungskirche werden zurzeit vierzehntägig Gottesdienste gefeiert. Auch hier gibt es eine rührige Frauenhilfe. Mit zu betreuen ist hier die Evangelische Kindertagesstätte „Nestwärme“.

Das erwartet Sie in Weilburg und Umgebung

Weilburg, „die Perle an der Lahn“ (Goethe), liegt im herrlichen Lahntal mit guter Verkehrsanbindung nach Frankfurt/Rhein-Main (45 Min.). Die Lahnstrecke der

Deutschen Bahn AG verbindet Weilburg mit Gießen und Koblenz. Die Städte Wetzlar und Limburg liegen ca. 25 km entfernt. Das Rhein-Main-Gebiet ist sowohl mit der Bahn als auch mit dem PKW (B49, A3/A45) gut erreichbar.

Die Stadt Weilburg hat insgesamt rund 13 400 Einwohner (Kernstadt rund 5 200). Weilburg und Umgebung bieten einen hohen Freizeitwert mit Angeboten wie z.B. „Die Straßen der Kunst“, „Pop am Fluss“, Kino und viele Feste. An der Lahn, idyllisch gelegen, gibt es Gelegenheit zum Wasserwandern, aber auch zum Radfahren auf gut ausgebauten Radwegen. Auch ein Hallenbad ist vorhanden.

Die jährlich stattfindenden Schlosskonzerte in den Sommermonaten Juni und Juli sind weit über die Grenzen unserer Region hinaus bekannt. In den Wintermonaten ergänzen die Konzerte des „Alte Musik im Weilburger Schloss e.V.“ und ganzjährig Veranstaltungen der Schlosskirchenkantorei das musikalische Programm. Alle Schularten sind vertreten: neben Grund-, Haupt-, Realschule, Integrierter Gesamtschule, Berufsu. Berufsfachschule, sind auch Gymnasium und Technikerakademie vor Ort. Ein Kreiskrankenhaus und alle Fachärzte sind in Weilburg angesiedelt. Mit unserer Schlosskirche besitzen wir im einmaligen Ensemble des Weilburger Schlosses eine 300 Jahre alte barocke Kirche und mit der mehr als 500-jährigen Heilig-Grab-Kapelle und dem dazugehörigen Kalvarienberg ein weiteres kunsthistorisches Kleinod in Weilburg.

Unsere Wünsche

Wir suchen eine Pfarrerin/einen Pfarrer oder (bzw. mit Blick auf die gleichzeitige Ausschreibung der Pfarrstelle I) zwei Pfarrpersonen, die/der offen ist, sich mit uns gemeinsam auf einen neuen Weg einzulassen:

- die/der ihren/seinen christlichen Glauben mit Begeisterung lebt
- die/der Menschen in unserer Gemeinde ansprechen, gewinnen und begleiten kann
- die/der unsere Gemeinde durch eigene Ideen belebt
- die/der mit der Pfarrkollegin bzw. mit dem Pfarrkollegen sowie den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gut zusammenarbeitet
- die/der fest im dörflichen Leben verankerten Angebote bereichern, weiter ausbauen und für neue Zielgruppen attraktiv machen kann
- die/der den Menschen in den Dörfern konkrete Gesprächs- und Seelsorgeangebote macht
- die/der die Gemeinde als Zentrum des dörflichen Lebens im Blick hat

So wohnen Sie:

In einem 2002 renovierten Pfarrhaus in Weilburg (Stadt), Taunusseite. Durch die zentrale Lage sind die einzelnen Dörfer in kürzester Zeit erreichbar. Das Haus bietet neben einem schönen Garten mit Terrasse folgende Räume: KG: Amtszimmer, 3 Kellerräume, EG: 3 Schlafzimmer, 1 kleines Zimmer, 1 Bad, 1. Stock: offener

Wohnbereich mit Küche und Essecke, 1 Schlafzimmer, 1 Bad. Im Dachgeschoss befindet sich noch ein kleineres Zimmer, 1 Schlafzimmer, 1 WC. Eine Garage am Haus ist vorhanden.

Kontaktaufnahme u. weitere Informationen:

- Annegret Puttkammer, Pröpstin für die Propstei Nord Nassau, Tel.: 02772 5834100
ev.propstei.nord-nassau@ekhn-net.de

Hinweis:

Ab 1. Juni 2014 erreichen sie uns über unsere neue Homepage: www.evangelisch-in-weilburg.de.

