



Inhalt	
GESETZE UND VERORDNUNGEN	
Rechtsverordnung zur Ausschreibung und Vergabe von Bauleistungen (Bauvergabeverordnung – BauVVO) vom 15. März 2018	89
ARBEITSRECHTLICHE KOMMISSION	
Arbeitsrechtsregelung anlässlich der Neubildung der Arbeitsrechtlichen Kommissionen in Hessen und Nassau vom 21. März 2018	93
BEKANNTMACHUNGEN	
Änderung der Entschädigungsordnung der Diakonie Hessen vom 14. März 2018	103
Ordnung zur Anerkennung eines Dienstgeberverbandes, zum Wechsel in kirchengemäße Tarifvertragsbeziehungen und zur Rückkehr in das Verfahren der Arbeitsrechtsregelung durch die Arbeitsrechtliche Kommission vom 14. März 2018	104
Festlegung der Zahl der Einstellungsplätze für den Pfarrdienst sowie Einstellungstermin und Bewerbungsfristen für das zweite Halbjahr 2018	105
Aufforderung zur Bewerbung für den praktischen Vorbereitungsdienst (Vikariat) für den Kurs 2018-2 (1. September 2018)	106
Urkunden	107
Dienstsiegel	108
DIENSTNACHRICHTEN	108
STELLENAUSSCHREIBUNGEN	112

Gesetze und Verordnungen

Rechtsverordnung zur Ausschreibung und Vergabe von Bauleistungen (Bauvergabeverordnung – BauVVO) Vom 15. März 2018

Die Kirchenleitung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau hat aufgrund von § 30 Satz 2 der Kirchlichen Haushaltsordnung die folgende Rechtsverordnung beschlossen:

Abschnitt 1 Allgemeine Vorschriften

§ 1 Anwendungsbereich

(1) Diese Rechtsverordnung findet Anwendung auf Ausschreibung, Vergabe und Vertragsregelungen zur Beauf-

tragung und Abwicklung von Bauleistungen und freiberuflicher Dienstleistungen zur Durchführung von Bauvorhaben kirchlicher Körperschaften im Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.

(2) Bauleistungen sind Arbeiten jeder Art, durch die eine bauliche Anlage hergestellt, instand gehalten, geändert oder beseitigt wird.

(3) Gegenstand der Vergabe von Aufträgen über freiberufliche Dienstleistungen im Sinne dieser Rechtsverordnung sind Aufgaben, die im Rahmen einer freiberuflichen Tätigkeit erbracht oder im Wettbewerb mit freiberuflich Tätigen angeboten werden und deren Lösung nicht vorab eindeutig und erschöpfend beschrieben werden kann und der Durchführung von Bauvorhaben dienen.

§ 2 Vergabegrundsätze

(1) Im Interesse einer sparsamen, wirtschaftlichen und nachhaltigen Verwendung der Haushaltsmittel sind Bauleistungen im Regelfall nur nach preislichen Wettbewerbsverfahren zu vergeben. Eine Vergabe darf nur erfolgen, wenn dies der Erfüllung kirchlicher Aufgaben dient und der Bedarf als notwendig anerkannt ist.

(2) Wettbewerbsbeschränkenden und -widrigen Handlungsweisen ist aktiv entgegenzuwirken.

(3) Bei der Vergabe ist der sachgerechte, insbesondere wirtschaftliche Einsatz der den kirchlichen Körperschaften jeweils für Bauzwecke zur Verfügung stehenden Mittel zu gewährleisten.

(4) Die Vergabe darf nur an fachkundige, leistungsfähige und zuverlässige Personen oder Unternehmen zu angemessenen Preisen erfolgen.

(5) Bei der Vergabe ist auf ein transparentes Vergabeverfahren, eine fachgerechte und funktionale Ausführung sowie eine umfassende Haftung für Mängelansprüche abzustellen.

(6) Bei Vergaben von Aufträgen über freiberufliche Dienstleistungen sind die Aufträge an den freiberuflich Tätigen zu vergeben, der im Hinblick auf die gestellte Aufgabe die Gewähr für eine sachgerechte und qualitätsvolle Leistungserfüllung bietet. Vor Vergabe sind Referenznachweise anzufordern und diese zu prüfen.

Abschnitt 2 Vergabe von Bauleistungen

§ 3 Anwendung der Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen

Bei der Vergabe von Bauleistungen an Bauunternehmen ist die Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen (VOB) in ihrer jeweils geltenden Fassung nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen anzuwenden, sofern diese etwaigen Förderbestimmungen Dritter zur Gewährung von Zuschüssen nicht widerspricht.

§ 4 Anwendung der Vergabearten

(1) Bei Öffentlicher Ausschreibung werden Bauleistungen im vorgeschriebenen Verfahren nach öffentlicher Aufforderung einer unbeschränkten Zahl von Unternehmen zur Einreichung von Angeboten vergeben. Bei Beschränkter Ausschreibung werden Bauleistungen im vorgeschriebenen Verfahren nach Aufforderung einer beschränkten Zahl von Unternehmen zur Einreichung von Angeboten vergeben, gegebenenfalls nach öffentlicher Aufforderung, Teilnahmeanträge zu stellen (Beschränkte Ausschreibung nach öffentlichem Teilnahmewettbewerb). Bei Freihändiger Vergabe werden Bauleistungen ohne ein förmliches Verfahren vergeben.

(2) Eine Öffentliche, ggf. europaweite Ausschreibung hat zu erfolgen, wenn und soweit Förderbestimmungen Dritter zur Gewährung von Zuschüssen dies fordern.

(3) Eine Beschränkte Ausschreibung ist grundsätzlich anzustreben. Wenn das Volumen des Einzelauftrages mehr als 10.000,00 Euro beträgt, sind in der Regel mindestens drei Unternehmen zur Angebotsabgabe aufzufordern. Die kirchliche Baubetreuung kann weitere zwei Unternehmen benennen, die im Verfahren einzubeziehen sind. Wenn das Volumen des Einzelauftrages mehr als 100.000,00 Euro beträgt, hat der Beschränkten Ausschreibung ein öffentlicher Teilnahmewettbewerb vorauszugehen.

(4) Die Freihändige Vergabe ist zulässig, wenn der Wert des Einzelauftrages 10.000,00 Euro nicht übersteigt und in der Regel drei Angebote geeigneter Unternehmen vorliegen. Darüber hinaus ist eine Freihändige Vergabe ausnahmsweise bei einem Wert des Einzelauftrages bis zu 50.000,00 Euro zulässig, wenn

1. für die Leistung aus besonderen Gründen nur sehr wenige Unternehmen in Betracht kommen (z. B. Patentschutz, besondere Erfahrung oder besondere Einrichtungen oder Geräte für bestimmte Ausführungsarten),
2. die Leistung besonders dringlich ist,
3. die Leistung nach Art und Umfang vor der Vergabe (d. h. zu Beginn des Vergabeverfahrens) nicht so eindeutig und erschöpfend beschrieben werden kann, dass hinreichend vergleichbare Angebote erwartet werden können,
4. eine Leistung von einer bereits vergebenen Leistung nicht ohne Nachteil getrennt werden kann oder
5. wenn nach Aufhebung einer Öffentlichen oder Beschränkten Ausschreibung eine erneute Ausschreibung kein annehmbares Ergebnis verspricht.

Unabhängig vom Auftragswert kann für Ersatzbeschaffungen eine Freihändige Vergabe erfolgen, wenn diese wegen Gefahr in Verzug besonders dringlich sind, um hierdurch erheblichen Schaden zu vermeiden.

(5) Die Direktvergabe (Auftrag ohne Gegenangebot) ist bis zu einem Wert des Einzelauftrages von 5.000,00 Euro zulässig.

(6) Die Berechnung des nach den Absätzen 2 bis 5 maßgeblichen Auftragsvolumens ergibt sich aus der gesamten Auftragssumme exklusive Umsatzsteuer. Wird ein Auftrag über mehrere Jahre vergeben, berechnet sich die Auftragssumme über die Addition der Kosten der gesamten Laufzeit.

§ 5 Unternehmen

(1) Vor der Aufforderung zur Angebotsabgabe sind die Eignung der Unternehmen sowie deren Bereitschaft zur Erfüllung des Auftrags zu prüfen. Dabei sind die Unternehmen auszuwählen, deren Eignung die für die Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen notwendige Sicherheit bietet; dies bedeutet, dass sie die erforderliche Fachkunde, Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit besitzen und über ausreichende personelle, technische und wirtschaftliche Mittel verfügen.

(2) Von den Bewerbern können zum Nachweis ihrer Eignung (Fachkunde, Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit) Angaben verlangt werden über:

1. Freistellungsbescheinigung,
2. Tariftreue, Zahlung von Mindestentgelten an Beschäftigte,
3. Prüfung der Eignung von Nachunternehmern, insbesondere in Hinblick auf Tariftreue und Zahlung von Mindestentgelten sowie
4. andere geeignet erscheinende Nachweise der Leistungsfähigkeit.

(3) Unternehmen können ausgeschlossen werden, die nachweislich eine schwere Verfehlung begangen haben, die ihre Zuverlässigkeit infrage stellt.

(4) Unternehmen sind auszuschließen,

1. über deren Vermögen das Insolvenzverfahren eröffnet oder dessen Eröffnung beantragt oder die Eröffnung mangels Masse abgelehnt wurde,
2. die sich in Liquidation befinden,
3. die ihre Verpflichtung zur Zahlung von Steuern und Abgaben sowie der Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung nicht ordnungsgemäß erfüllt haben,
4. die im Vergabeverfahren vorsätzlich unzutreffende Erklärungen in Bezug auf ihre Fachkunde, Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit abgegeben haben,
5. die sich nicht bei der Berufsgenossenschaft angemeldet haben,
6. die sich erkennbar kirchenfeindlich verhalten,
7. die Erklärungen nach Absatz 2 nicht abgeben oder aus anderen vergleichbaren Gründen.

§ 6

Leistungsvertrag, Stundenlohnvertrag

(1) Bauleistungen sollen so vergeben werden, dass die Vergütung nach Leistung bemessen wird (Leistungsvertrag), und zwar in der Regel zu Einheitspreisen für technisch und wirtschaftlich einheitliche Teileleistungen, deren Menge nach Maß, Gewicht oder Stückzahl vom Auftraggeber anzugeben ist (Einheitspreisvertrag), in geeigneten Fällen für eine Pauschalsumme, wenn die Leistung nach Ausführungsart und Umfang genau bestimmt ist und mit einer Änderung bei der Ausführung nicht zu rechnen ist (Pauschalvertrag).

(2) Bauleistungen geringeren Umfangs, die überwiegend Lohnkosten verursachen, dürfen ausnahmsweise im Stundenlohn vergeben werden (Stundenlohnvertrag).

§ 7

Vergabeunterlagen

(1) Bei der Gestaltung der Vergabe- und Vertragsunterlagen ist auf deren Vollständigkeit und auf eindeutige Formulierungen zu achten.

(2) Auf die Erstellung der Leistungsbeschreibung nach den Vorgaben der VOB Teil A und C ist ein hohes Maß an

Sorgfalt zu verwenden. Insbesondere sind die Mengen nach dem tatsächlichen Bedarf zu ermitteln. Alternativ- und Eventualpositionen sind im begründeten Einzelfall zulässig, jedoch auf das notwendige Maß zu beschränken.

(3) Dies gilt auch bei der Einholung von Angeboten im Wege der Freihändigen Vergabe, da nur so eine Vergleichbarkeit der Angebote gewährleistet ist.

(4) Bei der Erstellung der Vergabeunterlagen ist auf die Vereinbarkeit mit der Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen Teil B zu achten. Im Übrigen sind jeweils die „Zusätzlichen Vertragsbedingungen“ nach dem Vergabehandbuch des Bundes (VHB) und die „Besonderen Vertragsbedingungen“ zu verwenden.

(5) Für die Erfüllung der Verpflichtungen aus Mängelansprüchen sollen ab einer Brutto-Abrechnungssumme von 25.000,00 Euro in der Regel fünf Prozent des Betrages als Sicherheitsleistung erhoben werden.

§ 8

Prüfung und Wertung der Angebote

(1) Die Angebote sind entsprechend den Vorgaben der VOB/A zu prüfen und zu werten.

(2) Durch interne Organisation des kirchlichen Auftraggebers soll sichergestellt werden, dass die Erstellung der Ausschreibung einerseits und die Durchführung des Eröffnungstermins andererseits von verschiedenen Personen wahrgenommen werden, die Angebote an den kirchlichen Auftraggeber gerichtet werden und die Submission in Räumlichkeiten des kirchlichen Auftraggebers erfolgt. Die Durchführung des Eröffnungstermins soll durch mindestens zwei Personen erfolgen (Vier-Augen-Prinzip), wobei eine Person davon einem Organ oder einem Ausschuss des kirchlichen Auftraggebers anzugehören bzw. als hauptamtlicher Mitarbeiter für diesen tätig zu sein hat.

(3) Der Zuschlag ist auf das – unter Berücksichtigung aller relevanten Gesichtspunkte – wirtschaftlichste Angebot zu erteilen.

§ 9

Aufhebung von Vergabeverfahren

(1) Die Vergabeverfahren können ganz oder bei der Vergabe nach Losen auch teilweise aufgehoben werden, wenn

1. kein Angebot eingegangen ist, das den Bewerbungsbedingungen entspricht,
2. sich die Grundlagen der Vergabeverfahren wesentlich verändert haben,
3. sie kein wirtschaftliches Ergebnis gehabt haben,
4. andere schwerwiegende Gründe bestehen.

Ein schwerwiegender Grund liegt insbesondere dann vor, wenn die Leistung mit einer anderen Leistung so eng verbunden ist, dass ohne Durchführung der anderen Leistung für den Auftraggeber kein Interesse mehr an der Vergabe der Leistung besteht.

(2) Die Bewerber oder Bieter sind von der Aufhebung der Vergabeverfahren unter Bekanntgabe der Gründe unverzüglich zu benachrichtigen.

§ 10 Dokumentation des Vergabeverfahrens

Auf eine Dokumentation des Vergabeverfahrens, insbesondere auf die Anfertigung von Niederschriften über den Eröffnungstermin, Vergabevermerken, einem qualifiziertem Vergabevorschlag sowie auf die vertrauliche Behandlung und sorgfältige Verwahrung der Unterlagen, ist zu achten. Soweit keine kirchlichen Mustervorlagen bestehen, sind die Vordrucke des Vergabehandbuches des Bundes (VHB) anzuwenden.

Abschnitt 3 Vergabe von Aufträgen über freiberufliche Dienstleistungen zur Durchführung von Bauvorhaben

§ 11 Anwendung der Vergabearten

(1) Der Direktauftrag ist bis zu einem Auftragswert von 100.000,00 Euro zulässig.

(2) Ab einem Auftragswert von 100.000,00 Euro hat ein Auswahlverfahren mit mindestens drei bis fünf Bewerbern zu erfolgen.

(3) Ab einem Auftragswert von mehr als 200.000,00 Euro werden Aufträge im Verhandlungsverfahren mit vorgeschaltetem öffentlichen Teilnahmewettbewerb gemäß den besonderen Vorschriften für die Vergabe von Architekten- und Ingenieurleistungen gemäß den §§ 73 bis 80 der Vergabeverordnung (VgV) vergeben, sofern dies die Besonderheit der Aufgabe oder die Vergaberichtlinien eines Zuwendungsgebers verlangen.

(4) Auftragswert ist das geschätzte Honorar einschließlich Nebenkosten und ohne Umsatzsteuer. Dieser wird durch den größtmöglichen Umfang der zu vergebenden Leistung bestimmt. Bei voraussichtlich mehreren Bau- und/oder Finanzierungsabschnitten ist der Gesamtauftragswert zu schätzen.

(5) Bei Rahmenverträgen mit freiberuflichen Dienstleistern für mehrere Liegenschaften ist der voraussichtliche Gesamtauftragswert zu schätzen.

(6) Das kirchliche Genehmigungsverfahren bleibt ungeachtet der Vergabeart unberührt.

§ 12 Auswahlverfahren

(1) Die Voraussetzungen für Bewerber zur Teilnahme an Auswahlverfahren entsprechen den Anforderungen nach §§ 73 und 75 der Vergabeverordnung. Als Mindestnachweis ist die Rechtsform des Bewerbers, die Berufsqualifikation und eine Eigenerklärung des Bewerbers zum Vorliegen der Voraussetzungen anzufordern. Die Nachweise zur Eignung sind entsprechend § 48 der Vergabeverordnung anzufordern und von den Bewerbern vorzulegen. Ggf. kann der Bedarf an Eignungsnachweisen im Einzelfall angepasst werden. Als Mindestanforderung sind folgende Nachweise vorzulegen:

1. Berufshaftpflichtnachweis,
2. Berufliche Qualifikation, ggf. Bauvorlageberechtigung, Mitgliedschaft Berufsorganisation,
3. Referenzen der letzten drei Geschäftsjahre für vergleichbare Leistungen mit Nennung von Ansprechpartnern beim Referenzgeber,
4. Personelle Ausstattung,
5. Technische Ausstattung,
6. Beschreibung der Maßnahmen zur Qualitätssicherung,
7. Erklärung über den Umsatz der letzten drei Geschäftsjahre.

(2) Für Auswahlverfahren sind die Unterlagen für die Teilnahmeanträge der Bewerber abhängig von der Aufgabenstellung im Einzelfall festzulegen. Der Mindestumfang hat folgende Unterlagen zu umfassen:

1. Baubeschreibung, ggf. mit Angaben des Kostenrahmens, Besonderheiten des Projekts, wie Nutzung, Planungszeit, Termine, Fristen, etc.,
2. bisher vorhandene Unterlagen, wie Pläne, Baugrund- und sonstige Gutachten, Voruntersuchungen,
3. Zuschlagskriterien und gegebenenfalls deren Gewichtung,
4. Umfang der zu beauftragenden Leistungen,
5. Umfang der vom Bewerber vorzulegenden Unterlagen,
6. Art des Verfahrens, ggf. mehrstufig.

(3) Auf eine eindeutige und erschöpfende Aufgabenbeschreibung nach dem Grundsatz der Gleichbehandlung ist zu achten.

(4) Bei zweistufigem Verfahren ist zunächst die angemessene Anzahl von Bewerbern – in der Regel drei bis fünf Bewerber – anhand der zuvor bekannt gemachten Kriterien und einer objektiv nachvollziehbaren Wertung auszuwählen. Die nicht berücksichtigten Bewerber sind zu informieren. Mit den ausgewählten Bewerbern erfolgen in der zweiten Stufe unter Leitung der zuständigen Kirchenarchitektin oder des zuständigen Kirchenarchitekten strukturierte Verhandlungsgespräche anhand der zuvor bekannt gemachten Kriterien. Die Auswahl erfolgt nach einer objektiv nachvollziehbaren Wertung. Alle Teilnehmer sind über das Ergebnis schriftlich zu unterrichten.

(5) Die Auswahl der Teilnehmer im Verfahren kann auch im Rahmen eines beschränkten Teilnahmewettbewerbs, eines Gutachterverfahrens oder eines Planungswettbewerbs erfolgen, ggf. in mehreren Stufen. Wettbewerbe sind nach der Richtlinie für Planungswettbewerbe des Bundes in der jeweils gültigen Fassung durchzuführen.

(6) Bei den Auswahlverfahren ist auf eine angemessene Vergütung der Teilnehmer zu achten, sofern Pläne, Berechnungen, Entwürfe oder andere Unterlagen auszuarbeiten sind.

(7) Bei den Auswahlverfahren soll kein Preiswettbewerb durchgeführt werden. Bei Anwendung einer Bewertungsmatrix soll die Angebotshöhe auf Grundlage der anzuwendenden Honorarordnung anteilig nur mit höchstens zehn Prozent in eine Gesamtbewertung einfließen.

§ 13 Verhandlungsverfahren

Für Verhandlungsverfahren findet die Vorschrift des § 17 der Vergabeverordnung Anwendung.

§ 14 Dokumentation des Vergabeverfahrens

(1) Die Wahl des Vergabeverfahrens, die Ermittlung des zu erwartenden Auftragswerts und die Auswahl des zu beauftragenden Bewerbers ist bei allen Verfahren in einem qualifizierten Vergabebericht auf der Grundlage EKHN-weit einheitlicher Formblätter zu dokumentieren.

(2) Auf die vertrauliche Behandlung und sorgfältige Verwahrung der Unterlagen ist zu achten.

Abschnitt 4 Schlussvorschriften

§ 15 Nachprüfung

(1) Die Kirchenverwaltung ist Nachprüfungsstelle für die Prüfung behaupteter Verstöße gegen die Einhaltung der kirchlichen Vergabebestimmungen bei Baumaßnahmen kirchlicher Körperschaften.

(2) Für die Prüfung von Vergabeverfahren sind der Kirchenverwaltung auf Anforderung unverzüglich die folgenden Unterlagen vorzulegen:

1. Vergabe-/Bewerberunterlagen (Veröffentlichung, Anforderung zur Angebotsabgabe, Firmenliste/Bewerberliste etc.),
2. Dokumentation des Vergabeverfahrens,
3. Vergabevorschlag,
4. Vergabebeschluss,
5. ggf. Leistungsverzeichnis.

(3) Einwendungen gegen das Vergabeverfahren sind unverzüglich an die Kirchenverwaltung weiterzuleiten.

(4) Bis zur Entscheidung der Kirchenverwaltung als Nachprüfungsstelle ist eine Vergabeentscheidung auszusetzen. Die Zuschlagsfrist kann in begründeten Fällen angemessen verlängert werden.

§ 16 Inkrafttreten

Diese Rechtsverordnung tritt am Tag nach der Verkündung im Amtsblatt in Kraft.

Der Kirchensynodalvorstand hat zugestimmt.

Darmstadt, den 27. März 2018

Für die Kirchenleitung
D r . J u n g

Arbeitsrechtliche Kommission

Arbeitsrechtsregelung anlässlich der Neubildung der Arbeitsrechtlichen Kommissionen in Hessen und Nassau Vom 21. März 2018

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche und der Diakonie in Hessen und Nassau hat in ihrer Sitzung 9.2/2018 die folgende arbeitsrechtliche Regelung beschlossen:

Artikel 1

Änderung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung

Die Kirchliche Dienstvertragsordnung vom 7. November 2013 (ABI. 2014 S. 38), zuletzt geändert am 27. September 2017 (ABI. 2017 S. 258), wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird wie folgt gefasst:

„§ 2

Anwendung weiterer Arbeitsrechtsregelungen

(1) Auf die Arbeitsverhältnisse finden neben dieser Dienstvertragsordnung die folgenden arbeitsrechtlichen Regelungen in der jeweils geltenden Fassung Anwendung:

1. die Sicherheitsordnung vom 13. Mai 1998,
2. die Arbeitsrechtsregelung über die Einführung von Kurzarbeit vom 21. März 2018,
3. die Arbeitsrechtsregelung zur Abwendung wirtschaftlicher Notlagen in kirchlichen Sozial- und Diakoniestationen vom 17. März 2015,
4. die Besonderen Regelungen für den Küsterdienst und den kirchenmusikalischen Dienst vom 17. April 2002,
5. die Arbeitsrechtsregelung zur Einrichtung von Tele-Heimarbeitplätzen vom 21. März 2018,
6. die Ordnung über die freiwillige betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung vom 21. März 2018,
7. die Arbeitsrechtsregelung zur Gewährung von Altersteilzeit vom 21. März 2018,
8. die Arbeitsrechtsregelung zur Ausgestaltung des Familienbudgets vom 21. März 2018.

(2) Für diakonische Einrichtungen von Kirchengemeinden, Dekanaten und kirchlichen Verbänden in

der EKHN gilt anstelle der Sicherungsordnung vom 13. Mai 1998 die Sicherungsordnung für diakonische Einrichtungen vom 21. März 2018.“

2. In § 43 Absatz 10 wird die Angabe „§ 8 SGB IX“ durch die Angabe „§ 9 SGB IX“ ersetzt.
3. In § 55 Absatz 5 wird die Angabe „§ 92 SGB IX“ durch die Angabe „§ 175 SGB IX“ ersetzt.

Artikel 2

Änderung der Sicherungsordnung/EKHN

Die Ordnung zur Sicherung der Beschäftigung bei Aufgabe oder Einschränkung von Arbeitsbereichen in der EKHN (Sicherungsordnung/EKHN – SichO.EKHN) vom 13. Mai 1998 (ABl. 1998 S. 195), zuletzt geändert am 7. November 2013 (ABl. 2014 S. 38), wird wie folgt geändert:

1. Die Ordnung erhält die Kurzbezeichnung „Sicherungsordnung“.
2. § 1 Absatz 2 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diakonischen Einrichtungen von Kirchengemeinden, Dekanaten und kirchlichen Verbänden der EKHN gilt anstelle dieser Sicherungsordnung die Sicherungsordnung für diakonische Einrichtungen vom 21. März 2018.“

Artikel 3

Arbeitsrechtsregelung zur Sicherung der Beschäftigung bei Aufgabe oder Einschränkung von diakonischen Arbeitsbereichen in der EKHN (Sicherungsordnung für diakonische Einrichtungen – DiakSichO)

§ 1

Geltungsbereich und Zweck

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für die Beschäftigungsverhältnisse bei den diakonischen Einrichtungen von Kirchengemeinden, Dekanaten und kirchlichen Verbänden in der EKHN.

