

AMTSBLATT

der Evangelischen Kirche in Deutschland

Heft 10, Jahrgang 1996

Ausgegeben: Hannover, den 15. Oktober 1996

A. Evangelische Kirche in Deutschland

Nr. 126* 9. Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland.

Vom 23. Mai 1996.

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche in Deutschland hat folgende Arbeitsrechtsregelung nach § 2 Abs. 2 ARR.G.EKD beschlossen:

Die Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland (DVO.EKD) vom 19. Dezember 1989 in der Fassung vom 17. Januar 1996 wird wie folgt geändert:

1. § 15 wird wie folgt geändert:

a) er erhält folgende Überschrift:

»Sonderurlaub und Teilzeitbeschäftigung (anstelle von § 50 Abs. 1 BAT und § 15 b BAT)«

b) die Absätze 1 und 2 erhalten folgende Fassung:

»(1) Eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter erhält auf Antrag Sonderurlaub unter Fortfall der Bezüge bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung, wenn sie/er

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreut oder pflegt oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt oder
- c) sie/er selbst anerkannt schwerbehindert ist. Dienstliche Belange dürfen der Beurlaubung nicht entgegenstehen.

(2) Sonderurlaub nach Abs. 1 darf eine Gesamtdauer von zwölf Jahren nicht überschreiten. Der Antrag auf Verlängerung eines Sonderurlaubs ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubszeitraumes zu stellen.«

c) Es wird ein neuer Absatz 5 eingefügt:

»(5) Eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter soll auf Antrag auch ohne Vorliegen der Voraussetzungen des Absatzes 1 beurlaubt werden, wenn dadurch zeitweilig Arbeitslose oder Berufsanfänger eingestellt werden können und es die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse gestatten. Die Beurlaubung erfolgt für mindestens ein Jahr, längstens drei Jahre. Im übrigen gilt Absatz 2.«

d) Die bisherigen Absätze 5 bis 7 werden Absätze 6 bis 8.

e) Es wird ein neuer Absatz 9 eingefügt:

»(9) In allen sonstigen Fällen soll dem Antrag einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters, ihre/seine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf Dauer zu reduzieren, entsprochen werden. Diese Mitarbeiterin/dieser Mitarbeiter soll bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.«

f) Der bisherige Absatz 8 wird Absatz 10.

2. § 19 a erhält folgende Fassung:

§ 19 a

Übergangsregelung für die Zahlung von Krankenbezügen (anstelle von § 71 BAT)

(1) Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am 30. September 1995 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. Oktober 1995 zu demselben Dienstgeber fortbestanden hat, gelten für die Dauer dieses Dienstverhältnisses folgende Bestimmungen:

(2) Wird der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne daß ein Verschulden vorliegt, werden Krankenbezüge nach Maßgabe der Absätze 3 bis 12 gezahlt.

Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation stationär durchgeführt wird. Bei Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabsatzes entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und stationär in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt ferner eine Arbeitsverhinderung in-

folge Sterilisation oder Schwangerschaftsabbruch gem. § 3 Abs. 2 Entgeltfortzahlungsgesetz.

(3) Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung, die ihm bzw. ihr zustehen würde, wenn er bzw. sie Erholungsurlaub hätte. Dieser Anspruch wird nicht dadurch berührt, daß der Dienstgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit kündigt. Das gleiche gilt, wenn der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin das Arbeitsverhältnis aus einem vom Dienstgeber zu vertretenden Grund kündigt, der den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin zur Kündigung aus wichtigem Grund berechtigt.

(4) Nach Ablauf des Sechs-Wochenzeitraums nach Abs. 3 erhält der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin für den Zeitraum, für den ihm bzw. ihr Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuß. Dies gilt nicht,

- a) wenn der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin Rente wegen Erwerbsunfähigkeit (§ 44 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält.
- b) in den Fällen des Absatzes 2 Unterabs. 3.
- c) für den Zeitraum, für den die Mitarbeiterin Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Abs. 2 MuSchG hat.

(5) Der Krankengeldzuschuß wird nach einer Dienstzeit (§ 9 DVO.EKD i. V. m. § 20 BAT) von mindestens

zwei Jahre bis zum Ende der 9. Woche
drei Jahre bis zum Ende der 12. Woche
fünf Jahre bis zum Ende der 15. Woche
acht Jahre bis zum Ende der 18. Woche
zehn Jahre bis zum Ende der 26. Woche
seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt.

In den Fällen des Absatzes 2 Unterabs. 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Unterabsatzes 1 angerechnet.

(6) Vollendet der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin während der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer berechtigende Dienstzeit, werden die Krankenbezüge so gezahlt, als ob der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin die längere Dienstzeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

(7) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Dienstgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Dienstgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuß ohne Rücksicht auf die Dienstzeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

(8) Hat der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin nicht mindestens vier Wochen wieder gearbeitet und wird er oder sie aufgrund derselben Ursache erneut arbeitsunfähig, werden Krankenbezüge insgesamt nur für die nach Absatz 5 maßgebende Zeit gezahlt. Hat der Mitarbeiter und die Mitarbeiterin in einem Fall des Absatzes 7 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er oder sie vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeits-

unfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsunfähigkeit hinausgeschoben.

(9) Ein Krankengeldzuschuß wird nicht gezahlt

- a) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus,
- b) über den Zeitpunkt hinaus, von dem an der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 116 Abs. 1 Satz 2 SGB VI), aus einer zusätzlichen Alters- oder Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Dienstgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der die DVO.EKD, den BAT, den BAT-O oder einen Tarifvertrag wesentlichen gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat. Überzahlte Krankenbezüge und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes. Die Ansprüche des Angestellten gehen insoweit auf den Dienstgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt. Der Dienstgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin hat dem Dienstgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

(10) Der Krankengeldzuschuß wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Nettokrallengeld bzw. den entsprechenden Nettoleistungen eines Sozialleistungsträgers und der Nettourlaubsgütung gezahlt. Nettokrallengeld ist das Krankengeld der gesetzlichen Krankenversicherung bzw. die entsprechende Barleistung eines anderen Sozialleistungsträgers vermindert um die von diesen einbehaltenen Beitragsanteile des Krankengeldempfängers zur gesetzlichen Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Nettourlaubsgütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsgütung (§ 47 Abs. 2 BAT). Steht dem Mitarbeiter und der Mitarbeiterin Anspruch auf Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung für den Tag nicht zu, an dem die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt wird, erhält er bzw. sie für diesen Tag einen Krankenzuschuß in Höhe von 100 v.H. der Nettourlaubsgütung, wenn für diesen Tag infolge der Arbeitsunfähigkeit ein Vergütungsausfall eintritt.

(11) Anspruch auf den Krankengeldzuschuß hat auch ein Mitarbeiter und die Mitarbeiterin, der bzw. die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. Der Zuschuß bemißt sich auf den Unterschiedsbetrag zwischen der Nettourlaubsgütung und dem Höchstkrallengeld, das dem Mitarbeiter und der Mitarbeiterin aus der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde. Absatz 10 gilt entsprechend.

(12) Der Dienstgeber gewährt auf Antrag Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht befreit und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmer versichert sind und denen durch die Arbeitsrechtsregelung zum Zeitpunkt des Inkrafttretens für das Krankentagegeld-

risiko erhöhte Versicherungsaufwendungen entstehen, einen Zuschuß in Höhe der Differenz zwischen der bisherigen und der neuen Versicherungsprämie.

(13) Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin kann die Anwendung des § 37 BAT beantragen. Der Antrag kann nicht widerrufen werden.

Die Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung vom 1. Juni 1996 in Kraft.

Hannover, den 23. Mai 1996

**Arbeitsrechtliche Kommission
der Evangelischen Kirche in Deutschland**

Löblein
(Vorsitzender)

Nr. 127* Arbeitsrechtsregelung über die Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung nach dem Arbeitsförderungsgesetz.

Vom 23. Mai 1996.

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche in Deutschland hat folgende Arbeitsrechtsregelung nach § 2 Abs. 2 ARR.G.EKD beschlossen:

§ 1

Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für die Rechtsverhältnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der in § 1 DVO.EKD genannten Dienstgeber, die im Rahmen von durch die Bundesanstalt für Arbeit geförderten Maßnahmen nach den §§ 93, 97 Arbeitsförderungsgesetz beschäftigt werden. Sie ist für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend anzuwenden, die nach § 242 s AFG oder § 249 h AFG eingestellt werden.

§ 2

Auf das Arbeitsverhältnis finden die Vorschriften des allgemeinen Arbeitsrechts Anwendung, soweit in den folgenden Regelungen nichts anderes bestimmt ist.

§ 3

(1) Die Bestimmungen der DVO.EKD gelten in der jeweiligen Fassung entsprechend mit folgenden Einschränkungen:

Die §§ 12 b, 13 bis 19, 19 a DVO.EKD finden keine Anwendung. Gleiches gilt abweichend von § 4 Abs. 1 DVO.EKD für Abschnitt I sowie §§ 12, 36 Abs. 7, 37, 41, 42 Abs. 1 Buchst. b und c, 50 Abs. 2, 71 und die Abschnitte XII, XIII BAT.

(2) Nachstehende Tarifverträge in der für den Bereich des Bundes jeweils geltenden Fassung finden entsprechende Anwendung:

- Tarifvertrag über Zulagen für Angestellte
- Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte
- Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte
- Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen für Angestellte

(3) Die Bestimmungen über die Vergütung und die sonstigen Bezüge gelten mit der Maßgabe, daß diese zu 90 % gezahlt werden. Dies gilt nicht für die vermögenswirksamen Leistungen. Das Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluß des Kalendermonats gekündigt werden; weiterhin kann das Arbeitsverhältnis gem. § 93 Abs. 2 AFG gekündigt werden:

- ohne Einhaltung einer Frist, wenn das Arbeitsamt die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter abrufen,
- durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter, ohne Einhaltung einer Frist, wenn sie oder er eine andere Arbeit findet.

Die gesetzlichen Bestimmungen zur außerordentlichen Kündigung bleiben unberührt.

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung vom 1. Juni 1996 in Kraft.

Hannover, den 23. Mai 1996

**Arbeitsrechtliche Kommission
der Evangelischen Kirche in Deutschland**

Löblein
(Vorsitzender)

Nr. 128* Arbeitsrechtliche Kommission der EKD nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (ARRG.EKD) vom 10. November 1988.

Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKD in der zweiten Amtsperiode vom 1. Juli 1993 bis 30. Juni 1997 sind nach dem Stand vom 18. Juli 1996

Mitglieder **Stellvertreter/innen**

a) entsandt vom Rat der EKD

Herr Detlev Fey Kirchenamt der EKD Herrenhäuser Str. 12 30419 Hannover	Frau Elfriede Abram Kirchenamt der EKD Herrenhäuser Str. 12 30419 Hannover
--	--

Herr Ulrich Lange Kirchenamt der EKD Herrenhäuser Str. 12 30419 Hannover	Herr Dietrich Weiß Kirchenamt der EKD Herrenhäuser Str. 12 30419 Hannover
--	---

Herr Helmut Herborg Kirchenamt der EKD Herrenhäuser Str. 12 30419 Hannover	Herr Heinrich Krusholz Kirchenamt der EKD Herrenhäuser Str. 12 30419 Hannover
--	---

Herr Dr. jur. Winfried Stolz Hajo-Unken-Str. 101 26789 Leer	Frau Sigrid Unkel Karlstr. 12 – 16 64285 Darmstadt
--	---

b) entsandt vom Diakonischen Rat

Herr Friedrich Löblein Diakonisches Werk der EKD Staffenbergstr. 76 70184 Stuttgart	Frau Birgit Adamek Diakonisches Werk der EKD Staffenbergstr. 76 70184 Stuttgart
---	---

Mitglieder	Stellvertreter/innen
Herr Dr. Wolfgang Teske Diakonisches Werk der EKD Stafflenbergstr. 76 70184 Stuttgart	Herr Peter Müller Diakonisches Werk der EKD Stafflenbergstr. 76 70184 Stuttgart
Herr Dr. Hartmut Bauer Ev. Zentralstelle für Entwicklungshilfe Mittelstr. 37 53175 Bonn	Herr Olaf Rehren Ev. Missionswerk Normannenweg 17 – 21 20537 Hamburg
Herr Martin Schempp Dienste in Übersee Nikolaus-Ott-Str. 13 70771 Leinf.-Echterdingen	Frau Gertraude Kaiser Dienste in Übersee Nikolaus-Ott-Str. 13 70771 Leinf.-Echterdingen
Frau Karin Plester Ev. Missionswerk Normannenweg 17 – 21 20537 Hamburg	Frau Christa Laporte-Goebel Habichtstr. 4 63263 Neu-Isenburg
Herr Wolfgang Kahl Kirchenamt der EKD Herrenhäuser Str. 12 30419 Hannover	Frau Christiane Kayser Kirchenamt der EKD Herrenhäuser Str. 12 30419 Hannover
Herr Klaus Meier Landesverbandsleiter i. R. Heinr.-Hüner-Str. 7 B 29221 Celle	Herr Dirk Nordmann-Bromberger Vors. Richter am Landes- arbeitsgericht Isestraße 69 20149 Hamburg
Herr Wolfgang Tichelmann Ev. Sozialakademie Schloß Friedewald 57520 Friedewald	Frau Carola Fitzner (vorh. Kozik) Ökumenisches Studienwerk Girondelle 80 44799 Bochum
Herr Gerhard Raith Diakonisches Werk d. EKD Stafflenbergstr. 76 70184 Stuttgart	Frau Irene Waller-Kächele Diakonisches Werk d. EKD Stafflenbergstr. 76 70184 Stuttgart
Frau Ines Bergert Diakonisches Werk Schönhauser Allee 59 10437 Berlin	Frau Christine Seliger Diakonisches Werk Schönhauser Allee 59 10437 Berlin
Frau Irene Braun-Vollmer Dienste in Übersee Nikolaus-Ott-Str. 13 70771 Leinf.-Echterdingen	Herr Jörg Schwieger Dienste in Übersee Nikolaus-Ott-Str. 13 70771 Leinf.-Echterdingen
Herr Dr. Karl Schönberg Ev. Zentralstelle für Entwicklungshilfe Mittelstr. 37 53175 Bonn	Frau Dorothee Bülow Ev. Zentralstelle für Entwicklungshilfe Mittelstr. 37 53175 Bonn
Vorsitzender der ARK ab 7/96: Herr Gerhard Raith	
Stellvertr. Vorsitzender: Herr Friedrich Löblein	

Nr. 129* Vereinbarung zwischen der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft.

Vom 20. Mai/3. Juli 1996.