1,0 Stadtjugendpfarrstelle, Dekanat Gießen, Besetzung durch die Kirchenleitung zum nächstmöglichen Zeitpunkt

Sie sind an Jugendlichen und ihren Lebenssituationen interessiert. Sie lassen sich von jugendlichen Ideen gerne inspirieren. Sie können Jugendliche mit ihren Fragen, Sorgen und Visionen begleiten. Sie haben Freude daran, mit Jugendlichen Kirche zu gestalten. Dann könnte die Stadtjugendpfarrstelle im Dekanat Gießen eine gute berufliche Station für Sie werden.

Im Stadtjugendpfarramt Gießen findet nach längerer Vakanz und intensiver Konzeptionsarbeit ein Neustart statt. Dazu beziehen Sie Ihr Büro im gut ausgestatteten Stadtjugendpfarramt in der Innenstadt mit seinen drei Tagungs- und Arbeitsräumen. Sie werden bei Ihrer Arbeit von einer Verwaltungsangestellten mit 20 Wochenstunden unterstützt. Der neu gebildete Beirat für Jugendarbeit berät und begleitet Sie in Ihrer Arbeit. Stadt- und Dekanatsjugendreferent haben ihren Arbeitsplatz im gleichen Haus und bilden zusammen mit 6 gemeindlich angebotenen Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen die Hauptamtlichenkonferenz. Hier stimmen Sie Ihre Pläne und Gremienverantwortung miteinander ab.

Was könnte sich in den ersten Monaten auf Ihrer neuen Stelle ereignen? Sie besuchen die Jugendlichen in den Gemeinden – in Jugendgruppen und beim Konfirmandenunterricht – und finden in einer Gemeinde großes Interesse bei Jugendlichen für eine Exkursion. Mit dem Pfarrkollegen stimmen Sie sich dazu gut ab. Sie finden ein AG-Projekt einer Schulpfarrerin interessant und gehen unterstützend mit dazu. Sie nehmen Kontakt mit der Jugendwerkstatt in Gießen auf und entwickeln ein Konzept, die Werkstattkirche in der Nordstadt auch als Jugendkirche zu nutzen. Sie sind an den jungen Männern und Frauen in beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen interessiert und entwickeln mit Ihrer sportlichen oder musikalischen Leidenschaft ein Freizeitangebot für diese Zielgruppe. Sie verhelfen dem Jugendgottesdienstteam einer Kirchengemeinde zu einer kleinen Gottesdiensttournee. Dabei entsteht die Idee für die Teilnahme mit einem eigenen Gottesdienst beim nächsten Kirchentag. Sie bilden dazu ein Team mit dem Gemeindepädagogen vor Ort. Sie beraten die Kolleginnen und Kollegen im Pfarrkonvent für ein gemeinsames Konfi-Projekt. Im gemeindepädagogischen Dienst findet Ihr Angebot für zwei geistliche Einkehrtage gute Resonanz.

Vielleicht entdecken Sie in Ihren ersten Monaten ganz andere Möglichkeiten, um an Bestehendem anzuknüpfen. Uns ist wichtig, dass Sie unterschiedliche Akteure miteinander vernetzen und gute Teambildung für neue Aktivitäten ermöglichen. Um eigene Ideen zu erproben, werden Sie Partner finden. Dazu sollten Sie mit weitem Horizont die Studierendengemeinde, das Diakonische Werk, den CVJM und kommunalen Aktivitäten im Blick haben. Sie stehen dabei in gutem Kontakt zur Jugendvertretung. Sie arbeiten gut organisiert und strukturiert. Das hält Sie nicht davon ab, offen und begeisterungsfähig für überraschende Vorschläge zu sein. Es reizt Sie, in einer Dekanatssynode als Anwalt, als Anwältin für Jugendinteressen aufzutreten. Sie reflektieren Ihre Arbeit regelmäßig, verabschieden sich von Aufgaben ohne Perspektive und führen Gelungenes in Nachhaltigkeit.