(2) Ziel der Sicherungsordnung ist es, einen notwendigen Abbau von Arbeitsplätzen sozialverträglich zu gestalten und möglichst vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Beschäftigungsmöglichkeit zu sichern.

§ 2

Arbeitsplatzsicherung

(1) Bei einer notwendigen Aufgabe oder Einschränkung von Arbeitsbereichen ist der Anstellungsträger verpflichtet, für die hiervon betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zunächst folgende Möglichkeiten unter Einbeziehung der zuständigen MAV (s. § 7) zu prüfen:

1. Weiterbeschäftigung bei demselben Anstellungsträger mit anderem, gleichwertigem Aufgabengebiet (bisherige Eingruppierung und gleicher Beschäftigungsumfang),
2. Weiterbeschäftigung bei demselben Anstellungsträger auf derselben Stelle mit verminderter Arbeitszeit bzw. veränderter Eingruppierung (verändertes Aufgabengebiet),

3. Beschäftigung auf einem Kooperationsarbeitsplatz mit gleichwertigen Tätigkeiten, z. B. Tätigkeit für zwei Einrichtungen bzw. Gemeinden,
4. Beschäftigung bei einem anderen kirchlichen oder diakonischen Anstellungsträger im Bereich der EKHN und der Diakonie Hessen mit gleichwertigen Tätigkeiten,
5. Beschäftigung bei einem anderen kirchlichen oder diakonischen Anstellungsträger im Bereich der EKHN und der Diakonie Hessen mit veränderten Tätigkeiten.

Von dieser Reihenfolge kann im Einvernehmen mit der betroffenen Mitarbeiterin oder dem betroffenen Mitarbeiter abgewichen werden. Zur Umsetzung der Maßnahmen werden die Stellenbörse und deren Organisationsstrukturen genutzt.

(2) Wenn ein bestimmter Arbeitsbereich bei einem Anstellungsträger aufgegeben oder eingeschränkt werden muss, so ist dies den hiervon betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unverzüglich nach dem entsprechenden Beschluss des Entscheidungsorgans des Anstellungsträgers mitzuteilen.

§ 3

Stellenbesetzungsverfahren

Die Anstellungsträger sind verpflichtet, bei allen Stellenbesetzungen, bei gleicher Eignung und Qualifikation, vorrangig Bewerberinnen und Bewerber der EKHN oder ihrer Gemeinden, Dekanate und Verbände und der Diakonie Hessen sowie seiner Mitgliedseinrichtungen zu berücksichtigen. Dabei haben hauptberuflich unbefristet beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel Vorrang vor befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Praktikantinnen und Praktikanten.

§ 4

Mitwirkungserfordernis

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von der Aufgabe oder Einschränkung eines Arbeitsbereiches betroffen sind und sich auf Bestimmungen dieser Ordnung berufen wollen, sind verpflichtet, vom Anstellungsträger angebotene Stellen bei einem kirchlichen oder diakonischen Anstellungsträger im Bereich der EKHN und der Diakonie Hessen anzunehmen.

§ 5

Besonderer Kündigungsschutz

(1) Ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine andere Tätigkeit übertragen worden, darf das Arbeitsverhältnis während der ersten neun Monate dieser Tätigkeit aus betriebsbedingten Gründen nicht gekündigt werden.

(2) Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ein Arbeitsplatz nach § 2 nicht angeboten werden kann oder die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einen Arbeitsplatz entgegen § 4 nicht annimmt.

(3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen

oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, sollen auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

§ 6 Abfindung

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus betriebsbedingten Gründen entweder auf Veranlassung des Anstellungsträgers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Anstellungsträger aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, sollen eine Abfindung erhalten.

(2) Die Höhe der Abfindung orientiert sich am Rahmen des Kündigungsschutzgesetzes und beträgt je Beschäftigungsjahr 0,5 Monatsbezüge.

(3) Eine Abfindung wird nicht gezahlt, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Ausscheiden zu einem anderen Anstellungsträger der EKHN oder der Diakonie Hessen wechselt.

(4) Die Zahlung einer Abfindung scheidet aus, wenn Ansprüche gegen den gesetzlichen Rentenversicherungsträger bzw. die Möglichkeit von Altersteilzeit gegeben ist oder eine Kündigung aus einem von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zu vertretenden Grund erfolgt (siehe insbesondere § 5 Absatz 2).

(5) Besteht ein Anspruch auf eine Abfindung und wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr innerhalb eines Zeitraumes vollenden, der kleiner ist als die der Abfindung zu Grunde liegende Zahl der Monatsbezüge, oder ist absehbar, dass innerhalb dieses Zeitraumes einer der Tatbestände des Absatzes 1 eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend.

(6) Tritt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zu Grunde liegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis bei einem kirchlichen oder diakonischen Arbeitgeber ein, verringert sich die Abfindung entsprechend. Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

(7) An die Stelle der Abfindungszahlung kann eine entsprechende Freistellung treten, wenn hierüber eine Einigung zwischen Arbeitgeber und der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter erzielt wird.

§ 7 Unterrichtungspflicht gegenüber der MAV

(1) Der Arbeitgeber hat die zuständige Mitarbeitervertretung zum Zeitpunkt des Beratungsdatums des Anstellungsträgers mit Aufnahme der Verhandlungen zu informieren und umfassend über eine vorgesehene Aufgabe oder Einschränkung von Arbeitsbereichen zu unterrichten. Er hat die personellen und sozialen Auswirkungen mit der MAV zu beraten.

(2) Darüber hinaus ist die MAV entsprechend den Regelungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKHN zu beteiligen.

§ 8 Sonstige Leistungen

(1) Wird nach § 2 Absatz 1 durch einen Arbeitsplatzwechsel ein Wohnungswechsel erforderlich, gewährt der bisherige Anstellungsträger Umzugskostenvergütung entsprechend den betrieblichen Regelungen.

(2) Nach Wirksamwerden eines Arbeitsplatzwechsels nach § 2 Absatz 1 erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einen Fahrtkostenzuschuss, der nach zusätzlichen Entfernungskilometern einfache Fahrt, kürzeste Strecke zwischen Hauptwohnsitz und neuem Arbeitsplatz zum Zeitpunkt des Arbeitsplatzwechsels bemessen wird. Unter Bezug auf den steuerlich anerkannten Betrag von zurzeit 0,30 Euro je einfachen Entfernungskilometer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte wird eine monatlich zahlbare Pauschale von 6,80 Euro je Kilometer zum Zeitpunkt des Arbeitsplatzwechsels festgesetzt. Diese Pauschale wird nach dem Arbeitsplatzwechsel für die ersten zwölf Monate voll gezahlt. Vom 13. bis 24. Monat wird der Zahlbetrag halbiert, ab dem 25. Monat entfällt der Fahrtkostenzuschuss. Etwaige Steuern und Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitnehmeranteil) gehen zu Lasten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

(3) Die Zahlung einer Umzugskostenvergütung schließt die Zahlung eines Fahrtkostenzuschusses aus. Die Umzugskostenvergütung reduziert sich um monatlich 1/24 nach Wirksamwerden des Arbeitsplatzwechsels, es sei denn, betriebliche Regelungen bestimmen etwas anderes.

§ 9 Nichtanwendung von Tarifverträgen

Der Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 9. Januar 1987, zuletzt geändert am 29. Oktober 2001, und der Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter vom 9. Januar 1987, zuletzt geändert am 29. Oktober 2001, finden keine Anwendung.

Artikel 4 Arbeitsrechtsregelung über die Einführung von Kurzarbeit

§ 1 Geltungsbereich

Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für die Beschäftigungsverhältnisse bei der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, ihren Kirchengemeinden, Dekanaten und kirchlichen Verbänden.

§ 2 Kurzarbeit

(1) Leitung und Mitarbeitervertretung (MAV) verhandeln über die Einführung von Kurzarbeit im Sinne des SGB III, wenn aufgrund behördlicher Auflagen oder behördlich anerkannter Maßnahmen oder eines anderen unabwendbaren Ereignisses oder aus Gründen der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung Änderungen der betrieblichen Strukturen der Einrichtung erforderlich sind und hierdurch ein erheblicher Arbeitsausfall verursacht wird. Die Aufnahme der Verhandlungen kann sowohl die MAV als auch die Leitung verlangen.

(2) Eine Dienstvereinbarung über Kurzarbeit kann geschlossen werden, wenn die Voraussetzungen der §§ 95 ff. SGB III erfüllt sind und demzufolge die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel Kurzarbeitergeld erhalten können.

§ 3

Inhalt der Dienstvereinbarung

(1) In der Dienstvereinbarung wird die Kürzung der Arbeitszeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtungen geregelt. Dabei können nach betrieblichen Erfordernissen Gruppen gebildet werden. Auszubildende und Schülerinnen und Schüler in der Alten-, Kranken- und Entbindungspflege sollen mit uneingeschränkter Stundenzahl weiter ausgebildet werden, wenn dies organisatorisch ohne unverhältnismäßige Mehrkosten ermöglicht werden kann.

(2) Während der vorübergehenden Kürzung ihrer Arbeitszeit vermindert sich der Vergütungsanspruch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in entsprechendem Umfang. Die Vergütung der Auszubildenden und Schülerinnen und Schüler in der Alten-, Kranken- und Entbindungspflege vermindert sich frühestens sechs Wochen nach Beginn ihrer Kurzarbeit.

(3) Wird für eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter ein Arbeitszeitkonto geführt, das nicht ausschließlich für die vorzeitige Freistellung vor der altersbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestimmt ist (Altersteilzeitvereinbarung), so erfolgt die Freistellung im Umfang des nach Absatz 1 vereinbarten Rahmens zunächst solange aufgrund des Arbeitszeitkontos ohne Entgeltkürzung nach Absatz 2, bis das Arbeitszeitkonto verbraucht ist. Satz 1 gilt nicht, wenn das Arbeitszeitkonto länger als ein Jahr unverändert bestanden hat. Umfasst das Arbeitszeitkonto ein Guthaben im Wert von mehr als zehn Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, so gilt Satz 1 nur solange, bis das Guthaben im Umfang von höchstens zehn Prozent des ohne Mehrarbeit geschuldeten Arbeitszeitvolumens verbraucht ist.

(4) Die jährliche Sonderzahlung, die Treueleistung und etwaige Beihilfen bleiben von der Kürzung des Entgeltes nach Absatz 2 unberührt.

(5) In der Dienstvereinbarung sind Beginn und Dauer der Kurzarbeit zu bezeichnen; dabei muss zwischen dem Abschluss der Dienstvereinbarung und dem Beginn der Kurzarbeit ein Zeitraum von einer Woche liegen.

§ 4

Agentur für Arbeit

Die Leitung hat den Arbeitsausfall der zuständigen Agentur für Arbeit nach Maßgabe des SGB III anzuzeigen und Kurzarbeitergeld zu beantragen. Die Leitung stellt der MAV alle Informationen für ihre Stellungnahme nach § 99 Absatz 1 SGB III zur Verfügung.

§ 5

Rechte der Mitarbeitervertretung

Die Rechte nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz bleiben unberührt.

Artikel 5

Arbeitsrechtsregelung zur Einrichtung von Tele-Heimarbeitsplätzen

Präambel

Mit dieser Arbeitsrechtsregelung sollen die Möglichkeiten erweitert werden, die Arbeitsorganisation im kirchlichen Dienst zu flexibilisieren. Ziel des Wechsels zwischen Arbeit in der Dienststelle und Arbeit im Privatbereich ist es, durch die zeitliche und räumliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation zu

- einer effizienteren und flexibleren Nutzung der Arbeitszeit sowie der Büroräume,
- einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- einer höheren Motivation und Arbeitszufriedenheit und
- zum Umweltschutz

beizutragen.

§ 1

Voraussetzungen

Für die Tele-Heimarbeit kommen Tätigkeiten in Betracht, die ohne eine wesentliche Beeinträchtigung des Dienstablaufs bei eingeschränktem Kontakt zur Dienststelle und insbesondere unter Beachtung des Datenschutzes im häuslichen Bereich der Beschäftigten erledigt werden können.

Zu den persönlichen Voraussetzungen geeigneter Mitarbeiter/innen zählen:

- die Fähigkeit zu eigenverantwortlichem und selbstständigem Arbeiten,
- gute Fachkenntnisse,
- geübter Umgang mit dem PC,
- ausreichende Berufserfahrung,
- gute Zeitmanagementfähigkeiten,
- Selbstdisziplin, Eigenmotivation, Zuverlässigkeit,
- gute Kommunikations- und Teamfähigkeiten,
- Eignung der häuslichen und familiären Umstände (z. B. ungestörtes Arbeiten),
- Bereitstellung eines geeigneten häuslichen Arbeitsplatzes.

§ 2

Datenschutz

(1) Die Vorgaben des gesetzlichen Datenschutzes und der im Bereich der EKHN geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen kommen bei Tele-Heimarbeit uneingeschränkt zur Anwendung. Der Arbeitgeber muss die Einhaltung der Regelungen zum technischen und organisatorischen Datenschutz sicherstellen. Zur Erreichung dieses Zieles müssen entsprechende Vorkehrungen getroffen werden. Dazu gehört auch eine entsprechende Unterweisung der Tele-Heimarbeiterin oder des Tele-Heimarbeiters durch die örtlich Beauftragte oder den örtlich Beauftragten für den Datenschutz (§ 22 DSGVO).

EKD) bzw. die Beauftragte oder den Beauftragten für den Datenschutz der EKD (§ 18 DSGVO-EKD), soweit keine örtliche Beauftragung erfolgt oder diese nicht erforderlich ist. Die Tele-Heimarbeiterin oder der Tele-Heimarbeiter verpflichtet sich, der örtlichen Beauftragten oder dem örtlichen Beauftragten für den Datenschutz bzw. der Beauftragten oder dem Beauftragten für den Datenschutz der EKD Zugang zu ihrem häuslichen Arbeitsplatz zu gewähren. Dieser Zugang ist jederzeit nach Terminvereinbarung, auch schon vor Arbeitsaufnahme, zu dem Zweck zu gewähren, die vorhandenen Datensicherungsmaßnahmen und die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen zu überprüfen.

(2) Tele-Heimarbeiter/innen haben in der häuslichen Arbeitsstätte den Schutz von Daten und Informationen gegenüber Dritten einschließlich Familienangehörigen zu gewährleisten. Vertrauliche Daten und Informationen sind so zu schützen, dass Dritte diese nicht einsehen und nicht auf sie zugreifen können.

(3) Die Installation zusätzlicher Programme ist nicht zulässig. Dateien jeglicher Art, die von den Tele-Heimarbeiter/innen von Datenträgern eingelesen oder von anderen Rechnern heruntergeladen werden oder von Dritten übermittelt worden sind, sind auf Viren zu überprüfen. Bei Virenbefall ist die Dienststelle unverzüglich zu informieren.

§ 3

Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Hinsichtlich des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit gelten die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen (z. B. Arbeitsstättenverordnung etc.).

§ 4

Arbeitszeit und Dienort

(1) Die festgelegte wöchentliche Arbeitszeit wird von dieser Vereinbarung nicht berührt. Die Verteilung der Gesamtarbeitszeit auf Zeiten in der Dienststelle und Zeiten in der häuslichen Arbeitsstätte wird individuell zwischen Dienststelle und dem/der Tele-Heimarbeiter/in geregelt. Hierbei ist der Anteil der auf die betriebliche Arbeitsstätte entfallenden Arbeitszeit so zu gestalten, dass der soziale und dienstliche Kontakt zur Dienststelle aufrechterhalten bleibt.

(2) Individuell zu regeln ist auch, welche Kommunikationszeiten, an denen der/die Tele-Heimarbeiter/in am häuslichen Arbeitsplatz erreichbar sein sollen, einzuhalten sind. Außerhalb der häuslichen Ansprechzeiten können die Teleheimarbeiter/innen ihre Arbeitszeit unter Beachtung der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen des Arbeitsschutzes bestimmen.

(3) Dienort ist der häusliche Arbeitsplatz. Während der vertraglich festgelegten Präsenzzeiten in der Dienststelle ist die Dienststelle der Dienort. Fahrzeiten zwischen der Dienststelle und der häuslichen Arbeitsstätte finden grundsätzlich keine Anrechnung auf die Arbeitszeit und können auch nicht als Reisekosten abgerechnet werden. Davon ausgenommen sind zusätzlich angeordnete Fahrten zwischen dem häuslichen Arbeitsplatz und der Dienststelle. Überstunden und Mehrarbeit werden nur im

Rahmen der geltenden Bestimmungen bei Anordnung durch den Arbeitgeber vergütet.

(4) Die Tele-Heimarbeiter/innen erfassen die Arbeitszeiten durch Selbstaufschreibung.

§ 5

Zugang zur häuslichen Arbeitsstätte

(1) Der/die Mitarbeiter/in muss sich vor Einrichtung des häuslichen Tele-Heimarbeitsplatzes vertraglich verpflichten, dem Arbeitgeber oder von ihm Beauftragten sowie Personen, die aufgrund gesetzlicher Verpflichtung Zugang zur häuslichen Arbeitsstätte haben müssen, Zugang zur Arbeitsstätte zu gewähren.

(2) Der Zugang ist mit dem/der Mitarbeiter/in vorher abzustimmen. Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes ist dem/der Mitarbeiter/in der Zugang zur häuslichen Arbeitsstätte anzukündigen.

(3) Der/die Mitarbeiter/in sichert vertraglich zu, dass auch die mit ihm/ihr in häuslicher Gemeinschaft lebenden Personen mit dieser Zugangsregelung einverstanden sind.

§ 6

Krankheit, Urlaub und sonstige Arbeitsbefreiung

Aufgrund dieser Vereinbarung ergeben sich keine Änderungen hinsichtlich der Notwendigkeit der Meldung von Krankheit, der Inanspruchnahme von Urlaub oder sonstiger Arbeitsbefreiungen. Die Meldung bzw. die Anträge sind an die Dienststelle zu richten.

§ 7

Kommunikation

(1) Die Dienststelle hat dafür zu sorgen, dass Tele-Heimarbeiter/innen ausreichend über alle dienstlichen und sozialen Belange informiert werden. Dies gilt auch für alle Fortbildungs- und Schulungsangebote.

(2) Der gesamte Posteingang erfolgt über die Dienststelle. Sollte Post direkt bei den Tele-Heimarbeiter/innen eingehen, so ist diese an die Dienststelle zur Erfassung weiterzuleiten. Vom Postausgang der Tele-Heimarbeiter/innen ergeht eine Kopie an die Dienststelle. Die Aktenhaltung erfolgt zentral in der Dienststelle.

§ 8

Arbeitsmittel/Ausstattung des Tele-Heimarbeitsplatzes

(1) Der Arbeitgeber stellt die am häuslichen Arbeitsplatz benötigte Informations- und Kommunikationstechnik einschließlich separater Anschlüsse kostenlos zur Verfügung. Alle dienstlich anfallenden Telekommunikationskosten werden vom Arbeitgeber getragen. Büromaterial wird von der Dienststelle vorgehalten und zur Verfügung gestellt. Die technischen Arbeitsmittel dürfen ausschließlich dienstlich genutzt werden. Die Nutzung eines privaten PC für dienstliche Zwecke ist grundsätzlich nicht erlaubt. Der Arbeitgeber gewährleistet die technische Betreuung und Wartung der benötigten Hard- und Software.

(2) Die Tele-Heimarbeiter/innen stellen einen geeigneten häuslichen Arbeitsplatz sowie – soweit vorhanden – die erforderlichen Möbel kostenlos zur Verfügung und tragen

die in diesem Zusammenhang anfallenden Kosten für Miete, Strom, Heizung und Reinigung. Soweit im Einzelfall keine geeigneten Büromöbel vorhanden sind, werden diese von der Dienststelle zur Verfügung gestellt. Sollten Schäden an den von der Dienststelle gestellten Büromöbeln entstehen, werden diese analog der Regelungen in der Dienststelle behoben bzw. ersetzt.

(3) Bei Beendigung der Tele-Heimarbeit ist die Rücknahme der Arbeitsmittel durch den Arbeitgeber zu ermöglichen. Es erfolgt kein Vor- und Nachteilsausgleich.

§ 9 Haftung

Hinsichtlich der Haftung im Fall der Beschädigung der zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel einschließlich des Verlustes von Daten- bzw. Aktenbeständen gelten die jeweiligen tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen.

§ 10 Unfallschutz

Arbeits- und Dienstatfälle an der häuslichen Arbeitsstätte und Unfälle auf dem Weg zur Dienststelle und von der Dienststelle nach Hause fallen unter den gesetzlichen Unfallschutz.

§ 11 Versicherung

Um eine Unterversicherung bei der Hausratversicherung durch die bereitgestellten Arbeitsmittel zu vermeiden, wird empfohlen, die Hausratversicherung entsprechend zu informieren und eine Vereinbarung zu treffen, dass diese Arbeitsmittel und -geräte nicht mitversichert sind.

§ 12 Kündigung der Tele-Heimarbeit

Die Dienststelle sowie der/die Tele-Heimarbeiter/in sind berechtigt, die Tele-Heimarbeit jederzeit aus wichtigem Grund mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende zu beenden.

§ 13 Schlussbestimmung, Information der Mitarbeiter/innen

(1) Die Mitarbeiter/innen werden über die geltenden arbeitszeitrechtlichen Regelungen und über die Arbeitsschutzvorschriften von der Dienststelle in geeigneter Weise informiert (Merkblatt, Informationsveranstaltung).

(2) Abweichende Regelungen für Tele-Heimarbeit bedürfen der vorherigen Genehmigung durch die Arbeitsrechtliche Kommission. Die Rechte nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz bleiben unberührt.

Artikel 6

Ordnung über die freiwillige betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden, können nach Maßgabe der folgenden Vorschriften verlangen, dass ihr Arbeitgeber Teile ihres Arbeitsentgeltes in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung umwandelt und abführt.

Umgewandelt werden können zukünftige Ansprüche auf

1. das Arbeitsentgelt,
2. die Sonderzahlung (Zuwendung),
3. die Ausbildungsvergütung,
4. die Praktikantenvergütung,
5. die vermögenswirksamen Leistungen.

Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter muss Art und Umfang der Entgeltumwandlung mindestens einen Monat vorher schriftlich unter Vorlage ihres/seines Direktversicherungsvertrages oder sonstigen Altersvorsorgevertrages schriftlich verlangen. Dasselbe gilt, wenn infolge von Vertragsänderungen oder Vertragswechsel Änderungen in der Durchführung der Entgeltumwandlung vorgenommen werden sollen.

Die umzuwandelnden Entgeltansprüche sind einschließlich der tariflich aufgrund einer Arbeitsrechtsregelung vom Arbeitgeber zu leistenden Beiträge auf bis zu vier Prozent der jeweiligen jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung beschränkt. Die umzuwandelnden Entgelte müssen jährlich mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 SGB IV betragen. Durch Vereinbarung zwischen der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und dem Arbeitgeber kann die Grenze von vier Prozent der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze überschritten werden.

Artikel 7

Arbeitsrechtsregelung zur Gewährung von Altersteilzeit

§ 1 Grundsatz

Altersteilzeitarbeit dient dem gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand und der damit verbundenen Ermöglichung der Einstellung einer oder eines Arbeitslosen. Altersteilzeitarbeit stellt darüber hinaus ein Mittel zum sozialverträglichen Abbau von Stellen dar. Die Arbeitsrechtsregelung ist im Wesentlichen eine Umsetzung des Altersteilzeitgesetzes (ATZG), das in seiner jeweils geltenden Fassung auf die abgeschlossenen Altersteilzeitverhältnisse Anwendung findet.

§ 2 Voraussetzung, Dauer, Fristen

(1) Der Arbeitgeber kann mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die die Voraussetzungen des § 2 ATZG erfüllen und eine Beschäftigungszeit von mindestens fünf Jahren vollendet haben, die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vereinbaren. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Dritten Buches des Sozialgesetzbuches sein.

(2) Ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis kann längstens für die Dauer des maximalen Leistungszeitraums, § 4 Absatz 1 ATZG, vereinbart werden. In Fällen eines notwendigen Stellenabbaus kann abweichend von Satz 1 die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses für bis

zu zehn Jahre vereinbart werden. Die Altersteilzeitarbeit kann im Teilzeit- oder im Blockmodell geleistet werden. Sie muss spätestens zum 1. Dezember 2009 beginnen.

(3) Die Vereinbarung über Altersteilzeitarbeit kann längstens ein Jahr im Voraus getroffen werden.

(4) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat drei Monate vor geplantem Beginn der Altersteilzeit diese schriftlich beim Arbeitgeber zu beantragen. Von dieser Frist kann einvernehmlich abgewichen werden.

§ 3

Bezüge, Aufstockungsleistungen

(1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält als Bezüge die sich für entsprechende Teilzeitkräfte bei Anwendung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung (KDO) ergebenden Beträge. Mit Beginn der Altersteilzeit erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter abweichend von § 37 KDO monatlich ein Zwölftel der für die Teilzeitbeschäftigung zu gewährenden Sonderzahlung (Sonderzahlungszulage). Die gemäß § 37 KDO zu gewährende einmalige Sonderzahlung entfällt insoweit, als Monate mit der Zahlung der Sonderzahlungszulage belegt sind.

(2) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält Aufstockungsleistungen gemäß den Anspruchsvoraussetzungen nach § 3 Absatz 1 ATZG.