Zwischen der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD), vertreten durch den Präsidenten des Kirchenamtes (im folgenden: Mitglied), handelnd für die der EKD angeschlossenen Landeskirchen einerseits

und

der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft, Hamburg, (nachfolgend kurz VBG genannt), vertreten durch Herrn Wolfram Strecker als Vorsitzenden und Herrn Joachim Mantey als Mitglied der Geschäftsführung

wird folgendes vereinbart:

Das Mitglied ist zu den Gefahrklassen des ab 1. Januar 1995 gültigen Gefahrtarifs der VBG gemäß § 734 der Reichsversicherungsordnung (RVO) zu veranlagern. Es gilt:

§ 1

Veranlagung

Für die Kirchengemeinden ist grundsätzlich die Veranlagung zu der Gefahrtarifstelle 04, Gefahrklasse 3,8 mit dem Strukturschlüssel 0138 Evangelische Kirche zutreffend, für die verbandsmäßige Kirchenorganisation die Veranlagung zu der Gefahrtarifstelle 05 Gefahrklasse 2,0 mit dem Strukturschlüssel 1638 Kirchlicher Verband.

Verbandsmäßige Kirchenorganisationen sind alle Organisationseinheiten außerhalb der Kirchengemeinden.

Das Mitglied meldet der VBG, welche Struktur die bei der VBG eingetragenen Mitglieder haben. Die VBG nimmt die Veranlagung vor. In den jährlich einzureichenden Lohn- und Gehaltsnachweisen differenziert das Mitglied die Lohnsummen entsprechend.

§ 2

Pauschalierung

1. Da auch künftig auf die Einzeleintragung aller rechtlich selbständigen Mitgliedsunternehmen aus dem Bereich der EKD verzichtet wird und das Mitglied die Differenzierung selbst vornimmt, ermäßigt sich die Gesamt-Beitragsforderung jährlich prozentual um die Hälfte des Anteils, der ausweislich der Bilanz der VBG auf die Verwaltungskosten entfällt.
2. Aufgrund der Vereinbarung zwischen der EKD und der VBG zur Umsetzung der sicherheitstechnischen Betreuung nach der Unfallverhütungsvorschrift »Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit« (VBG 122) und wegen der Präventionskonzeption ermäßigt sich die Gesamt-Beitragsforderung jährlich prozentual ferner um die Hälfte des Anteils, der ausweislich der Bilanz der VBG auf die Präventionskosten entfällt. Ein Teil dieses Betrages wird für die Aufgaben der »Gemeinsamen Stelle für Arbeitssicherheit« in der EKD verwendet.

§ 3

Vertragsdauer

Diese Vereinbarung ist erstmals kündbar zum Ende des derzeit gültigen Gefahrtarifzeitraumes mit einer Frist von sechs Monaten zum Ablauf eines Geschäftsjahres.

H a m b u r g , den 20. Mai 1996

Verwaltungs-Berufsgenossenschaft

S t r e c k e r

(Vorsitzender der Geschäftsführung)

M a n t e y

(Mitglied der Geschäftsführung)

H a n n o v e r , den 3. Juli 1996

Evangelische Kirche in Deutschland

Kirchenamt

Dr. B a r t h

(Vizepräsident)

Anlage zur Vereinbarung

zwischen

der Evangelischen Kirche in Deutschland und

der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft vom 20. Mai 1996/
3. Juli 1996

Umsetzung der sicherheitstechnischen Betreuung nach der Unfallverhütungsvorschrift »Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit« (VBG 122 i. d. F. des 3. Nachtrags, genehmigt am 15. August 1995) und

Präventionskonzept in der evangelischen Kirche

Die folgende Vereinbarung hat zum Ziel, mit wirksamen und auf die Besonderheiten der verfaßten Kirche angepaßten Maßnahmen die Unfallverhütungsvorschrift »Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit« (VBG 122) zu erfüllen und in den kirchlichen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen ein hohes Niveau der Arbeitssicherheit zu gewährleisten.

1. Sicherheitsfachkräfte

Die sicherheitstechnische Betreuung wird für den Gesamtbereich der evangelischen Kirche von einer »Gemeinsamen Stelle für Arbeitssicherheit der evangelischen Kirche« zentral organisiert und koordiniert. Dazu werden zum 1. Januar 1997 mindestens drei ständig tätige Sicherheitsingenieure bestellt. Neben den Pflichten nach § 6 des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) kommen ihnen folgende Aufgaben zu:

- Organisation der sicherheitstechnischen Betreuung in den Kirchengemeinden, Kirchenverwaltungen und sonstigen Betrieben der evangelischen Kirche
- Koordination der Arbeit der Ortskräfte für Arbeitssicherheit
- Information und Materialerstellung zu Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes
- Bearbeitung von Grundsatzfragen des Arbeitsschutzes
- Begehungen vor Ort bei Problemfällen der Arbeitssicherheit
- Zusammenarbeit mit der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft, anderen Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung und den Arbeitsschutzbehörden
- Umsetzung und Weiterentwicklung des Präventionskonzeptes der evangelischen Kirche.

Die Sicherheitsfachkräfte werden von der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft ausgebildet. Die Ausbildungsmaßnahmen sind bis Ende 1998 abgeschlossen.

2. Ortskräfte für Arbeitssicherheit

In den Landeskirchen übernehmen »Ortskräfte für Arbeitssicherheit« Aufgaben nach § 6 ASiG.

Sie haben insbesondere folgende Pflichten:

- Ortsbegehungen und Beratung der kirchlichen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen in Fragen des Arbeitsschutzes
- Information der Kirchengemeinden zu Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes durch Informationsabende, schriftliche Informationen etc., gegebenenfalls unterstützt durch die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft
- Durchführung von Gefährdungsanalysen.

Die Zahl der »Ortskräfte« wird von den Landeskirchen festgelegt und richtet sich nach der Zahl der Kirchengemeinden und Kirchenverwaltungen. Dabei wird sichergestellt, daß jede Kirchengemeinde und Kirchenverwaltung durchschnittlich einmal innerhalb von zwei Jahren durch eine »Ortskraft« für Arbeitssicherheit besichtigt werden kann. Jede Landeskirche bestellt eine der »Ortskräfte« oder eine andere ausgebildete Person zum Ansprechpartner für die »Gemeinsame Stelle für Arbeitssicherheit der evangelischen Kirche« und Koordinator.

Die »Ortskräfte« nehmen ihre Aufgaben i. d. R. in nebenamtlicher Funktion wahr. Die Einsatzzeit einer Kraft soll allerdings 160 Stunden im Jahr nicht unterschreiten.

Bei den Ortsbegehungen werden Sicherheits-Checklisten eingesetzt. Die Checklisten werden von den Sicherheitsfachkräften der Kirche und der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft gemeinsam erarbeitet und erprobt. Sie stehen bis spätestens Ende 1998 zum Einsatz zur Verfügung.

Die »Ortskräfte für Arbeitssicherheit« erhalten eine zweiwöchige Grundausbildung durch die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft, die bis Ende 1998 abgeschlossen ist. In den darauf folgenden drei Jahren ist eine Weiterbildung von mindestens einer Woche im Jahr obligatorisch, ansonsten erfolgt die Weiterbildung bedarfsabhängig.

3. Präventionskonzept

Zur Erfüllung der Aufgaben nach der Unfallverhütungsvorschrift VBG 122 dienen unabhängig von Nr. 1 und Nr. 2 weitere Maßnahmen. Die Inhalte dieser Maßnahmen sind von der »Gemeinsamen Stelle für Arbeitssicherheit der evangelischen Kirche« zu entwickeln. Beginnend im Januar 1998 sind diese Maßnahmen sukzessive einzuführen. Die Einführung muß spätestens bis zum Ende des ersten Halbjahres 1999 abgeschlossen sein.

a) Informationsmaßnahmen

Maßnahmen zur Information, Beratung und Motivation von Multiplikatoren und Verantwortungsträgern werden regelmäßig durchgeführt. Mögliche Zielgruppen sind zum Beispiel Referenten und Abteilungsleiter. Zu den Maßnahmen zählen insbesondere Seminare und Vorträge mit sicherheitstechnischen Themen. Die Zahl der Maßnahmen ist von der Größe der Landeskirche abhängig, im Gesamtbereich der evangelischen Kirche werden jedoch pro

Jahr mindestens hundert Veranstaltungen (je zwei Stunden Dauer) durchgeführt.

b) Schriftliche Aufklärung

Die Aufklärung und Motivation der Arbeitnehmer zu sicherheitstechnischen Themen wird durch schriftliche Beiträge in geeigneten Publikationen unterstützt. Es wird sichergestellt, daß solche Beiträge regelmäßig in die Kirchengemeinden und Kirchenverwaltungen gelangen. Die Landeskirchen stellen ferner sicher, daß der Sicherheitsreport der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft an jede Kirchengemeinde verteilt wird.

c) Seminare für Küster, Hausmeister, Sicherheitsbeauftragte

Jeder hauptamtlich beschäftigte Küster und Hausmeister und jeder Sicherheitsbeauftragte erhält die Möglichkeit, das spezielle Seminarangebot der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft für diesen Personenkreis wahrzunehmen.

d) Seminare für Führungskräfte und sonstige Verantwortungsträger

Jede Führungskraft und jeder Verantwortungsträger erhält die Möglichkeit, das spezielle Seminarangebot der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft für diesen Personenkreis wahrzunehmen.

e) Fahrsicherheitstraining

Fahrdienstmitarbeiter und andere Personen, die regelmäßig im Außendienst ein Fahrzeug lenken, sollen am Programm des Fahrsicherheitstrainings unter Kostenübernahme durch die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft teilnehmen.

f) Sicherheitsunterweisungen

Für die sicherheitstechnische Unterweisung von Küstern und Hausmeistern werden Musteranweisungen eingesetzt, die die spezifischen Sicherheitsrisi-

ken für diesen Personenkreis und die örtlichen Gegebenheiten berücksichtigen. Die Landeskirchen stellen sicher, daß alle betroffenen Personen regelmäßig nach diesen Mustern unterwiesen werden.

g) Beschaffung von Arbeitsmitteln

Bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln ist gewährleistet, daß Sicherheitsgrundsätze (z.B. GS-Zertifizierung von Arbeitsmitteln) beachtet werden. Die Sicherheitsgrundsätze können auch über das gesetzlich vorgesehene Maß hinausgehen. Die »Gemeinsame Stelle für Arbeitssicherheit der evangelischen Kirche« erstellt dazu Leitlinien und Hilfen für die Beschaffung, die von den Kirchenverwaltungen und Kirchengemeinden beachtet werden sollen.

h) Dokumentation

Von den Landeskirchen und vom Kirchenamt der EKD werden folgende Dokumentationen vorgehalten:

- Nachweis über die Bestellung der Sicherheitsingenieure bzw. der »Ortskräfte für Arbeitssicherheit«
- Teilnahmenachweise an den Ausbildungslehrgängen der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft für Sicherheitsfachkräfte und »Ortskräfte«
- Jahres- oder Halbjahresberichte über die Tätigkeit der Sicherheitsfachkräfte und »Ortskräfte« insbesondere
 - die eingesetzten Checklisten und durchgeführten Gefährdungsanalysen sowie die auf dieser Grundlage durchgeführten Maßnahmen
 - durchgeführte Informationsmaßnahmen i.S. von Ziffer 3 a)
 - durchgeführte schriftliche Aufklärungen i.S. von Ziffer 3 b).

B. Zusammenschlüsse von Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland

Evangelische Kirche der Union

Nr. 130* Beschluß der Synode zur Disziplinarkammer der Evangelischen Kirche der Union.

Vom 15. Juni 1996.

Die Synode nimmt zur Kenntnis, daß der Rat mit Wirkung vom 1. Juli 1994 die Disziplinarkammer der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg als Disziplinarkammer der Evangelischen Kirche der Union bestimmt hat (§ 7 Absatz 1 Satz 3 DiszVO vom 2. März 1994 – ABl. EKD S. 206 in Verbindung mit Artikel 15 Absatz 3 der Ordnung der

Evangelischen Kirche der Union). Die Synode macht sich diesen Beschluß mit Wirkung vom 1. Juni 1996 unter Bezugnahme auf § 5 Absatz 1 Satz 2 DiszVO vom 8. Mai 1996 zu eigen.

Berlin, den 15. Juni 1996

Der Präses der Synode
der Evangelischen Kirche der Union

K o c k

C. Aus den Gliedkirchen

Evangelische Landeskirche in Baden

Nr. 131 Kirchliches Gesetz über den Dienst der Diplomreligionspädagogen und Diplomreligionspädagoginnen, insbesondere der Gemeindediakone und Gemeindediakoninnen (Dipl. Religionspädagogengesetz).

Vom 22. April 1996. (GVBl. S. 89)

Die Landessynode hat das folgende kirchliche Gesetz beschlossen:

§ 1

Zur fachgerechten und selbständigen Erfüllung insbesondere pädagogischer und gemeindediakonischer Aufgaben beruft die Landeskirche durch anerkannte Ausbildungsgänge qualifizierte Diplomreligionspädagogen und Diplomreligionspädagoginnen in ihren Dienst. Mit ihrer Tätigkeit haben sie teil am Auftrag der Kirche, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen (§ 44 GO). Ihr Dienst und der Dienst im Predigtamt unterscheiden sich nach Grund und Inhalt, sind aber für die Wahrnehmung des kirchlichen Auftrages in gleicher Weise wichtig, aufeinander bezogen und ergänzen sich gegenseitig.

§ 2

(1) Voraussetzung für die Anstellung durch die Landeskirche ist ein abgeschlossenes Studium der Religionspädagogik/Gemeindediakonie an einer Evangelischen Fachhochschule.

(2) Die Ausbildung an anderen kirchlichen Ausbildungsstätten kann vom Evangelischen Oberkirchenrat allgemein oder im Einzelfall aufgrund der Richtlinien der EKD und gegebenenfalls mit besonderen Auflagen als gleichwertig anerkannt werden.

(3) Der Evangelische Oberkirchenrat kann andere Ausbildungsgänge anerkennen, wenn sie der in § 3 Abs. 1 vorgesehenen Ausbildung als gleichwertig anzusehen sind oder wenn sie durch entsprechende Zusatzausbildung einer solchen gleichgestellt werden können.

§ 3

(1) Der Dipl.-Religionspädagoge bzw. die Dipl.-Religionspädagogin wird vom Landesbischof bzw. der Landesbischöfin in den Dienst der Kirche berufen und zu Beginn des Dienstes in einem Gottesdienst gesegnet und gesendet. Dies geschieht in der Regel durch den Dekan oder die Dekanin des Kirchenbezirks, in dem der erste Einsatz erfolgt. Diese können die Aufgabe einem anderen ordinierten Mitglied des Bezirkskirchenrates übertragen.

(2) Über die Berufung wird eine Urkunde ausgestellt. Mit der Berufung ist die Verpflichtung verbunden, die im Vorspruch der Grundordnung der Evangelischen Landeskirche in Baden genannten Bekenntnisschriften anzuerkennen und die Ordnungen der Landeskirche zu halten. Dies schließt die

Verpflichtung zu einer Lebensführung ein, die dem kirchlichen Auftrag entspricht.

(3) Die Berufung erlischt mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Bei Wiedereintritt in den Dienst der Evangelischen Landeskirche in Baden lebt die Berufung wieder auf.

(4) Zur selbständigen Wahrnehmung von Aufgaben des Predigtamtes bedarf es einer besonderen Beauftragung nach § 9 des Kirchlichen Gesetzes über das Predigtamt.