Wenn unser Konzept von Vernetzung und kreativer Schwerpunktsetzung nahe an den Bedürfnissen von Jugendlichen Sie inspiriert, dann sollten Sie sich das Evangelische Dekanat Gießen etwas genauer anschauen. Mit seinen 56 000 Mitgliedern in 29 Gemeinden (11 in der Innenstadt und 18 im Umland) bildet sich das Spektrum von Kirche in volkskirchlicher Breite ab. Die Universitätsstadt Gießen mit ihrer großen Anzahl weiterführender Schulen ist jung und dynamisch. Das kirchliche Engagement umfasst Flüchtlingsarbeit, Behindertenseelsorge, Stadtkirchenarbeit, ökumenische und interreligiöse Kontakte u.v.m. Stöbern Sie auf unserer Internetseite www.giessen-evangelisch.de

Bei der Suche nach einer Wohnung sind wir behilflich. Die Besoldung richtet sich nach dem Pfarrbesoldungsgesetz.

Bewerbungen werden bis zum 31. Mai 2014 auf dem Dienstweg erbeten und sind an die Kirchenverwaltung, Referat Personalservice Kirchengemeinden und Dekanate, Paulusplatz 1, 64285 Darmstadt zu richten.

Auskunft erteilen:

Dekan Frank-Tilo Becher, Tel. 0641 30020300 und stellv. Dekan Andreas Specht, Tel. 06404 7846.

Pfarrstelle für Evangelische Gefängnisseelsorge bei der Justizvollzugsanstalt (JVA) Dieburg, Besetzung durch die Kirchenleitung für die Dauer von 5 Jahren

Zum nächstmöglichen Zeitpunkt ist die 1,0 Pfarrstelle für Gefängnisseelsorge bei der JVA Dieburg zu besetzen.

Die Justizvollzugsanstalt Dieburg ist eine Haftanstalt der Sicherheitsstufe II. In ihr werden Straftat hauptsächlich im geschlossenen Vollzug bis zu einer Dauer von 24 Monaten sowie vermehrt Ersatzfreiheitsstrafen (Geldstrafen) vollstreckt. Im geschlossenen Vollzug gibt es 270 Haftplätze. 18 Haftplätze bilden eine kleine Abteilung des Offenen Vollzuges. In der JVA Dieburg arbeiten ca.100 Bedienstete.

Die Arbeit der Evangelischen Seelsorge besteht hauptsächlich aus Einzelseelsorge, Gruppenangeboten (z. B. Bibelkreis), Gottesdiensten und Öffentlichkeitsarbeit. Der

evangelische Gottesdienst findet im Wechsel mit dem katholischen Gottesdienst sonntags um 13.00 Uhr statt und wird von einem Organisten musikalisch begleitet. Die Kirche wurde samt Inventar renoviert.

Es besteht eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem katholischen Kollegen. Die Seelsorgearbeit ist auf Kooperation mit den unterschiedlichen Fachdiensten – Sozialdienst und Psychologischer Dienst - angelegt. Sie ist integriert in die psychosoziale Arbeit in der JVA. Die Teilnahme an der 14-tägigen Leitungskonferenz der JVA wird erwartet. Eine gute Zusammenarbeit mit den Leitungsorganen und dem allgemeinen Vollzugsdienst ist Voraussetzung und erleichtert die Arbeit der Seelsorge. Dabei ist es für die Seelsorgerin/Seelsorger wichtig, die schwierige Gratwanderung zwischen Kooperation und Seelsorge- bzw. Beichtgeheimnis zu beachten.

Die Seelsorgearbeit schließt ausdrücklich auch die Belange der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im allgemeinen Vollzugsdienst mit ein, die durch Schichtdienst, den hohen Anteil von Gefangenen aus dem Ausland und der steigenden Zahl psychisch kranker Gefangener stark belastet sind. Die Bediensteten sehen die Tätigkeit der evangelischen Seelsorge nicht nur in besonderen Krisensituationen als Unterstützung und Entlastung ihrer Arbeit und begegnen daher der Pfarrerin/dem Pfarrer aufgeschlossen.

Ziel der Seelsorgearbeit ist es, die inhaftierten Menschen zu unterstützen, möglichst unbeschadet an Leib und Seele durch den Vollzug zu kommen. Die Resozialisierung als oberstes Vollzugsziel steht dabei im Mittelpunkt. Die Mehrzahl der Gefangenen der JVA Dieburg ist materiell arm und gehört den benachteiligten Bevölkerungsschichten an. Durch den großen Anteil von Inhaftierten mit Ersatzfreiheitsstrafen ist die Fluktuation sehr hoch.