(3) Der Aufstockungsbetrag muss so hoch sein, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter 85 Prozent des Nettobetrag des bisherigen Arbeitsentgelts erhält (Mindestnettobetrag). Für die Berechnung des Mindestnetto-betrages ist die Rechtsverordnung nach § 15 Satz 1 Nummer 1 ATZG zu Grunde zu legen. Bei der Ermittlung des bisherigen Arbeitsentgelts ist die abweichende Regelung zur Sonderzahlung als regelmäßiges Entgelt (Absatz 1 Satz 2) entsprechend zu berücksichtigen.

(4) In den Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht der Anspruch auf die Aufstockungsleistung zur gesetzlichen Rentenversicherung längstens für die Dauer der Entgeltfortzahlung. Die übrigen Aufstockungsbeträge werden in den Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit längstens für die Dauer der Entgeltfortzahlung und darüber hinaus längstens für die Dauer von weiteren 33 Wochen geleistet.

(5) Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Blockmodell während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung hinaus arbeitsunfähig erkrankt, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase.

§ 4

Nebentätigkeit

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter darf während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbstständige Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB I überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbstständige Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeitsverhältnisse ständig

ausgeübt worden. Bestehende Regelungen über Nebentätigkeiten bleiben unberührt.

§ 5

Mitwirkungspflicht

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat Änderungen der sie oder ihn betreffenden Verhältnisse, die für den Anspruch auf die Erstattung der Aufstockungsleistungen erheblich sind, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat dem Arbeitgeber zu Unrecht gezahlte Leistungen, die die im Altersteilzeitgesetz vorgesehenen Leistungen übersteigen, zu erstatten, wenn es die unrechtmäßige Zahlung dadurch bewirkt hat, dass sie oder er seine Mitwirkungspflicht verletzt hat.

§ 6

Ende des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, unbeschadet anderer Beendigungstatbestände der KDO, zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt. Das Arbeitsverhältnis endet vorzeitig mit Ablauf des Monats, in welchem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine Altersrente bezieht.

(2) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter und der Arbeitgeber können aus wichtigem Grund das Altersteilzeitverhältnis vorzeitig beenden und als reguläres Arbeitsverhältnis weiterführen. Ein wichtiger Grund kann die fehlerhafte Rentenauskunft vor Beginn des Altersteilzeitverhältnisses sein, wenn der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter bereits vor dem vertraglich vereinbarten Ende ein ungeminderter Rentenanspruch zusteht oder zu ihren oder seinen Lasten eine falsche Rentenhochrechnung erteilt wurde.

(3) Endet das Arbeitsverhältnis im Blockmodell vorzeitig (etwa durch Tod, Kündigung, Erwerbsminderung, Insolvenz), hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den nach § 3 gezahlten Bezügen und Aufstockungsleistungen und den Bezügen für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung, die sie oder er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte. Bei Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters steht dieser Anspruch den Erben zu. Es wird auf das allgemeine Bereicherungsrecht und die §§ 7a, 23b SGB IV verwiesen.

§ 7

Nachteilsausgleich

Entsteht aus Anlass eines notwendigen Stellenabbaus für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter durch die Inanspruchnahme einer vorzeitigen Rente ein individueller Rentennachteil (§ 41 SGB VI), so erfolgt ein Nachteilsausgleich durch die Zahlung eines pauschalen Einmalbetrages, der sich bei einem monatlichen Gesamtversorgungsanspruch von bis zu 920 Euro aus 154 Euro pro 0,3 Prozent der zu erwartenden Rentenkürzung errechnet. Übersteigt der Gesamtversorgungsanspruch den Betrag von 920 Euro, wird für jeweils volle 100 Euro der Überschreitung der Nachteilsausgleich um zehn Prozent gekürzt. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat die Rentenkürzung unter Vorlage der endgültigen Rentenbescheide nachzuweisen.

Artikel 8

Arbeitsrechtsregelung zur Ausgestaltung des Familienbudgets

Präambel

Ausgehend von der Arbeitsrechtsregelung zur Bereitstellung eines Familienbudgets vom 20. Juli 2005 hat die Arbeitsrechtliche Kommission die nachfolgende Arbeitsrechtsregelung zur Ausgestaltung des Familienbudgets beschlossen. Sie hat sich dabei von dem Bewusstsein und der Hoffnung leiten lassen, dass in den Gemeinden und Dekanaten der Kirche ebenso ein wichtiges Augenmerk auf die Aspekte familienfreundlicher Arbeitsplätze gelegt wird, die nicht unmittelbar mit monetären Rahmenbedingungen verknüpft sind.

§ 1

Grundsatz

Der Arbeitgeber stellt ab dem 1. Januar 2008 0,4 Prozent der Bruttolohnsumme für familienfördernde Maßnahmen zur Verfügung.

§ 2

Geltungsbereich

Zur Ermittlung der Bruttolohnsumme werden sämtliche zusatzversorgungspflichtigen Entgelte an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Vergütung von Auszubildenden gemäß Ausbildungs- und Praktikantenordnung (APrO) herangezogen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich der Kirchlichen Dienstvertragsordnung (KDO) fallen, sowie Auszubildende im Sinne der APrO haben einen Anspruch auf familienfördernde Maßnahmen auf der Basis dieser Arbeitsrechtsregelung.

§ 3

Erfassung

Die Erfassung der Bruttolohnsumme für das Familienbudget erfolgt monatlich, beginnend ab 1. Januar 2008.

§ 4

Verwendung des Budgets

(1) Von dem zur Verfügung stehenden Budget kann ein Anteil an die EKHN zum Aufbau übergreifender Maßnahmen im Sinne des § 5 abgeführt werden. Ein Verwendungsnachweis dieser Mittel wird bis zum Mai des folgenden Jahres gegenüber der Arbeitsrechtlichen Kommission erbracht. Der verbleibende Teil des Familienbudgets soll gemäß den nachfolgenden Absätzen verwendet werden.

(2) Zwischen der Leitung und der Mitarbeitervertretung einer Dienststelle oder diakonischen Einrichtung soll eine Dienstvereinbarung gemäß § 35 MAVG abgeschlossen werden. Diese regelt die – möglichst zeitnahe – Verwendung des Familienbudgets für familienfördernde Maßnahmen einschließlich eines Anteils gemäß Absatz 1. Soweit eine Dienstvereinbarung nicht zustande kommt, kann der Arbeitgeber eine eigene Regelung als soziale Einrichtung i.S.d. § 36 Buchstabe f MAVG treffen. Soweit eine zuständige Mitarbeitervertretung nicht existiert, soll der Arbeitgeber eine Maßnahme nach Satz 3 treffen, die

zuvor in einer Mitarbeiterversammlung mit den Mitarbeitenden möglichst einvernehmlich diskutiert wird.

(3) Die Zusammenlegung mehrerer Dienststellen, Einrichtungen oder Träger zum Zwecke des Abschlusses einer gemeinsamen Dienstvereinbarung ist möglich. Zusammenschlüsse sollen mindestens auf Ebene des jeweiligen Dekanats erfolgen. Zusammenschlüsse mehrerer Dekanate und Dienststellen sind möglich.

(4) Die EKHN stellt ein Muster für den Abschluss einer Dienstvereinbarung zum Familienbudget zur Verfügung.

(5) Wenn bis zum 31. Oktober eines Jahres keine Dienstvereinbarung oder arbeitgeberseitige Regelung nach Absatz 2 vorliegt, erfolgt die Verwendung des Budgets nach Maßgabe des § 5 unter Zugrundelegung der im Folgenden genannten Tatbestände und der zur Gewichtung darauf entfallenden Punkte:

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ein leibliches oder staatlich anerkanntes Adoptiv- oder Pflegekind zwischen 1 und 3 Jahren betreuen lassen, erhalten gegen einen entsprechenden Nachweis je Kind drei Bewertungspunkte pro Betreuungsmonat.
2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ein leibliches oder staatlich anerkanntes Adoptiv- oder Pflegekind zwischen 3 und 7 Jahren in einem Kindergarten kostenpflichtig betreuen lassen, erhalten gegen einen entsprechenden Nachweis je Kind zwei Bewertungspunkte pro Betreuungsmonat.
3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ein schulpflichtiges leibliches oder staatlich anerkanntes Adoptiv- oder Pflegekind zwischen 6 und 16 Jahren in einer pädagogischen Nachmittagsbetreuung kostenpflichtig betreuen lassen, erhalten gegen einen entsprechenden Nachweis je Kind einen Bewertungspunkt pro Betreuungsmonat.
4. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, leibliches Kind, Adoptiv- oder Pflegekind, Ehegattin, Ehegatte, Lebenspartnerin oder Lebenspartner, Partnerin oder Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister) mit einer gesetzlich anerkannten Pflegestufe im eigenen Haushalt betreuen, erhalten gegen einen entsprechenden Nachweis bei Pflegestufe 1 einen Bewertungspunkt, bei Pflegestufe 2 zwei Bewertungspunkte und bei Pflegestufe 3 drei Bewertungspunkte je Betreuungsmonat.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilen die genannten Tatbestände jährlich mittels Formular bis zum 31. Januar des Folgejahres mit. Die innerhalb eines Kalenderjahres erreichten Bewertungspunkte werden addiert und bei Teilzeitbeschäftigten mit dem prozentualen Anteil der Teilzeitbeschäftigten an einem Vollzeitarbeitsverhältnis multipliziert (individuelle Zahl der Bewertungspunkte). Nach Ermittlung des endgültigen Familienbudgets für ein Kalenderjahr wird das Familienbudget durch die Gesamtsumme der individuellen Bewertungspunkte dividiert. Als Ergebnis ergibt sich ein Betrag in Euro, der den Wert für einen Bewertungspunkt darstellt (Punktwert).

Die Zahl der Bewertungspunkte wird je Mitarbeiterin und Mitarbeiter mit dem Punktwert multipliziert. Bewertungspunkte, die der Steuer-, Sozialversicherungs- bzw. Zusatzversorgungspflicht unterliegen, sind Brutto-Beträge. Die sich für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter ergebende Summe wird dann mit der Gehaltsabrechnung im März des auf das Förderjahr folgenden Kalenderjahres zur Auszahlung gebracht. Zweifelsfälle werden der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission zugeleitet, die der Arbeitsrechtlichen Kommission regelmäßig berichtet.

(6) Die Kosten der Ermittlung und Verteilung des Budgets sollen vom Arbeitgeber getragen werden. In den Fällen, in denen das nicht möglich ist, können maximal bis zu zwei Prozent des Jahresbudgets dafür verwendet werden.

§ 5

Familienfördernde Maßnahmen

(1) Familienfördernde Maßnahmen sind alle Maßnahmen, die den Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen und erleichtern. Dazu zählen auch der Aufbau und die Unterhaltung von Beratungs- und Hilfeangeboten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus familiären Gründen von einer drohenden Unvereinbarkeit von Familie und Beruf betroffen sind.

(2) Familienfördernde Maßnahmen können u.a. sein:

- a) Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten,
- b) Zuschüsse zu Aufwendungen für die Pflege von Familienangehörigen,
- c) über gesetzliche und arbeitsrechtliche Regelungen hinausgehende Freistellungsvereinbarungen in familiären Notsituationen.

In jedem Fall soll eine Bedarfsanalyse zur Ermittlung der regional notwendigen familienfördernden Maßnahmen erfolgen.

§ 6

Information

Die Mitarbeitervertretung erhält vor Abschluss einer Dienstvereinbarung gemäß § 4 und jeweils einmal jährlich zu einem festgelegten Stichtag die Höhe der Bruttolohnsumme der Dienststelle oder Einrichtung in einer Summe mitgeteilt. Bei begründeten Zweifeln der Mitarbeitervertretung an der Richtigkeit der genannten Bruttolohnsumme sind die Zahlen durch einen unabhängigen Rechnungsprüfer oder bestellten Wirtschaftsprüfer zu bestätigen.

Artikel 9

Änderung der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie in Hessen und Nassau

Die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie in Hessen und Nassau vom 7. November 2013 (ABI. 2014 S. 38, 57), zuletzt geändert am 22. November 2017 (ABI. 2018 S. 11), werden wie folgt geändert:

1. § 2 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Auf die Arbeitsverhältnisse finden neben diesen Arbeitsvertragsrichtlinien die folgenden arbeitsrechtlichen Regelungen in der jeweils geltenden Fassung Anwendung:

1. die Arbeitsrechtsregelung für sozialpädagogisch betreute Beschäftigungsverhältnisse in der Diakonie in Hessen und Nassau vom 20. Juli 2005,
 2. die Ordnung über die freiwillige betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung in der Diakonie in Hessen und Nassau vom 4. September 2002,
 3. die Arbeitsrechtsregelung zur Ausgestaltung des Familienbudgets in der Diakonie in Hessen und Nassau vom 30. Januar 2008,
 4. die Arbeitsrechtsregelung zur Einrichtung von Tele-Heimarbeitsplätzen in der Diakonie in Hessen und Nassau vom 19. Juni 2002,
 5. die Arbeitsrechtsregelung zur Gewährung von Altersteilzeit in der Diakonie in Hessen und Nassau vom 20. Juli 2005,
 6. die Arbeitsrechtsregelung über die Einführung von Kurzarbeit in der Diakonie in Hessen und Nassau vom 20. Juli 2005,
 7. die Arbeitsrechtsregelung zur Abwendung wirtschaftlicher Notlagen in Einrichtungen der Diakonie in Hessen und Nassau vom 2. März 2017,
 8. die Arbeitsrechtsregelung zur Sicherung der Beschäftigung in der Diakonie in Hessen und Nassau vom 20. Juli 2005.“
2. In § 43 Absatz 10 wird die Angabe „§ 8 SGB IX“ durch die Angabe „§ 9 SGB IX“ ersetzt.
3. In § 55 Absatz 5 wird die Angabe „§ 92 SGB IX“ durch die Angabe „§ 175 SGB IX“ ersetzt.

Artikel 10

Änderung der Arbeitsrechtsregelung für sozialpädagogisch betreute Beschäftigungsverhältnisse

Die Arbeitsrechtsregelung für sozialpädagogisch betreute Beschäftigungsverhältnisse vom 20. Juli 2005 (ABI. 2005 S. 262, 289), geändert am 7. Dezember 2011 (ABI. 2012 S. 91), wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„Arbeitsrechtsregelung für sozialpädagogisch betreute Beschäftigungsverhältnisse in der Diakonie in Hessen und Nassau“

2. § 1 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

- a) Die Wörter „der Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung (KDAVO)“ werden durch die Wörter „den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie in Hessen und Nassau (AVR.HN)“ ersetzt.
- b) In Nummer 2 werden die Buchstaben a, b, e und f gestrichen.

- c) In Nummer 2 Buchstabe c werden die Wörter „Jugendwerkstatt e.V., 35390 Gießen“ durch die Wörter „Jugendwerkstatt Gießen gGmbH, 35398 Gießen“ ersetzt.

Artikel 11

Änderung der Ordnung über die freiwillige betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung

Die Ordnung über die freiwillige betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung im Bereich des Diakonischen Werkes und der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau vom 4. September 2002 (ABl. 2002 S. 457), geändert am 20. Juli 2005 (ABl. 2005 S. 262), wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„Arbeitsrechtsregelung
über die freiwillige betriebliche Alters-
versorgung durch Entgeltumwandlung
in der Diakonie in Hessen und Nassau“

2. In Satz 1 werden die Wörter „im Angestellten- oder Arbeiterverhältnis“ durch die Wörter „im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses“ ersetzt.

Artikel 12

Änderung der Arbeitsrechtsregelung zur Ausgestaltung des Familienbudgets

Die Arbeitsrechtsregelung zur Ausgestaltung des Familienbudgets vom 30. Januar 2008 (ABl. 2008 S. 155), zuletzt geändert am 24. April 2016 (ABl. 2016 S. 235), wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„Arbeitsrechtsregelung
zur Ausgestaltung des Familienbudgets
in der Diakonie in Hessen und Nassau“

2. In der Präambel werden die Wörter „der EKHN und der Diakonie Hessen“ sowie die Wörter „in den Gemeinden und Dekanaten der Kirche und“ gestrichen.

3. § 2 wird wie folgt gefasst:

„§ 2
Geltungsbereich

Zur Ermittlung der Bruttolohnsumme werden sämtliche zusatzversorgungspflichtigen Entgelte an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Vergütung von Auszubildenden gemäß den Ausbildungs- und Praktikantenordnungen herangezogen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich der Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie in Hessen und Nassau fallen, sowie Auszubildende im Sinne der Ausbildungs- und Praktikantenordnungen haben einen Anspruch auf familienfördernde Maßnahmen auf der Basis dieser Arbeitsrechtsregelung.“

4. § 4 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „an die EKHN bzw.“ gestrichen.

- b) In Absatz 2 Satz 1 werden die Wörter „Dienststelle oder“ sowie die Angabe „§ 35 MAVG bzw.“ gestrichen.

- c) In Absatz 2 Satz 3 wird die Angabe „als soziale Einrichtung i.S.d. § 36f MAVG bzw.“ gestrichen.

- d) Absatz 3 Satz 2 und 3 wird aufgehoben.

- e) In Absatz 4 werden die Wörter „Die EKHN und die Diakonie Hessen stellen“ durch die Wörter „Die Diakonie Hessen stellt“ ersetzt.

Artikel 13

Änderung der Arbeitsrechtsregelung zur Einrichtung von Tele-Heimarbeitplätzen

Die Arbeitsrechtsregelung zur Einrichtung von Tele-Heimarbeitplätzen vom 19. Juni 2002 (ABl. 2002 S. 373), zuletzt geändert am 17. September 2015 (ABl. 2015 S. 346), wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

Arbeitsrechtsregelung
zur Einrichtung von Tele-Heimarbeitplätzen
in der Diakonie in Hessen und Nassau“

2. In § 2 Absatz 1 Satz 1 wird der Name „EKHN“ durch den Namen „Diakonie Hessen“ ersetzt.

3. In § 13 Absatz 2 Satz 2 werden die Wörter „der EKHN bzw. nach der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitervertretungsordnung des DWHN“ gestrichen.

Artikel 14

Änderung der Arbeitsrechtsregelung zur Gewährung von Altersteilzeit

Die Arbeitsrechtsregelung zur Gewährung von Altersteilzeit vom 20. Juli 2005 (ABl. 2005 S. 262), zuletzt geändert am 7. November 2013 (ABl. 2014 S. 38), wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„Arbeitsrechtsregelung
zur Gewährung von Altersteilzeit
in der Diakonie in Hessen und Nassau“

2. In § 3 Absatz 1, § 6 Absatz 1 und § 8 Absatz 3 wird jeweils die Angabe „KDO bzw.“ gestrichen.

Artikel 15

Änderung der Arbeitsrechtsregelung über die Einführung von Kurzarbeit

Die Arbeitsrechtsregelung über die Einführung von Kurzarbeit vom 20. Juli 2005 (ABl. 2005 S. 262) wird wie folgt geändert:

1. Die Arbeitsrechtsregelung erhält folgende Überschrift:

„Arbeitsrechtsregelung
über die Einführung von Kurzarbeit
in der Diakonie in Hessen und Nassau“

2. § 1 wird wie folgt gefasst:

„§ 1

Geltungsbereich

Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für die Beschäftigungsverhältnisse im Bereich der Diakonie in Hessen und Nassau.“

3. In § 2 Absatz 2 wird die Angabe „§§ 169 ff. SGB III“ durch die Angabe „§§ 95 ff. SGB III“ ersetzt.
4. In § 4 Satz 2 wird die Angabe „§ 173 Absatz 1 SGB III“ durch die Angabe „§ 99 Absatz 1 SGB III“ ersetzt.
5. § 5 wird wie folgt gefasst:

„§ 5

Rechte der Mitarbeitervertretung

Die Rechte nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz bleiben unberührt.“

Artikel 16**Änderung der Sicherungsordnung/DWHN**

Die Arbeitsrechtsregelung zur Sicherung der Beschäftigung im Bereich des DWHN (Sicherungsordnung/DWHN – SichO.DWHN) vom 20. Juli 2005 (ABl. 2005 S. 262), zuletzt geändert am 27. September 2017 (ABl. 2017 S. 258), wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„Arbeitsrechtsregelung
zur Sicherung der Beschäftigung
in der Diakonie in Hessen und Nassau“

2. In § 1 Absatz 1 werden nach dem Wort „hat“ das Komma und die Wörter „sowie bei den diakonischen Einrichtungen von Kirchengemeinden, Dekanaten und kirchlichen Verbänden der EKHN, wenn der Anstellungsträger Mitglied in der Diakonie Hessen ist“ gestrichen.
3. In § 2 Absatz 1 Nummer 4 und 5, § 3, § 4 und § 6 Absatz 3 werden jeweils die Wörter „des DWHN“ durch die Wörter „der Diakonie Hessen“ ersetzt.

4. In § 7 Absatz 2 werden die Wörter „des Mitarbeitervertretungsrechts der Diakonie Hessen“ durch die Wörter „des Mitarbeitervertretungsgesetzes“ ersetzt.

Artikel 17**Änderung der Ausbildungs- und Praktikantenordnung DWHN**

Die Ausbildungs- und Praktikantenordnung DWHN vom 20. März 2014 (ABl. 2014 S. 210), zuletzt geändert am 2. März 2017 (ABl. 2017 S. 90), erhält folgende Überschrift:

„Ausbildungs- und Praktikantenordnung
in der Diakonie in Hessen und Nassau (APrO.HN)“

Artikel 18**Änderung der Ausbildungs- und Praktikantenordnung DWHN für den Bereich der Altenhilfe**

Die Ausbildungs- und Praktikantenordnung DWHN für den Bereich der Altenhilfe vom 20. März 2014 (ABl. 2014 S. 210), zuletzt geändert am 2. März 2017 (ABl. 2017 S. 90), erhält folgende Überschrift:

„Ausbildungs- und Praktikantenordnung
in der Diakonie in Hessen und Nassau
für den Bereich der Altenhilfe (APrO.Altenhilfe)“

Artikel 19**Inkrafttreten**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. April 2018 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 30. März 2018

Für die Kirchenverwaltung
L e h m a n n

Bekanntmachungen**Änderung der Entschädigungsordnung der Diakonie Hessen**

Vom 14. März 2018

Der Aufsichtsrat der Diakonie Hessen hat folgende Änderung der Entschädigungsordnung vom 11. September 2013 (ABl. 2013 S. 426), zuletzt geändert am 15. März 2017 (ABl. 2017 S. 208), beschlossen:

1. Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„Ordnung über die Entschädigung der Mitglieder des Kirchengerichts für Mitarbeitervertretungssachen, der Schlichtungsstelle, des Schlichtungsausschusses der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Hessen und der oder des Vorsitzenden des Landes-

kirchengerichts der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck nach der ARRO.DH sowie der Mitglieder des Interimgremiums (Entschädigungsordnung – EntschO)“

2. § 1 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Die Vorsitzenden des Kirchengerichts für Mitarbeitervertretungssachen, der Schlichtungsstelle, des Schlichtungsausschusses der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Hessen und des Landeskirchengerichts der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck erhalten eine Aufwandsentschädigung unter Berücksichtigung ihrer Beanspruchung in Höhe von 250,- EUR. Sie wird grundsätzlich für jedes im jeweiligen Eingangsregister geführte Verfahren

gezahlt. Parallelverfahren werden unabhängig von den im Eingangsregister geführten Verfahren durch eine pauschale Aufwandsentschädigung in Höhe von insgesamt 300,- EUR abgegolten.“

3. § 2 wird wie folgt gefasst:

„§ 2
Reisekosten

Die Diakonie Hessen erstattet den Mitgliedern des Kirchenggerichts für Mitarbeitervertretungssachen, der Schlichtungsstelle, des Schlichtungsausschusses der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Hessen und dem oder der Vorsitzenden des Landeskirchenggerichts der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck sowie den Mitgliedern des Interimsgremiums auf Nachweis die entstandenen Reisekosten auf Basis der geltenden Reisekostenbestimmungen.“

Vorstehende Änderung wird hiermit bekannt gemacht.

Darmstadt, den 22. März 2018

Für die Kirchenverwaltung
L e h m a n n

**Ordnung
zur Anerkennung eines Dienstgeberverbandes,
zum Wechsel in kirchengemäße Tarifvertragsbe-
ziehungen und zur Rückkehr in das Verfahren der
Arbeitsrechtsregelung durch die Arbeitsrechtliche
Kommission**

Vom 14. März 2018

Der Aufsichtsrat der Diakonie Hessen hat aufgrund der §§ 2a und 2b des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes Diakonie Hessen (ARRG.DH) die folgende Ordnung beschlossen:

**§ 1
Anerkennung eines Dienstgeberverbandes**

(1) Ein Dienstgeberverband im Sinne des § 13 Absatz 3 Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes (ARGG-EKD), der die Funktion eines Tarifpartners kirchengemäßer Tarifvertragsbeziehungen im Bereich der Diakonie Hessen nach § 2 ARRG.DH wahrnimmt (Dienstgeberverband in der Diakonie Hessen), bedarf gemäß § 2a Absatz 1 Nummer 1 ARRG.DH einer Anerkennung durch den Aufsichtsrat der Diakonie Hessen.