§ 4

(1) Der Diplom-Religionspädagoge/die Diplom-Religionspädagogin steht in einem Angestelltenverhältnis zur Landeskirche. Auf dieses findet das allgemeine Recht für kirchliche Angestellte Anwendung.

(2) Der Diplom-Religionspädagoge/die Diplom-Religionspädagogin übt seinen/ihren Dienst in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit anderen Diensten aus.

(3) Nähere Einzelheiten der Aufgaben und des Arbeitsverhältnisses werden in einer allgemeinen Dienstanweisung geregelt, die Bestandteil des Arbeitsvertrages wird.

§ 5

(1) Der Diplom-Religionspädagoge/die Diplom-Religionspädagogin wird in Pfarrgemeinden, Kirchengemeinden, Kirchenbezirken, im hauptamtlichen Schuldienst oder in Einrichtungen der Landeskirche eingesetzt.

(2) Sofern der Einsatz im Gruppenamt erfolgt, gelten die für das Gruppenamt geltenden Bestimmungen und Bekanntmachungen.

(3) Der Diplom-Religionspädagoge/die Diplom-Religionspädagogin wird durch den Evangelischen Oberkirchenrat eingesetzt.

(4) Die Zuweisung des Diplom-Religionspädagogen/der Diplom-Religionspädagogin zu einer Pfarrgemeinde, einer Kirchengemeinde oder einem Kirchenbezirk erfolgt durch den Evangelischen Oberkirchenrat im Einvernehmen mit dem Kirchenbezirk. Der Einsatzort wird durch den Kirchenbezirk im Benehmen mit dem Evangelischen Oberkirchenrat festgelegt. Die Zuweisung zu einer Pfarrgemeinde oder einer Kirchengemeinde erfolgt im Benehmen mit dem Ältestenkreis beziehungsweise dem Kirchengemeinderat.

(5) Wird ein Diplom-Religionspädagoge/eine Diplom-Religionspädagogin im hauptamtlichen Schuldienst eingesetzt, erfolgt die Zuweisung durch den Evangelischen Oberkirchenrat in den Kirchenbezirk. Der Einsatz an den Schulen des Bezirkes erfolgt durch den Schuldekan/die Schuldekanin.

(6) Die allgemeine Dienstanweisung gemäß § 4 Abs. 3 wird in einem Dienstplan konkretisiert. Diesen legt bei gemeindlichem Einsatz – unter Berücksichtigung der bezirklichen Planungen – der Ältestenkreis, bei bezirklichem Einsatz der Bezirkskirchenrat und die zuständigen Bezirksgremien jeweils im Einvernehmen mit dem Evangelischen

Oberkirchenrat und im Benehmen mit dem Diplom-Religionspädagogen/der Diplom-Religionspädagogin fest. Bei hauptamtlichem Schuldienst gilt der vorzulegende Stundenplan als Dienstplan.

(7) Ein Wechsel des Aufgabenfeldes ist möglich und wird durch Fort- und Weiterbildung unterstützt.

(8) Der Diplom-Religionspädagoge/die Diplom-Religionspädagogin ist versetzbar (§ 12 Abs. 1 BAT).

§ 6

Der Diplom-Religionspädagoge/die Diplom-Religionspädagogin mit Zuweisung zu einer Pfarrgemeinde gehört dem Ältestenkreis als beratendes Mitglied an.

§ 7

Der Diplom-Religionspädagoge/die Diplom-Religionspädagogin mit Zuweisung zu einer Pfarr- oder Kirchengemeinde oder einem Kirchenbezirk hat in den ersten Dienstjahren eine besondere Fortbildungsverpflichtung. Der Evangelische Oberkirchenrat kann Fortbildungsaufgaben erteilen.

§ 8

Die unmittelbare Dienst- und Fachaufsicht führt bei Zuweisungen zu Pfarrgemeinden, Kirchengemeinden und Kirchenbezirken der Dekan/die Dekanin bzw. der Schuldekan/die Schuldekanin, soweit der Religionsunterricht

betroffen ist. Die mittelbare Dienst- und Fachaufsicht wird vom Evangelischen Oberkirchenrat ausgeübt. Der Evangelische Oberkirchenrat kann für bestimmte Aufgabenfelder abweichende Regelungen treffen.

§ 9

(1) Die Bestimmungen des Kirchlichen Gesetzes über die Dienste der Mitarbeiter in Gemeinmediakonie, Jugendarbeit, Religionsunterricht und kirchlicher Sozialarbeit (Mitarbeiterdienstgesetz) vom 30. April 1976 sind auf den Dienst des Religionspädagogen und der Religionspädagogin anwendbar, soweit sie diesem Gesetz nicht widersprechen.

(2) Der Evangelische Oberkirchenrat wird mit der Durchführung dieses Gesetzes beauftragt und ermächtigt, die fachliche Gestaltung des Dienstes durch Rechtsverordnung zu regeln.

§ 10

Dieses Gesetz tritt am 1. September 1996 in Kraft.

Dieses Gesetz wird hiermit verkündet.

Karlsruhe, den 22. April 1996

Der Landesbischof

Dr. Klaus Engelhardt

Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg

Nr. 132 Kirchengesetz über die Männerarbeit in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg.

Vom 17. November 1994. (KABl. S. 122)

Die Synode der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

§ 1

(1) Die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg fördert durch die Männerarbeit den Dienst der Kirche an den evangelischen Männern. Die Männerarbeit ist ein rechtlich unselbständiges Werk der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg.

(2) Das Nähere, insbesondere über die Aufgaben und Ziele der Männerarbeit, den Aufbau sowie die Organisation regelt die Kirchenleitung in einer Ordnung.

§ 2

(1) Die Ordnung nach § 1 Abs. 2 ersetzt die bisher in der ehemaligen Region Ost geltende Ordnung vom 24. September 1977 und die in der ehemaligen Region West geltende Ordnung vom 12. Juni 1982.

(2) Dieses Kirchengesetz tritt am 18. November 1994 in Kraft.

Berlin, den 17. November 1994

Der Präses

Reihlen

Nr. 133 Ordnung der Männerarbeit der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg.

Vom 19. April 1996. (KABl. S. 122)

Die Kirchenleitung hat aufgrund von § 1 Abs. 2 des Kirchengesetzes über die Männerarbeit in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg vom 17. November 1994 (KABl. 1996 S. 122) folgende Ordnung beschlossen:

§ 1

Aufgaben und Ziele der Männerarbeit

(1) Die Männerarbeit der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg ist eine Lebens- und Wesensäußerung der Kirche Jesu Christi. Die Männerarbeit ist Arbeit evangelischer Männer in den Gemeinden und für die Gemeinden in enger Zusammenarbeit mit allen anderen gemeindlichen Kräften und Gruppen. Sie will den Dienst der Kirche an und mit den Männern fördern.

(2) Die Männerarbeit hilft mit beim Aufbau der Gemeinde in enger Verbundenheit mit den anderen Diensten in der Kirche.

(3) Die Männerarbeit will den Männern helfen, als Christen in der Gesellschaft zu leben und in ihrer Verantwortung wahrzunehmen.

(4) Evangelische Arbeit mit Männern bietet einen Raum, in dem Männer ihre seelischen und körperlichen Nöte artikulieren und ihnen begegnen können.

(5) Die Männerarbeit weiß sich verpflichtet, an der Verwirklichung gleichberechtigter und gleichverpflichteter Lebensweisen von Frauen und Männern mitzuarbeiten.

(6) Evangelische Arbeit mit Männern ist praktische Lebensbewältigung unter dem Worte Gottes.

§ 2

Rechtsform und Mitgliedschaften

(1) Die Männerarbeit ist ein rechtlich unselbständiges Werk der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg.

(2) Die Männerarbeit der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg ist Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft der Männerarbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland.

§ 3

Aufbau der Männerarbeit

Die Männerarbeit der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg gliedert sich in die Arbeit in den Kirchengemeinden, den Kirchenkreisen und in der Landeskirche. Sie wird in unterschiedlicher Art und Weise je nach Situation und den Bedürfnissen wahrgenommen.

§ 4

Männerarbeit in der Landeskirche

(1) Die Männerarbeit hat auf der Ebene der Landeskirche die Aufgabe, die Männerarbeit in den Kirchengemeinden und Kirchenkreisen anzuregen und zu fördern sowie landeskirchliche Aufgaben der Männerarbeit wahrzunehmen.

(2) Es werden auf der Ebene der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg folgende Gremien gebildet:

- a) die Landesvertretertagung,
- b) der Männerrat der Männerarbeit.

§ 5

Landesvertretertagung

(1) Die Landesvertretertagung dient dem Austausch und der Bilanz der Arbeit mit Männern im Bereich der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg und entwickelt Perspektiven einer fortschreitenden Arbeit mit Männern. Darüber hinaus kommen der Landesvertretertagung folgende Aufgaben zu:

- a) Entgegennahme des Jahresarbeitsberichts des Männerrates,
- b) Beschlußfassung über die zur Verfügung stehenden Sachmittel der Männerarbeit,
- c) Beschlußfassung über eine Jahresarbeitsplanung,
- d) Bildung von Ausschüssen und Beiräten sowie Wahl der Vorsitzenden dieser Gremien.

(2) Die Landesvertretertagung wählt folgende Mitglieder des Männerrates:

- a) den Landesobmann (ein Nicht-Theologe),
- b) den Landesbeauftragten (ein ordniertes Theologe),
- c) aus jedem Sprengel vier weitere Mitglieder, die nicht Theologen sein sollen.

(3) Zur Landesvertretertagung gehören:

- a) je ein Delegierter der Männerarbeit aus jedem Kirchenkreis; mehrere Kirchenkreise können vereinbaren, daß sie einen gemeinsamen Vertreter entsenden,
- b) die Mitglieder des Männerrates,
- c) ein Vertreter der Kirchenleitung.

(4) Mit beratender Stimme nehmen an der Landesvertretertagung teil:

- a) der Landesgeschäftsführer,
- b) bis zu fünf vom Männerrat berufene ehrenamtliche Mitarbeiter, die der Bestätigung durch die Landesvertretertagung bedürfen,
- c) ein Vertreter des Evangelischen Bildungswerkes Berlin.

(5) Die Landesvertretertagung tagt mindestens einmal jährlich. Sie gibt sich eine Geschäftsordnung.

§ 6

Männerrat

(1) Der Männerrat leitet entsprechend den Beschlüssen der Landesvertretertagung die Männerarbeit in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg. Er unterstützt den Landesbeauftragten bei der Erfüllung seiner Aufgaben.

(2) Er hat insbesondere folgende Aufgaben:

- a) Vorbereitung der Sitzung der Landesvertretertagung,
- b) Berufung von Vertretern der Männerarbeit zur Mitarbeit in anderen Gremien,
- c) Förderung von Publikationen der Männerarbeit,
- d) Verantwortung für die Öffentlichkeitsarbeit der Männerarbeit,
- e) Entsendung von Delegierten zur Mitgliederversammlung der Arbeitsgemeinschaft der Männerarbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie Nominierung von Vertretern für die Arbeitstagung und für das Europäische Forum Christlicher Männer.

(3) Der Männerrat kann für besondere Aufgaben und Projekte Ausschüsse bilden. Näheres regelt eine Geschäftsordnung.

(4) Der Männerrat besteht aus den nach § 5 Abs. 2 von der Landesvertretertagung gewählten Mitgliedern sowie dem Vertreter der Kirchenleitung. Er kann bis zu drei weitere Mitglieder berufen, um eine angemessene Vertretung aller örtlichen Bereiche der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg im Männerrat zu gewährleisten. Der Landesgeschäftsführer nimmt an den Sitzungen des Männerrates mit beratender Stimme teil.

(5) Der Männerrat tritt regelmäßig zusammen. Er wird vom Landesobmann und vom Landesbeauftragten einberufen. Auf Antrag von mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Mitglieder ist der Männerrat einzuberufen.

§ 7

Landesobmann und Landesbeauftragter

(1) Der Landesobmann und der Landesbeauftragte der Männerarbeit sind verantwortlich für die Beratung und seelsorgerliche Begleitung der Mitarbeiter in der Arbeit mit Männern in den Kirchengemeinden und Kirchenkreisen. Sie sind auch dafür verantwortlich, daß entsprechende Aus- und Fortbildungsangebote gemacht werden.

(2) Im Auftrag des Männerrates vertreten sie die Männerarbeit in gegenseitiger Absprache gegenüber den Organen der Landeskirche und in der Öffentlichkeit.

(3) Der Landesbeauftragte für die Arbeit mit Männern berichtet der Kirchenleitung regelmäßig über seine Arbeit. Alle drei Jahre erstellt er einen schriftlichen Bericht für die Synode.

(4) Die Wahl des Landesbeauftragten bedarf der Bestätigung durch die Kirchenleitung.

(5) Landesobmann und Landesbeauftragter werden in einem Gottesdienst eingeführt.

§ 8

Geschäftsführung

Die Geschäftsführung der landeskirchlichen Männerarbeit wird durch den Männerrat geregelt.

§ 9

Anzuwendende Rechtsbestimmungen

Die Amtsdauer der Gremien der Männerarbeit (Landesvertretertagung und Männerrat) beträgt sechs Jahre. Dabei sind alle drei Jahre die Hälfte der Mitglieder neu zu wählen.

Im übrigen finden auf das aktive und passive Wahlrecht zu diesen Gremien, die Beschlußfähigkeit sowie das Zustandekommen von Entscheidungen bei Abstimmungen und Wahlen die für Gemeindekirchenräte geltenden Bestimmungen entsprechende Anwendung.

§ 10

Änderungen der Ordnung

Vor Änderungen der Ordnung ist die Landesvertretertagung zu hören.

§ 11

Schlußbestimmungen

(1) Das Vermögen der Männerarbeit ist (Sonder-)Vermögen der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg. Bei Einstellung der Männerarbeit soll ihr Vermögen im Sinne der Zielsetzung der Männerarbeit nach dieser Ordnung verwendet werden.

(2) Diese Ordnung tritt am 1. Juli 1996 in Kraft.

(3) Zum gleichen Zeitpunkt treten außer Kraft:

- a) Ordnung der Männerarbeit der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg vom 24. September 1977 (für die ehemalige Region Ost)
- b) Ordnung der Männerarbeit der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg vom 12. Juni 1982 (KABl. 1983 S. 110) (für die ehemalige Region West).

Berlin, den 19. April 1996

Kirchenleitung

Dr. Wolfgang Huber

Lippische Landeskirche

Nr. 134 Kirchengesetz über die dienstrechtlichen Verhältnisse der Pastoren und Pastorinnen im Hilfsdienst (Hilfsdienstgesetz).