„Gefangen-Sein“ ist eine außerordentliche Belastungssituation für alle, die sich im Gefängnis aufhalten, aber auch für deren Angehörige. Neben der Belastung durch die Inhaftierung des Ehemannes, des Lebensgefährten, des Vaters wird ihr Alltag noch durch Scham beschwert. So kann es auch immer wieder zu seelsorgerlichen Kontakten mit den betroffenen Familien kommen.

Neben den beschriebenen Aufgaben in der JVA Dieburg unterstützt die Inhaberin/ der Inhaber der Stelle die seelsorgliche Arbeit in den Justizvollzugsanstalten Darmstadt und Weiterstadt. Umfang und Art dieser Dienste werden über eine Pfarrdienstordnung geregelt.

Von der Bewerberin/dem Bewerber werden erwartet:

- Eine Zusatzqualifikation in Seelsorge in Form einer pastoralpsychologischen Langzeitfortbildung (6-Wochen-Kurs) nach den Standards der Deutschen Gesellschaft für Pastoralpsychologie (DGfP). Diese kann in besonders begründeten Ausnahmefällen zeitnah nachgeholt werden.
- Lernfähigkeit
- vorurteilsfreies Zugehen auf Menschen in Ausnahmesituationen
- Belastbarkeit
- Kooperationsfähigkeit

Hilfreich sind:

- Fremdsprachenkenntnisse
- Kenntnisse über den Bereich der Abhängigkeitserkrankungen
- psychiatrische Grundkenntnisse

Die neue Pfarrerin/der neue Pfarrer hospitiert zu Beginn der Tätigkeit verpflichtend für die Dauer von vier Wochen in einer anderen Justizvollzugsanstalt, um sich mit den besonderen Bedingungen dieses Arbeitsfeldes vertraut zu machen.

Zur Orientierung über Stellung und Arbeitsmöglichkeiten der Ev. Gefängnisseelsorge wird auf die Vereinbarung über die Seelsorge an den hessischen Justizvollzugsanstalten und die Dienstordnung verwiesen sowie auf das Hessische Strafvollzugsgesetz.

Die Mitarbeit in der Evangelischen Konferenz für Gefängnisseelsorge sowie die Teilnahme an den regelmäßigen Supervisionssitzungen sind Teil des Dienstauftrages. Die Kirchenverwaltung unterstützt für das Berufsbild geeignete Weiterbildungen.

Es gilt ein besonderes Bewerbungsverfahren. Auskünfte hierzu erteilt das Referat Seelsorge und Beratung der Kirchenverwaltung.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte auf dem Dienstweg an die Kirchenverwaltung, Referat Personalservice Kirchengemeinden und Dekanate, Paulusplatz 1, 64285 Darmstadt.

Auskünfte erteilen: Der Vorsitzende der Ev. Regionalkonferenz für Gefängnisseelsorge, Pfarrer Dr. Tobias Müller-Monning, Tel.: 06033/8935010 oder 06404/3824 sowie der Leiter des Referats Seelsorge und Beratung, Koordinationsstelle Kirchengemeinden und Dekanate, OKR Christof Schuster, Tel.: 06151/405432.

In der Kirchlichen Arbeitsgemeinschaft der Ev. Dekanate Büdingen-Nidda-Schotten ist zum 1. Januar 2015 für die Dauer von 5 Jahren bis zum 31. Dezember 2019 die

Profil-/Fachstelle für das Handlungsfeld "Gesellschaftliche Verantwortung" (0,5-Stelle)

wieder zu besetzen. Bewerben können sich sowohl Pfarrern und Pfarrer als auch Personen mit gesellschaftswissenschaftlicher Qualifikation (Hochschulabschluss).

Die Dekanate Büdingen-Nidda-Schotten sind vorwiegend ländlich geprägt. Mittelpunkte sind die Kleinstädte Büdingen, Nidda und Schotten. Größere gewerbe- oder industrielle Ansiedlungen sind im südwestlichen Bereich des Dekanates Büdingen mit der Nähe zur BAB A 45.

Die Zahl der Kirchenmitglieder in der Arbeitsgemeinschaft liegt aktuell bei rund 65.000, verteilt in insgesamt 76 Kirchengemeinden. Zum 1. Januar 2016 werden die 3 Dekanate zum neuen Großdekanat "Büdingen Land" mit Sitz in Nidda fusionieren.