(2) Als Dienstgeberverband in der Diakonie Hessen wird ein Dienstgeberverband anerkannt,

1. der die Funktion eines Tarifpartners kirchengemäßer Tarifvertragsbeziehungen im Bereich der Diakonie Hessen nach § 2 ARRG.DH wahrnimmt,
2. der die Anforderungen an Vereinigungen von Arbeitgebern im Sinne des § 2 Tarifvertragsgesetz (TVG) erfüllt und

3. der sich auf die Grundsätze nach den §§ 2 bis 5 ARGG-EKD und die Anforderungen nach den §§ 13 und 14 ARGG-EKD verpflichtet. Die Verpflichtung auf die kirchengemäße Arbeitsrechtsregelung muss insbesondere dadurch deutlich werden, dass in den Statuten des Dienstgeberverbandes die uneingeschränkte Friedenspflicht nach § 13 Absatz 2 ARGG-EKD und die verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung nach § 14 ARGG-EKD anerkannt werden.

(3) Die Anerkennung als Dienstgeberverband in der Diakonie Hessen erfolgt auf Antrag des Dienstgeberverbandes. Der Antrag auf Anerkennung muss die zur Beurteilung der Voraussetzungen nach den Absätzen 1 und 2 erforderlichen Unterlagen enthalten, insbesondere die Statuten des Dienstgeberverbandes.

(4) Der Aufsichtsrat holt Stellungnahmen der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck zur Beurteilung der Frage ein, ob die Statuten des Dienstgeberverbandes die Anforderungen der §§ 13 und 14 ARGG-EKD erfüllt.

(5) Der Dienstgeberverband ist verpflichtet, dem Aufsichtsrat unverzüglich Änderungen der Statuten mitzuteilen, die Auswirkungen auf die Anerkennung der uneingeschränkten Friedenspflicht nach § 13 Absatz 2 ARGG-EKD oder der verbindlichen Konfliktlösung durch Schlichtung nach § 14 ARGG-EKD haben können.

**§ 2
Rücknahme der Anerkennung
eines Dienstgeberverbandes**

(1) Die Anerkennung als Dienstgeberverband in der Diakonie Hessen nach § 1 ist für die Zukunft zurückzunehmen, wenn nachträglich Tatsachen bekannt werden, bei deren Kenntnis die Anerkennung nicht beschlossen worden wäre oder wenn eine der Voraussetzungen nach § 1 Absatz 2 nachträglich wegfällt. Die Anerkennung ist insbesondere zurückzunehmen, wenn der Dienstgeberverband die Anforderungen der §§ 13 und 14 ARGG-EKD nicht erfüllt. Das ist der Fall, wenn die Statuten des Dienstgeberverbandes die uneingeschränkte Friedenspflicht nach § 13 Absatz 2 ARGG-EKD oder die verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung nach § 14 ARGG-EKD nicht oder nicht mehr anerkennt.

(2) Zur Vorbereitung der Rücknahme der Anerkennung gilt § 1 Absatz 4 entsprechend. Vor Rücknahme der Anerkennung soll dem betroffenen Dienstgeberverband Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden.

**§ 3
Wechsel in kirchengemäße
Tarifvertragsbeziehungen**

(1) Der Aufsichtsrat stellt den Wechsel eines Dienstgebers in kirchengemäße Tarifvertragsbeziehungen gemäß § 2a Absatz 2 Satz 2 ARRG.DH nach schriftlicher Anzeige des Dienstgebers zu dem Zeitpunkt fest, an dem erstmalig die Voraussetzungen nach § 2a Absatz 1 ARRG.DH vorliegen.

(2) Die schriftliche Anzeige des Dienstgebers muss die zur Beurteilung der Voraussetzungen nach § 2a Absatz 1 ARR.G.DH erforderlichen Unterlagen enthalten. Insbesondere sind folgende Unterlagen vorzulegen:

- eine schriftliche Bestätigung über die Vollmitgliedschaft in einem vom Aufsichtsrat nach § 1 anerkannten Dienstgeberverband sowie den Zeitpunkt der Aufnahme und
- die kirchengemäßen Tarifverträge, die auf die Arbeitsverhältnisse bei dem Dienstgeber zwingend und unmittelbar zum Zeitpunkt des Eintritts in den Dienstgeberverband anzuwenden sind.

(3) Die Vorprüfung zur Kirchengemäßheit der Tarifverträge erfolgt durch die Diakonie Hessen. Der Aufsichtsrat holt Stellungnahmen der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau und der Evangelischen Kirche von Kurhessen Waldeck zur Beurteilung der Frage ein, ob die vorgelegten Tarifverträge die Anforderungen der §§ 13 und 14 ARGG-EKD erfüllen.

(4) Der Aufsichtsrat teilt dem anzeigenden Dienstgeber das Ergebnis der Prüfung mit.

§ 4 Anzeige von Änderungen des kirchengemäßen Tarifvertrages

(1) Änderungen eines kirchengemäßen Tarifvertrages, die Auswirkungen auf seine Kirchengemäßheit haben können, sind dem Aufsichtsrat unverzüglich gemäß § 2a Absatz 2 Satz 1 ARR.G.DH schriftlich anzuzeigen. Dies ist insbesondere der Fall, bei Änderungen oder Beendigungen der Vereinbarungen zwischen den Tarifpartnern über die uneingeschränkte Friedenspflicht nach § 13 Absatz 2 ARGG-EKD oder die verbindliche Konfliktlösung durch Schlichtung nach § 14 ARGG-EKD.

(2) Der Dienstgeberverband kann sich bereit erklären, die Anzeige nach Absatz 1 für alle Dienstgeber zu übernehmen, für die eine Änderung eines kirchengemäßen Tarifvertrages nach § 2a Absatz 2 Satz 1 ARR.G.DH zwingend und unmittelbar gilt. In diesem Fall legt er den Unterlagen nach Absatz 1 eine Liste der vertretenen Dienstgeber bei (Sammelanzeige). Die betroffenen Dienstgeber bleiben für die Anzeige verantwortlich.

§ 5 Rückkehr in das Verfahren der Arbeitsrechtsregelung durch die Arbeitsrechtliche Kommission

(1) Nimmt der Aufsichtsrat die Anerkennung eines Dienstgeberverbandes gemäß § 2 Absatz 1 zurück oder löst sich der Dienstgeberverband auf, stellt der Aufsichtsrat die Rückkehr aller betroffenen Dienstgeber mit Vollmitgliedschaft in das Verfahren der Arbeitsrechtsregelung durch die Arbeitsrechtliche Kommission gemäß § 2b Absatz 2 ARR.G.DH fest.

(2) Der Aufsichtsrat teilt jedem betroffenen Dienstgeber den Grund und den Zeitpunkt der Rückkehr in das Verfahren der Arbeitsrechtsregelung durch die Arbeitsrechtliche Kommission mit.

§ 6 Veröffentlichung und Registerführung

(1) Die Anerkennung als Dienstgeberverband in der Diakonie Hessen, deren Rücknahme sowie die jeweiligen Zeitpunkte werden in geeigneter Form veröffentlicht. Der Aufsichtsrat führt eine Liste der für den Bereich der Diakonie Hessen anerkannten Dienstgeberverbände. Die hierfür erforderlichen Daten dürfen gespeichert werden.

(2) Der Aufsichtsrat führt zur Dokumentation des Wechsels in kirchengemäße Tarifvertragsbeziehungen eine Liste, in die folgende Informationen aufgenommen werden:

- Dienstgeber, die in kirchengemäße Tarifvertragsbeziehungen gewechselt haben,
- Hinweis auf die Anwendbarkeit welchen kirchengemäßen Tarifvertrages,
- Hinweis auf die Vollmitgliedschaft in welchem Dienstgeberverband in der Diakonie Hessen,
- der Zeitpunkt des jeweiligen Wechsels und
- der jeweilige Feststellungszeitpunkt durch den Aufsichtsrat.

Für den Fall der Rückkehr eines Dienstgebers nach § 5, werden durch einen Austragungsvermerk folgende Informationen in die Liste nach Satz 1 aufgenommen:

- der Zeitpunkt der jeweiligen Rückkehr und
- der jeweilige Zeitpunkt der Feststellung durch den Aufsichtsrat.

§ 7 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am 14. März 2018 in Kraft.

Vorstehende Ordnung wird hiermit bekannt gemacht.

Darmstadt, den 22. März 2018

Für die Kirchenverwaltung
L e h m a n n

Festlegung der Zahl der Einstellungsplätze für den Pfarrdienst sowie Einstellungstermin und Bewerbungsfristen für das zweite Halbjahr 2018

Die Kirchenleitung hat für das zweite Halbjahr 2018 die Zahl der Einstellungsplätze auf 21 festgelegt. Einstellungstermin für das zweite Halbjahr 2018 ist der 1. Dezember 2018. Die Bewerbungsfrist beginnt am 1. Mai 2018 und endet am 31. Mai 2018.

Die Bewerbungen sind mit folgenden Unterlagen an die Kirchenverwaltung, Dezernat 2 – Personal – Referat Personalservice Pfarrdienst – zu richten:

1. Bewerbungs- und Motivationsschreiben
2. Tabellarischer Lebenslauf mit Lichtbild
3. Gutachten der Potentialanalyse
4. Zeugnisse der beiden Theologischen Prüfungen
5. ggf. weitere berufsqualifizierende Nachweise

Die Ausbildungsberichte der Lehrpfarrerin oder des Lehrpfarrers, der jeweiligen Kirchenvorstände und des Theologischen Seminars werden den Bewerbungsunterlagen seitens der Kirchenverwaltung beigelegt.

Diese Regelung gilt für Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten **bis Vikarskurs 1-2015**.

Darmstadt, den 3. April 2018

Für die Kirchenverwaltung
F l e m m i g

**Festlegung der Zahl der Einstellungsplätze
für den Pfarrdienst
sowie Einstellungstermin und Bewerbungsfristen
für das zweite Halbjahr 2018**

Die Kirchenleitung hat für das zweite Halbjahr 2018 die Zahl der Einstellungsplätze auf 21 festgelegt. Einstellungstermin für das zweite Halbjahr 2018 ist der 1. Dezember 2018. Die Bewerbungsfrist beginnt am 1. Mai 2018 und endet am 31. Mai 2018.

Die Bewerbungen sind mit folgenden Unterlagen an die Kirchenverwaltung, Dezernat 2 – Personal – Referat Personalservice Pfarrdienst – zu richten:

1. Bewerbungsschreiben
2. Ausführlicher Lebenslauf mit Lichtbild
3. Zeugnisse der beiden Theologischen Prüfungen der Ausbildungsbericht der Lehrpfarrerin oder des Lehrpfarrers, die Stellungnahmen des Theologischen Seminars und der Pröpstin oder des Propstes
4. ggf. weitere berufsqualifizierende Nachweise
5. die Empfehlung zur Übernahme

Diese Regelung gilt für Pfarramtskandidatinnen und Pfarramtskandidaten der EKHN **ab Vikarskurs 2-2015**.

Darmstadt, den 3. April 2018

Für die Kirchenverwaltung
F l e m m i g

**Aufforderung zur Bewerbung für den praktischen
Vorbereitungsdienst (Vikariat) für den Kurs 2018-2
(1. September 2018)**

Kandidatinnen und Kandidaten, die die Erste Theologische Prüfung bestanden oder den (berufsbegleitenden) Masterstudiengang nach § 5 des Vorbildungsgesetzes (VorbG) erfolgreich absolviert haben, können sich zur Aufnahme in den praktischen Vorbereitungsdienst für den Kurs 2018-2 mit Beginn zum 1. September 2018 bewerben. Die erfolgreiche Teilnahme am Aufnahmeseminar (ab 01.01.2016) oder an der Potentialanalyse (bis 31.12.2015) ist Voraussetzung für eine Bewerbung.

Die Bewerbungen sind an die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau, Kirchenverwaltung, Referat Personalförderung und Hochschulwesen, 64276 Darmstadt zu richten.

Der Bewerbung sind folgende Anlagen beizufügen:

1. Geburtsurkunde (beglaubigt)
2. Tauf- und Konfirmationsschein (beglaubigt)
3. Reifezeugnis (beglaubigt)
4. Lebenslauf & Lichtbild
5. Empfehlung der Aufnahmekommission oder Gutachten der Potentialanalyse
6. ggf. Zeugnis über bestandene Erste Theologische Prüfung oder Zeugnis der Masterprüfung (beglaubigt)
7. bei Verheirateten Urkunde über den Familienstand
8. Nachweise über berücksichtigungsfähige Tätigkeiten außerhalb des Theologiestudiums
9. Amtsärztliches Gutachten (Der Antrag ist in der Kirchenverwaltung erhältlich.)
10. Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis (Der Antrag ist in der Kirchenverwaltung erhältlich.)
11. ggf. Einverständnis zur Einsicht in die Personal- und Ausbildungsakte.

Die Bewerbungsfrist beginnt am 1. Mai 2018 und endet mit Ablauf des 31. Mai 2018 (maßgeblich ist das Datum des Poststempels). Nach dieser Bewerbungsfrist eingehende Bewerbungen werden nicht berücksichtigt.

Darmstadt, den 3. April 2018

Für die Kirchenverwaltung
D r . L u d w i g

Urkunde

Mit Wirkung vom 01.01.2014 wurden die Evangelische Lauterbornngemeinde Offenbach, die Evangelische Luthergemeinde Offenbach, die Evangelische Paul-Gerhardt-Gemeinde Offenbach und die Evangelische Schlosskirchengemeinde Offenbach, jeweils Evangelisches Dekanat Offenbach, zur Evangelischen Mirjamgemeinde Offenbach, Evangelisches Dekanat Offenbach, als deren Gesamtrechtsnachfolgerin, zusammengelegt.

In diesem Zusammenhang erfolgt folgende Pfarrstellenregelung:

§ 1

Die 1,0 Pfarrstelle der ehemaligen Evangelischen Lauterbornngemeinde Offenbach wird rückwirkend mit Ablauf des 31.12.2013 aufgehoben und mit Wirkung vom 01.01.2014 als 1,0 Pfarrstelle I der Evangelischen Mirjamgemeinde Offenbach zugeordnet.

§ 2

Die 1,0 Pfarrstelle der ehemaligen Luthergemeinde Offenbach wird rückwirkend mit Ablauf des 31.12.2013 aufgehoben und mit Wirkung vom 01.01.2014 als 1,0 Pfarrstelle II der Evangelischen Mirjamgemeinde Offenbach zugeordnet.

§ 3

Die 1,0 Pfarrstelle der ehemaligen Paul-Gerhardt-Gemeinde Offenbach wird rückwirkend mit Ablauf des 31.12.2013 aufgehoben und mit Wirkung vom 01.01.2014 bis zu deren Aufhebung zum 31.12.2014 als 1,0 Pfarrstelle III der Evangelischen Mirjamgemeinde Offenbach zugeordnet.

§ 4

Die 0,5 Pfarrstelle der ehemaligen Schlosskirchengemeinde Offenbach wird rückwirkend mit Ablauf des 31.12.2013 aufgehoben und mit Wirkung vom 01.01.2014 bis zu deren Aufhebung zum 31.12.2014 als 0,5 Pfarrstelle IV der Evangelischen Mirjamgemeinde Offenbach zugeordnet.

§ 5

Mit Wirkung vom 01.01.2015 wird in der Evangelischen Mirjamgemeinde Offenbach eine 1,0 Schwerpunktstelle Jugendarbeit errichtet.

§ 6

Mit Wirkung vom 01.01.2015 wird in der Evangelischen Mirjamgemeinde Offenbach eine 0,5 Schwerpunktstelle Diakonie errichtet.

§ 7

Diese Urkunde tritt rückwirkend zum 01.01.2014 in Kraft.

Darmstadt, 19. März 2018

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

Urkunde

über die Aufhebung der Dekanspfarrstelle im Evangelischen Dekanat Oppenheim

Im Einvernehmen mit dem Dekanatssynodalvorstand des Evangelischen Dekanates Oppenheim und dem beteiligten Kirchenvorstand der Evangelischen Kirchengemeinde Nierstein wird Folgendes beschlossen:

§ 1

Die Dekanspfarrstelle des Evangelischen Dekanates Oppenheim mit 50 % Dekanebudget und 50 % gemeindlichem Anteil in der Evangelischen Kirchengemeinde Nierstein wird aufgehoben.

§ 2

Diese Urkunde tritt mit Wirkung zum 1. Januar 2019 in Kraft.

Darmstadt, 8. März 2018

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

Urkunde

über die Aufhebung der Dekanspfarrstelle im Evangelischen Dekanat Ingelheim

Im Einvernehmen mit dem Dekanatssynodalvorstand des Evangelischen Dekanates Ingelheim und dem beteiligten Kirchenvorstand der Evangelischen Saalkirchengemeinde Ingelheim wird Folgendes beschlossen:

§ 1

Die Dekanspfarrstelle des Evangelischen Dekanates Ingelheim mit 75 % Dekanebudget und 25 % gemeindlichem Anteil in der Evangelischen Saalkirchengemeinde Ingelheim wird aufgehoben.

§ 2

Diese Urkunde tritt mit Wirkung zum 1. Januar 2019 in Kraft.

Darmstadt, 8. März 2018

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

Urkunde

über die Errichtung einer 1,0 Dekanspfarrstelle sowie einer 0,5 Pfarrstelle einer stellvertretenden Dekanin/ eines stellvertretenden Dekans im Evangelischen Dekanat Ingelheim-Oppenheim

Im Einvernehmen mit dem Dekanatssynodalvorstand des Evangelischen Dekanates Ingelheim und im Einvernehmen mit dem Dekanatssynodalvorstand des Evangelischen Dekanates Oppenheim wird Folgendes beschlossen:

§ 1

Im Evangelischen Dekanat Ingelheim-Oppenheim wird eine 1,0 Dekanspfarrstelle mit Dienstsitz in Nieder-Olm errichtet.

§ 2

Im Evangelischen Dekanat Ingelheim-Oppenheim wird eine 0,5 Pfarrstelle einer stellvertretenden Dekanin/eines stellvertretenden Dekans errichtet.

§ 3

Diese Urkunde tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2019 in Kraft.

Darmstadt, 8. März 2018

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

Bekanntgabe neuer Dienstsiegel

Kirchengemeinde: Königstädten

Dekanat: Groß-Gerau-Rüsselsheim

Umschrift des Dienstsiegels:
EVANGELISCHE KIRCHENGEMEINDE
KÖNIGSTÄDTEN



Kirchengemeinde: Osthofen

Dekanat: Worms-Wonnegau

Umschrift des Dienstsiegels:
EVANGELISCHE KIRCHENGEMEINDE OSTHOFEN



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

Darmstadt, den 9. April 2018

Für die Kirchenverwaltung
Dr. Dieckhoff

Außergeltungsetzen von Dienstsiegeln

Die Dienstsiegel der Evangelischen Kirchengemeinde Gundersheim, der Evangelischen Kirchengemeinde Hangen-Weisheim sowie der Evangelischen Kirchengemeinde Hochborn – Evangelisches Dekanat Alzey – werden hiermit außer Geltung gesetzt.

Darmstadt, den 9. April 2018

Für die Kirchenverwaltung
Dr. Dieckhoff

Dienstnachrichten

Stellenausschreibungen

Aufforderung zur Bewerbung

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

Neben einem tabellarischen Lebenslauf mit aktuellem Lichtbild, wird – im Blick auf die beworbene Pfarrstelle – eine aussagefähige Darstellung der persönlichen Motivation und Qualifikation (incl. der entsprechenden Nachweise) erwartet.

Für die Stellenausschreibungen in diesem Amtsblatt endet die Bewerbungsfrist am 28. Mai 2018, soweit nicht anders angegeben. Zur Wahrung der Frist müssen die vollständigen Bewerbungsunterlagen innerhalb dieser Zeitspanne bei der Kirchenverwaltung eingereicht werden. Maßgeblich ist der Poststempel oder der Eingangsstempel der ersten vorgesetzten Dienststelle des einzuhaltenden Dienstweges.

Wir weisen darauf hin, dass Pfarrerinnen und Pfarrer aus anderen Gliedkirchen der EKD, die sich für eine Stelle interessieren, **zuerst** das Bewerbungsrecht erhalten müssen. Ansprechpartnerin ist die Leiterin des Referates, OKRin Ines Flemmig, Tel.: 06151 405377; E-Mail: ines.flemmig@ekhn-kv.de.

Allendorf, 0,5 Pfarrstelle, Dekanat Gießen, Modus C

Die evangelische Kirchengemeinde Allendorf an der Lahn in Gießen, Stadtteil Allendorf, sucht ab sofort eine Pfarrerin/einen Pfarrer.

Infrastruktur unseres Ortes

Während unsere Gemeinde erst seit 1962 eigenständig ist, stammt unsere kleine Kirche bereits aus dem 14. Jh. und liegt im Zentrum des alten Dorfkerns. Zur Kirche gehört ein 1982 neu errichtetes Gemeindehaus, das zusammen mit dem Kirchenvorplatz eine geschlossene Einheit bildet.

Allendorf hat ca. 1 800 Einwohner, davon sind etwa 1 000 evangelisch. Der Stadtteil liegt 6 km von der Kernstadt Gießen entfernt, hat aber eine eigene kommunale Verwaltungsstelle. In Allendorf gibt es eine kommunale Kindertagesstätte, eine Grundschule, eine Arztpraxis, eine Gärtnerei und einen Blumenladen. Weiterführende Schulen sind im Nachbarort und in Gießen in großer Zahl vorhanden und durch den Stadtbus, der in den Hauptzeiten viertelstündlich fährt, gut zu erreichen. Allendorf hat sich trotz der Nähe zur Universitätsstadt Gießen seinen dörflichen Charakter bewahrt. Ein reges Vereinsleben zeichnet unser Dorf aus. Zwischen den Vereinen und der Kirchengemeinde besteht ein guter Kontakt.

Unser Gemeindeleben

Das Gemeindeleben wird bereichert durch das Miteinander vieler ehren- und hauptamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Ein engagierter Kirchenvorstand mit einem Laienvorsitzenden steht der Pfarrerin/dem Pfarrer zur Seite. Unterstützung erhält unsere Pfarrerin/ unser Pfarrer durch eine Vielzahl von Ehrenamtlichen, die in Gruppen und Kreisen Verantwortung übernommen haben.

Unser Gottesdienst wird jeweils am 1. und 3. Sonntag im Monat gefeiert. Zu den anderen Gottesdiensten laden wir in die Nachbargemeinde Kleinlinden ein. Einmal vierteljährig ist samstags Kindergottesdienst, der mit einem gemeinsamen Mittagessen endet.

Die Seelsorge und die Verbindung zu den Gemeindegliedern sind uns wichtig.

Wir streben eine engere Zusammenarbeit mit der Kirchengemeinde Kleinlinden an und wollen in Zukunft dazu in einem Verbindungsausschuss Lösungen finden. Selbstverständlich ist uns die Zusammenarbeit mit anderen Gemeinden und Konfessionen (Sommerkirche, Weltgebetstag der Frauen, Konfi-Camp, ökumenischer Schulgottesdienst etc.).

Die Verwaltungsaufgaben übernimmt unsere Gemeindegeschäftsführerin mit 12 Wochenstunden. Darüber hinaus sorgt unsere Küsterin für den reibungslosen Ablauf von Gottesdiensten und Veranstaltungen. Eine weitere Kraft kümmert sich um das Gemeindehaus, in dem regelmäßig viele unserer Veranstaltungen stattfinden. Es wird auch für private Feierlichkeiten genutzt.

Die 130 Jahre alte, regelmäßig gewartete Orgel wird von mehreren Organisten im Wechsel bei den Gottesdiensten gespielt.

Unser Pfarrhaus

Da keine Residenzpflicht besteht, sind wir gerne bereit, bei der Wohnungssuche behilflich zu sein.

Unsere Wünsche

Wir wünschen uns die Besetzung der Pfarrstelle mit einer Pfarrerin/einem Pfarrer, die/der eigene Ideen verwirklichen will, unsere bisherigen Initiativen mitträgt und die Menschen theologisch und seelsorgerlich begleitet.

Mit unserer neuen Pfarrerin/ unserem neuen Pfarrer wollen wir

- lebendige Gottesdienste feiern
- die Gemeinschaft pflegen
- vertrauensvoll zusammenarbeiten
- schöne Feste feiern
- die Jugendarbeit fördern und weiterentwickeln

- die Kirchenmusik pflegen und fördern
- die Zusammenarbeit mit der Kirchengemeinde Kleinfeld stärken
- theologische und gute zwischenmenschliche Gespräche führen
- und vieles mehr, was die Zukunft ergeben wird.

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Wenn ja, finden Sie weitere Informationen über Allendorf auf der Internetseite www.allendorf-lahn.de. Unter dem Pfad „Vereinsgemeinschaft“ finden Sie auch weitere Hinweise über die Kirchengemeinde. Zusätzlich bietet die Internetseite www.giessen-evangelisch.de Informationen über das Dekanat Gießen.

Weitere Auskünfte gibt:

- Propst Matthias Schmidt,
Tel.: 0641 7949610.

Appenheim, 1,0 Pfarrstelle, Dekanat Ingelheim, Modus C

Die Besetzung der Pfarrstelle erfolgt durch die Kirchenleitung

Zum nächstmöglichen Zeitpunkt ist die Pfarrstelle Appenheim zu besetzen.