Vom 4. Juni 1996. (Ges. u. VOBl. Bd. 11 S. 99)

Die 31. ordentliche Landessynode hat zur Ausführung des Artikels 76 Absatz 5 des Kirchengesetzes über die Ordnung der reformierten und lutherischen Kirchengemeinden der Lippischen Landeskirche vom 18. März 1957 (Ges. u. VOBl. Bd. 4 S. 183) in ihrer Sitzung am 4. Juni 1996 das folgende Kirchengesetz beschlossen, das hiermit verkündet wird:

§ 1

Berufungsvoraussetzungen

(1) Wer die nach den Bestimmungen des Pfarrerausbildungsgesetzes vorgeschriebene wissenschaftliche und praktische Ausbildung durchlaufen und die theologischen Prüfungen mit Erfolg abgelegt hat, kann durch den Landeskirchenrat in den Hilfsdienst der Lippischen Landeskirche berufen werden. Der Landeskirchenrat kann Richtlinien für die Aufnahme in den Hilfsdienst bei nicht ausreichender Zahl der Hilfsdienststellen erlassen.

(2) In den Hilfsdienst soll nur berufen werden, wer

- a) sich im Glauben an das Evangelium gebunden weiß, die erforderlichen Gaben hat und sich so verhält, wie es seinem Auftrag entspricht,
- b) vollberechtigtes Glied einer Kirche der Evangelischen Kirche in Deutschland ist,
- c) gesund und frei von solchen Gebrechen ist, die ihn an der Ausübung seines Dienstes hindern,
- d) bereit ist, sich ordinieren zu lassen.

§ 2

Dienstverhältnis

(1) Die Hilfsdienstpflichtzeit dient dem Ziel, die Eignung für den pfarramtlichen Dienst unter den besonderen Bedingungen der praktischen Verantwortung für eine übertragene pfarramtliche Aufgabe festzustellen. Nach Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit kann innerhalb der Hilfsdienstzeit auch ein Sonderdienst wahrgenommen werden.

(2) Das Hilfsdienstverhältnis wird durch die Aushändigung der Berufungsurkunde begründet. Die Berufung wird mit dem Tage der Aushändigung der Berufungsurkunde wirksam, es sei denn, daß darin ein späterer Tag bestimmt ist. Eine Berufung auf einen zurückliegenden Zeitpunkt ist unzulässig und insoweit unwirksam.

(3) Die Berufungsurkunde muß außer dem Namen, Geburtsdatum und Geburtsort die Dauer der Berufung sowie die ausdrückliche Erklärung enthalten, daß die Berufung zur Ableistung des kirchlichen Hilfsdienstes erfolgt.

(4) Im übrigen finden auf die Berufung die §§ 8 und 9 des Pfarrerdienstgesetzes entsprechende Anwendung.

(5) Bei der Begründung des Dienstverhältnisses erfolgt die Verpflichtung auf die gewissenhafte Einhaltung der kirchlichen Ordnung und auf die Erfüllung der Dienstobliegenheiten. Über die Verpflichtung ist eine Niederschrift aufzunehmen.

§ 3

Vorläufige Beauftragung zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung

(1) Die in den Hilfsdienst Berufenen erhalten für die Hilfsdienstpflichtzeit vom Landeskirchenamt eine vorläufige Beauftragung zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung. Die Ordination wird – unbeschadet des § 4 Pfarrerdienstgesetz – in der Regel nach Erteilung der

Anstellungsfähigkeit vollzogen; in besonders begründeten Ausnahmefällen entscheidet der Landeskirchenrat.

(2) Sie führen die Dienstbezeichnung Pastor im Hilfsdienst oder Pastorin im Hilfsdienst.

§ 4

Rechtsstellung

(1) Die in den Hilfsdienst Berufenen sind Geistliche i. S. d. Gesetze und stehen während der Dauer der Hilfsdienstpflichtzeit in der Regel in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis auf Probe, während der Dauer der Wahrnehmung eines Sonderdienstes in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis besonderer Art auf Zeit.

(2) Die Kirche gewährt ihnen Schutz und Fürsorge in ihrem Dienst und in ihrer rechtlichen Stellung.

§ 5

Dauer der Hilfsdienstzeit

(1) Der Hilfsdienst ist für die Dauer eines Jahres Pflicht. Die Pflichtzeit kann aus besonderen Gründen verkürzt oder um höchstens sechs Monate verlängert werden. Die Hilfsdienstzeit kann bis auf höchstens zwei Jahre verlängert werden. Die genannten Fristen verlängern sich um die Zeit einer Beurlaubung ohne Bezüge, soweit nicht etwas anderes bestimmt wird.

(2) Rechtzeitig vor Ablauf der Pflichtzeit entscheidet der Landeskirchenrat über die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit (Wahlfähigkeit als Pfarrer oder Pfarrerin) nach Maßgabe der Bestimmungen des Pfarrerdienstgesetzes auf Empfehlung einer Kommission, der Landessuperintendent/in, der jeweils zuständige Superintendent/in und ein ehrenamtliches Mitglied des Landeskirchenrates angehören. Vor einer Beratung in der Kommission hört der Superintendent/die Superintendentin den Kirchenvorstand. Versagt der Landeskirchenrat die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit, ist der Pastor oder die Pastorin zu entlassen. § 11 Abs. 2 ist entsprechend anzuwenden.

(3) Nach Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit bleiben sie bis zur Berufung in einem Pfarramt im Hilfsdienst der Kirche. Diese Zeit darf die Zeit nach Abs. 1 Satz 3 nicht überschreiten. Mit Erreichen dieser Frist sind sie aus dem Hilfsdienst entlassen. Das Landeskirchenamt stellt den Zeitpunkt der Entlassung fest.

(4) Ist bei Ablauf der Zeit nach Abs. 3 eine Wahl oder eine Berufung in eine Pfarrstelle erfolgt, beginnt das Dienstverhältnis aber erst nach Ablauf der Frist nach Abs. 3, endet die Hilfsdienstzeit mit dem Beginn des Dienstverhältnisses nach § 6 Pfarrerdienstgesetz.

(5) Der Lauf der Frist nach Abs. 3 ist gehemmt, solange die in den Hilfsdienst Berufenen nach Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit

- a) im Auftrag des Landeskirchenrates weiter im Hilfsdienst bleiben, um einen Sonderauftrag zu erfüllen oder um einem Notstand abzuwehren,
- b) auf Anordnung des Landeskirchenrates eine Pfarrstelle ganz oder teilweise versorgen,
- c) einen Dienst wahrnehmen, zu dem sie in sinngemäßer Anwendung von § 19 Abs. 2 des Pfarrerdienstgesetzes beurlaubt sind.

Der Lauf der Frist nach Abs. 3 ist ferner für die Zeit der Mutterschutzfristen und des Erziehungsurlaubs gehemmt. Besoldung und Versorgung haben dem Umfang des Dienstes zu entsprechen, wie er vom Landeskirchenamt durch

eine Dienstordnung festgelegt wird. Im übrigen gelten die Bestimmungen der Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung.

(6) Im Falle der Entlassung wird ein Übergangsgeld nach Maßgabe besonderer Bestimmungen gewährt.

§ 6

Eingeschränkte Dienstverhältnisse aus anderen Gründen

(1) Um allen geeigneten Bewerbern und Bewerberinnen die Erlangung der Anstellungsfähigkeit nach § 5 Abs. 2 Satz 1 zu ermöglichen, kann der Landeskirchenrat beschließen, die Berufung in den Hilfsdienst allgemein nur noch in einem eingeschränkten Dienstverhältnis entsprechend § 62 e des Pfarrerdienstgesetzes vorzunehmen, soweit die Personal- und Finanzentwicklung dies erforderlich macht. Die Einschränkung des Dienstes muß in diesem Fall ein Viertel eines vergleichbaren uneingeschränkten Dienstes betragen. Das Landeskirchenamt kann in besonderen begründeten Einzelfällen Ausnahmen von Satz 1 beschließen. Wird die Hilfsdienstpflichtzeit im eingeschränkten Dienstverhältnis durchgeführt, verlängert sich die Dauer nach § 5 Abs. 1 nicht.

(2) Die Regelung nach Abs. 1 tritt nach Ablauf des 30. Juni 2006 außer Kraft. Maßnahmen nach Abs. 1 bleiben bis zum Ablauf der Zeit, für die sie vorgesehen sind, rechtswirksam.

§ 7

Freistellungen und eingeschränkte Dienstverhältnisse aus familiären Gründen

(1) Für in den Hilfsdienst Berufene finden neben § 62 a) die §§ 62 b) und 62 c) des Pfarrerdienstgesetzes mit der Maßgabe entsprechende Anwendung, daß an die Stelle des Wartestandes die Beurlaubung ohne Dienstbezüge tritt. Die Zeit einer solchen Beurlaubung wird auf die Pflichtzeit nicht angerechnet.

(2) Die Vorschriften des § 62 e) des Pfarrerdienstgesetzes über die Verwendung im eingeschränkten Dienstverhältnis finden entsprechende Anwendung.

(3) Werden Berufene während der Pflichtzeit in einem eingeschränkten Dienstverhältnis verwendet, das weniger als drei Viertel eines vergleichbaren uneingeschränkten Dienstes beträgt, so verlängert sich für die Zeit des eingeschränkten Dienstes die Pflichtzeit im gleichen Verhältnis.

§ 8

Verwendung im Hilfsdienst

(1) Über die Verwendung der in den Hilfsdienst Berufenen beschließt der Landeskirchenrat nach den Erfordernissen der kirchlichen Arbeit. Der Hilfsdienst kann jeden der Ausbildung eines Pfarrers oder einer Pfarrerin entsprechenden kirchlichen Dienst umfassen. Die Beauftragung mit einer kirchlichen Sonderaufgabe im In- oder Ausland ist nicht ausgeschlossen.

(2) Der für den Hilfsdienst erteilte Auftrag kann durch einen anderen ersetzt werden.

(3) Erfolgt eine Beauftragung mit der Verwaltung einer Pfarrstelle oder mit einem sonstigen pfarramtlichen Dienst in einer Kirchengemeinde, so ist der Kirchenvorstand vorher zu hören.

(4) Hilfsdienst in einer Gemeinde ist in einer Dienstordnung zu regeln, die vom Landeskirchenamt im Benehmen

mit dem Kirchenvorstand, dem zuständigen Superintendenten oder der zuständigen Superintendentin und den Berufenen aufgestellt wird. Wenigstens ein Aufgabenbereich ist ihnen in selbständiger Verantwortung zu übertragen.

(5) An kirchlichen Fortbildungskursen und Tagungen haben die Berufenen nach Anweisung des Landeskirchenamtes teilzunehmen.

(6) Die Zugehörigkeit der Berufenen zum Kirchenvorstand und Klassentag richtet sich nach den Vorschriften des Kirchengemeindeverfassungsgesetzes und des Klassengesetzes.

(7) Die in den Hilfsdienst Berufenen sind verpflichtet, an den Pfarrkonventen und der amtlichen Pfarrkonferenz teilzunehmen.

§ 9

Versetzung in den Ruhestand

(1) Die in den Hilfsdienst Berufenen sind in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie infolge Krankheit, Verletzung oder sonstiger Beschädigung, die sie sich ohne grobes Verschulden bei Ausübung oder Veranlassung des Dienstes zugezogen haben, dienstunfähig geworden sind.

(2) Nach Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit sind sie auch dann in den Ruhestand zu versetzen, wenn aus anderen Gründen Dienstunfähigkeit gegeben ist. Dies setzt voraus, daß eine Dienstzeit von mindestens fünf Jahren abgeleistet ist. Ist diese Voraussetzung nicht erfüllt, sind sie zu entlassen. § 11 Abs. 2 gilt entsprechend.

(3) Vor Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit können sie unter den Voraussetzungen des Abs. 2 in den Ruhestand versetzt werden, andernfalls sind sie zu entlassen.

(4) Im übrigen finden die Vorschriften des § 70 Abs. 1 und 2, des § 73 und des § 75 des Pfarrerdienstgesetzes entsprechende Anwendung.

§ 10

Beendigung des Dienstverhältnisses

(1) Das Dienstverhältnis endet durch Berufung in ein Pfarramt oder mit Ablauf der Hilfsdienstzeit.

(2) Das Dienstverhältnis endet ferner – außer durch Tod – durch:

- Entlassung aus dem Dienst,
- Ausscheiden aus dem Dienst,
- Entfernung aus dem Dienst.

§ 11

Entlassung, Ausscheiden oder Entfernung aus dem Dienst

(1) Die Berufenen können über die in diesem Kirchengesetz sonst geregelten Fälle hinaus vor Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit entlassen werden, wenn

- a) ein Verhalten vorliegt, das bei einem Pfarrer oder einer Pfarrerin eine im förmlichen Disziplinarverfahren zu verhängende Disziplinarstrafe zur Folge hätte,
- b) die gedeihliche Führung des Dienstes nicht möglich ist oder
- c) eine der Voraussetzungen für die Berufung in den Hilfsdienst nach § 1 Abs. 2 weggefallen ist.

(2) Bei der Entlassung nach Abs. 1 Buchst. b) und c) sind folgende Fristen einzuhalten:

bei einer Dienstzeit als Pastor oder Pastorin:

- bis zu einem Jahr ein Monat zum Monatsschluß,
- von mehr als einem Jahr sechs Wochen zum Schluß des Kalendervierteljahres,
- von mehr als drei Jahren drei Monate zum Schluß des Kalendervierteljahres.

(3) Vor der Entscheidung über die Entlassung ist der Pastor oder die Pastorin zu hören. Die Entscheidung ist schriftlich zu begründen und zuzustellen.

(4) Im Fall der Entlassung wird ein Übergangsgeld nach Maßgabe der besoldungs- und versorgungsrechtlichen Bestimmungen gewährt. Haben die Hilfsdienstzeit und die Sonderdienstzeit länger als zehn Jahre gedauert, so kann in besonders begründeten Ausnahmefällen an Stelle des Übergangsgeldes ein widerruflicher Unterhaltsbeitrag bewilligt werden.

(5) Im übrigen gelten für die Entlassung, das Ausscheiden und die Entfernung aus dem Dienst sowie ihre Rechtsfolgen die §§ 78 – 89 des Pfarrerdienstgesetzes sinngemäß.

§ 12

Anwendung des Pfarrerdienstgesetzes

Soweit sich nicht aus diesem Gesetz etwas anderes ergibt, finden auf die dienstrechtlichen Verhältnisse der in den Hilfsdienst Berufenen und ihrer Rechtsfolgen die Vorschriften des Pfarrerdienstgesetzes sinngemäß Anwendung.

§ 13

Privatrechtliches Dienstverhältnis

In besonderen Einzelfällen kann eine Anstellung in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis vereinbart werden.

§ 14

Ausführungsbestimmungen

Die zur Ausführung dieses Kirchengesetzes erforderlichen Bestimmungen werden vom Landeskirchenrat im Verordnungswege erlassen.

§ 15

Übergangsbestimmungen

(1) Bei den Pastoren und Pastorinnen, die bis zum 30. Juni 1996 in den Hilfsdienst berufen worden sind, verbleibt es bei der Hilfsdienstzeit von max. vier Jahren (§ 4 Abs. 1 Hilfsdienstgesetz vom 23. November 1983).