Das Handlungsfeld "Gesellschaftliche Verantwortung" bedeutet in dieser Region:

- Entwicklung von identitätsstiftenden Angeboten für den ländlich-klein-städtischen Raum in Kooperation mit Kirchengemeinden, Kommunen, Vereinen, Initiativen etc. (z.B. Begleitung der Dorferneuerung, Festkultur)
- Wahrnehmung des Strukturwandels in Dörfern und Kleinstädten durch gesellschaftliche und demographische Veränderungen (z.B. Abwanderung), Höfesterben, Zusammenleben von Alt- und Neubürgern
- Exemplarische Bearbeitung aktueller sozialer und politischer Fragen mit Relevanz für die Region [z.B. Arbeitslosigkeit, Strukturwandel in der Landwirtschaft, Ökologischer Landbau, Wandel in der Energiewirtschaft (erneuerbare Energien durch z.B. Windkraft, Biogas-Anlagen etc.), Gentechnologie, Tourismuskonzepte].

Wir wünschen uns eine Pfarrerin/einen Pfarrer oder eine Fachkraft, die es versteht, exemplarisch einzelne Projekte in den Dekanaten bzw. den Kirchengemeinden der Arbeitsgemeinschaft zu leiten. Wir legen Wert auf eine eigenständige Bearbeitung von Grundsatzfragen und angemessene Vermittlung evangelisch-sozialethischer Positionen innerhalb und außerhalb der kirchlichen Öffentlichkeit in der Region. Wir betonen die Wichtigkeit einer guten Kooperation mit allen Pfarrerinnen/Pfarrern, haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden in den Dekanaten, den weiteren Fach- und Profilstelleninhaberinnen und -inhabern, dem für uns zuständigen Diakonischen Werk Wetterau und dem Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung der EKHN (ZGV) in Mainz.

Die Profil-/Fachstelle für das Handlungsfeld "Gesellschaftliche Verantwortung" hat ihren Sitz im Ev. Dekanat Schotten. Ein Arbeitsraum im Dekanatsbüro in Nidda 'Haus der Kirche' steht zur Verfügung. Bei der Wohnungssuche sind wir bei Bedarf behilflich.

Wenn Sie sich vorstellen können, engagiert und ideenreich an der weiteren Entwicklung des kirchlichen Profils unserer Region mitzuarbeiten, und das Handlungsfeld "Gesellschaftliche Verantwortung" Sie herausfordert, freuen wir uns auf Ihre aussagefähige Bewerbung bis spätestens 30. Juni 2014. Persönliche Vorstellung nur auf besondere Einladung. Zu der Vorstellung wird ein Auslagenersatz nur in maximaler Höhe einer Bundesbahnfahrkarte II. Klasse erstattet.

Weitere Auskünfte erteilen gerne:

- DSV-Vorsitzender Dekanat Schotten, Hans Otto Zimmermann, Hermann-Römer-Straße 13, 63679 Schotten, Tel.: 06044-2873, E-Mail: hozimmermann@t-online.de
- Dekan Wolfgang Keller (Schotten), Tel.: 06044-3788 oder 06044-951815, E-Mail: dekanat.schotten@ekhn.de

Bewerbungen für die Besetzung einer Fachstelle erbitten wir an den Dekanatsynodalvorstand des Dekanates Schotten, Kirchstraße 45, 63679 Schotten.

Bewerbungen von Pfarrerinnen/Pfarrer sind auf dem Dienstweg an die Kirchenverwaltung der EKHN, Referat Personalservice Kirchengemeinden und Dekanate, Paulusplatz 1, 64285 Darmstadt zu richten.

Ev. Dekanat Alzey und Ev. Dekanat Oppenheim: 1,0 Fachstelle für die Handlungsfelder „Bildung“ und „Gesellschaftliche Verantwortung“

Die Ev. Dekanate Alzey und Oppenheim suchen zum 1. Oktober 2014 eine Referentin/einen Referenten für die Handlungsfelder „Bildung“ und „Gesellschaftliche Verantwortung“ (je 0,5 Stellenanteil).

Unsere beiden Dekanate liegen im Herzen Rheinhessens und schließen aneinander an. Die wirtschaftliche Struktur beider Dekanate wird von einem relativ großen landwirtschaftlichen und weinbaulichen Sektor geprägt. Es gibt eine starke Pendlerbewegung in die Ballungsräume Rhein/Main und Ludwigshafen/Mannheim.