Zu unserer Pfarrstelle gehören die selbständigen Kirchengemeinden Appenheim (557 Gemeindeglieder), Nieder-Hilbersheim (305 Gemeindeglieder) und Ober-Hilbersheim (417 Gemeindeglieder).

Wo wir sind:

Wir befinden uns in der Verbandsgemeinde Gau-Algesheim und leben im verkehrsgünstig gelegenen Welzbachtal im Landkreis Mainz-Bingen. In unserer Nähe befinden sich die Städte Ingelheim, Bingen, Bad Kreuznach, Mainz und Alzey. Außerdem sind alle Schulformen in der Nähe. Kommunale Kindertagesstätten gibt es in Ober-Hilbersheim sowie in Appenheim, dort befindet sich auch die Grundschule für die drei Gemeinden. Wir sind der ev. Regionalverwaltung Rheinhessen in Alzey angeschlossen.

Wer wir sind:

Wir sind 3 pfarramtlich verbundene, selbständige Kirchengemeinden.

Was haben wir:

- 3 Kirchen
- 2 Gemeindehäuser und
- 1 Pfarrhaus.

Das Pfarrhaus befindet sich in Appenheim und besteht aus einem Büro- und einem Wohntrakt. Der Bürobereich befindet sich im Erdgeschoss des Pfarrhauses. Die private Wohnfläche erstreckt sich über 2 Stockwerke. (ca. 127 m²). Das Haus ist teilunterkellert. Garage und

Garten sind vorhanden. Der Mietwert beträgt derzeit inklusive Garage 344,46 EUR.

Was bieten wir:

Ein großer Kreis von engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterstützt das Gemeindeleben vor allem in den Bereichen Kindergottesdienst, Seniorenarbeit, ökumenisches Frauenfrühstück, Liturgiekreis und bei den vielfältigen kirchenmusikalischen Angeboten. Außerdem wird die Arbeit unterstützt von einer sehr gut eingearbeiteten Sekretärin und einer Gemeindepädagogin, die zuständig für die Jugend- und Konfirmandenarbeit ist. Jede Gemeinde verfügt über einen eigenen Organisten. Die Gemeinden leben von einer guten Kooperation mit den Vereinen und der katholischen Schwesterngemeinschaft.

Was wünschen wir uns:

Wir wünschen uns

- dass die Pfarrerin/der Pfarrer das Gesicht unserer Gemeinden ist
- eine Zurüstung der einzelnen Kreise
- Präsenz und Ansprechbarkeit
- dass Besuche bei Gemeindegliedern durchgeführt werden
- dass ihr oder ihm die Seelsorge ein wichtiges Anliegen ist
- eine aufgeschlossene und konstruktive Zusammenarbeit mit den Haupt- und Ehrenamtlichen
- Freude an der Feier gewohnter Sonntagsgottesdienste und auch an modernen, offenen Formen der Gottesdienstgestaltung
- neue Impulse für die Gemeindeglieder.

Wenn wir Ihr Interesse wecken konnten, geben nähere Auskünfte gerne:

- Propst Dr. Klaus-Volker Schütz,
Tel.: 06131 31027.

Darmstadt, Matthäusgemeinde, 1,0 Pfarrstelle II, Dekanat Darmstadt Stadt, Modus A

Haben Sie Freude an einer reizvollen und engagierten Gemeinde? Dann ist die Matthäusgemeinde in Darmstadt für Sie das Richtige. Ab 1. Juni 2018 ist die Besetzung der vorgenannten Pfarrstelle möglich.

Die Matthäusgemeinde in Darmstadt

Die Matthäusgemeinde hat 3 450 Gemeindeglieder. Das Gebiet der Gemeinde umfasst die Heimstätten-siedlung und den südlichen Bereich von Bessungen mit ca. 11 200 Einwohnerinnen/Einwohnern, vor allem viele Familien.

Auf dem Gebiet der Gemeinde gibt es zur Zeit sechs KITAs, eine Krippe und ein städtisches Familienzentrum, zwei Einrichtungen für unbegleitete minderjährige

Ausländer*innen und ein Erstwohnhaus für geflüchtete Menschen, Grund- und weiterführende Schulen, ein Senioren- und Pflegeheim und einige Wohngruppen der Nieder-Ramstädter-Diakonie.

Wen und was Sie erwarten dürfen

Der Gemeinde gehört ein großflächiges Gelände, auf dem unsere Gebäude stehen: die Matthäuskirche, eine Kindertagesstätte mit 120 Kindern, das geräumige Kinder- und Jugendhaus mit dem Angebot von Offener Arbeit und das Gemeindehaus mit Gemeinderäumen, Büro, Küsterwohnung und einer Sozialwohnung.

Durch den Zuzug junger Familien wächst die Nachfrage an Angeboten für Kinder und Jugendliche stetig. Daher ist die Kinder- und Jugendarbeit ein wichtiger sozial-diakonischer Schwerpunkt in unserer Gemeinde. Die hauptamtlich beschäftigten sozialpädagogischen Fachkräfte mit insg. 2,5 Stellen bieten Angebote wie z.B. Kindergruppen, Offene Kinder- und Jugendarbeit und Ferienspiele an. Unterstützt werden sie durch viele ehrenamtlich Mitarbeitende.

Unsere Kindertagesstätte ist eine große Bereicherung für unser Gemeindeleben. Diese verstehen wir als familienunterstützende Einrichtung, die gleichzeitig auch erste Bildungseinrichtung für 3- bis 6-jährige Kinder ist. Die Kinder mit ihren Müttern und Vätern unterschiedlicher Religionen sind auf vielfältige Weise in der Gemeinde verbunden.

Seit knapp drei Jahren ist in der Matthäusgemeinde ein weiterer Schwerpunkt hinzugekommen: Die Arbeit mit Geflüchteten. Wir gewähren seit dieser Zeit durchgängig Kirchenasyl. Ein Sprachtreff an drei Tagen in der Woche wird von Ehrenamtlichen geleitet. Durch Drittmittelfinanzierung wurde die Stelle einer Mitarbeitenden im Kinder- und Jugendhaus für die Arbeit mit geflüchteten Menschen erhöht. Die KITA bietet für Kinder zusätzliche Sprachförderung an. Darauf aufbauend prägt diese Arbeit das Selbstverständnis der Matthäusgemeinde und es sind auch Menschen engagiert, die bisher der Kirche fern geblieben sind.

Das Gemeindeleben der Matthäusgemeinde umfasst darüber hinaus ein großes Spektrum vielfältiger Angebote:

- **Von den traditionellen gut besuchten Gottesdiensten über die einmal im Monat stattfindenden Themengottesdienste bis zu Kinder-, Mini- und Familiengottesdiensten**
- Von klassischer Konfirmandenarbeit mit Konfi-Projekten bis zu religionspädagogischen Angeboten in der KITA
- Vom Bibelgesprächskreis bis zur Laienspielgruppe
- Von den Krabbelgruppen bis zum Frauenkreis
- Vom Sing-Café für Menschen mit und ohne Demenz bis zur Trauergruppe für Menschen, die ihre Kinder verloren haben
- Vom musikalischen Angebot Offenes Singen bis zur Gestaltung eines ökumenischen Gemeindebriefes.

Der Glaube an Jesus Christus ist unsere geistliche Mitte und Orientierung und prägt sowohl unser sozial-diako-

nisches und gemeinwesenorientiertes Handeln als auch unsere Gottesdienste und kirchlichen Veranstaltungen.

Wir sind mit den Nachbargemeinden, der katholischen Gemeinde und dem Dekanat gut vernetzt.

Ein engagierter Kirchenvorstand leitet die Gemeinde zusammen mit dem Pfarrer, der seit 1. März 2012 in die Gemeinde gewählt wurde und zurzeit den Vorsitz im Kirchenvorstand innehat. Es arbeiten insgesamt 18 Erzieherinnen und Erzieher mit 3 Reinigungs- und Hauswirtschaftskräften in der KITA, 2 Verwaltungskräfte im Gemeindebüro, eine Hausmeisterin und Küsterin, eine Reinigungskraft sowie eine nebenamtliche Kirchenmusikerin in unserer Gemeinde. Viele engagierte Ehrenamtliche unterstützen das vielfältige Gemeindeangebot.

Eine ausführliche Beschreibung der Gemeinde finden Sie unter www.matthaeusgemeinde-darmstadt.de.

Der Kirchenvorstand stellt der neuen Pfarrerin/dem neuen Pfarrer ein angemietetes schönes Pfarrhaus zur Verfügung. Es handelt sich dabei um ein alleinstehendes Einfamilienhaus mit Garten und Terrasse. Die Wohnfläche beträgt 95 m² mit 4 Zimmern inkl. Küche, Bad, WC und Abstellraum, im Keller befindet sich noch ein weiterer Gästeraum mit WC und Sauna. Der Mietwert kann vor Ort erfragt werden. Zusätzlich steht Ihnen in den Gemeinderäumen ein separates geräumiges Amtszimmer (25 m²) mit großen Einbauschränken zur Verfügung.

Was erwarten wir von Ihnen?

Die neue Pfarrerin, der neue Pfarrer sollte

- offen und herzlich auf alle Menschen in der Gemeinde zugehen
- eine gute Zusammenarbeit mit allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden pflegen
- die weitere Entwicklung der Gemeinde begleiten und mitgestalten
- mit dem Kollegen ein gutes Team bilden
- sich einbringen mit ihren/seinen Fähigkeiten und Kompetenzen
- Freude an Gottesdiensten und gemeinwesenorientierter Arbeit, Seelsorge, Unterricht und Interesse an Verwaltung mitbringen – und vor allem:
- einen fröhlichen Glauben, der offen ist für Fragen, Zweifel und Neues, leben.

Wir freuen uns, wenn Sie die Ausschreibung anspricht und uns Ihre Bewerbung zuschicken.

Auskunft erteilen:

- Pfarrer Andreas Schwöbel,
Tel: 06151 311662
- Frau Pröpstin Karin Held,
Tel.: 06151 41151
- Frau Dekanin Ulrike Schmidt-Hesse,
Tel.: 06151 1362424.

Dietzenbach, Christus-Gemeinde, 1,0 Pfarrstelle I, Dekanat Rodgau, Modus B

Da der bisherige Stelleninhaber in den Ruhestand geht, sucht die Ev. Christus-Gemeinde Dietzenbach mit rund 3 600 Gemeindegliedern zum 1. Januar eine Pfarrerin, einen Pfarrer oder ein Pfarrer-Ehepaar für eine ganze Stelle.

Die Kreisstadt Dietzenbach (35 000 Einwohner) liegt im Rhein-Main-Gebiet etwa 16 km südlich von Frankfurt und bietet neben allen Schulformen einschließlich privater Schulen, einem Fachärzteezentrum und vielfältigen Einkaufsmöglichkeiten mit der S-Bahn eine gute Verbindung nach Offenbach und Frankfurt. Nach Darmstadt sind es 22 km.

Dietzenbach ist von einer gemischten Bebauung bestimmt, neben dem historischen Stadtkern wird das Stadtbild sowohl von Einfamilienhäusern als auch von Hochhäusern geprägt.

Die Pfarrstelle I umfasst als Pfarrbezirk den alten Ortskern von Dietzenbach sowie das Wohngebiet Hexenberg. Ihre zukünftige Kollegin hat mit einer ganzen Stelle die Pfarrstelle II inne.

Die Gemeinde verfügt über zwei Standorte, an denen jeden Sonntag Gottesdienst gefeiert wird: in der denkmalgeschützten Christuskirche und dem Rut-Gemeindezentrum, das über einen von dem Künstler Duttenhofer gestalteten Gottesdienstraum verfügt.

Die Christuskirche bildet mit dem Gemeindehaus, das zzt. saniert wird, und dem Pfarrhaus ein historisches Ensemble. Das Gemeindezentrum befindet sich zusammen mit dem zweiten Pfarrhaus in dem neueren Teil der Stadt.

Für die Pfarrstelle I ist die großzügige, familienfreundliche und frisch renovierte Pfarrwohnung mit ca. 140 m² im Obergeschoss des Pfarrhauses vorgesehen. Neben 5 Zimmern auf zwei Etagen verfügt sie über einen Balkon und einen Garten. Der steuerliche Mietwert beträgt zzt. 552,41 EUR.

Im Erdgeschoss befinden sich das Amtszimmer und das Gemeindebüro.

In der Gemeinde sind zwei Sekretärinnen (25 Wst/8 Wst) beschäftigt, der Dekanatsmusiker auf einer B-Stelle (50 %), zwei Mitarbeiterinnen in der Familien- und Jugendarbeit (12 Wst + 5,5 Wst), sowie 2 Hausmeister und 3 Reinigungskräfte. Über 100 Ehrenamtliche engagieren sich.

Wir sind eine umweltbewusste Gemeinde – 2016 erhielten wir die Zertifizierung „Grüner Hahn“.

Dem erfahrenen und engagierten Kirchenvorstand sind bewährte Traditionen und moderne Entwicklungen in der Kirchengemeinde ein Anliegen. Dabei ist es ihm wichtig Menschen in ihren Lebenszusammenhängen anzusprechen und zum Glauben zu ermutigen. Wir legen Wert auf freundliche und wertschätzende Zusammenarbeit.

Neben dem sonntäglichen Gottesdienst gibt es weitere andere Gottesdienstformen, wie z.B. Taize-, Gospel-

oder Krabbelgottesdienste. Außerdem wird ein reger Austausch in Gesprächs- und Bibelkreisen im Gemeindehaus gepflegt.

Was in unserer Gemeinde geschätzt wird:

- das ökumenische Miteinander im ACK, die Zusammenarbeit mit der Ev. Martin-Luther-Gemeinde Dietzenbach Steinberg und die Arbeit in der Arbeitsgemeinschaft der Religionen in Dietzenbach.
- die kirchenmusikalischen Aktivitäten
- die Arbeit mit allen Altersgruppen.

Was wir uns von der zukünftigen Stelleninhaberin/dem zukünftigen Stelleninhaber wünschen:

- eine gute Zusammenarbeit mit dem Kirchenvorstand und den Ehrenamtlichen
- eine gute Zusammenarbeit in und mit Gruppen
- geistliche Impulse und Freude an der Gestaltung von Gottesdiensten.

Über die zukünftige Aufgabenaufteilung können Sie sich mit Ihrer Kollegin abstimmen. Dem Kirchenvorstand ist daran gelegen, Sie in Ihren Aufgaben zu unterstützen.

Bitte informieren Sie sich auf unserer Homepage: www.Christus-Gemeinde-Dietzenbach.de.

Ansprechpartner:

- Pröpstin Karin Held,
Tel.: 06151 41151,
E-Mail: Propstei.Starkenbourg@t-online.de
- Dekan Carsten Tag,
Tel.: 06074 4846120,
E-Mail: carsten.tag@dekanat-rodgau.de
- Pfarrerin Andrea Schwarze,
1. Vorsitzende des Kirchenvorstandes,
Tel.: 06074 4834576,
E-Mail: schwarze@christus-gemeinde-dietzenbach.de.

Klein-Auheim, 1,0 Pfarrstelle, Dekanat Rodgau, Modus C

Die Besetzung der Pfarrstelle erfolgt durch die Kirchenleitung

Die Evangelische Kirchengemeinde Klein-Auheim sucht zum 1. Dezember 2018 eine Pfarrerin/einen Pfarrer oder ein Pfarrehepaar. Sie und Ihre Familie sind bei uns herzlich willkommen.

Die Kirchengemeinde liegt im Hanauer Ortsteil Klein-Auheim. Da dieser ehemals selbstständige Stadtteil zusammen mit Steinheim im Zuge der Gebietsreform in den 1970er Jahren zur Stadt Hanau kam, gehören wir nach wie vor zur Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, die übrige Stadt Hanau zur Evangelischen Kirche Kurhessen-Waldeck.

Wir liegen verkehrsgünstig im Rhein-Main-Gebiet. Durch Busse, S-Bahn und Bahn sowie die Nähe zu den verschiedenen Autobahnen sind alle größeren Städte gut erreichbar. Es gibt drei Kindergärten (davon einer evangelisch) und eine Grundschule. Weiterführende Schulen in den Nachbarstadtteilen und der Kernstadt sind durch Busverbindung schnell zu erreichen. Gute Einkaufsmöglichkeiten durch Einzelhändler und drei Supermärkte sowie Haus- und Facharztpraxen sind vorhanden.

Durch die Randlage gibt es vielfältige Freizeitmöglichkeiten, besonders zu nennen ist der gut bekannte Wildpark Alte Fasanerie.

Der Grundsatz unserer Arbeit lautet:

Nehmt einander an, so wie Christus euch angenommen hat zum Lobe Gottes (Rom 15 Vers 7.)

Für verschiedene Altersgruppen werden Aktivitäten angeboten: ökumenische Kinderbibeltage, Krabbelgruppen mit und ohne pädagogische Begleitung, Jugendfreizeitangebote, Skifreizeit, ökumenisches Frauenfrühstück, ökumenische Bibeltage, Seniorennachmittage. In der Leitung der Gruppen sind viele engagierte Ehrenamtliche tätig.

Wir pflegen ein gutes Verhältnis und vielfältige Zusammenarbeit mit den verschiedenen Vereinen am Ort. Ein Vereinsring, in dem die Kirchengemeinde Mitglied ist, koordiniert die Aktivitäten und Termine. Es besteht eine lebhaft ökumenische Zusammenarbeit mit der katholischen Ortsgemeinde St. Peter und Paul sowie mit den Gemeinden im Nachbarstadtteil Steinheim, z.B. in Form von gemeinsamen Gottesdiensten, Frauenfrühstück und in der Gestaltung der Kinderbibeltage. Sechsmal jährlich erscheint unser Gemeindebrief, das „Kerchebleddche“.

Unsere Erlöserkirche wurde 1958 eingeweiht und bietet Platz für rund 300 Besucher. Eine Besonderheit sind die von dem Großauheimer Künstler August Peukert gestalteten Fenster im ganzen Kirchenraum. Zusammen mit der Kirche bilden das Pfarrhaus, das Gemeindehaus und die Kindertagesstätte, die geführt wird durch die gemeinsame Trägerschaft des Dekanates Rodgau, ein Ensemble mit einem Kirchplatz, der auch für das Gemeindefest und einen kleinen Adventsmarkt am zweiten Adventswochenende genutzt wird.

Das frisch sanierte Pfarrhaus von 1964 umfasst das Amtszimmer, das Gemeindebüro und die Dienstwohnung (150m²). 7 Zimmer, Küche, Bad und separates WC, Garage, steuerlicher Mietwert 658,84 EUR.

Sie erhalten Unterstützung von einem engagierten achtköpfigen Kirchenvorstand mit einer ehrenamtlichen Vorsitzenden und mit zwei Jugenddelegierten. In Teilzeit angestellt sind eine Gemeinsekretärin (12 Stunden), eine Küsterin, eine Organistin und Projektchorleiterin, ein Gärtner, Hausmeister und eine Reinigungskraft.

In der Gemeinde arbeitet eine Gemeindepädagogin des Dekanates Rodgau mit z.Zt. voller Stelle schwerpunktmäßig im Bereich der Frühen Hilfen, in den Kleinkindergruppen der Gemeinde und KiTa sowie bei den Senioren und in der Konfirmandenarbeit.

Wir wünschen uns von Ihnen, dass Sie

- das Evangelium zeitgemäß und nah am Menschen verkünden
- gerne verschiedene Gottesdienstformen erproben und weiterentwickeln
- Ansprechpartner sind für unsere Gemeindemitglieder und sie seelsorgerisch begleiten
- offen sind für neue Wege in der Gemeindearbeit und dabei das Bestehende und Bewährte nicht aus den Augen verlieren
- die inhaltliche Arbeit in der Kindertagesstätte begleiten und ausbauen
- die Arbeit mit kleinen Kindern weiterführen und das darin liegende Potenzial nutzen zum neuen Aufbau einer Kinder- und Jugendarbeit
- gerne mit dem Kirchenvorstand und den Ehrenamtlichen zusammenarbeiten
- uns neue Impulse geben für die zukünftige Gemeindeentwicklung.

Im Internet finden Sie uns unter www.klein-auheim.de.

Weitere Informationen erhalten Sie von:

- Pröpstin Karin Held
Tel.: 06151 41151.

Königstein-Schneidhain, 0,5 Pfarrstelle, Dekanat Kronberg, Modus C

Die Besetzung der Pfarrstelle erfolgt durch die Kirchenleitung

Der bisherige Stelleninhaber ist in den Ruhestand gewechselt.

Schneidhain ist ein räumlich eigenständiger Stadtteil von Königstein im Taunus und liegt in landschaftlich reizvoller Umgebung am Süd-West-Hang des Taunus. Die bevorzugte Wohngemeinde ist umgeben von Wald und Grünflächen: Wanderwege führen z.B. zum Großen Feldberg, zugleich bestehen verkehrsgünstige Anbindungen an das Rhein-Main-Gebiet, u.a. durch eine direkte S-Bahn-Verbindung nach Frankfurt.

Ursprünglich dörflich geprägt zählt Schneidhain heute ca. 3 000 Einwohner, von denen knapp 800 unserer Gemeinde angehören. Zum Stadtteil und zur Gemeinde gehört auch das Wohngebiet Johanniswald. Ein Neubaugebiet wurde kürzlich bezogen. Die Bevölkerungsstruktur ist soziologisch gut gemischt mit vielen jungen und häufig gemischtkonfessionellen Familien. Städtischer Kindergarten, Kindertagesstätte und Grundschule befinden sich im Ort. Die Kernstadt Königstein (heilklimatischer Kurort) ist ein Zentrum weiterführender Schulen.

Die kleine, schmucke, 275 Jahre junge Johanniskirche (110 Sitzplätze, sehr gute Akustik) liegt im alten Dorfkern. Das große Gemeindehaus (Baujahr 1978) mit vielen

Nutzungsmöglichkeiten in der Nähe des Pfarrhauses am Waldrand. Die Evangelische Singschule der benachbarten Immanuel-Gemeinde probt in unseren Räumen und tritt bei uns auf.

Die Wohnung im Pfarrhaus umfasst rd. 130 m² (Mietwert einschl. Garage 760 EUR), der Amtsbereich mit geräumigem Amtszimmer und zwei Büros rd. 70 m², der Garten ist rd. 800 m² groß.

Die regelmäßigen Gottesdienste finden am ersten und dritten Sonntag im Monat statt. Als besondere Gottesdienste werden z.B. Erntedank im Freien oder die „Lebende Krippe“ an Weihnachten mit großem Zuspruch angeboten. Kindergottesdienst, Adventsfenster und Seniorenkreis sind konstant laufende Veranstaltungen mit ehrenamtlichen Mitarbeitern, der ökumenisch geführte „Offene Treff für Jedermann“ bietet hochkarätige Vorträge.

Der Kirchenvorstand arbeitet harmonisch zusammen, das Gemeindebüro wird von einer Mitarbeiterin im Umfang von 24 Std. mtl. betreut. Das Klima in Kirchenvorstand und Gemeinde ist offen, liberal und von vielfältigem Interesse geprägt: z.B. finden theologisch anspruchsvolle Predigten ebenso Resonanz wie niederschwellige Angebote, auch an eher Kirchenferne.

Die zukünftige Pfarrerin/Der zukünftige Pfarrer sollte sich eingeladen fühlen, die bestehenden Angebote weiterzuführen, zu ergänzen und auch neue Schwerpunkte zu setzen. Insbesondere die Arbeit mit Kindern und Familien bietet interessante Perspektiven. Der Kirchenvorstand bietet dazu eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit an.

Die Pfarrstelle kann sofort besetzt werden.

Auskünfte erteilt:

- Propst Oliver Albrecht,
Tel.: 0611 1409800,
E-Mail: ev.propstei.rhein-main@ekhn-net.de.

Mainz, Christuskirchengemeinde, 1,0 Pfarrstelle I (Markusbezirk), Dekanat Mainz, Modus C

Die Besetzung der Pfarrstelle erfolgt durch die Kirchenleitung

In der Universitäts-, Medien- und Landeshauptstadt Mainz gehört die Christuskirche zu den städtebaulichen Wahrzeichen. Sie dient neben der Ortsgemeinde auch verschiedenen Personalgemeinden als Gottesdienst- oder Veranstaltungsort und ist jeden Tag „offene Kirche“ mit einem dafür eingesetzten festen Mitarbeiterstamm. Die insgesamt 1 200 Sitzplätze im Kirchenschiff und auf den Emporen sind im Kreis um einen Mittelaltar angeordnet. Die Kirche liegt nah am Rhein, inmitten der Kaiserstraße und zugleich an der Schnittstelle zwischen der Mainzer Alt- und Neustadt. Letztere stellt den am dichtesten besiedelten Stadtteil von Mainz dar und beherbergt eine bunte Vielfalt verschiedener Kulturen und Milieus.

In unserer Nachbarschaft befinden sich neben allen Schularten die neu erbaute Synagoge, islamische Gebetsräume, Landtag und Ministerien. Die Christuskirche ist ein kirchenmusikalisches wie auch kulturelles Zentrum. Eine Dekanatskirchenmusikerin ist tätig, die mit Gospelchor, verschiedenen Workshops und einzelnen Jazz-Elementen eine popularmusikalische Schwerpunktstelle innehat. Der Bachchor Mainz mit seinen vielbeachteten Konzerten und den von ihm mitgestalteten Universitätsgottesdiensten hat hier ebenfalls seinen Sitz. Es besteht eine große Raumnachfrage für Konzerte, Ausstellungen und Gastgruppen.