(2) Sie können jedoch nach Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit einen Antrag auf Übernahme in einen Sonderdienst nach § 5 Abs. 5 bis zum Ende des laufenden Hilfsdienstjahres stellen, in dem sie sich im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes befinden.

(3) Beschließt der Landeskirchenrat eine allgemeine Regelung nach § 6, gilt diese für alle Pastoren und Pastorinnen, die sich im Hilfsdienst befinden, mit folgender Übergangsregelung:

- 100% Dienstbezüge bis zum Ende des Hilfsdienstjahres, in dem sie sich bei dem Inkrafttreten der allgemeinen Regelung befinden,
- 90% Dienstbezüge bis zum Ende des darauffolgenden Hilfsdienstjahres,

- 80 % Dienstbezüge bis zum Ende des darauffolgenden Hilfsdienstjahres,
- 75 % Dienstbezüge für die restliche Zeit des Hilfsdienstes.

§ 16

Inkrafttreten

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Juli 1996 in Kraft. Das Kirchengesetz vom 23. November 1983 über die dienst-

rechtlichen Verhältnisse der Pfarrvikare und Pfarrvikarinnen (Ges. u. VOBl. Bd. 10 S. 106 – RS 2.2) wird mit Ablauf des 30. Juni 1996 aufgehoben.

Detmold, den 19. Juni 1996

Lippischer Landeskirchenrat

Dr. Haarbeck Noltensmeier
Dr. Ehnes Wesner Böttcher
Eisenhardt Windmann

Evangelisch-Lutherische Landeskirche Mecklenburgs

Nr. 135 Bekanntmachung des Kirchengesetzes der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs zur Ausführung des Disziplinalgesetzes der Vereinigten-Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands.

Vom 1. Dezember 1995. (KABl. 1996 S. 18)

1. Zu § 1

Das Disziplinalgesetz ist nach Maßgabe des Kirchengesetzes vom 25. Oktober 1987 über die Beendigung des Dienstes der Mitglieder des Oberkirchenrates und der Landessuperintendenten (KABl. 1987 S. 89) auf die Landessuperintendenten und die ordinierten Mitglieder des Oberkirchenrates anzuwenden.

Das Kirchengesetz über die Wahl des Landesbischofs und die Beendigung seines Dienstes vom 19. März 1977 (KABl. 1977 Nr. 7 S. 1) in der Fassung seiner Änderung vom 19. März 1995 (KABl. 1995 S. 46) wird durch das Disziplinalgesetz nicht berührt.

2. Zu § 11

Einleitende und zuständige Stelle im Sinne des Disziplinalgesetzes und dieses Kirchengesetzes ist der Oberkirchenrat.

3. Zu § 19

Für den Bereich der Landeskirche wird ein Spruchausschuß gebildet.

4. Zu § 20

Der Spruchausschuß besteht aus einem Landessuperintendenten als Obmann und zwei Beisitzern. Der Obmann wird von der Landessynode, der Beisitzer mit Befähigung zum Richteramt vom Oberkirchenrat, der Pastor von der Vertretung der Pastorenschaft bestellt. Für jedes Mitglied wird in gleicher Weise mindestens ein Stellvertreter bestellt.

Der Oberkirchenrat bildet für den Spruchausschuß und die Disziplinarkammer eine gemeinsame Geschäftsstelle.

5. Zu §§ 22 und 43

Über das Vorliegen der Voraussetzungen für die Übernahme der Verteidigung entscheidet:

1. während der Ermittlungen die einleitende Stelle,
2. im Spruchverfahren der Obmann,
3. im förmlichen Verfahren:

- a) während der Untersuchungen der Untersuchungsführer,
- b) im Verfahren vor der Disziplinarkammer der Vorsitzende,
- c) im übrigen die einleitende Stelle.

Gegen die Entscheidung nach Satz 1 kann der Beschuldigte innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Zustellung die Entscheidung der Kammer für Amtszucht beantragen; die von dieser getroffene Entscheidung ist unanfechtbar.

6. Zu § 54

Für den Bereich der Landeskirche wird eine Disziplinarkammer gebildet.

7. Zu § 55

Der Oberkirchenrat bestellt:

- den Vorsitzenden,
- den Beisitzer mit Befähigung zum Richteramt,
- den Landessuperintendenten als Beisitzer.

Die Landessynode bestellt:

- zwei Pastoren als Beisitzer.

Für jedes Mitglied wird in gleicher Weise mindestens ein Stellvertreter bestellt.

In besonderen Fällen kann die Kirchenleitung die Bestellung der Pastoren und ihrer Stellvertreter nach Satz 2 und 3 vornehmen.

Für die Bildung der Geschäftsstelle gilt Nr. 4 Abs. 2.

8. Zu § 99 Abs. 2 Satz 2

Den beisitzenden Pastor und seinen Stellvertreter schlägt der Oberkirchenrat vor.

9. Zu § 108 Abs. 2

Zuständige Stelle für die Entscheidung über eine Entschädigung bei Freispruch im Wiederaufnahmeverfahren ist der Oberkirchenrat.

10. Zu § 110

Der Oberkirchenrat teilt den Mitgliedern des Spruchausschusses und der Kammer die Berufung mit.

Der Landesbischof verpflichtet die Mitglieder des Spruchausschusses und der Kammer nach ihrer Bestellung mittels Handschlag, ihr Amt in Bindung an die Heilige Schrift und das Bekenntnis sowie an Recht und Gesetz unparteiisch auszuüben und treu zu erfüllen.

11. Zu § 111

Von der Mitwirkung im Spruchausschuß, Kammer und Senat sind ferner ausgeschlossen

- a) der Landessuperintendent desjenigen Kirchenkreises, zu dem der Beschuldigte gehört,
- b) Mitglieder und Mitarbeiter des Oberkirchenrates.

12. Zu § 129

Die Entscheidungen im Gnadenwege werden von dem Landesbischof im Einvernehmen mit dem Präses der Landessynode und dem Präsidenten des Oberkirchenrates getroffen.

13. Zu § 133

Im Disziplinarverfahren gegen Kirchenbeamte gelten als Beisitzer mit:

- im Spruchausschuß an Stelle des Pastors ein Kirchenbeamter, den die Landessynode bestellt,
- in der Kammer an Stelle des zweiten von der Landessynode zu bestellenden Pastors ein Kirchenbeamter, den die Landessynode bestellt.

Der Kirchenbeamte muß der gleichen Laufbahn angehören wie der Kirchenbeamte, gegen den sich das Verfahren richtet. Für jeden der beiden Beisitzer ist in gleicher Weise mindestens ein Stellvertreter zu bestellen.

14.

Personen- und Funktionsbezeichnungen in diesem Kirchengesetz gelten jeweils in der weiblichen und männlichen Form.

Schwerin, den 1. Dezember 1995

Der Vorsitzende der Kirchenleitung

Stier

Landesbischof

Nr. 136 Bekanntmachung des Kirchengesetzes über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im Dienst der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs in der Fassung vom 28. Oktober 1995.

Vom 28. Oktober 1995. (KABl. 1996 S. 19)

§ 1

Grundsatz und Geltungsbereich

(1) Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Die Erfüllung dieses Auftrages erfordert eine vertrauensvolle, partnerschaftliche Zusammenarbeit von kirchlichen Leitungsorganen und kirchlichen Mitarbeitern, die auch in der

Gestaltung des kirchlichen Arbeitsrechtes ihren Ausdruck findet.

(2) Dieses Kirchengesetz gilt für die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Mecklenburgs, ihre Kirchenkreise, die Propsteien und Kirchengemeinden. Es gilt ferner für kirchliche Stiftungen und Einrichtungen in der Landeskirche, soweit sie nicht dem Diakonischen Werk angeschlossen sind.

§ 2

Bildung und Aufgaben einer Arbeitsrechtlichen Kommission

(1) Für die Ordnung und Fortentwicklung der Arbeitsbedingungen der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter wird für den Bereich der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs eine Arbeitsrechtliche Kommission gebildet.

(2) Die Kommission hat die Aufgabe, Regelungen zu erarbeiten, die den Abschluß und den Inhalt von Arbeitsverträgen betreffen.

(3) Die Kommission wirkt darüber hinaus bei sonstigen Regelungen von arbeitsrechtlicher Bedeutung mit.

§ 3

Verbindlichkeit der arbeitsrechtlichen Regelungen

Die Beschlüsse der Kommission nach § 2 Abs. 2 und Entscheidungen des Schlichtungsausschusses nach § 12 sind verbindlich. Es dürfen nur solche Arbeitsverträge abgeschlossen werden, die den auf diesen Beschlüssen und Entscheidungen beruhenden Regelungen entsprechen.

§ 4

Zusammensetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission

(1) Der Arbeitsrechtlichen Kommission gehören an:

- a) vier Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst
- b) vier Vertreter der in § 1 Abs. 2 genannten kirchlichen Körperschaften, wobei die verschiedenen Bereiche des kirchlichen Dienstes angemessen zu berücksichtigen sind.

(2) Für jedes Mitglied ist ein Stellvertreter zu benennen.

(3) Mitglied der Kommission und Stellvertreter kann nur sein, wer zu kirchlichen Ämtern in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs wählbar ist (§§ 23, 24 Kirchengemeindeordnung).

§ 5

Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst

(1) Die Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst werden durch die Vereinigungen, in denen mindestens fünfundsiebzig der in § 1 Abs. 2 genannten Mitarbeiter zusammengeschlossen sind entsandt. Die Anzahl der Vertreter, die von den einzelnen Vereinigungen entsandt werden, richten sich nach dem zahlenmäßigen Verhältnis der im Zeitpunkt der Entsendung in diesen Vereinigungen zusammengeschlossenen kirchlichen Mitarbeiter.

(2) Mindestens die Hälfte der von den einzelnen Vereinigungen zu entsendenden Vertreter müssen seit zwei Jahren hauptberuflich im kirchlichen Dienst tätig sein.

(3) Die Vereinigungen einigen sich auf die Zahl der von jeder einzelnen Vereinigung nach Absatz 1 zu entsendenden Vertreter. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses.

§ 6

Vertreter kirchlicher Körperschaften

Die Vertreter für die in § 1 Abs. 2 genannten kirchlichen Körperschaften werden durch die Kirchenleitung auf Vorschlag des Oberkirchenrates entsandt.

§ 7

Amtszeit

(1) Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission und ihre Stellvertreter werden für die Dauer von vier Jahren entsandt. Sie bleiben bis zur Bildung einer neuen Kommission im Amt.

(2) Eine erneute Entsendung der bisherigen Mitglieder und ihrer Stellvertreter ist möglich.

(3) Scheidet ein Mitglied vorzeitig aus, so wird von der Stelle, die den Ausscheidenden benannt hat, für den Rest der Amtszeit ein neues Mitglied entsandt; dasselbe gilt für die Stellvertreter.

§ 8

Rechtsstellung der Mitglieder der Kommission

(1) Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission sind unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. Sie handeln in Bindung an das Bekenntnis der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs und im Rahmen des in dieser Kirche geltenden Rechtes. Bei der Erhebung von Einwendungen (§ 11 Abs. 2) und bei der Anrufung des Schlichtungsausschusses (§ 11 Abs. 3 und 4) sind die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission an die Beschlüsse der Stelle gebunden, die sie vorgeschlagen oder entsandt hat.

(2) Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission üben ihr Amt unentgeltlich aus. Die für die Tätigkeit notwendige Zeit ist ihnen ohne Minderung ihrer Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren.

(3) Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission werden über ihre Rechte und ihre Pflichten vom Präses der Landessynode bei der ersten Sitzung belehrt und entsprechend verpflichtet.

§ 9

Geschäftsführung der Arbeitsrechtlichen Kommission

(1) Der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses beruft die Arbeitsrechtliche Kommission zu ihrer ersten Sitzung ein und leitet diese bis zur Wahl des Vorsitzenden.

(2) Die Arbeitsrechtliche Kommission wählt aus ihrer Mitte für die Dauer eines Jahres einen Vorsitzenden und einen stellvertretenden Vorsitzenden. Der Vorsitzende ist im jährlichen Wechsel aus der Gruppe der als Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst entsandten Mitglieder bzw. aus der Gruppe der anderen Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission zu wählen. Der stellvertretende Vorsitzende ist aus der jeweils anderen Gruppe zu wählen.

(3) Die Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Kommission werden durch den Vorsitzenden nach Bedarf unter Angabe der Tagesordnung einberufen. Sitzungen müssen einberufen werden, wenn es von mindestens einem Viertel der Mitglieder unter Angabe der Beratungsgegenstände beantragt wird. Die erforderlichen Arbeitsunterlagen sind möglichst mit der Einladung zu versenden.

(4) Jedes Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission hat das Recht, Punkte für die Tagesordnung der Sitzungen vorzuschlagen.

(5) Die Arbeitsrechtliche Kommission ist beschlußfähig, wenn mindestens drei Viertel ihrer Mitglieder, darunter der Vorsitzende oder sein Stellvertreter, anwesend sind.

(6) Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission werden mit Mehrheit der anwesenden Mitglieder gefaßt. Soweit es sich um Entscheidungen nach § 2 Abs. 2 handelt, bedürfen die Beschlüsse der Zustimmung von zwei Dritteln der Mitglieder der Kommission.

(7) Über die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission ist eine Niederschrift zu fertigen. Diese ist vom Vorsitzenden und vom Schriftführer zu unterzeichnen und den Mitgliedern und ihren Stellvertretern zuzusenden.

(8) Die Arbeitsrechtliche Kommission kann zu ihren Sitzungen sachkundige Berater hinzuziehen.

(9) Zur Regelung weiterer Einzelheiten der Geschäftsführung kann sich die Arbeitsrechtliche Kommission eine Geschäftsordnung geben.

(10) Die Kosten, die für die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission durch deren Tätigkeit entstehen, werden von den entsendenden Stellen (§§ 5 und 9) getragen. Die Kosten der Geschäftsführung einschließlich der Tagungskosten der Arbeitsrechtlichen Kommission werden von der Landeskirche getragen.

§ 10

Mitwirkung der Arbeitsrechtlichen Kommission

Im Rahmen ihrer Zuständigkeit wird die Arbeitsrechtliche Kommission aufgrund von Vorlagen des Oberkirchenrates, einer in ihr vertretenen Vereinigung kirchlicher Mitarbeiter oder aufgrund eigenen Beschlusses tätig.

§ 11

Verfahren bei arbeitsrechtlichen Regelungen
(§ 2 Abs. 2)

(1) Die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission nach § 2 Abs. 2 werden dem Oberkirchenrat zugeleitet und, sofern keine Einwendungen nach Absatz 2 erhoben werden, im Kirchlichen Amtsblatt veröffentlicht.

(2) Jede der beiden in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertretenen Gruppen (§ 4 Abs. 1) kann Einwendungen gegen einen Beschluß erheben, wenn die von ihr vertretenen durch den Beschluß betroffen sind. Der Schriftsatz, durch den die Einwendungen erhoben werden, muß von vier Mitgliedern der Gruppe unterzeichnet sein; er muß dem Vorsitzenden der Arbeitsrechtlichen Kommission innerhalb einer Ausschußfrist von vier Wochen nach der Fassung des Beschlusses zur erneuten Beratung und Beschlußfassung zugeleitet werden. Dadurch wird das Inkrafttreten des Beschlusses ausgesetzt.