Unsere Ziele sind die Profilierung unseres Angebotes in den Bereichen religiöse und gesellschaftspolitische Bildung, auch im Bereich Familienbildung. Gesellschaftliche Fragestellungen, die das Leben der Menschen in der Region betreffen, sollen in den Blickpunkt genommen werden.

Aufgaben:

- Die Entwicklung evangelischer Bildungsarbeit in der Region fördern
- Unterschiedliche Zielgruppen miteinander in Dialog bringen
- Orientierung an den sozialräumlichen Lebensbezügen und biografischen Lebensphasen der Zielgruppen (Konzept des lebensbegleitenden Lernens)
- Vernetzen und Koordinieren vorhandener Angebote in der Region
- Koordinierung der Arbeit in Absprache mit den Zentren
- Zusammenarbeit mit kirchlichen, staatlichen, kommunalen Institutionen, Verbänden, Vereinen und örtlichen Initiativen
- Aufgreifen relevanter gesellschaftspolitischer Themen, die für die Region bedeutsam sind, z.B. durch die Organisation von Themenreihen und Gesprächsforen
- Kontaktpflege zu gesellschaftlichen Kräften im wirtschafts- und sozialpolitischen Raum unserer Dekanate
- Förderung des Ehrenamtes durch Gewinnung und Profilierung von Mitarbeitenden

Erforderliche Qualifikation:

- Pädagogisches, religionspädagogisches oder sozialwissenschaftliches Studium (Fachhochschul-, Hochschulabschluss)

- Berufserfahrung im Handlungsfeld Bildung
- Religionspädagogische Kompetenz
- Konzeptionelles und strukturelles Denken und Handeln
- Soziale und kommunikative Kompetenz sowie Organisationsfähigkeit
- Erfahrung in der Arbeit mit kommunalen Gremien

Erwartet werden:

- Zusammenarbeit mit den Entscheidungsträgern der Dekanate
- Selbständiges Arbeiten im Rahmen der Aufgabenstellung
- Teamfähigkeit
- Bereitschaft zur Weiterbildung
- Mitgliedschaft und Identifikation in der Evangelischen Kirche
- Führerschein erforderlich

Die Vergütung erfolgt nach KDO.

Bewerbungen erbitten wir bis spätestens 10. Juni 2014 an das Ev. Dekanat Alzey, Fischmarkt 3, 55232 Alzey, z. H. Frau Dekanin Susanne Schmuck-Schätzel.

Für nähere Auskünfte steht Ihnen zur Verfügung:

Evangelisches Dekanat Alzey: Dekanin Susanne Schmuck-Schätzel, Tel. 06731/998469 E-Mail: s.schmuck-schaetzel@ed-az.de.

Evangelisches Dekanat Oppenheim: Dekan Michael Graebisch, Tel. 06133/5792.

Der Evangelische Regionalverband Frankfurt am Main sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine/einen

**Gemeindepädagogin/Gemeindepädagogen
(100%-Stelle)
für die Kinder- und Jugendarbeit
im Frankfurter Nordwesten
(Ev. Kirchengemeinde Niederursel, Ev. Dietrich-
Bonhoeffer-Gemeinde, Ev. Gemeinde Cantate
Domino, Ev. St. Thomasgemeinde und
Ev. Kirchengemeinde Riedberg)**

Wir wünschen uns eine evangelische Persönlichkeit, die die verschiedenen Impulse und Interessen der Jugendlichen im Bereich des Planungsbezirkes Frankfurt am Main/Nordwest sensibel aufgreift, fördert und kommuniziert.

Der Arbeitsschwerpunkt der Stelle liegt in der Konfirmanden- und Nachkonfirmandenarbeit.

Ihre Aufgaben

- Weiterentwicklung und Vernetzung der bestehenden Nachkonfirmandenarbeit;
- Entwicklung von Modulen für Konfirmanden-Teamer-Schulungen;

- Planung und Durchführung von gemeinsamen Jugendgottesdiensten und ggf. Gruppenleitung;
- Koordination und Zusammenarbeit mit anderen Trägern von Jugendarbeit ;
- Gewinnung, Förderung, Begleitung sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen;
- Vernetzung und Koordination der projektorientierten Angebote der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (zum Beispiel: Ferienspiele, Freizeiten, Kinderbibelwochen);
- 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 Geldern;
- Verwaltungsaufgaben und Haushaltsüberwachung.