Die sonntäglichen Gottesdienste werden durch die Pfarrkollegen im Wechsel gehalten und zwar in ihrer unterschiedlichen Gestaltung als Predigtgottesdienste, Themengottesdienste, Taufgottesdienste, als Abendgottesdienste und Gottesdienste mit musikalischem Schwerpunkt, als Familiengottesdienste und Kinderkirche.

Unsere Kirchengemeinde hat bei 4 400 Gemeindegliedern zwei 1,0 Pfarrstellen und ist in zwei Seelsorgebezirke aufgeteilt. Die zweite Pfarrstelle hat seit Mai 2016 ein Kollege inne.

Ein weiterer Standort unserer Gemeindegemeinschaft neben dem denkmalgeschützten Ensemble der Kirche und ihren beiden Pfarrhäusern mit den Pfarrdienstwohnungen, kleineren Gemeinderäumen, dem Gemeindebüro und Mietwohnungen ist das Wolfgang-Capito-Haus. Hier befinden sich eine viergruppige Kindertagesstätte für Kinder von einem bis sechs Jahren und ein großer Gemeindesaal sowie ein Mietobjekt der Kirchengemeinde mit sieben Wohnungen.

Die Konfirmandenarbeit wird als gemeinsames Projekt der vier Innenstadtgemeinden und des Stadtjugendpfarramtes durchgeführt. Es gibt eine aktive Gruppe junger Erwachsener, eine lebendige Kinderkirche für Kinder bis sechs Jahren mit ihren Eltern und monatlich Kindergottesdienst. Die deutliche Mehrheit der Gemeindeglieder sind Studierende und Berufstätige, die wir zukünftig noch stärker ansprechen möchten. Auch die Arbeit mit Senioren ist in der Gemeinde fest verankert. Im Gemeindegebiet liegt ein Pflegeheim (Schwerpunkt: Demenz) mit monatlichem Gottesdienstangebot.

Als Mitarbeitende sind bei uns tätig: eine Gemeindesekretärin (30 Wochenstunden), ein Küster und ein Hausmeister in Vollzeit, zwei Halbtagskräfte zur Reinigung, ein großes Team in der Kindertagesstätte sowie Mitarbeitende der offenen Kirche und rund 80 ehrenamtlich Mitarbeitende in den unterschiedlichen Bereichen der Gemeindegemeinschaft. Neben der Dekanatskirchenmusikerin ist seit diesem Jahr eine nebenamtliche A-Kirchenmusik-Organistenstelle eingerichtet.

Die Pfarrwohnung der Pfarrstelle I befindet sich im ersten Obergeschoss des Pfarrhauses Süd an der Kirche und umfasst rund 160 m². Sie besteht aus vier Zimmern, Küche, Bad und WC. Mit ihr verbunden ist ein Amtsbereich von ca. 40 m². Dazu gehören ein Balkon, eine Garage und ein Kellerraum. Die Wohnung wird zum Dienstantritt renoviert und hat derzeit einen Steuerwert von 745 EUR.

Die Pfarrstelle des Markusbezirks wird zum 1. Oktober 2018 vakant. Sie erfordert Teamfähigkeit, Kompetenz in Personalführung, Organisationstalent und Kollegialität. Wir wünschen uns eine Pfarrerin oder einen Pfarrer, die oder der den Menschen nahe ist, gerne predigt, darüber hinaus Lust hat, in der Stadt zu leben, das Leben in der Innenstadt mitzugestalten und in der Vielfalt Akzente zu setzen. Die zukünftige Aufgabenverteilung wird zwischen den Pfarrkollegen geregelt.

Weitere Auskünfte erteilt:

- Propst Dr. Klaus-Volker Schütz,
Tel.: 06131 31027.

Schauen Sie auch unsere Homepage an: www.christuskirche-mainz.de.

Neuhäusel, Erlöserkirchengemeinde, 1,0 Pfarrstelle, Dekanat Westerwald, Modus B

Wir suchen SIE:

- einen humorvollen Menschen, der das Herz am rechten Fleck hat und mit beiden Füßen auf dem Boden steht
- eine Seelsorgerin/einen Seelsorger, die/der auf Menschen zugeht und sie, insbesondere in Lebenskrisen und Grenzsituationen, begleitet
- eine Pfarrerin/einen Pfarrer, die/der die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit dem KV und den Mitarbeitern mag und der mit den Verwaltungs- und Personalaufgaben in der EKHN vertraut ist aufgrund seiner bisherigen beruflichen Erfahrung.

Wo wir sind:

Neuhäusel liegt am westlichen Rand der EKHN und des Westerwaldes. Zur Kirchengemeinde Neuhäusel gehören die Ortsgemeinden Neuhäusel, Eitelborn, Kadembach, Arzbach, Simmern und Hillscheid mit insgesamt rund 2 000 Gemeindegliedern.

Im Ortskern von Neuhäusel liegt unsere im neugotischen Stil erbaute Kirche mit rund 200 Sitzplätzen, daran angrenzend Gemeindehaus und Jugendhaus.

Das Pfarrhaus liegt rund 400 m entfernt in einer ruhigen Seitenstraße und beherbergt auch die beiden Büroräume, die einen eigenen Eingang haben und von der Wohnung getrennt liegen.

Wir bieten:

- hervorragende Infrastruktur in Neuhäusel (kommunale KiTa, Grund- und Hauptschule, Hausarzt, 2 Zahnärzte, Apotheke, 2 Supermärkte, Tankstelle)
- nur 10 km zur Großstadt Koblenz mit vielfältigen Kultur-, Bildungs-, Freizeit- und Einkaufsmöglichkeiten
- Wohnen im Grünen mit sehr guter Verkehrsanbindung (B49, A3, A48, A61) an die umliegenden Städte Bad Ems, Lahnstein, Neuwied, Vallendar, Hör-Grenzhausen

- Kreisstadt Montabaur mit ICE-Bahnhof (von dort 30 Min. bis Frankfurt oder Köln) in der Nachbarschaft
- eine Pfarrwohnung (5Zi/Kü/Bad/Du/WC/, 133 m², drei Kellerräume, Garage), die 2009/2010 energetisch saniert und komplett renoviert wurde, mit angrenzendem, gepflegtem Garten.

Wer wird Sie unterstützen:

- motivierte Kirchenvorsteher, die aufgrund ihres beruflichen Umfeldes viele Kompetenzen mit- und einbringen
- eine engagierte Gemeindepädagogin, die in den letzten Jahren vielfältige Angebote in der Kinder- und Jugendarbeit etabliert hat und die Konfirmandenarbeit tatkräftig unterstützt
- zwei erfahrene, motivierte Sekretärinnen im Büro (insgesamt 12 Wochenstunden)
- eine nebenamtliche Küsterin, ein nebenamtlicher Hausmeister sowie eine Reinigungskraft für unser Gemeindehaus
- ein nebenamtlicher Posaunenchorleiter und zwei nebenamtliche Organisten
- viele ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Gruppen und Veranstaltungen größtenteils selbständig organisieren.

Wann und wo finden unsere Gottesdienste statt:

Regelmäßig sonntags in Neuhäusel einmal monatlich in Hillscheid, einmal monatlich in Arzbach.

Außerdem von versch. Teams geleitet:

- Kindergottesdienst in Neuhäusel parallel zum Gottesdienst
- Gottesdienste unter der Woche in den Seniorenheimen in Arzbach und Simmern.

Welche Aktivitäten gibt es in unserer Gemeinde:

- Jungentreff
- Frauenkreis und Kreativkreis
- Seniorenkreis
- aktiver Posaunenchor mit qualifizierter Nachwuchsförderung
- Redaktionsteam (3 Gemeindebriefe pro Jahr sowie Administration unserer Homepage)
- gute Zusammenarbeit mit der katholischen Gemeinde vor Ort (GoDi zur Woche der Einheit der Christen, Weltgebetstag, ökumenischer Kreuzweg).

Was noch wichtig ist:

Die Pfarrstelle in Neuhäusel wird unbefristet besetzt werden!

Der aktuelle Mietwert der Pfarrwohnung beträgt laut vorläufiger Berechnung der Kirchenverwaltung 721,63 EUR.

Weitere Informationen erhalten Sie bei:

- Kirchenvorsteherin Pia Morbach,
Tel.: 02620 407
- Dekan Dr. Axel Wengenroth,
Tel.: 02663 968240
- Pröpstin Annegret Puttkammer
Tel.: 02772 5834100.

Schauen Sie doch mal auf unsere Homepage:
www.erloesergemeinde.com/.

Nochern, 0,5 Pfarrstelle, Dekanat Nassauer Land, Modus C

Die Besetzung der Pfarrstelle erfolgt durch die Kirchenleitung

Wir sind eine Gemeinde im Wandel und suchen nach Wegen, unseren Glauben auch in Zukunft lebendig und verantwortlich zu gestalten. Da wir aufgrund sinkender Gemeindegliederzahlen der Reduktion unserer Pfarrstelle entgegengehen, ergreifen wir beherzt die Flucht nach vorne und schreiben schon jetzt eine 50 %-Stelle aus.

Ähnlich geht es unserer Nachbargemeinde St. Goarshausen, ebenfalls vakant. Diese beiden 50 %-Stellen können als Kooperationsraum zusammen gesehen werden.

Aber nun zu uns: unsere Gemeinde besteht aus den Orten Nochern, Lierschied und Weyer mit 830 Gemeindegliedern. Sitz der Pfarrstelle ist Nochern. Die drei Dörfer liegen auf den Rheinhöhen des Weltkulturerbe Oberes Mittelrheintal, 4 km von St. Goarshausen und der Loreley entfernt. Gute Einkaufsmöglichkeiten gibt es in St. Goarshausen, Nastätten (15 km), Koblenz (30 km) und Wiesbaden/Mainz (60 km).

Direkt in Weyer ist unsere KiTa „Rasselbande“, die Grundschule befindet sich in Dahlheim, eine Realschule plus in St. Goarshausen-Heide, eine Integrierte Gesamtschule in Nastätten und ein Gymnasium in St. Goarshausen. Zur KiTa und allen Schulen gibt es gute Busverbindungen.

In jedem der drei Orte ist eine Kirche. Das Pfarrhaus mit Garten befindet sich in Nochern, ein schönes Gemeindehaus in Weyer. Die im Ober- und Dachgeschoss des Pfarrhauses gelegene Pfarrwohnung verfügt über 5 ½ Zimmer, Küche, Bad und WC (129 m²). Der zu versteuernde Mietwert beträgt 350,00 EUR. Im Erdgeschoss liegen Pfarrbüro, Gemeinderaum, Aktenzimmer, Teeküche und WCs.

Unsere KiTa „Rasselbande“ in Weyer mit 2 Gruppen wird ab 2018 von der Gemeindeübergreifenden Trägerschaft des Dekanates verwaltet. Die religionspädagogische Mitarbeit ist hier sehr erwünscht.

Im Gemeindeleben nimmt der Gottesdienst eine zentrale Stellung ein. Der sonntägliche Gottesdienst findet im Wechsel jeweils in einem der drei Orte statt. Gottes-

dienste zu besonderen Anlässen, wie Erntedankfest, Feste der Ortsvereine, Gottesdienste im Grünen, Gospelgottesdienste, Weltgebetstag der Frauen, Gründonnerstags-Feierabendmahl, Jubelkonfirmation, werden in der Regel von einem Kirchenchor und/oder Posaunenchor mitgestaltet und von unseren Gemeindegliedern gut angenommen.

Eine lange Tradition bilden die Krippenspiele der Kinder am Heiligen Abend.

Kirchenmusik, insbesondere Chorarbeit, sind in unserer Gemeinde sehr wichtig.

Der Frauenkreis kommt einmal im Monat im Wechsel in den drei Orten zusammen.

Unser Besuchsdienst unterstützt Sie bei den Geburtstagsbesuchen in allen drei Orten. Weitere ehrenamtlich Mitarbeitende engagieren sich in verschiedenen Bereichen. In der Gemeinde arbeiten nebenberuflich 1 Gemeindegliedern (5 Wochen-Stunden), 3 Küsterinnen, 4 Chorleitungen und 1 Reinigungskraft.

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

- den Beruf als Berufung ansieht und das Evangelium lebensnah und verständlich weitergibt
- mit den Menschen in unserer Gemeinde lebt, für sie ansprechbar ist, auch auf sie zugeht
- die Seelsorge am Herzen liegt
- uns als Dorfgemeinschaft mit Tradition achtet und dann doch Neues wagt
- Freude an der religionspädagogischen Arbeit mit Konfirmandinnen und Konfirmanden und in unserer KiTa hat
- Kirchenmusik gerne unterstützt
- zu Kooperationen mit Nachbarkolleginnen/-kollegen bereit ist.

Uns als Kirchenvorstand liegen der Erhalt und die Weiterentwicklung unserer dörflichen Kirchengemeinde sehr am Herzen.

Wir sind gespannt auf Ihre Bewerbung!

Bei Rückfragen stehen Ihnen zu Verfügung:

- Propst für Rheinhessen und Nassauer Land
- Propst Dr. Klaus-Volker Schütz
Tel.: 06131 31027
E-Mail: ev.propstei.rheinhessen.nassauerland@ekhn-net.de

St. Goarshausen, 0,5 Pfarrstelle, Dekanat Nassauer Land, Modus C

Die Besetzung der Pfarrstelle erfolgt durch die Kirchenleitung

An einer der schönsten Stellen des Mittelrheintals mit direktem Blick auf den Fluss und in Sichtweite zum weltbekannten Loreleyfelsen ist unser geräumiges Pfarrhaus gelegen. Es könnte Ihre nächste Dienstwohnung werden!

Der bisherige Stelleninhaber ist nach 33 Dienstjahren in St. Goarshausen in den Ruhestand getreten. Man kann hier am Rhein offensichtlich gut und lange leben und arbeiten.

„Panta rhei“ *Alles fließt und nichts bleibt; es gibt nur ein ewiges Werden und Wandeln.* Dieser Prozess des Werdens und Wandels ist in unserer Gemeinde nun neu angestoßen.

St. Goarshausen ist Sitz der Verbandsgemeindeverwaltung, des Finanzamts und der Polizeiinspektion. Grund- und Realschule plus, sowie ein Gymnasium sind vor Ort. Eine viergruppige Kindertagesstätte befindet sich in Trägerschaft der Kirchengemeinde. Neben einem Super- und Getränkemarkt, einer Apotheke bestehen noch weitere Einkaufsmöglichkeiten im ansonsten touristisch geprägten Städtchen. Auch Allgemeinmediziner, Zahnärzte und ein Tierarzt praktizieren hier.

Es bestehen gute Bahnverbindungen entlang des Rheins, eine Fährverbindung über den Rhein, sowie Busverbindungen in das Hinterland.

Rund 850 Gemeindeglieder wohnen in den Ortsgemeinden Auel, Dahlheim, Kestert, Lykershausen, Prath, und St. Goarshausen mit seinen Ortsteilen am Rhein und auf der Rheinhöhe.

Sie wohnen im Obergeschoss des Pfarrhauses (Baujahr 1836, 17 m², der aktuelle Mietwert beträgt inkl. Garage 549,00 EUR). In die anstehende Vakanzrenovierung können ggf. noch Ihre individuellen Wünsche einfließen. Im Erdgeschoss befinden sich Gemeinderäume und das Gemeindebüro.

Die Gottesdienste finden wöchentlich in der Kirche in St. Goarshausen (Baujahr 1863, ca. 250 Sitzplätze) und monatlich in Auel (im Dorfgemeinschaftshaus mit Orgel) und Dahlheim (in der kath. Kirche) statt.

Durch die katholisch geprägten Filialorte, die Caritas-Werkstätte und das Caritas-Wohnheim für Menschen mit Behinderungen hat sich eine breite ökumenische Zusammenarbeit entwickelt, die sich in mehreren ökumenischen Gottesdiensten im Jahreslauf widerspiegelt.

Die neue Stelleninhaberin/Der neue Stelleninhaber findet einen kooperativen Kirchenvorstand vor, der sich über eine Fortsetzung und Weiterentwicklung der guten ökumenischen Zusammenarbeit, des Gemeindefests und der Seniorenfreizeit freut. Daneben unterstützt er gerne die Erprobung anderer Gottesdienstformen und frischer, neuer Ideen für eine identitätsstiftende Gemeindearbeit.

Wir wünschen uns für unsere Gemeinde eine Pfarrerin/einen Pfarrer, die/der

- eine ausgeprägte seelsorgliche Präsenz zeigt
- Kinder und Jugendliche anspricht
- eine bodenständige Verkündigung pflegt
- offen und tolerant auf die Menschen zugeht
- Gemeinschaft fördert
- die Ortschaften stärker zusammenführt.

Eine Bewerbung auf die gleichzeitig zu besetzende 0,5 Pfarrstelle Nochern (4 km entfernt) ist möglich und wünschenswert. In diesem Fall muss die Frage des Wohnsitzes noch geklärt werden. Die Kooperation der Kirchengemeinden entwickelt sich mit Unterstützung durch die Dekanatsleitung bereits seit Beginn der Vakanz.

„Jedem Anfang wohnt ein Zauber inne ...“ wir sind neugierig auf Sie und Ihre Bewerbung!

Weitere Auskünfte erhalten Sie durch:

- Propst für Rheinhessen und Nassauer Land
Propst Dr. Klaus-Volker Schütz
Tel.: 06131 31027
E-Mail: ev.propstei.rheinhessen.nassauerland@ekhn-net.de.

Wallmerod, 0,5 Pfarrstelle II, Dekanat Westerwald, Modus A, zum Zweiten Mal

Wer wir sind:

- Wir sind eine ländlich geprägte, seit Mitte 1992 bestehende Kirchengemeinde mit 2 050 Gemeindegliedern im landschaftlich schönen Westerwald gelegen, zu der dreiundzwanzig Orte und Ortsteile, die traditionell katholisch sind, gehören
- Dank guter Infrastruktur, aktiver Gemeindearbeit und engagierter ökumenischer Zusammenarbeit ist unsere Kirchengemeinde in den letzten 10 Jahren um 20 % gewachsen
- Die Infrastruktur ist familienfreundlich, zahlreiche Kitas und Grundschulen befinden sich in den verschiedenen Orten; weiterführende Schulen in ausreichender Anzahl in Salz, Westerburg, Hadamar, Limburg und Montabaur einschließlich des Landesmusikgymnasiums
- Wallmerod ist Grundversorgungszentrum mit sehr guten Einkaufsmöglichkeiten und liegt nur wenige Minuten von der Bundesautobahn A3 entfernt (Ausfahrt Nentershausen 9 km). Der nächste ICE Bahnhof ist Montabaur (13 km), die nächste größere Stadt Limburg (14 km). Koblenz, und damit die Flüsse Rhein und Mosel, sind 38 km entfernt
- Sitz der Verwaltung der Verbandsgemeinde ist Wallmerod. Zu ihr gehören alle Dörfer unserer Kirchengemeinde
- Zwischen der evangelischen Kirchengemeinde und den katholischen Pfarreien, dem Verbandsgemeindebürgermeister und den Ortsbürgermeistern, sowie zu den kommunalen Stellen und Vereinen bestehen sehr gute Kontakte
- Wir haben in Wallmerod eine sehr ansprechende, vor fünf Jahren renovierte denkmalgeschützte Kirche mit 120 Sitzplätzen und ein modernes, von der Fertighausfirma Huf im Jahr 2000 erstelltes Gemeindehaus, in dem auch das Gemeindebüro untergebracht ist.

Wie wir arbeiten:

- In unserer weit gestreuten Gemeinde wird Wert gelegt auf einen ansprechenden Gottesdienst, verständliche Predigten, engagierte Seelsorge, Hausbesuche und aktive Kommunikation. Fester Bestandteil sind Gottesdienste in unterschiedlichen Formen für verschiedene Altersstufen
- Ehrenamtliche leiten und wirken mit in Kirchenmüsegottesdiensten für die Jüngsten und ihre Eltern und Großeltern, in der Kinderkirche, in der Jungschar, bei den Seniorennachmittagen und beim Kirchenkaffee
- Ein Redaktionsteam gibt den vierteljährlich erscheinenden für uns sehr wichtigen Gemeindebrief heraus, der von vielen ehrenamtlichen Helfern ausgetragen wird und kümmert sich um den Internetauftritt der Gemeinde
- Seniorenarbeit mit Geburtstagsbesuchen, monatlichen Gemeindenachmittagen und mit Andachten im Altenheim und in verschiedenen Seniorenwohngemeinschaften
- Ein Besuchsdienst betreut ältere Gemeindeglieder
- Ein Projektchor und verschiedene Konzerte bereichern die Kirchenmusik
- Für Flüchtlinge und Asylsuchende, ein immer wichtiger werdendes Arbeitsgebiet, findet vierzehntägig ein Willkommenstreff statt. Ehrenamtliche stehen zur Begleitung der Flüchtlinge zur Verfügung
- Eine enge Kooperation besteht mit den evangelischen Nachbargemeinden
- Das gute ökumenische Zusammenleben mit den katholischen Kirchengemeinden in den neuen pastoralen Räumen (katholische Pfarreien neuen Typs) Nentershausen-Meudt und Westerbürg zeigt sich in einer engen und konstruktiven Zusammenarbeit
- In einer ökumenischen Krabbelgruppe treffen sich wöchentlich Mütter und Väter mit ihren Kindern
- Wertvolle Unterstützung für unsere Gemeinde sind die Gemeindegemeinschaften, unsere Küsterin, die Organisten und die Reinigungskraft.

Was uns wichtig ist:

Wir verstehen uns als engagierte und aktive junge Gemeinde, deren Arbeitsfelder sich über Jahre entwickelt und ergänzt haben. Die Gemeinde und insbesondere der Kirchenvorstand sind sich der Herausforderung durch die Begrenzung auf eine zusätzliche halbe Stelle bewusst und möchten kreativ und mit Teamgeist unterstützend zur Seite stehen.

Wen suchen wir? Was erwarten wir?

Eine Pfarrerin/einen Pfarrer, die/der

- Freude daran hat, Menschen auf die biblische Botschaft neugierig zu machen und sie im Glauben an Jesus Christus zu begleiten

- die/der gerne auf Menschen zugeht und ein hohes Maß an Mobilität mitbringt
- unsere Gottesdienste mit neuen Gottesdienstformen bereichert und durch ansprechende Predigten „begeistert“
- teamfähig mit der Inhaberin der ganzen Pfarrstelle, sowie den haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden zusammenarbeiten kann
- neue Impulse für die Jugend- und Familienarbeit einbringt.

Mit der neuen Pfarrerin/Mit dem neuen Pfarrer wird über die Pfarrdienstordnung sowie auch über eine Zuordnung der Seelsorgebereiche nach Dienstanteilen zu entscheiden sein.

Für Nachfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:

- Pfarrerin Heike Meissner,
Tel.: 06435 7984 und
- die stellvertretende Vorsitzende des Kirchenvorstands
Frau Anneliese Kirberger,
Tel.: 06435 7662
- Dekan Dr. Axel Wengenroth,
Tel.: 02663 968240
- Pröpstin Annegret Puttkammer,
Tel.: 02772 5834100.

Weitere Infos unter: www.evangelisch-wallmerod.de.

Willmenrod, 1,0 Pfarrstelle, Dekanat Westerwald, Modus C

Die Besetzung der Pfarrstelle erfolgt durch die Kirchenleitung

Zum zweiten Mal

Wollen Sie uns auf spannenden Wegen durch acht Ortsgemeinden in zwei Bundesländern in die Zukunft begleiten und in ein barrierefreies, frisch renoviertes Pfarrhaus ziehen?

Dann kommen Sie in unsere Evangelische Kirchengemeinde im Westerwald.

Wir suchen ab sofort eine neue Pfarrerin/einen Pfarrer oder ein Pfarrerehepaar.

Wo wir leben...

Unsere Gemeinde liegt im Elbbachtal, eingebettet in die reizvolle grüne Hügellandschaft des Westerwaldes mit seinen vielfältigen Naherholungsmöglichkeiten. Wandern, Fahrradfahren, Klettern, Reiten, Baden in unseren angrenzenden Seen oder im Freibad und die Sportfliegerei sind nur einige davon.

In unserer Kerngemeinde Willmenrod gibt es einen kommunal geführten Kindergarten und einige selbständige Unternehmer.

In direkter Nachbarbarschaft liegt die Stadt Westerburg, die Einkaufsmöglichkeiten für den täglichen Bedarf bietet. Das Schulzentrum mit Grundschule, 2 Gymnasien, einer Realschule Plus, zahlreichen Fachbereichen der Berufsbildenden Schule und einer Montessorischule, wird täglich von ca. 6 000 Schülern besucht.

Zahlreiche niedergelassene Ärzte der unterschiedlichsten Fachrichtungen sichern die medizinische Versorgung. Das Haus der Kirche, das Diakonische Werk, Pflegedienste und Seniorenwohnheime haben hier ihren Sitz.

Montabaur mit zahlreichen Einkaufsmöglichkeiten und einem Fashion-Outletcenter ist nur 20 Autominuten entfernt, ebenso die bekannte Bischofsstadt Limburg a.d. Lahn, die man auch bequem mit dem Zug erreichen kann. Beide Städte verfügen jeweils über einen ICE-Haltepunkt und Autobahnzubringer zur A3.