(3) Hat eine der beiden in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertretenen Gruppen nach erneuter Beratung und Beschlußfassung durch die Arbeitsrechtliche Kommission Einwendungen, so kann diese den Schlichtungsausschuß anrufen. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend mit der Maßgabe, daß der Schriftsatz an den Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses zu richten ist. Die Anrufung des Schlichtungsausschusses ist nur zulässig, wenn es sich um eine Grundsatzafrage oder um eine Frage von wesentlicher Bedeutung handelt. Wird der Schlichtungsausschuß nicht angerufen, so ist der Beschluß nach Ablauf der Frist zu veröffentlichen (Absatz 1).

(4) Kommt in der Arbeitsrechtlichen Kommission in einer Angelegenheit im Sinne von § 2 Abs. 2 ein Beschluß nicht zustande, so ist über diesen Gegenstand erneut zu beraten. Kommt auch in der zweiten Sitzung ein Beschluß

nicht zustande, so gilt Absatz 3 Satz 3 entsprechend. Zur Anrufung des Schlichtungsausschusses ist ein Drittel der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission berechtigt.

§ 12

Schlichtungsausschuß

(1) Zur Entscheidung in den Fällen des § 11 Abs. 3 und 4 wird ein Schlichtungsausschuß aus einem Vorsitzenden und zwei Beisitzern gebildet. Für jedes Mitglied ist ein Stellvertreter zu benennen. Die Mitglieder und ihre Stellvertreter müssen zu kirchlichen Ämtern in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland wählbar sein.

(2) Jede der beiden in der Arbeitsrechtlichen Kommission vertretenen Gruppen benennt einen Beisitzer.

(3) Der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses und sein Stellvertreter werden von der Arbeitsrechtlichen Kommission mit Dreiviertelmehrheit der Zahl ihrer Mitglieder bestimmt.

(4) Der Vorsitzende und sein Stellvertreter müssen die Befähigung zum Richteramt oder zum höheren Verwaltungsdienst haben und dürfen weder haupt- noch nebenberuflich im kirchlichen oder diakonischen Dienst stehen.

(5) Die Mitglieder nach Absatz 2 werden jeweils für den Einzelfall benannt. Die Amtszeit des Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses und seines Stellvertreters beträgt vier Jahre. Sie bleiben bis zur Bildung des neuen Schlichtungsausschusses im Amt. Scheidet der Vorsitzende oder sein Stellvertreter vorzeitig aus, so wird für den Rest der Amtszeit in entsprechender Anwendung des Absatzes 3 ein neuer Vorsitzender bzw. ein neuer Stellvertreter benannt.

(6) Die Mitglieder des Schlichtungsausschusses sind unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. Sie handeln in Bindung an das Bekenntnis der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs und im Rahmen des in dieser Kirche geltenden Rechts. Der Vorsitzende und sein Stellvertreter werden vom Landesbischof, die Beisitzer nach Absatz 2 werden vom Vorsitzenden durch Handschlag zur gewissenhaften Amtsführung verpflichtet.

(7) Der Schlichtungsausschuß kann Einzelheiten zum Verfahren in einer Geschäftsordnung regeln.

(8) Der Schlichtungsausschuß ist beschlußfähig, wenn alle Mitglieder anwesend sind. Er beschließt nach Anhörung der Beteiligten mit Stimmenmehrheit der Mitglieder in geheimer Beratung.

(9) Die Entscheidungen des Schlichtungsausschusses werden vom Oberkirchenrat im Kirchlichen Amtsblatt veröffentlicht.

(10) Die Kosten der Arbeit des Schlichtungsausschusses trägt die Landeskirche.

§ 13

Nachprüfung der Mitgliedschaft

Bestehen Bedenken, ob bei einem Mitglied die Voraussetzungen für die Mitgliedschaft vorliegen, so entscheidet bei Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission der Schlichtungsausschuß. Bei Mitgliedern des Schlichtungsausschusses entscheidet dasjenige Gericht, das für die Entscheidung über die Revision gegen eine Entscheidung des Rechtshofes (§§ 32, 33 Kirchengesetz über den Rechtshof) zuständig ist.

§ 14

Übergangs- und Schlußbestimmungen

(1) Die erste Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission und des Schlichtungsausschusses beginnt mit dem Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes. Stichtag für die Feststellung der Zahl der Mitglieder, die eine Vereinigung in die Arbeitsrechtliche Kommission entsendet, ist der Tag, der zwei Monate vor dem Beginn der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission liegt. Bei der ersten Bildung der Arbeitsrechtlichen Kommission kann von der in § 5 Abs. 1 festgesetzten Mindestzahl abgewichen werden. § 5 Abs. 3 gilt entsprechend.

(2) Solange ein Schlichtungsausschuß nicht besteht, nimmt der Präses der Landessynode die Aufgaben des Schlichtungsausschusses und dessen Vorsitzenden wahr.

§ 15

Personen- und Funktionsbezeichnungen in diesem Kirchengesetz gelten jeweils in der weiblichen und männlichen Form.

Schwerin, den 28. Oktober 1995

Der Vorsitzende der Kirchenleitung

Stier

Landesbischof

Nr. 137 Vereinbarung zwischen dem Land Mecklenburg-Vorpommern, vertreten durch die Kultusministerin, einerseits und der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs, vertreten durch den Oberkirchenrat, und der Pommerschen Evangelischen Kirche, vertreten durch das Konsistorium, andererseits zur Übertragung von Aufgaben des Denkmalschutzes und der Denkmalpflege an die Kirchen.

Vom 3. Mai 1996. (KABl. S. 46)

Grundlage dieser Vereinbarung ist die Anwendung von Artikel 9 Abs. 4 des Güstrower Vertrages vom 20. Januar 1994 i. V. m. § 10 Abs. 4 des Denkmalschutzgesetzes Mecklenburg-Vorpommern vom 30. November 1993 (GVOBl. S. 975), zuletzt geändert durch Gesetz vom 3. Mai 1994 (GVOBl. S. 559).

§ 1

(1) Der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs und der Pommerschen Evangelischen Kirche (nachfolgend Evangelische Landeskirchen genannt) werden nach Maßgabe dieser Verwaltungsvereinbarung Aufgaben übertragen.

(2) Die Aufgabenübertragung an die Evangelischen Landeskirchen erfolgt an die jeweils zuständige kirchliche Oberbehörde. Sie unterhalten zur Wahrnehmung dieser Aufgaben je ein kirchliches Bauamt. Sie gewährleisten die Wahrnehmung kunstgeschichtlicher, architektonischer und archäologischer Belange.

(3) Gegenstand dieser Vereinbarung sind Denkmale im Sinne von § 2 Denkmalschutzgesetz, die sich im Eigentum der Evangelischen Landeskirchen, ihrer Kirchgemeinden und Gliederungen befinden.

§ 2

Für Maßnahmen nach §§ 7, 9, 18 und 22 des Denkmalschutzgesetzes sind die kirchlichen Bauämter zuständig. Sie handeln im Benehmen mit den unteren Denkmalschutzbehörden.

§ 3

(1) Die Bauämter der Evangelischen Kirchen handeln bei den ihnen obliegenden Aufgaben in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit den zuständigen Denkmalfachbehörden.

(2) Über etwa anstehende Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung oder Anwendung dieser Vereinbarung werden sich die Vertragspartner rechtzeitig einvernehmlich verständigen.

§ 4

Diese Vereinbarung tritt mit ihrer Veröffentlichung in Kraft.

Schwerin, den 3. Mai 1996

Régine Marquardt

Kultusministerin

Dr. Menno A den

Oberkirchenratspräsident

Hans-Martin Harder

Konsistorialpräsident

Nr. 138 Vereinbarung über den kirchlichen Dienst in der Polizei des Landes Mecklenburg-Vorpommern.

Vom 24. Mai 1996. (KABl. S. 55)

Das Land Mecklenburg-Vorpommern, vertreten durch den Ministerpräsidenten des Landes Mecklenburg-Vorpommern, dieser vertreten durch den Innenminister des Landes Mecklenburg-Vorpommern und die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Mecklenburgs, vertreten durch den Oberkirchenrat sowie die Pommersche Evangelische Kirche, vertreten durch das Konsistorium schließen folgende Vereinbarung:

1. Gemäß Art. 4 Abs. 2 des Grundgesetzes und unter Bezugnahme auf Art. 20 des Vertrages des Landes Mecklenburg-Vorpommern mit der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs und der Pommerschen Evangelischen Kirche vom 20. Januar 1994 wird ein kirchlicher Dienst für die Polizeibediensteten des Landes vereinbart.
2. Der kirchliche Dienst wendet sich an alle Polizeibediensteten unbeschadet der Zuständigkeit des örtlichen Pfarramtes. Er umfaßt die Seelsorge und pastorale Dienste an Polizeibediensteten sowie die Mitwirkung im berufsethischen Unterricht für aktive und in der Ausbildung befindliche Polizeibedienstete.
3. Die von der Kirche mit der Ausübung des kirchlichen Dienstes beauftragten Pfarrer und kirchlichen Mitarbeiter werden im Einvernehmen mit der Landesregierung berufen. Das Einvernehmen kann nur aus wichtigem Grunde verweigert werden.
4. Den Beauftragten für den kirchlichen Dienst wird vor Aufnahme und für die Dauer ihrer Tätigkeit die Möglichkeit geboten, sich durch Hospitationen bei Polizei-

behörden und Dienststellen den notwendigen Einblick in die Arbeit der Polizei zu verschaffen.

5. Das Land gewährleistet die Teilnahme der Polizeibediensteten an kirchlichen Seminaren, Tagungen und religiösen Bildungsveranstaltungen. Es gewährt hierfür nach Bedarf Sonderurlaub gemäß den Bestimmungen der Sonderurlaubsverordnung.
6. Werden im Rahmen des Art. 20 des Vertrages des Landes Mecklenburg-Vorpommern mit der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs und der Pommerschen Evangelischen Kirche Gottesdienste und religiöse Veranstaltungen für Polizeibedienstete angeboten, wird diesen die Teilnahme ermöglicht, soweit die dienstlichen Belange nicht entgegenstehen. Die erforderlichen Räume zur Durchführung religiöser Veranstaltungen werden nach Möglichkeit in den Einrichtungen der Polizei zur Verfügung gestellt.

Die Termine sind im Einvernehmen mit den Polizeidienststellen festzulegen.

7. Der kirchliche Dienst wird durch das Land im Rahmen der dafür im Haushaltsplan bereitgestellten sachlichen Mittel unterstützt. Insbesondere sind den Beauftragten für den kirchlichen Dienst die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Räume zur Verfügung zu stellen.
8. Der berufsethische Unterricht für Polizeibedienstete und die Mitwirkung der Kirche daran werden gewährleistet. Die Vertreter der Kirche, die sich an der Durchführung des berufsethischen Unterrichts beteiligen, können bei der Erstellung der Lehrpläne mitwirken. Die Genehmigung der Lehrpläne erfolgt durch das Land.
9. Die Personalkosten für die Pfarrer oder kirchlichen Mitarbeiter tragen die Kirchen; Nr. 7 bleibt unberührt.

Das Land zahlt für den berufsethischen Unterricht die üblichen Lehrstundenvergütungen.

10. Zur Unterstützung und Durchführung des kirchlichen Dienstes in der Polizei wird die Bildung eines Beirats vorgesehen, in dem das Land und die Kirchen vertreten sind.
11. Die Vertragsschließenden werden eine etwa in Zukunft zwischen ihnen auftretende Meinungsverschiedenheit über die Auslegung einer Bestimmung dieser Vereinbarung auf freundschaftliche Weise beseitigen.
12. Diese Vereinbarung tritt am Tage ihrer Unterzeichnung in Kraft.

Dieser Vertrag ist dreifach ausgefertigt. Jeder Vertragspartner erhält eine Ausfertigung.

Schwerin, am 24. Mai 1996

Für das Land Mecklenburg-Vorpommern:

Rudi Geil

Innenminister

Für die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Mecklenburgs:

Dr. Menno A den

Oberkirchenratspräsident

Für die Pommersche Evangelische Kirche:

Hans-M. Harder

Konsistorialpräsident

Nordelbische Evangelisch-Lutherische Kirche

Nr. 139 Lehrgangs- und Prüfungsordnung für die zweite Verwaltungsprüfung der Angestellten des allgemeinen Verwaltungsdienstes in der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche.

Vom 6. Mai 1996. (GVOBl. S. 130)

Die Kirchenleitung hat aufgrund von § 2 Abs. 1 des Verwaltungsausbildungsgesetzes vom 28. Mai 1978 (GVOBl. S. 202) die folgende Rechtsverordnung erlassen:

§ 1

Ziel der Weiterbildung

(1) Die Weiterbildung soll der Mitarbeiterin und dem Mitarbeiter Kenntnisse und Fähigkeiten für die Erfüllung der Aufgaben im allgemeinen Verwaltungsdienst der Vergütungsgruppen V b bis III KAT-NEK vermitteln. Sie will damit zugleich die Persönlichkeitsbildung und Verantwortungsbereitschaft für die Wahrnehmung des Auftrags der Kirche fördern.

(2) Für diese Weiterbildung werden Verwaltungslehrgänge eingerichtet.

§ 2

Zulassungsvoraussetzungen

(1) Zur Teilnahme an dem Verwaltungslehrgang kann nur zugelassen werden, wer

- a) persönlich, fachlich und gesundheitlich geeignet erscheint, den Lehrgang mit Erfolg zu durchlaufen,
- b) bei einem kirchlichen oder diakonischen Anstellungsträger im Sinne des Art. 60 a) und b) der Verfassung der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche im Bereich der Nordelbischen Kirche hauptberuflich seit mindestens einem Jahr im Verwaltungsdienst beschäftigt und
- c) die Abschlußprüfung für den Ausbildungsberuf »Kirchliche/r Verwaltungsangestellte/r« oder die 1. Verwaltungsprüfung abgelegt hat und anschließend eine mindestens vierjährige hauptberufliche Tätigkeit als Verwaltungsangestellte/r ausgeübt hat. Die Frist wird bei denjenigen auf drei Jahre verkürzt, die bereits in eine prüfungspflichtige Vergütungsgruppe nach den Bestimmungen des BAT – Fassung für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände – eingruppiert wurden.

(2) Abweichend von den Voraussetzungen unter Absatz 1 Buchstabe c) können Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ausnahmsweise im Einzelfall auf Antrag ihres Anstellungsträgers zugelassen werden, wenn sie Voraussetzungen nachweisen, die als gleichwertig anerkannt werden können.

(3) Die Zulassungsvoraussetzungen sollen spätestens in dem Monat vorliegen, in dem der Lehrgang beginnt.