Ihr Profil

- Ein abgeschlossenes Studium der Religions- bzw. Gemeindepädagogik oder eine vergleichbare, von der EKHN anerkannte gemeindepädagogische Qualifikation (Zertifikat in Gemeindepädagogik oder berufsbegleitende Weiterbildung);
- ein hohes Maß an sozialer Kompetenz und Kommunikationsfähigkeit;
- Initiative für und Spaß an kreativen Ansätzen;
- Freude am Umgang mit Kindern und Jugendlichen;
- Innovationsbereitschaft und Freude am Ausbau der kirchengemeindlichen Zusammenarbeit im Planungsbezirk;
- selbständiges Arbeiten und flexible Arbeitszeitgestaltung;
- Bereitschaft zur eigenen Fortbildung und Supervision;
- Fahrerlaubnis für PKW;
- Mitgliedschaft in der Evangelischen Kirche.

Wir bieten

- Eine unbefristete Stelle;
- gut ausgestattete Jugendräume sowie ein eigenes Büro;
- die Freiheit, den Arbeitsbereich mit eigenem Budget zu gestalten;
- eine gute Zusammenarbeit der Kirchengemeinden des Planungsbezirkes im Jugendausschuss und durch gemeinsame Veranstaltungen;
- Unterstützung durch Fachaufsicht, Fachberatung und stadtweite Zusammenarbeit des gemeindepädagogischen Dienstes, Supervision, Fort- und Weiterbildung;

- eine Vergütung nach kirchlichem Tarif (KDO) mit Zusatzversorgung,

Für Informationen wenden Sie sich bitte an Herrn Pfarrer Michael Stichling, Tel. 069 57002971 oder E-Mail: pfarerstichling@icloud.com.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte schriftlich bis zum 31. Mai 2014 an den Evangelischen Regionalverband Frankfurt am Main, Fachbereichsbüro Beratung, Bildung, Jugend, Rechnergrabenstr. 10, 60311 Frankfurt.

Der Evangelische Regionalverband Frankfurt am Main sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine/einen

**Gemeindepädagogin/Gemeindepädagogen
(50%-Stelle)
für die Arbeit mit Kindern und Familien
in Frankfurt Sachsenhausen - Oberrad
(Ev. Dreikönigsgemeinde, Ev. Maria-Magdalena-
Gemeinde, Ev. Erlösergemeinde)**

Die Evangelische Dreikönigsgemeinde, die Maria-Magdalena-Gemeinde und die Erlösergemeinde bilden zusammen einen Planungsbezirk mit 14.000 Gemeindegliedern in den Stadtteilen Sachsenhausen und Oberrad. Die Gemeinden verfügen neben zahlreichen Mitarbeitenden über 7,5 Pfarrstellen und 2,25 gemeindepädagogischen Stellen in den Arbeitsfeldern Arbeit mit Kindern, Jugendarbeit, Erwachsenenbildung und Seniorenarbeit.

Aufgabenschwerpunkt der hier ausgeschriebenen 0,5-Stelle mit Dienstsitz in der Dreikönigsgemeinde ist die Arbeit mit Kindern und Familien sowie die Begleitung von Ehrenamtlichen. Die Arbeit soll inhaltlich am Verkündigungsauftrag der Kirche ausgerichtet sein.

Zu den Aufgaben gehören insbesondere die

- Anleitung, Begleitung und Förderung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeit mit Kindern;
- Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- Betreuung von Kindergottesdienst-Teams und Durchführung von monatlichen Kindergottesdiensten in der Dreikönigskirche;
- Mitgestaltung von Familiengottesdiensten;
- Durchführung von generationenübergreifenden Projekten;
- Planung und Organisation von Kinderbibeltagen, Kinderkunsttagen, Wochenendfreizeiten und ähnlichen Angeboten;
- Organisation und Durchführung kreativer Eltern-Kind-Angebote;
- Organisation des „Lebendigen Adventskalenders“ in der Dreikönigsgemeinde;
- Gestaltung des Weihnachtsspiels am Heiligen Abend in der Dreikönigsgemeinde;

Mitwirkung in relevanten Gremien.