Wer wir sind...

Unsere Kirchengemeinde hat derzeit 1 257 Mitglieder. Willmenrod ist Dienstsitz der Gemeinde, 7 weitere Ortschaften in Rheinland-Pfalz und Hessen sowie ein Seniorenheim mit 30 Bewohnern gehören dazu. Geographisch liegen die Orte eng beieinander.

Wir blicken auf eine lange Geschichte zurück. Der erste Pfarrer von Willmenrod wird 1344 genannt. Willmenrod verfügt dadurch über ein in seiner Art im Dekanat wohl einmaliges Ensemble. Kirche, Friedhof, Gemeindehaus, Pfarrhaus und Nebengebäude befinden sich auf einem Hügel über dem Dorf. Der große Pfarrhausgarten bietet einen schönen Ausblick über den Ort.

Unsere Kirche wurde vor 100 Jahren neu erbaut und 1994 innen vollständig renoviert. Das Kirchendach wurde 2015 erneuert. Die Orgel ist noch so erhalten, wie Orgelbauer Gustav Rassmann sie 1894 eingebaut hat. Das Instrument wurde 2007 generalüberholt.

Das Martin-Luther-Haus, unser Gemeindehaus, ist ebenfalls bereits renoviert und barrierefrei.

Bautechnisch und energetisch ist das Pfarrhaus auf dem neuesten Stand. Es wurde 2017 komplett saniert und verfügt nun über einen großzügigen Wohn- und Essbereich sowie einen neuen Balkon und eine Terrasse zum Garten. Ein Plattformlift, ein neu installiertes zusätzliches Duschbad und zahlreiche andere Umbauten ermöglichen die barrierefreie Nutzung aller Räume. Eine Wohnfläche von 143 m², verteilt auf zwei Wohnebenen, wartet auf Ihren Einzug. Der baulich getrennte Arbeitsbereich mit Gemeindebüro und Dienstzimmer umfasst insgesamt 27 m². Eine Garage und weitere Abstellmöglichkeiten sind im Nebengebäude vorhanden. (Der monatliche Mietwert beträgt z.Zt. 489,69 EUR).

In Langendernbach komplettiert eine wunderschöne 110-jährige Kapelle mit 80 Sitzplätzen unseren Gebäudebestand. Sie ist renoviert und in einem guten baulichen Zustand.

Wie unser Gemeindeleben aussieht...

Die Gottesdienste feiern wir in Willmenrod gewöhnlich sonntags um 10 Uhr. Einmal im Monat findet samstags

ein Abendgottesdienst anstelle des Sonntagsgottesdienstes statt, der im Winterhalbjahr um 16 Uhr und im Sommer um 18 Uhr beginnt. Weitere Gottesdienste finden bisher im 14-tägigen Wechsel in Langendernbach und in Gershasen im Kirchenraum des örtlichen Gemeindehauses, jeweils sonntags um 9 Uhr statt. Manchmal wird der Abendgottesdienst zu einem musikalischen Gottesdienst, einem Lichtergottesdienst wie in Taizé oder es gibt ein Konzert unter Mitwirkung vieler musikbegeisterter Menschen aus unserem Umfeld. Im Seniorenheim freut man sich auf die monatliche ökumenische Andacht, die abwechselnd mit dem katholischen Seelsorger gestaltet wird.

Gerne feiern wir auch mal an ungewöhnlichen Orten einen Gottesdienst, wie im Festzelt bei örtlichen Veranstaltungen und gemeinsam mit unseren Nachbargemeinden Westerburg und Gemünden am Wiesensee.

Regelmäßig treffen sich die meist ehrenamtlich geleiteten Gemeindegruppen, wie Frauenkreis, Kirchenchor und Singkreis, Meditativer Tanzkreis, Redaktionsteam für den Gemeindebrief und Kinderbastelgruppe.

Mit den Kirchengemeinden Westerburg und Gemünden hat sich eine gute Zusammenarbeit entwickelt. Es gibt eine regionale Homepage (www.gemwilwest.de) und wir unterstützen uns bei der Gestaltung von Kirche in der Region.

Wer Sie unterstützt...

Wir haben einen mit dekanatsweit überdurchschnittlich hoher Wahlbeteiligung gewählten Kirchenvorstand, dessen engagierte Arbeit durch die Bildung von Ausschüssen entlastet wird. Eine Gemeindegeschäftsführerin mit 5,0 Wochenstunden, zwei Organistinnen mit jeweils 0,5 Stellenanteil und 3 weitere Mitarbeiter sind nebenamtlich beschäftigt. Weiterhin verstärken unser Team zahlreiche ehrenamtliche Mitarbeiter u.a. im Redaktionsteam, im Besuchsdienstkreis, im Küsterdienst und beim Austragen der Gemeindebriefe.

Was wir uns wünschen...

Wir laden Sie ein, sich mit uns auf den Weg zu machen und Veränderungsprozesse im ländlichen Raum als positive Gestaltungsaufgabe anzunehmen.

Wir wünschen uns, dass Sie

- offen auf Alt und Jung in der Gemeinde zugehen
- zeit- und lebensnah predigen
- sich vorstellen können, mit uns gemeinsam neue, zeitgemäße Modelle für die Gottesdienstgestaltung, die Jugend- und Seniorenarbeit zu entwickeln
- mit uns in den Ortsgemeinden unterwegs sind, um den Kontakt zu den vorhandenen Gruppen und zu ortsgemeindlichen Einrichtungen, wie dem Kindergarten zu pflegen
- kooperativ mit den Gemeinden der Region zusammenarbeiten.

Wir freuen uns auf Sie.

Auskünfte erteilt gerne:

- Pröpstin Annegret Puttkammer,
Tel. 02772 5834100.

In der Kirchenverwaltung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau ist die 1,0 Pfarrstelle

**einer Referentin/eines Referenten
im Referat Personalservice Pfarrdienst**

zum 1. September 2018 zu besetzen.

Zum Aufgabenbereich gehören u.a.:

- Begleitung der Pfarrerinnen und Pfarrer im Probendienst, einschließlich der Berufung zur Pfarrerin bzw. zum Pfarrer auf Lebenszeit
- Zuständigkeit für Pfarrerinnen und Pfarrer, die für einen Dienst außerhalb der EKHN beurlaubt, abgeordnet oder versetzt werden
- Begleitung der Besetzung und der Personalbewirtschaftung von gesamtkirchlichen Pfarrstellen und der Erfassung von Daten in einem Personalwirtschaftssystem (Personal Office)
- Verantwortung für die Anfragen, sowie die Vorbereitung und Durchführung des Bewerbungs- und Sonder-Übernahmeverfahrens für Pfarrerinnen und Pfarrer aus anderen Kirchen
- Beratung und Genehmigung von Mutterschutz und Elternzeit für Pfarrerinnen und Pfarrer
- Mitwirkung bei der Beratung von pfarrdienstrechtlichen und pfarrstellenrechtlichen Angelegenheiten
- Mitarbeit an der theologischen Erarbeitung und Auswertung von fachspezifischen Themen, das Pfarramt und den Pfarrdienst betreffend.

Nach einem abgeschlossenen Hochschulstudium mit beiden Examina in Evangelischer Theologie und mehrjähriger Berufserfahrung im Pfarrdienst werden folgende Qualifikationen vorausgesetzt:

- Erfahrung in Personalführung
- Kompetenz in Gesprächsführung
- Teamfähigkeit
- Rollenfestigkeit im Spannungsverhältnis persönlicher Bedürfnisse und dienstlicher Erfordernisse
- Ein hohes Maß an Belastbarkeit und Konfliktfähigkeit
- Fähigkeit zur Reflexion und Mitgestaltung theologischer Fragestellungen, insbesondere hinsichtlich der Zukunft und der Qualitätssicherung des Pfarrdienstes
- Fähigkeit zu konzeptionellem Denken und administrativer Umsetzung
- Gute EDV-Kenntnisse.

Aufgabenzuschnitt und Zuständigkeiten der Referentin/des Referenten werden mit der Leiterin des Referates abgestimmt. Aufgabenzuschnitt und Zuständigkeiten können sich im Zuge der Weiterentwicklung gesamtkirchlicher Organisationsstrukturen ändern.

Die Beauftragung erfolgt für sechs Jahre. Die Besoldung erfolgt nach der Pfarrbesoldung mit Zulage nach A 14 BBesG.

Die EKHN fördert die Chancen von Frauen und Männern im Beruf. Bei dieser Ausschreibung sind Frauen und Männer gleichermaßen aufgefordert, sich zu bewerben.

Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei gleicher Eignung bevorzugt behandelt.

Wenn Sie Interesse an der zu besetzenden Stelle haben, senden Sie Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen bis zum 28. Mai 2018 an die Kirchenverwaltung.

Weitere Auskünfte erteilt gerne:

- Frau Oberkirchenrätin
Ines Flemmig,
Tel.: 06151 405377

Mission heißt für uns, aus christlicher Motivation Lebensbedingungen zu verbessern. Glauben, Gesundheit, Bildung, Gerechtigkeit und Frieden: Themen, denen wir uns in Afrika, Asien und Deutschland stellen. Dafür stehen unsere Projekte. In den letzten Jahren haben wir uns dazu konsequent zu einem internationalen Verbund modernen Zuschnitts weiterentwickelt.

In Kooperation mit EKHN und EKKW suchen wir zum 1. Juli 2018 in Teilzeit

**eine Referentin/einen Referenten (19,5)
für Schulpartnerschaften**

Die Stelle ist befristet auf fünf Jahre.

Die Stelle ist in der Abteilung Deutschland der VEM angesiedelt. Sie kann mit einer weiteren Teilzeitstelle in EKHN oder EKKW kombiniert werden.

Die Abteilung Deutschland der VEM besteht aus 16 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in drei Teams mit unterschiedlichen Arbeitsschwerpunkten in Wuppertal und in zwei Bildungszentren in Wuppertal und Bielefeld-Bethel, außerdem einer Netzwerkarbeit für junge Erwachsene.

Ihre Aufgaben:

- Begleitung und Beratung bestehender Schulpartnerschaften
- Strategische Weiterentwicklung des Konzepts Schulpartnerschaften
- Vernetzung bestehender Schulpartnerschaften, Austausch von Best-Practice Beispielen
- Aufbau und Koordinierung internationaler Kontakte
- Aufbau und Beratung interessanter Pilotprojekte

- Beratung für Drittmittelakquise
- Die Mitarbeiterin/Der Mitarbeiter arbeitet mit dem Team für Partnerschaften und der Abteilung Deutschland der VEM zusammen.

Ihr Profil:

- Beruflicher Hintergrund als Theologin/Theologe, Pädagogin/Pädagoge oder in vergleichbaren Bereichen
- Berufserfahrung, möglichst im schulischen Bereich
- Bereitschaft zu regelmäßiger Reisetätigkeit in Deutschland, auch ins Ausland
- Bereitschaft zu regelmäßiger Präsenz in Wuppertal
- Hohe Selbstorganisationskompetenz
- Fähigkeit zu konzeptionellem Denken und Handeln
- Interkulturelle Kompetenz
- Theologische und pädagogische Sprachfähigkeit.

Wir bieten angemessene Gehälter nach BAT-KF, flexible Arbeitszeitregelungen und großzügige Sozialleistungen.

Haben wir Ihr Interesse geweckt, so senden Sie uns Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen bis zum 30. Mai 2018 an das Personalteam per E-Mail: personal@vemission.org.

Rückfragen beantwortet Ihnen gerne:

- Frau Bergmann,
Tel.: 0202 89004-146.

Vereinte Evangelische Mission
Rudolfstraße 137, 42285 Wuppertal
www.vemission.org.

0,5 Pfarrstelle für Alten-, Kranken und Hospizseelsorge im Raum Idstein beim Dekanat Rheingau-Taunus

„Weite Räume meinen Füßen“ - unter diesem Motto wird das Handlungsfeld spezialisierte Seelsorge in der Region Idstein neu aufgestellt.

Hierzu gilt es, in den nächsten Jahren eine gute Balance zwischen seelsorgerlicher Begleitung von Ehrenamtlichen in der Hospizarbeit und evangelischer Präsenz in Altenheimen und Kliniken zu finden. Nicht alle Aufgaben sind innerhalb einer 0,5 Stelle zu bewältigen. Daher muss erprobt werden, was zu tun und was zu lassen ist oder alternativ organisiert/angeleitet werden kann. Die Arbeit ist konzipiert im Verbund mit den örtlichen Kirchengemeinden, der Hospizbewegung Idsteiner Land und anderen in der Seelsorge Aktiven.

Gewünschte Aufgabeninhalte sind:

- Schwerpunktsetzung in der seelsorgerlichen Begleitung von ehrenamtlichen Hospizbegleitenden mit enger Einbindung in die Arbeit der (ökumenischen) Hospizbewegung Idsteiner Land e.V.

- Anpassung der Besuchsdienstarbeit in der Heliosklinik vor dem Hintergrund immer kürzerer Aufenthaltsdauer der Patientinnen und Patienten
- Verbindung der Hospizarbeit mit der (geplanten) Palliativ-Belegung in der Heliosklinik
- Ansprechperson in bis zu drei Altenheimen (Caritas-Vinzenz-von-Paul-Haus und Phönix-Seniorenzentrum Am Schlossteich in Idstein sowie Sonnenhof in Idstein-Oberod), dabei: Durchführung oder Organisation der Durchführung von regelmäßigen Gottesdiensten/spirituellen Angeboten in evangelischer Ausprägung

Die Stelleninhaberin/der Stelleninhaber soll Freude an der eigenständigen Entwicklung des Handlungsfeldes haben, eine gute Teamplayerin/ein guter Teamplayer mit den anderen Akteuren sein und achtsam ihre/seine eigenen Kräfte einsetzen. Die Aufbau-Phase hat den Charakter einer typischen Projektarbeit mit dem Ziel, in ein Gesamt-Konzept der zukünftigen seelsorgerlichen Arbeit des Dekanats einzumünden.

Wir bieten der Bewerberin/dem Bewerber:

- großen kreativen Handlungsspielraum, unterstützt durch erfahrene und hoch motivierte haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende,
- einen gut ausgestatteten Arbeitsplatz im Haus der Kirche und Diakonie in Idstein;
- enge regelmäßige Begleitung/Reflexion durch (wahlweise oder additiv) die Dekanatsleitung, die Gruppe der übergemeindlichen Seelsorgenden im Dekanat sowie die Fachberatung im Zentrum Seelsorge.
- Supervision

Wir erwarten von der Bewerberin/dem Bewerber:

- Eine Zusatzqualifizierung in Seelsorge in Form einer pastoralpsychologischen Langzeitfortbildung (6-Wochen-Kurs) nach den Standards der Deutschen Gesellschaft für Pastoralpsychologie (DGfP) wird erwartet. Diese kann in besonders begründeten Ausnahmefällen in den ersten zwei Amtsjahren berufs begleitend erworben werden.
- Klarheit über die persönlichen Präferenzen in der spezialisierten Seelsorge
- Selbstorganisation
- Eigeninitiative Kommunikation mit dem Blick fürs große Ganze
- überzeugende persönliche Ausstrahlung als Gruppen-Anleitender und Repräsentantin/Repräsentant der evangelischen Kirche in der Region
- Freude, ein kombiniertes Aufgabenfeld im Gleichgewicht aller Kräfte und Interessen zu gestalten

Wie alle regionalen Pfarrstellen ist diese Stelle befristet und wird turnusgemäß bilanziert.

Nähere Auskünfte erteilen:

- Präses Patricia Garnadt, Tel.: 06128-48 88-0 (Dekanatsbüro) oder 0179-918 91 42 (Mobil)

- Dekan Klaus Schmid, Tel. 06128-48 88-0 (Dekanatsbüro) oder 06722-49 50 04 (Dienstnummer)
- Studienleiter Lutz Krüger, Zentrum Seelsorge und Beratung, Tel.: 06031-16 29 50

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

Das Evangelische Dekanat an der Dill sucht für die Arbeit in der Region Haiger mit Standort in Langenaubach **zum nächstmöglichen Zeitpunkt** eine/einen

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

(50%-Stelle, unbefristet)

Sie arbeiten gerne mit Kindern und Jugendlichen? Dabei wünschen Sie eine Verankerung in einer Kirchengemeinde und die Vernetzung mit anderen Gemeinden in der Region? Dann könnte unsere Stelle für Sie interessant sein.

Zum Ev. Dekanat an der Dill gehören 35 Kirchengemeinden mit insgesamt rund 53.000 Mitgliedern. Zum gemeindepädagogischen Dienst des Dekanats gehören 7,5 Stellen in unterschiedlichen Arbeitsbereichen, allerdings mit einem Schwerpunkt in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Die Arbeit in der hier ausgeschriebenen Stelle geschieht mit 10 Stunden in der Kirchengemeinde Langenaubach, einem Ortsteil der Stadt Haiger, und 9,5 Stunden in der Region Haiger sowie dem Dekanat. Zum regionalen Stellenanteil gehört auch der Aufgabenbereich „Arbeit mit Familien“.

In der Standortgemeinde Langenaubach erwarten Sie vor allem folgende Aufgaben:

- Aufbau eines Kindergottesdienstes
- Aufbau eines Jugendkreises
- Gewinnung und Begleitung von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Auf regionaler Ebene und Dekanatsebene wird u.a. eine Vernetzung in der Jugendarbeit der Region Haiger gewünscht sowie Angebote für Familien. Diese können auch mit der Arbeit am Standort verknüpft werden, beispielsweise durch eine Kooperation mit den Kitas.

Voraussetzungen für eine Bewerbung sind:

- Die für die Einstellung erforderlichen Abschlüsse
- Erfahrung in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen
- Begeisterung für den christlichen Glauben und den Wunsch, diesen mit jungen Menschen zu teilen
- Gut ausgeprägte Fähigkeit zu kommunizieren und auf Menschen zuzugehen

- Bereitschaft zur Kooperation mit den Haupt- und Ehrenamtlichen in Kirchengemeinde und Dekanat

Die Bereitschaft zur Fort- und Weiterbildung, die Mitgliedschaft in der Evangelischen Kirche und den Besitz des Führerscheins der Klasse B setzen wir voraus.

Wir bieten:

- Vergütung nach KDO
- Freiraum für eigenständiges Arbeiten
- einen Arbeitsplatz im Gemeindebüro Langenaubach
- kollegiale Zusammenarbeit insbesondere mit den Haupt- und Ehrenamtlichen in Kirchengemeinde und Dekanat

Unterstützung durch den Dekanatssynodalvorstand

Nähere Auskünfte erteilen gerne:

- Dekan Roland Jaeckle, Tel.: 02772/5834230
- Präses Dr. Wolfgang Wörner Tel.: 02772/5834200
- Dekanatsjugendreferentin Astrid Möller Tel.: 02772/5834282

Ihre Bewerbung mit den üblichen Unterlagen richten Sie bitte per Post oder per E-Mail bis zum 20. Mai 2018 an das Ev. Dekanat an der Dill, Am Hintersand 15, 35745 Herborn, oder ev.dekanat.dill@ekhn-net.de.

Das Evangelische Dekanat An der Dill sucht für eine Jugendkirche in Herborn **zum nächstmöglichen Zeitpunkt** eine/einen

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

(100%-Stelle, befristet für drei Jahre)

Zum Ev. Dekanat an der Dill gehören 35 Kirchengemeinden mit insgesamt rund 53.000 Mitgliedern. Herborn liegt im landschaftlich reizvollen Lahn-Dill-Bergland. Einschließlich aller Ortsteile hat Herborn rund 21.000 Einwohner, die Kernstadt etwas mehr als 8.000 Einwohner. Die Stadt hat in den letzten Jahren in der Region zunehmend an Attraktivität gewonnen. Sie ist ein zentraler Schulstandort mit allen Schulformen, die täglich viele Schülerinnen und Schüler nach Herborn bringen.

Zum gemeindepädagogischen Dienst des Dekanats gehören 7,5 Stellen in unterschiedlichen Arbeitsbereichen, allerdings mit einem Schwerpunkt in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Mit der hier ausgeschriebenen Stelle „Jugendkirche in Herborn“ möchte das Dekanat neue Wege in der Begleitung junger Menschen einschlagen.

Folgende konzeptionelle Überlegungen sind uns dabei wichtig:

- Die „Jugendkirche“ soll durch gelebten Glauben, Gemeinschaft und weitgehende Partizipation der Jugendlichen geprägt sein

- Ziel ist es, Jugendliche zu erreichen, die (noch) nicht in unseren bestehenden Gemeinden und Kreisen beheimatet sind
- Es geht nicht primär um ein Gottesdienstangebot, sondern um gemeinschaftliches Leben, bei dem junge Menschen christlichen Glauben kennenlernen können
- Auch eine sozialdiakonische Ausrichtung wäre erstrebenswert
- Es gibt bereits Planungen, dieses Projekt in Kooperation mit dem „CVJM-Kreisverband Dillkreis“ aufzubauen

Voraussetzungen für eine Bewerbung sind:

- Die für die Einstellung erforderlichen Abschlüsse
- Erfahrung in der Arbeit mit Jugendlichen
- Begeisterung für den christlichen Glauben und den Wunsch diesen mit jungen Menschen zu teilen
- Gut ausgeprägte Fähigkeit zu kommunizieren und auf Menschen zuzugehen
- Freude an der Arbeit in Kooperationen
- Visionäres Denken und Bereitschaft ein Arbeitsfeld neu aufzubauen
- Bereitschaft zur Kooperation mit dem CVJM und der örtlichen Kirchengemeinden, sowie den haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden in der Ev. Jugend des Dekanats

Die Bereitschaft zur Fort- und Weiterbildung, die Mitgliedschaft in der Evangelischen Kirche und den Besitz des Führerscheins der Klasse B setzen wir voraus.

Wir bieten:

- Vergütung nach KDO
- Freiraum für eigenständiges Arbeiten
- einen gut ausgestatteten Arbeitsplatz im Dekanatsbüro
- kollegiale Zusammenarbeit insbesondere mit den Haupt- und Ehrenamtlichen im Dekanat
- Unterstützung durch den Dekanatssynodalvorstand

Diese Stelle ist für die ersten drei Jahre als Projektstelle konzipiert und deshalb auf diesen Zeitraum befristet. In dieser Zeit soll der Aufbau der Jugendkirche stattfinden und erprobt werden. Nach einer Evaluation soll über eine evtl. Verstetigung beraten und beschlossen werden.

Die Stelle hat ihren Dienstsitz beim Dekanat an der Dill in Herborm.

Nähere Auskünfte erteilen gerne:

- Dekan Roland Jaeckle, Tel.: 02772/5834230
- Präses Dr. Wolfgang Wörner Tel.: 02772/5834200

Ihre Bewerbung mit den üblichen Unterlagen richten Sie bitte per Post oder Mail bis zum 15. Mai 2018 an das Ev.

Dekanat an der Dill, Am Hintersand 15, 35745 Herborm, oder ev.dekanat.dill@ekhn-net.de.

Das Evangelische Dekanat Dreieich sucht für die Projektstelle für innovative Arbeit mit jüngeren Seniorinnen und Senioren **zum nächstmöglichen Zeitpunkt** eine/einen

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

(100%-Stelle, befristet bis zum 31.12.2022, grundsätzlich teilbar)

Zum Evangelischen Dekanat Dreieich gehören 12 Kirchengemeinden mit insgesamt rund 33.000 Mitgliedern. Es erstreckt sich über den gesamten Westkreis Offenbachs, zu dem Dreieich, Egelsbach, Langen und Neu-Isenburg zählen.

Im gemeindepädagogischen Dienst des Dekanats sind sieben Mitarbeitende mit Schwerpunkten in der Kinder-, Konfirmanden-, Jugend- und Familienarbeit tätig. Einen weiteren bildungsdiakonischen Baustein stellt das als „DRIN“-Projekt geförderte evangelische Begegnungszentrum (Katharina-von-Bora-Haus) in Langen dar. Eine gemeinwesenorientierte Arbeit findet ebenfalls in der Begegnungsstätte Winkelsmühle in Dreieichenhain unter der Trägerschaft des Diakonischen Werkes Offenbach-Dreieich-Rodgau sowie in den drei Familienzentren statt.

Mit der Projektstelle möchte das Dekanat auf den qualitativen Wandel des Alters reagieren. Denn die 68er-Generation ist inzwischen ins Alter gekommen. Die jüngeren Seniorinnen und Senioren legen Wert auf Selbstbestimmung und Mitgestaltung des gesellschaftlichen Lebens. Der Übergang ins Dritte Alter eröffnet die Chance, bislang vernachlässigte oder verborgene Begabungen zu entdecken, zu fördern und einzubringen. Zugleich brechen in dieser Lebensphase Fragen auf – Wert und Sinnstiftung jenseits des Erwerbslebens, Auf- und Abbrüche in der Lebensgeschichte, Verlustserfahrungen u.a. – die für eine religiöse Kommunikation empfänglich machen.