§ 3

Zulassung

(1) Über die Zulassung bzw. Anerkennung nach § 2 entscheidet der Prüfungsausschuß im Rahmen der zur Verfügung stehenden Lehrgangsplätze.

(2) Der Ausschuß hat bei seiner Entscheidung angemessen zu berücksichtigen

- a) die schulische und berufliche Vorbildung der Bewerberin und des Bewerbers,
- b) das Lebensalter und die Dauer der Tätigkeit im kirchlichen Verwaltungsdienst und
- c) die Beurteilung des Anstellungsträgers über ihre/seine dienstlichen Leistungen und ihre/seine persönliche Eignung.

(3) Die Zulassung kann widerrufen werden, wenn ihre Voraussetzungen wegfallen oder weggefallen sind oder die Zulassung aufgrund unrichtiger Angaben erworben worden ist.

§ 4

Zulassungsantrag

Anträge auf Zulassung sind durch den Anstellungsträger innerhalb der gesetzten Frist auf dem Dienstweg an das Nordelbische Kirchenamt zu richten. Dem Antrag sind beizufügen:

- a) Lebenslauf mit Darstellung der Ausbildung und des beruflichen Werdeganges sowie ein Lichtbild aus neuester Zeit,
- b) das letzte Schulzeugnis, Zeugnisse über frühere Tätigkeiten und abgelegte Prüfungen,
- c) die Beurteilung des Anstellungsträgers sowie
- d) eine Stellungnahme des Anstellungsträgers.

Die Beifügung weiterer Unterlagen kann verlangt werden.

§ 5

Durchführung der Verwaltungslehrgänge

(1) Die Verwaltungslehrgänge werden vom Nordelbischen Kirchenamt in der Regel in Zusammenarbeit mit dem Ausbildungszentrum für Verwaltung – Verwaltungsschule Bordesholm – durchgeführt. Die Einzelheiten werden in den NEK-Mitteilungen rechtzeitig bekanntgegeben.

(2) Der Lehrplan für die Lehrgänge wird vom Nordelbischen Kirchenamt nach Anhörung des Fortbildungsbeirats für den Bereich Verwaltung aufgestellt. Er umfaßt den Lehrplan der Verwaltungsschule und zusätzlich kirchenspezifischen Unterricht.

(3) Die Dozentinnen und Dozenten werden nach Anhörung des Fortbildungsbeirats vom Nordelbischen Kirchenamt berufen. Sie erhalten für ihre Tätigkeit Fahrkostenerstattung sowie eine Vergütung nach besonderer Regelung durch das Nordelbische Kirchenamt, soweit beim Ausbildungszentrum für Verwaltung – Verwaltungsschule Bordesholm – keine Regelungen bestehen.

(4) Die Kosten der Lehrgänge und Prüfungen tragen die kirchlichen Anstellungsträger anteilig nach der Zahl der von ihnen entsandten Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

§ 6

Pflichten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

(1) Der Besuch des Lehrgangs gilt als Dienst. Im Krankheitsfalle hat die Teilnehmerin und der Teilnehmer zunächst unverzüglich ihrem/seinem Anstellungsträger Mitteilung zu machen, der daraufhin das Nordelbische Kirchenamt oder das Ausbildungszentrum für Verwaltung – Verwaltungsschule Bordesholm – verständigt.

(2) Urlaub darf grundsätzlich nur während der unterrichtsfreien Zeit genommen werden. Ein vom Anstellungsträger gewährter Urlaub, der außerhalb dieser Zeit liegt, befreit nicht von der Pflicht der Teilnahme am Lehrgang.

(3) Versäumt eine Teilnehmerin oder ein Teilnehmer durch Krankheit oder aus anderen Gründen mehr als ein Fünftel der gesamten Unterrichtszeit, so kann sie oder er an dem weiteren Lehrgang und an der Prüfung nicht mehr teilnehmen. Die Feststellung trifft der Prüfungsausschuß. Er kann in Härtefällen Ausnahmen zulassen.

(4) Eine Teilnehmerin bzw. ein Teilnehmer kann vom weiteren Besuch des Lehrgangs ausgeschlossen werden, wenn sie/er den Lehrgangsablauf erheblich stört oder wiederholt unentschuldigt fehlt. Über den Ausschluß entscheidet der Prüfungsausschuß nach Anhörung der/des Betroffenen.

§ 7

Prüfungsausschuß

(1) Das Nordelbische Kirchenamt beruft auf die Dauer von vier Jahren den Prüfungsausschuß. Ihm müssen angehören:

- a) zwei Beamtinnen oder Beamte des gehobenen oder des höheren Verwaltungsdienstes aus dem Nordelbischen Kirchenamt, davon eine Beamtin/ein Beamter als rechtskundiges Mitglied,
- b) drei Mitarbeiter/innen des gehobenen oder höheren Verwaltungsdienstes, die nicht Mitarbeiter/innen des Nordelbischen Kirchenamtes sind, auf Vorschlag des Fortbildungsbeirates für Verwaltung.

Für jedes Mitglied wird eine/ein Stellvertreter/in bestellt, der/die Voraussetzungen des Mitglieds erfüllt. Der Prüfungsausschuß wählt aus seiner Mitte die/den Vorsitzende/n.

(2) Der Prüfungsausschuß ist beschlußfähig, wenn mindestens drei Mitglieder mitwirken. Er entscheidet mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme der/des Vorsitzenden. Beschlüsse können auch schriftlich im Umlaufverfahren gefaßt werden, wenn kein Mitglied widerspricht.

(3) Die Sitzungen des Prüfungsausschusses sind nicht öffentlich. Dozentinnen und Dozenten, die nicht dem Ausschuß angehören, können an den Prüfungen beteiligt und bei der Entscheidung über das Prüfungsergebnis mit beratender Stimme hinzugezogen werden.

(4) Die Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten für ihre Tätigkeit Fahrkostenerstattung sowie Prüfungsgebühren nach besonderer Regelung durch das Nordelbische Kirchenamt, soweit beim Ausbildungszentrum für Verwaltung – Verwaltungsschule Bordesholm – keine Regelungen bestehen.

§ 8

Ausgeschlossene Personen

(1) Am Prüfungsverfahren dürfen Angehörige des Prüflings nicht mitwirken.

Angehörige nach Satz 1 sind

1. die Verlobte oder der Verlobte,
2. die Ehegattin oder der Ehegatte,
3. Verwandte und Verschwägerte gerader Linie,
4. Geschwister,
5. Kinder der Geschwister,
6. Ehegattinnen oder Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegattinnen oder Ehegatten,
7. Geschwister der Eltern und
8. Personen, die durch ein auf längere Dauer angelegtes Pflegeverhältnis mit häuslicher Gemeinschaft, wie Eltern und Kind, miteinander verbunden sind (Pflegeeltern und Pflegekinder).

Angehörige sind die in Satz 2 aufgeführten Personen auch dann, wenn

1. in den Fällen der Nrn. 2, 3 und 6 die Beziehung begründende Ehe nicht mehr besteht,
2. in den Fällen der Nrn. 3 – 7 die Verwandtschaft oder Schwägerschaft durch Annahme als Kind erloschen ist und
3. im Fall der Nr. 8 die häusliche Gemeinschaft nicht mehr besteht, sofern die Personen weiterhin wie Eltern und Kind miteinander verbunden sind.

(2) Hält sich ein Mitglied für ausgeschlossen oder bestehen Zweifel, ob die Voraussetzungen des Absatzes 1 gegeben sind, so ist dies unverzüglich der Vorsitzenden oder dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses mitzuteilen. Diese Befugnis steht auch Prüflingen zu.

(3) Die Entscheidung über den Ausschluß von der Mitwirkung trifft der Prüfungsausschuß. Die Betroffene oder der Betroffene darf bei der Beratung und Entscheidung nicht anwesend sein. Hält der Prüfungsausschuß die Ausschlußvoraussetzung während einer Prüfung für gegeben, so hat er die Prüfung zu unterbrechen und über die Fortsetzung oder Wiederholung der Prüfung zu entscheiden.

§ 9

Zwischenprüfung

(1) Die erste Hälfte des Lehrgangs wird mit einer schriftlichen Zwischenprüfung in der Weise abgeschlossen, daß die im Verlauf des Lehrgangs geschriebenen Pflichtarbeiten als Prüfungsarbeiten gewertet werden. Die Zahl der Pflichtarbeiten wird durch den Prüfungsausschuß jeweils im voraus festgelegt.

(2) Versäumt der/die Teilnehmer/in eine Pflichtarbeit mit ausreichendem Entschuldigungsgrund, so hat er/sie eine vergleichbare Arbeit alsbald nachzuschreiben. Wird der Entschuldigungsgrund als nicht ausreichend angesehen, so ist die Arbeit mit »ungenügend« zu bewerten. Die Entscheidung trifft der/die Vorsitzende des Prüfungsausschusses.

(3) Aufgrund der Ergebnisse der Pflichtarbeiten kann der Prüfungsausschuß in begründeten Fällen von der weiteren Teilnahme am Lehrgang abraten. Die Empfehlung ist dem/der Teilnehmer/in und seinem/ihrer Anstellungsträger mit Begründung mitzuteilen.

(4) § 15 Abs. 2 und 3 gelten entsprechend.

§ 10

Abschlußprüfung

(1) Sie ist schriftlich und mündlich durchzuführen.

(2) In der schriftlichen Prüfung sind insgesamt sieben Arbeiten zu je 180 Minuten in folgenden Fächern – davon mindestens zwei aus dem kirchenspezifischen Bereich – anzufertigen:

1. Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen/Kirchliches Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen
2. Allgemeines Verwaltungsrecht
3. fünf Wahlklausuren: – Leben und Lehre der Kirche,
4. – Kirchliches Verfassungsrecht/
Staatskirchenrecht
5. – Kirchliches Personalwesen
6. – Staats- und Europarecht
7. – Privatrecht
8. – Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre
9. – Finanz- und Abgabewesen
(mit Kostenrechnung)/
Kirchensteuerwesen
10. – Verwaltungstechnik

§ 11

Bestehen der schriftlichen Abschlußprüfung und Zulassung zur mündlichen Abschlußprüfung

(1) Die schriftliche Prüfung hat bestanden, wer

1. in mehr als 3 Arbeiten mindestens 5 Punkte und
2. im Durchschnitt aller Arbeiten mindestens 5 Punkte erreicht hat.

Mit dem Bestehen der schriftlichen Prüfung erfolgt zugleich die Zulassung zur mündlichen Prüfung.

(2) Wer zur mündlichen Prüfung nicht zugelassen ist, hat die gesamte Prüfung nicht bestanden.

(3) Die Prüfung ist bestanden, wenn das Gesamtergebnis mit mindestens 5 Punkten benotet worden ist.

§ 12

Ermittlung des Gesamtergebnisses

(1) Grundlage für die Ermittlung des Gesamtergebnisses sind

- | | |
|--|----------|
| 1. der Durchschnitt aller im Lehrgang erbrachten Leistungsnachweise schriftlich/mündlich im Verhältnis 2 : 1 | mit 40 % |
| 2. die durchschnittliche Punktzahl der schriftlichen Prüfungsarbeiten | mit 40 % |
| 3. die durchschnittliche Punktzahl der mündlichen Prüfung | mit 20 % |
| | 100 % |

(2) Der Prüfungsausschuß kann von dem Gesamtergebnis bis zu einem Punkt abweichen, wenn dadurch die Gesamtleistung zutreffender gekennzeichnet wird.

§ 13

Prüfungsaufgaben

(1) Sofern eine Wahlmöglichkeit besteht, können die Prüflinge die Prüfungsfächer in der vom Prüfungsausschuß gesetzten Frist wählen.

(2) Die Arbeiten werden von den in den Lehrgängen unterrichtenden Dozentinnen oder Dozenten entworfen. Die Arbeiten werden vom Prüfungsausschuß genehmigt.

(3) Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte, die infolge ihrer Behinderung anderen gegenüber im Nachteil sind, erhalten auf Antrag angemessene Erleichterungen. Hierüber entscheidet der Prüfungsausschuß.

§ 14

Nichtöffentlichkeit

(1) Die Prüfungen sind nicht öffentlich.

(2) Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter der Verwaltungsschule kann an der mündlichen Prüfung und der Beratung teilnehmen. Der Prüfungsausschuß kann darüber hinaus zulassen, daß Dozentinnen und Dozenten der Verwaltungsschule als Zuhörende an der Prüfung teilnehmen.

§ 15

Aufsicht bei Prüfungsarbeiten,
Hilfsmittel, Belehrung

(1) Der/die Prüfungsausschußvorsitzende bestimmt, wer während der Anfertigung von Arbeiten die Aufsicht führt. Den Aufsichtführenden werden die Aufgaben jeweils in einem versiegelten Umschlag übergeben. Sie öffnen den Umschlag erst zu Beginn der Prüfung in Gegenwart der Prüflinge.

(2) Bei der Anfertigung der Arbeiten dürfen nur die zugelassenen Hilfsmittel benutzt werden. Während der schriftlichen Abschlußprüfung dürfen die Prüflinge nur aus zwingenden Gründen mit Genehmigung der Aufsichtführenden den Prüfungsraum verlassen. Es darf höchstens eine Person zur gleichen Zeit abwesend sein.

(3) Die Aufsichtführenden treffen die Maßnahmen, die einen ordnungsgemäßen Ablauf der Prüfung gewährleisten. Sie können Prüflinge, die schuldhaft einen erheblichen Verstoß gegen die Ordnung (Störung) begehen, von der Fortsetzung der Prüfungsarbeit ausschließen.

(4) Über den Verlauf der schriftlichen Abschlußprüfung fertigen die Aufsichtführenden eine Niederschrift, in der jede Täuschungshandlung oder Störung, das Fernbleiben von Prüflingen oder sonstige Unregelmäßigkeiten vermerkt werden. Wenn die Aufsichtführenden Täuschungsversuche feststellen und in die Niederschrift aufnehmen, haben sie die Täuschenden unverzüglich darüber zu informieren. Die Beweismittel sind sicherzustellen. Über die weiteren Folgen entscheidet der Prüfungsausschuß.

(5) Die Prüflinge sind vor Beginn der Prüfung über den Prüfungsablauf, die zur Verfügung stehende Zeit, die erlaubten Arbeits- und Hilfsmittel, die Folgen von Täuschungshandlungen und Ordnungsverstößen zu belehren.

§ 16

Abgabe der Prüfungsarbeiten

Nach Ablauf der für die Lösung der Aufgabe bestimmten Zeit haben die Prüflinge die Prüfungsarbeit abzugeben. Die Bearbeitungsfrist darf nicht verlängert werden. Die Aufsichtführenden vermerken auf jeder Prüfungsarbeit den Zeitpunkt der Abgabe und bestätigen diese Angabe mit dem Namenszeichen.

§ 17

Täuschungshandlungen und Ordnungsverstöße

(1) Täuscht der Prüfling während der schriftlichen Prüfung oder versucht er dies, so darf er an der schriftlichen Prüfung bis zu deren Ende teilnehmen. Stört der Prüfling den Prüfungsablauf erheblich, kann die Aufsichtführende oder der Aufsichtführende ihn von der Fertigstellung der jeweiligen Prüfungsarbeit ausschließen.