Wir wünschen uns

- eine von der EKHN anerkannte gemeindepädagogische Qualifikation;
- praktische Erfahrung in der Kinder- und Jugendarbeit;
- Kreativität und organisatorische Fähigkeiten;
- Bereitschaft zu eigenständiger Planung, Durchführung und Reflexion;
- Freude an Teamarbeit mit haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern;
- pädagogisches Geschick und theologisches Reflexionsvermögen;
- Bereitschaft zur Präsenz im Gemeindeleben;
- Zugehörigkeit zur Evangelischen Kirche.

Wir bieten

- Vielfältige räumliche Möglichkeiten in drei Gemeinden mit insgesamt fünf Kirchen;
- ein eigenes ausgestattetes Büro und einen Arbeitsraum mit Arbeitsmaterialien in der Dreikönigsgemeinde;
- motivierte junge und erfahrene ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- einen engagierten Ausschuss für Kinder- und Jugendarbeit;
- eine gute Zusammenarbeit mit den beiden anderen Gemeindepädagoginnen;
- Unterstützung, Fortbildung sowie Fachberatung, Supervision und stadtweiter kollegialer Austausch im Evangelischen Stadtjugendpfarramt Frankfurt am Main;
- Vergütung nach kirchlichem Tarif (KDO) mit Zusatzversorgung.

Für Informationen wenden Sie sich bitte an den Dienst- und Fachvorgesetzten, Herrn Pfarrer Thomas Sinning, Telefon 069 685825, E-Mail: sinningfrankfurt@aol.com.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte schriftlich bis zum 31. Mai 2014 an den Evangelischen Regionalverband Frankfurt am Main, Fachbereichsbüro Beratung, Bildung, Jugend, Rechnergrabenstr. 10, 60311 Frankfurt.

Das Evangelische Dekanat Gladenbach sucht für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen zum nächstmöglichen Termin eine/einen

**Gemeindepädagogin/Gemeindepädagogen (FH)
Gemeindediakonin/Gemeindediakon (FH)
Sozialpädagogin/Sozialpädagogen (FH)
mit gemeindepädagogischer Qualifikation**

Es handelt sich um eine 65 %-Stelle, zum Teil durch Spenden finanziert und zunächst befristet auf zwei Jahre.

Die gemeindepädagogische Arbeit ist eingebunden in die Dekanatskonzeption, Einsatzorte sind die Kirchengemeinden Holzhausen (1460 Gemeindeglieder) und Herzhausen (440 Gemeindeglieder). Sie wird koordiniert und begleitet durch den gemeinsamen Jugendausschuss.

Wir bieten Ihnen:

- Mitarbeit in der Kinder- und Jugendarbeit in zwei lebendigen Gemeinden;
- Freiräume, um Neues auszuprobieren;
- Unterstützung und Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Jugendausschuss sowie den hauptamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitenden;
- jeweils ein Gemeindehaus mit mehreren Gruppenräumen
- Büro und Arbeitsmittel.

Wir wünschen uns:

- Freude an der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen;
- Begleitung und Stärkung junger Menschen im christlichen Glauben;
- Gewinnung, Schulung und Begleitung von ehrenamtlich Mitarbeitenden;

- Mitarbeit in den Kinder- und Jugendgruppen auf Zeit;
- Entwicklung von Konzepten zum Übergang von der Arbeit mit Kindern zur Konfirmandenarbeit und von der Konfirmandenarbeit zur Jugendarbeit der Gemeinden;
- Stärkung des evangelischen Profils der Jugendarbeit;
- konstruktive Zusammenarbeit mit den gemeindenahe CVJM und der Evangelischen Jugend im Dekanat;
- Vernetzung mit den Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen und der evangelischen Jugend im Dekanat.

Die Zugehörigkeit zur Evangelischen Kirche und der Besitz eines Führerscheins Klasse B/3 werden vorausgesetzt.

Die Vergütung erfolgt nach KDO.

Für weitere Informationen steht zur Verfügung: Dekan Matthias Ullrich, Telefon: 06462 915404, E-Mail: ev.dekanat.gladenbach@ekh-net.de, www.dekanat-gladenbach.de.

Bewerbungen werden erbeten bis 31.05.2014 an: Evangelisches Dekanat Gladenbach, Teichstraße 5, 35075 Gladenbach.