Ihre Aufgabenbereiche sind:

- Konzeptionelle und strategische Beratung, Begleitung und Unterstützung der Arbeit mit Seniorinnen und Senioren in den Kirchengemeinden und im Dekanat
- Gewinnung, Qualifizierung und fachliche Begleitung von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden
- Informations-, Beratungs- und Kommunikationsarbeit zu Fragen der Seniorenarbeit
- Planung und Durchführung von eigenen Projekten (z.B. in der Biografie- oder Kulturarbeit) im Katharina-von-Bora-Haus und an anderen Orten des Dekanats

- Unterstützung des Dekanatssynodalvorstands bei der Weiterentwicklung der Konzeption im Rahmen des gemeindepädagogischen Gesamtkonzepts des Dekanats
- Mitarbeit im Netzwerk „Leben im Alter“ in der EKHN
- Mitwirkung in der Arbeitsgemeinschaft Altenarbeit der Stadt Langen und in weiteren Kommunen des Dekanats
- Dokumentation und Evaluation der Konzeptionsentwicklung und der exemplarisch durchgeführten Projekte
- Beratung und Begleitung von kirchlichen Seniorenausschüssen, -kreisen und -initiativen
- Öffentlichkeitsarbeit für kirchliche und nichtkirchliche Medien

Das bieten wir:

- Vergütung nach E 10 KDO
- viel Freiraum für eigenständiges Arbeiten
- einen gut ausgestatteten Arbeitsplatz im Katharina-von-Bora-Haus
- kollegiale Zusammenarbeit insbesondere mit dem Gemeindepädagogischen Dienst und der Evangelischen Familienbildung
- Fachberatung durch das Zentrum Bildung der Landeskirche

Was wir uns wünschen:

- Ein einschlägiges Hochschulstudium
- Gemeindepädagogische Qualifikation
- Erfahrungen und/oder Qualifikationen in der Arbeit mit jüngeren Seniorinnen und Senioren
- Geragogische und gerontologische Kenntnisse
- Fähigkeit zur Netzwerkbildung und Kooperation
- Kommunikative Kompetenz und Teamfähigkeit
- Gute Kenntnisse in arbeitsplatzbezogener EDV

Die Stelle hat ihren Dienstsitz beim Dekanat Dreieich in Langen.

Die Bereitschaft zur Fort- und Weiterbildung, die Mitgliedschaft in der Evangelischen Kirche und den Besitz des Führerscheins der Klasse B setzen wir voraus.

Nähere Auskünfte erteilen:

- Präses Frauke Grundmann-Kleiner, Tel.: 06103/3007811
- Dekan Reinhard Zincke, Tel.: 06103/3007812
- Pfarrer Dr. Christian Mulia, Tel.: 06103/9888271

Ihre Bewerbung mit den üblichen Unterlagen richten Sie bitte per Post oder Mail bis zum 30. April 2018 an das Evangelische Dekanat Dreieich, Bahnstraße 44, 63225 Langen oder ev.dekanat.dreieich@ekhn-net.de.

Der Evangelische Regionalverband Frankfurt am Main sucht für den Planungsbezirk der Ev. Kirchengemeinde Bornheim, der Ev. Wartburggemeinde, der Ev. Mariengemeinde, der Ev. Luthergemeinde und der Ev. St. Nicolai-Gemeinde **zum nächstmöglichen Zeitpunkt** eine/einen

Gemeindepädagogin/Gemeindepädagogen (FH) oder Sozialpädagogin/Sozialpädagogen mit gemeindepädagogischer Qualifikation für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (100%-Stelle, unbefristet)

Im Bereich des Planungsbezirks im Nordosten Frankfurts leben überdurchschnittlich viele Kinder und Familien. Zum einen wurden in den letzten Jahren viele neue Wohnräume geschaffen (z.B. die Bornheimer Höfe, New Atterberry/Friedberger Warte, das Gebiet um die Europäische Zentralbank), zum anderen werden auch gegenwärtig und perspektivisch weitere Siedlungsgebiete erschlossen (Innovationsquartier, Honseldreieck u.a.).

Die Stadtteile haben eine hohe Attraktivität für Familien vor allem mit kleinen Kindern, die auch mittelfristig erhalten bleiben wird. Es gibt eine weitverzweigte Infrastruktur für Kinder (zahlreiche Krabbelstuben und Kindertagesstätten, Mini-Clubs und Grundschulen, sowie u.a. den Abenteuerspielplatz Günthersburgpark, das Kinderbüro, die Kinder- und Jugendbibliothek und weitere Initiativen für Kinder und Jugendliche) und eine hohe Ansprechbarkeit von Kindern und Eltern rund um die Plätze und Parks des Planungsbezirks.

Wir, die Gemeinden vor Ort, machen uns stark für eine gemeinsame Arbeit mit diesen Zielgruppen. Wir suchen eine/n Gemeindepädagogin/Gemeindepädagogen, die/der engagiert bestehende Angebote stärkt, neue Projekte entwickelt, Menschen begeistert und damit ein lebendiges Netzwerk für die Kinder und Familien initiiert.

Zu Ihren Aufgabengebieten gehören:

- Entwicklung und Konzeption neuer Arbeitsschwerpunkte und Projekte für die Arbeit mit Kindern und Familien z. B. Planung und Durchführung von Gruppenangeboten für Kinder in einer oder mehreren Kirchengemeinden; Planung, Organisation und Durchführung von Kinder- und Familienfreizeiten
- Planung und Mitwirkung bei Gottesdiensten mit Kindern und Familien auf unterschiedlichen Ebenen, Durchführung spiritueller Angebote
- Gewinnung, Ausbildung und weitere Qualifizierung sowie Beratung und fachliche Begleitung von ehrenamtlich Mitarbeitenden
- Kinderschutzbeauftragte*r im Planungsbezirk
- Zusammenarbeit mit den Kitas der Kirchengemeinden
- Planung und Durchführung von Angeboten für Eltern
- Punktuelle Mitarbeit in der Konfirmand*innen-Arbeit
- Eine nachhaltige Öffentlichkeitsarbeit und Akquise von Geldmitteln

- Vernetzung, Kooperation und Abstimmung mit dem Stadtjugendpfarramt, anderen kirchlichen und städtischen Fachstellen oder Bildungsträger*innen und anderen Anbieter*innen von Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, sowie Einrichtungen der Jugend- und Sozialhilfe
- Kontinuierliche Fort- und Weiterbildung in allen das Arbeitsfeld betreffenden Fachfragen

Voraussetzungen für eine Bewerbung sind:

- Ein abgeschlossenes Studium der Religions- bzw. Gemeindepädagogik oder eine vergleichbare, von der EKHN anerkannte gemeindepädagogische Qualifikation (Zertifikat in Gemeindepädagogik)
- Selbstständiges Arbeiten mit Kindern, Familien und Jugendlichen
- Bereitschaft zu Fortbildung und Supervision
- Bereitschaft zur Arbeit an Wochenenden und in den Abendstunden
- Verantwortungsbereitschaft und ein hohes Maß an sozialer Kompetenz
- Mitgliedschaft in der Evangelischen Kirche

Wir bieten:

- Engagierte und interessierte Ehren- und Hauptamtliche
- Gute Räumlichkeiten und finanzielle Mittel für die eigene Arbeit
- Dienstsitz in der Evangelischen Kirchengemeinde Bornheim
- Kompetente Begleitung durch den gemeinsamen Gemeindepädagogischen Ausschuss im Planungsbezirk und regelmäßige Gespräche mit der Dienst- und Fachvorgesetzten
- Unterstützung, Fortbildung sowie Fachberatung, Supervision und kollegialer Austausch u.a. im Evangelischen Stadtjugendpfarramt Frankfurt am Main
- Vergütung nach Kirchlicher Dienstvertragsordnung (KDO) und eine arbeitgeberfinanzierte zusätzliche Altersversorgung sowie weitere familienfördernde Zusatzleistungen

Nähere Auskünfte erteilen gerne:

- Dienst- und Fachvorgesetzte Pfarrerin Dr. Stefanie Brauer-Noss, Tel.: 069/945478-12, stefanie.brauer-noss@rub.de
- Stadtjugendreferenten Frank Daxer, Tel.: 069/959149-26, frank.daxer@frankfurt-evangelisch.de

Ihre Bewerbung richten Sie bitte bis zum 30. Mai 2018 an den Evangelischen Regionalverband Frankfurt am Main, Fachbereich I: Beratung, Bildung, Jugend, Fachbereichsbüro, Rechneigrabenstraße 10, 60311 Frankfurt am Main, fachbereichsbuero@frankfurt-evangelisch.de

Digitale Bewerbungen senden Sie bitte in einer PDF zusammengefasst.

Der Evangelische Regionalverband Frankfurt am Main sucht für den Planungsbezirk der Ev. Sankt Petersgemeinde, der Evangelisch-lutherischen Sankt Katharinengemeinde und der Evangelisch-lutherischen Gethsemanegemeinde im Frankfurter Nordend **zum nächstmöglichen Zeitpunkt** eine/einen oder mehrere

Gemeindepädagogin/Gemeindepädagogen (FH) oder Sozialpädagogin/Sozialpädagogen mit gemeindepädagogischer Qualifikation für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (50%-Stelle)

und für die Erwachsenenbildung/Seniorenarbeit (50%-Stelle)

alternativ für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und für die Erwachsenenbildung/Seniorenarbeit (100%-Stelle)

Im Herzen Frankfurts engagieren sich die Sankt Petersgemeinde, die Sankt Katharinengemeinde und die Gethsemanegemeinde gemeinsam für eine lebendige und einladende Kirche, die Räume für Begegnung öffnet und den christlichen Glauben erlebbar macht.

Für die ausgeschriebenen halben Stelle suchen wir Gemeindepädagoginnen/Gemeindepädagogen, die motiviert und engagiert bestehende Angebote stärken, neue Projekte entwickeln und Menschen begeistern.

Die beiden ausgeschriebenen 0,5 Stellen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in der Erwachsenenbildung/Seniorenarbeit können einzeln oder auch mit ganzer Stelle besetzt werden.

Zu Ihren Aufgabengebieten mit Kindern und Jugendlichen gehören:

- Initiieren, Planen und Durchführen von Angeboten für Kinder und Jugendliche
- Mitarbeit bei Projekten im Kindergottesdienst
- Mitwirkung in der Konfirmandenarbeit
- Gewinnung, Qualifizierung und Begleitung von ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen und Honorarkräften
- Vertretung des Arbeitsfeldes in Gremien der Kirche, der Stadtteile und Vernetzungsarbeit
- Öffentlichkeitsarbeit
- Akquise von Geld- und Sachmitteln
- Administrative Arbeit im Rahmen der eigenen Aufgabengebiete
- Kooperation mit hauptamtlichen Kollegen/-innen in den Planungsbezirken
- Bereitschaft zur Fortbildung und Supervision
- Arbeit an Wochenenden und in den Abendstunden

Ihre Aufgaben in der Erwachsenenbildung/Seniorenarbeit

- Eigenverantwortlicher Aufbau und Weiterführung der Erwachsenenbildung/ Seniorenarbeit mit dem Schwerpunkt kultureller Bildungsangebote für die Zielgruppen
- Koordinierung, Gewinnung und Förderung der ehrenamtlichen Arbeit in der Erwachsenenbildung/Seniorenarbeit
- Entwicklung und Durchführung von Projekten zu stadtteilbezogenen Themen mit dem Fokus auf das Thema Altern
- Eigene Akzente in der Erwachsenenbildung/Seniorenarbeit setzen
- Stärken der vorhandenen Besuchsdienstarbeit und Entwicklung neuer Konzepte
- Beratung und Unterstützung von alten Menschen und deren Angehörigen Stärkung der Öffentlichkeitsarbeit
- Stadtteilbezogene Gremienarbeit
- Verwaltungsaufgaben und Verwaltung von Zuschüssen

Voraussetzungen für eine Bewerbung sind:

- Ein abgeschlossenes Studium der Religions- bzw. Gemeindepädagogik oder eine vergleichbare, von der EKHN anerkannte gemeindepädagogische Qualifikation (Zertifikat in Gemeindepädagogik)
- Identifikation mit den Kirchengemeinden im Planungsbezirk
- Selbständiges Arbeiten
- Verantwortungsbereitschaft und ein hohes Maß an sozialer Kompetenz
- Mitgliedschaft in der Evangelischen Kirche

Wir bieten Ihnen:

- Gute Räumlichkeiten und finanzielle Mittel für die eigene Arbeit
- Kompetente Begleitung durch Fachaufsicht, Fachberatung und Kinder- und Jugendausschuss, regelmäßige Fachtage, Supervision sowie Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Vergütung nach Kirchlicher Dienstvertragsordnung (KDO) und eine arbeitgeberfinanzierte zusätzliche Altersversorgung sowie weitere familienfördernde Zusatzleistungen

Nähere Auskünfte erteilt gerne:

- Dienst- und Fachvorgesetzter, Herr Pfarrer Andreas Hoffmann, Tel.: 069/90550388, hoffmann@petersgemeinde.de

Ihre Bewerbung richten Sie bitte bis zum 30. Mai 2018 an den Evangelischen Regionalverband Frankfurt am Main, Fachbereich I: Beratung, Bildung, Jugend, Fachbereichsbüro,

Rechneigrabenstraße 10, 60311 Frankfurt am Main fachbereichsbuero@frankfurt-evangelisch.de. Bitte machen Sie in Ihrer Bewerbung deutlich, auf welche Stellenvariante Sie sich bewerben möchten.

Das Evangelische Dekanat Hochtaunus sucht für den Bereich: Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien in den Kirchengemeinden Usingen und Eschbach **zum nächstmöglichen Zeitpunkt** eine/einen

Gemeindepädagogin/Gemeindepädagogen (FH) oder Gemeindediakonin/Gemeindediakon (FH) oder Sozialpädagogin/Sozialpädagogen oder Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter mit gemeindepädagogischer Qualifikation (50%-Stelle, unbefristet)

Der gemeindepädagogische Dienst im Dekanat Hochtaunus wurde neu konzipiert. Es soll in Regionen gearbeitet werden. In diesem Zusammenhang wurde für die Kirchengemeinden Eschbach und Usingen eine 50%-Stelle errichtet. Die beiden Kirchengemeinden liegen nebeneinander, von Kirche zu Kirche sind es nur etwa 3 km. In der ehemaligen Kreisstadt Usingen sind alle Schulformen sowie ein Krankenhaus vorhanden.

Die hier angebotene Stelle gab es so bisher nicht. An der konkreten Ausgestaltung der Stelle können Sie deshalb viel selbst mitwirken.

Das wünschen wir uns von Ihnen:

- Ein abgeschlossenes Studium der Religions- bzw. Gemeindepädagogik oder eine vergleichbare, von der EKHN anerkannte gemeindepädagogische Qualifikation (Zertifikat in Gemeindepädagogik)
- Freude an der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien im Kontext ihrer Lebenswelt und der christlichen Botschaft
- Kontaktfreude und Kommunikationsfähigkeit
- Fähigkeit zum selbstständigen Arbeiten
- Interesse an konzeptioneller Arbeit
- Bereitschaft und Fähigkeit zur Kooperation mit ehrenamtlich und hauptamtlich Mitarbeitenden
- Bereitschaft mit dem EJW zusammenzuarbeiten, da die Kooperation mit dem EJW Bad Homburg angestrebt wird

So stellen wir uns den Aufgabenbereich vor:

- Angebot von Brabbel-Gottesdiensten (für Kinder von 1 - 4 Jahren), 6x im Jahr in Eschbach
- Angebote für Grundschul Kinder in den Oster- und/oder Herbstferien (jeweils 3 - 4 Tage; örtlicher Wechsel zwischen Eschbach und Usingen), mit einem gemeinsamen Familiengottesdienst oder Familienfest zum Abschluss

- Betreuung und Ausbildung von Teamerinnen und Teamern in der Konfi-Arbeit und der Jugendgruppe in Eschbach
- Teilnahme bei Konfi-Ausflügen und -Freizeiten bzw. -Rüstzeiten (v. a. in Usingen)
- Angebot von Elternabenden und/oder Seminaren von Konfirmandeneltern
- Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden im gemeindepädagogischen Dienst im Evangelischen Dekanat Hochtaunus (Dienstbesprechungen, gemeinsame Projekte)

Das bieten wir:

- Eine unbefristete 50%-Stelle mit Vergütung nach KDO
- in Absprache mit der/m Stelleninhaber/in kann es zu befristeten, projektbezogenen Erweiterungen der Stelle kommen, und/oder Erweiterungen in Form von Religionsunterricht an sehr unterschiedlichen Schulformen
- Viele Gestaltungsmöglichkeiten
- Teamarbeit mit Ehrenamtlichen, Honorarkräften und Hauptamtlichen
- Bei der Suche nach einer Wohnung sind wir selbstverständlich behilflich

Die Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche wird vorausgesetzt.

Nähere Auskünfte erteilt gerne:

- Dekan Michael Tönges-Braungart,
Tel.: 06172/308815.

Ihre Bewerbungsunterlagen senden Sie bitte bis 28. Mai 2018 an den Dekanatsynodalvorstand des Dekanats Hochtaunus, Heuchelheimer Str. 20, 61348 Bad Homburg.

Das Evangelische Dekanat Kronberg sucht **zum 01.06.2018** für die Evangelische Kirchengemeinde in Eschborn zur Leitung des Arbeitsbereichs „Arbeit von uns mit Seniorinnen und Senioren“ eine/einen

Gemeindepädagogin/Gemeindepädagogen (FH) oder Gemeindediakonin/Gemeindediakon (FH) oder Sozialpädagogin/Sozialpädagogen oder mit gemeindepädagogischer Qualifikation (80%-Stelle, zunächst befristet für 2 Jahre)

Die Evangelische Kirchengemeinde Eschborn umfasst die komplette Kernstadt von Eschborn. Bedingt durch die Nähe zu Frankfurt leben viele Familien hier. Eschborn ist eine Stadt mit großer Wirtschaftskraft und verfügt über eine vorbildliche Infrastruktur. Seit 2008 entwickelt die Gemeinde gemeinsam mit der Evangelischen Familien- und Erwachsenenbildung des Dekanates das Mehrgenerationenhaus des Main-Taunus-Kreises.

Die Arbeit von und mit Seniorinnen und Senioren hat in der Evangelischen Kirchengemeinde eine lange Tradition. Neben Gruppenangeboten für Seniorinnen und Senioren und einem Mittagstisch gehört das Internetcafé Sokrates zu den etablierten Angeboten der Seniorenarbeit.

Zur Weiterentwicklung der Angebote und für die Leitung des Arbeitsbereiches sucht das Dekanat eine Fachkraft, die möglichst praktische Erfahrungen in der Arbeit mit Senioren einbringen kann und idealerweise eine Zusatzqualifikation im Bereich Gerontologie und/oder einschlägige Erfahrung in der Arbeit mit von Demenz Betroffenen und deren Angehörigen aufweisen kann.

Zu Ihren Aufgabengebieten gehören:

- Organisation eines Seniorentreffs
- Netzwerkarbeit, Koordination der Angebote, Teamleitung
- Ausbau des bestehenden Betreuungsnetzwerkes (auch für Angehörige)
- Fortführung eines niedrigschwelligen Angebotes „Auszeit“ für Demenzkranke und Beratung für Angehörige
- Begleitung des Mittagstisches für Seniorinnen und Senioren
- Fortbildungen für Seniorinnen und Senioren
- diverse Freizeit- und Betreuungsangebote
- Angebote bzw. Vermittlung psychosozialer Betreuung

Für Aufgaben der Vernetzung und je nach den persönlichen Stärken der Inhaberin/des Inhabers kann diese/dieser mit einem geringen Anteil der Arbeitszeit auch im Bereich des Dekanates Kronberg tätig sein (Vernetzung/Beratung).

Wir wünschen uns eine evangelische Persönlichkeit, die die verschiedenen Impulse im Bereich der Kirchengemeinde und der Kommune sensibel aufgreift und kommuniziert. Unverzichtbar sind Kenntnisse gängiger Administrationsformen, der Büroorganisation inkl. sicherer PC-Kenntnisse.

Die Kirchengemeinde und das Dekanat bieten:

- einen abwechslungsreichen, selbst zu gestaltenden Arbeitsplatz in Eschborn
- eine aufgeschlossene, engagierte Gemeinde mit einem Team von Ehren- und Nebenamtlichen,
- ansprechende und neu renovierte Räume in der Gemeinde,
- Unterstützung bei der Wohnungssuche,
- Fortbildungsmöglichkeiten, nette kollegiale Atmosphäre und die Unterstützung durch den zuständigen Ausschuss der Kirchengemeinde

Die Mitgliedschaft in der Ev. Kirche wird vorausgesetzt.

Einsatzort der/des Stelleninhaber/in/s ist die Kirchengemeinde Eschborn.

Die Vergütung erfolgt nach KDO. Vorerst wird der Arbeitsvertrag auf 2 Jahre befristet, eine Entfristung ist angestrebt.

Nähere Auskünfte erteilen gerne:

- Pfarrerehepaar Birgit und Reinhold Ihrig, Hauptstraße 28-32, 65760 Eschborn, Tel.:06196-9314810;
- Herr Manfred Oschkinat, Referent für Bildung im Ev. Dekanat Kronberg, Tel.: 06196-560120

Ihre Bewerbung richten Sie bitte bis 30. April 2018 an das Ev. Dekanat Kronberg, Händelstr. 52, 65812 Bad Soden

Das Evangelische Dekanat Wiesbaden sucht zum **1. Januar 2019** eine/einen

**Diplompädagogin/Diplompädagogen,
Gemeindepädagogin/Gemeindepädagogen (FH) oder
Gemeindediakonin/Gemeindediakon (FH) oder
Sozialpädagogin/Sozialpädagogen oder
Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter
oder vergleichbare Qualifikation
als
Leiterin / Leiter (100%-Stelle, unbefristet)
für seine staatlich anerkannte
Familienbildungsstätte in Wiesbaden.**

Wiesbaden ist Landeshauptstadt, Hochschulstandort, Kur- und Kongressstadt, Medienstandort und quicklebendig mitten im Rhein-Main Gebiet. In der Stadt treffen soziale Bedingungen und Wirklichkeiten aufeinander, die in ihrer Unterschiedlichkeit eine besondere Herausforderung für die kirchliche Arbeit darstellen. Zum Dekanatsgebiet gehören außerdem nicht nur das Stadtgebiet von Wiesbaden, sondern auch ländlich geprägte Vororte und Kommunen im Rheingau und im Wiesbadener Osten, die den benachbarten Landkreisen angehören. Somit vereint das Dekanat in sich großstädtische und vorstädtisch-ländliche Lebenswelten. In diese Strukturen ist die Familien-Bildungsstätte gut eingebunden.

Das Dekanat Wiesbaden umfasst 44 Kirchengemeinden mit etwa 82.500 Gemeindegliedern.

Die Angebote der Familien-Bildungsstätte finden im Haus an der Marktkirche, in 11 Kirchengemeinden und an weiteren Standorten statt.

Zum Profil der Familien-Bildungsstätte gehört:

- Umfangreiches, attraktives Veranstaltungsprogramm mit Angeboten für alle Generationen und unterschiedliche Lebenslagen.
- Tagesmütterqualifizierung und Tagesmüttervermittlung
- KinderElternZentrum Schelmengraben
- wellcome Standort
- Großelternservice
- Ferienangebote für Kinder und Jugendliche
- Willkommensprojekt „join!“

- Bundesprogramm „Starke Netzwerke für Elternbegleiter*innen für geflüchtete Familien“

Die verschiedenen Wirkungsfelder der Evangelischen Familien-Bildungsstätte Wiesbaden sind unter www.familienbildung-wi.de zu finden.

Zum Team gehören 15 hauptamtliche, ca. 40 ehrenamtliche und ca. 110 nebenberufliche Mitarbeitende.

Wir wünschen uns eine Persönlichkeit mit Führungstalent, Innovationsfreude, Belastbarkeit und Humor.

Fachliche Kenntnisse im Bereich Familienbildung, Qualitäts- und Organisationsentwicklung sind für Sie selbstverständlich und Ihre berufliche Erfahrung weist Organisationstalent, Managementenerfahrung und praktische Erfahrung in der Leitung von Gruppen aus. Sie arbeiten gerne interdisziplinär und die Arbeit mit Honorarkräften und Ehrenamtlichen in einem kirchlichen Umfeld ist Ihnen nicht fremd.

Sie freuen sich auf die Weiterentwicklung und Ausweitung des Portfolios in einem dynamischen Umfeld.

Erfahrung in Büroorganisation, Datenbanken und Finanzen bringen Sie mit.

Gute Kenntnisse von MS-Office Programmen, Social Media und einen Führerschein Klasse 3 setzen wir voraus.

Wir bieten:

- ein erfahrenes, eigenverantwortlich arbeitendes Team
- Unterstützung der Leitung durch die Verwaltungsmitarbeiterinnen
- Kollegiales Miteinander auch mit den anderen Dienststellen im Dekanat
- einen abwechslungsreichen, selbst zu gestalten Arbeitsplatz in einer umfassend ausgestatteten Dienststelle
- Supervision
- gute Vernetzung auf kirchlicher und kommunaler Ebene
- Familienbudget und EZVK

Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.

Die Mitgliedschaft in der Evangelischen Kirche oder einer Mitgliedskirche der ACK wird vorausgesetzt.

Die Vergütung erfolgt nach KDO E 11.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte bis 31. Mai 2018 an das Ev. Dekanat Wiesbaden, Schlossplatz 4, 65183 Wiesbaden.

Nähere Auskünfte erteilen gerne:

- Frau Betina Seibold, Leiterin der Familien-Bildungsstätte, 0611.524015
- Herr Dekan Dr. Martin Mencke, 0611.73424210