(2) Über die Folgen der Täuschungshandlung oder der Störung entscheidet der Prüfungsausschuß nach Anhörung des Prüflings. Der Prüfungsausschuß kann insbesondere die Wiederholung einer oder mehrerer Prüfungsarbeiten anordnen, eine oder mehrere Prüfungsarbeiten mit dem Punktwert 0 bewerten oder in einem besonders schweren Fall die Abschlußprüfung für nicht bestanden erklären. Die Sätze 1 und 2 sind auch anzuwenden, wenn eine Täuschungshandlung innerhalb eines Jahres nach Abschluß der Prüfung bekannt wird. Das Prüfungszeugnis ist erforderlichenfalls einzuziehen.

§ 18

Rücktritt, Nichtteilnahme

(1) Der Prüfling kann vor Beginn der Abschlußprüfung durch schriftliche Erklärung zurücktreten. In diesem Fall gilt die Prüfung als nicht abgelegt. Hat der Prüfling ohne vorherige schriftliche Erklärung an der Prüfung nicht teilgenommen, so gilt sie als nicht bestanden, falls sie oder er nicht aus einem wichtigen Grund, insbesondere wegen ärztlich bescheinigter Krankheit, an der Teilnahme oder an der rechtzeitigen Abgabe der Erklärung gehindert war; der Prüfling hat der Vorsitzenden oder dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses oder dem Nordelbischen Kirchenamt den Hinderungsgrund unverzüglich mitzuteilen.

(2) Bricht der Prüfling die Abschlußprüfung aus einem wichtigen Grund ab, so gilt sie als nicht abgelegt. Bereits in sich abgeschlossene Prüfungsarbeiten können anerkannt werden. Liegt ein wichtiger Grund für den Abbruch der Prüfung nicht vor, so gilt sie als nicht bestanden.

(3) Versäumt der Prüfling ohne wichtigen Grund einzelne Prüfungsarbeiten, so werden diese mit 0 Punkten bewertet. Liegt für das Versäumnis ein wichtiger Grund vor, bestimmt der Prüfungsausschuß, wie die versäumte Prüfungsarbeit nachzuholen ist.

(4) Über das Vorliegen eines wichtigen Grundes und über den Umfang der anzuerkennenden Prüfungsleistungen entscheidet der Prüfungsausschuß.

§ 19

Bewertung der schriftlichen Prüfungsarbeiten

Jede einzelne Prüfungsarbeit ist von einem Mitglied des Prüfungsausschusses und einer oder einem vom Prüfungsausschuß bestimmten Dozentin oder Dozenten getrennt und selbständig zu bewerten. Bei abweichender Bewertung entscheidet die oder der Vorsitzende des Prüfungsausschusses oder ein von ihr oder ihm zu benennendes anderes Mitglied des Prüfungsausschusses.

§ 20

Mündliche Abschlußprüfung

(1) Die mündliche Prüfung ist eine Verständnisprüfung, die sich insbesondere auf die Fächer gem. § 10 Abs. 2 erstrecken kann.

(2) Die mündliche Prüfung wird vom Prüfungsausschuß abgenommen. Er kann Dozentinnen und Dozenten hinzuziehen, die Prüfungsfragen stellen und Bewertungsvorschläge machen können.

(3) Es werden pro Gruppe fünf Fächer geprüft:
bis fünf Prüflinge ca. 25 Min. pro Fach,
mehr als fünf Prüflinge ca. 30 Min. pro Fach.

(4) Der Prüfungsausschuß bewertet die einzelnen mündlichen Prüfungsleistungen. Die Note der mündlichen Prü-

fung ist das Mittel der einzelnen mündlichen Prüfungsleistungen.

§ 21

Bewertung

Die einzelnen Prüfungsleistungen (Lehrgangsleistung, Prüfungsarbeiten, Leistungen in den mündlichen Prüfungen) und das Gesamtergebnis der Prüfung sind unbeschadet der Gewichtung von einzelnen Prüfungsleistungen wie folgt zu bewerten:

15 bis 14 Punkte = sehr gut (1)

= eine Leistung, die den Anforderungen in besonderem Maße entspricht.

13 bis 11 Punkte = gut (2)

= eine Leistung, die den Anforderungen voll entspricht.

10 bis 8 Punkte = befriedigend (3)

= eine Leistung, die im allgemeinen den Anforderungen entspricht.

7 bis 5 Punkte = ausreichend (4)

= eine Leistung, die zwar Mängel aufweist, aber im ganzen den Anforderungen noch entspricht.

4 bis 2 Punkte = mangelhaft (5)

= eine Leistung, die den Anforderungen nicht entspricht, jedoch erkennen läßt, daß die notwendigen Grundkenntnisse vorhanden sind und die Mängel in absehbarer Zeit behoben werden können.

1 bis 0 Punkte = ungenügend (6)

= eine Leistung, die den Anforderungen nicht entspricht und bei der selbst die Grundkenntnisse so lückenhaft sind, daß die Mängel in absehbarer Zeit nicht behoben werden können.

Durchschnitts-, Gesamt- und Endpunktzahl sind jeweils auf zwei Dezimalstellen zu berechnen; die dritte Dezimalstelle bleibt unberücksichtigt. Der Notenwert ist wie folgt abzugrenzen:

von 14 und mehr sehr gut

von 11 bis 13,99 gut

von 8 bis 10,99 befriedigend

von 5 bis 7,99 ausreichend

von 2 bis 4,99 mangelhaft

von 0 bis 1,99 ungenügend

§ 22

Prüfungsniederschrift

Über das Ergebnis der Abschlußprüfung einschließlich der Feststellung der einzelnen Prüfungsergebnisse ist eine Niederschrift zu fertigen.

§ 23

Prüfungszeugnis

Nach bestandener Abschlußprüfung erhalten die Prüflinge ein Zeugnis nach der Anlage*), es ist mit dem Siegel des Nordelbischen Kirchenamtes zu versehen.

*) Hier nicht abgedruckt.

§ 24

Nicht bestandene Abschlußprüfung

Bei nicht bestandener Abschlußprüfung erhalten die Prüflinge und der Anstellungsträger vom Nordelbischen Kirchenamt eine schriftliche Mitteilung. Darin sind die einzelnen Prüfungsleistungen anzugeben.

§ 25

Wiederholungsprüfung

(1) Eine nicht bestandene Abschlußprüfung kann einmal wiederholt werden.

(2) Auf Antrag wird der Prüfling zu einem erneuten Verwaltungslehrgang zugelassen.

§ 26

Beschwerde

(1) Bei Verstößen gegen das Verfahren nach dieser Prüfungsordnung kann der/die betroffene Prüfungsteilnehmer/in innerhalb eines Monats nach Mitteilung des Ergebnisses der Abschlußprüfung/Zwischenprüfung Beschwerde bei der/dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses einlegen.

(2) Über die Beschwerde entscheidet der Prüfungsausschuß. Wird der Beschwerde nicht stattgegeben, entscheidet das Nordelbische Kirchenamt.

§ 27

Prüfungsunterlagen

Der Prüfling kann innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Prüfung bei berechtigtem Interesse seine Prüfungsunterlagen einsehen. Die Anmeldeunterlagen und die Prüfungsarbeiten sind zwei Jahre, die Niederschriften nach § 22 zehn Jahre nach Ende der Prüfung vom Nordelbischen Kirchenamt oder dem Ausbildungszentrum für Verwaltung – Verwaltungsschule Bordesholm – aufzubewahren.

§ 28

Inkrafttreten

(1) Diese Lehrgangs- und Prüfungsordnung tritt am Tage nach der Bekanntmachung in Kraft. Sie findet erstmals Anwendung auf den im Jahre 1996 beginnenden Verwaltungslehrgang.

(2) Die Lehrgangs- und Prüfungsordnung in der Fassung vom 13. Februar 1985 (GVOBl. Seite 37) tritt zum gleichen Zeitpunkt außer Kraft.

K i e l, den 6. Mai 1996

Die Kirchenleitung

K o h l w a g e

Bischof und Vorsitzender

Nr. 140 Rechtsverordnung zur Änderung des Kirchengesetzes zum Mitarbeitervertretungsgesetz.

Vom 31. Mai 1996. (GVOBl. S. 137)

Die Kirchenleitung hat nach Artikel 82 Absätze 2 und 3 der Verfassung der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche mit Zustimmung des Hauptausschusses folgende Rechtsverordnung beschlossen:

Artikel 1

Das Kirchengesetz über die Zustimmung zum Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 24. September 1994 (GVOBl. S. 219) i. d. F. vom 23. September 1994 (GVOBl. S. 237) wird wie folgt geändert:

1. § 7 erhält folgende Fassung:

»§ 7

Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung
(zu § 30 Abs. 3 MVG-EKD)

(1) Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden notwendigen Kosten trägt der Kirchenkreis bzw. die Dienststelle, bei der die Mitarbeitervertretung gebildet ist. Das gleiche gilt für die Kosten, die infolge der Freistellung von der Arbeit (§ 20 MVG) entstehen. Die Kosten infolge der Freistellung für eine Mitarbeitervertretung, die auf Kirchenkreisebene bzw. Kirchenkreisbezirksebene gebildet ist, trägt der jeweilige Kirchenkreis.

(2) Den vom Gesamtausschuß (§ 54 MVG) geltend gemachten notwendigen Kostenersatz trägt die Nordelbische Kirche im Rahmen des jeweiligen Haushaltsansatzes, der zuvor zwischen dem Vorstand des Gesamtausschusses und dem Nordelbischen Kirchenamt erörtert wird.«

2. § 12 erhält folgende Fassung:

»§ 12

Übernahmebestimmungen
(zu § 65 Abs. 1 und 2 MVG-EKD)

(1) Die Fälle der Mitbestimmung gemäß § 40 MVG werden um folgende Fälle erweitert:

- a) Aufstellung des Urlaubsplanes, zeitliche Festsetzung des Erholungsurlaubes für einzelne Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen, wenn zwischen der Dienststellenleitung und dem betroffenen Mitarbeiter bzw. der betroffenen Mitarbeiterin kein Einverständnis erzielt wird,
- b) Grundsätze für die Bewertung von Verbesserungsvorschlägen,
- c) Verzicht auf die Ausschreibung von Stellen, die besetzt werden sollen,
- d) Personaldatenverarbeitung, einschließlich der Ermittlung und Verwendung von Personaldaten.

(2) Die Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung gemäß § 43 MVG werden um folgende Fälle erweitert:

- a) Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
- b) Einleitung des förmlichen Disziplinarverfahrens gegen einen Beamten bzw. eine Beamtin; eine Beteiligung erfolgt nur auf Antrag des Beamten bzw. der Beamtin.

(3) In Personalangelegenheiten der in § 4 Abs. 2 MVG bezeichneten Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen hat die Mitarbeitervertretung ein Beteiligungsrecht gemäß §§ 42 und 43 MVG, wenn der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin es beantragt.«

Artikel 2

Diese Rechtsverordnung tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Die vorstehende, von der Kirchenleitung am 7. Mai 1996 mit Zustimmung des Hauptausschusses vom 31. Mai 1996 beschlossene Rechtsverordnung wird hiermit verkündet.

Kiel, den 31. Mai 1996

Die Kirchenleitung

Kohlwage

Bischof und Vorsitzender

Nr. 141 Bekanntmachung der Studienordnung für den Studiengang Sozialpädagogik an der Evangelischen Fachhochschule für Sozialpädagogik.

Vom 9. November 1995. (GVOBl. S. 165)

Die Behörde für Wissenschaft und Forschung der Freien und Hansestadt Hamburg hat sich mit Schreiben vom 24.6.1996 mit der neuen Studienordnung der Ev. Fachhochschule für Sozialpädagogik der Diakonenanstalt des Rauhen Hauses einverstanden erklärt. Die Neufassung der Studienordnung wird nachstehend bekanntgegeben. Sie gilt erstmals für Studierende, die ihr Studium im Wintersemester 1995/96 begonnen haben.

Kiel, den 9. Juli 1996

Nordelbisches Kirchenamt

Bendfeldt

Studienordnung für den Studiengang Sozialpädagogik an der Evangelischen Fachhochschule für Sozialpädagogik

Vom 9. November 1995

I.

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Geltung

(1) Die Evangelische Fachhochschule für Sozialpädagogik (im folgenden: Evangelische Fachhochschule) bildet in einer integrierten Ausbildung zur Sozialpädagogin bzw. zum Sozialpädagogen und zur Diakonin bzw. zum Diakon aus.

(2) Diese Studienordnung regelt Ziele, Inhalte und Aufbau des Studiums der Sozialpädagogik auf der Grundlage der »Ordnung der staatlichen Zwischen- und Diplomprüfung im Studiengang Sozialpädagogik an der Evangelischen Fachhochschule für Sozialpädagogik« (PO) vom 13. März 1996.

§ 2

Studienziele

(1) Die Studierenden der Sozialpädagogik sollen die Fähigkeit entwickeln, in den verschiedenen diakonischen und sozialen Berufsfeldern unter Anwendung wissenschaft-

licher Kenntnisse und Methoden und unter Beachtung diakonischer Wertorientierungen

- die Lebenswelten und Problemlagen der Adressatinnen und bzw. Adressaten zu erkunden und zu verstehen
- den Adressatinnen bzw. Adressaten fachkompetente Hilfestellungen zur Verbesserung ihrer Lebenssituation anzubieten, ihre Lebenswelten mitzugestalten und sie zur Selbsthilfe zu befähigen
- die Rahmenbedingungen der Sozialpädagogik und Diakonie zu analysieren, sie im Sinne der Adressatinnen bzw. Adressaten zu nutzen und gegebenenfalls zu verändern
- die eigene Person und das eigene Verhalten als Sozialpädagogin bzw. Sozialpädagoge und Diakonin bzw. Diakon zu reflektieren und weiterzuentwickeln.

(2) In einem Studiengang, in dem auf berufliches Handeln in Kirche und Gesellschaft vorbereitet wird, sind die verschiedenen Dimensionen des Studiums

- Wissensvermittlung
- Handlungs- und Reflexionskompetenz
- Wertorientierung
- personenbezogene Qualifikationen

miteinander zu integrieren.

Die Integration erfolgt auf verschiedenen Ebene, als Integration von

- Studien- und Berufselementen (Theorie-Praxis-Integration)
- fachspezifischen Wissensgebieten (Integration der Fächer)
- Fachqualifikation und Handlungsqualifikation (Integration der Methodik)
- eigener Wertorientierung und institutionellen sowie politischen Vorgaben (Werteintegration)

(3) Der erste Studienabschnitt zielt ab auf Grundwissen und Grundeinstellungen, auf fachliche, politische, persönliche Standortfindung und vermittelt den Studierenden

- einen ersten Einblick in und Kenntnisse über die Lebenswelt der Adressatinnen bzw. Adressaten
- einen Überblick über berufliche Arbeitsfelder
- die Anwendung von Methoden wissenschaftlichen Arbeitens
- den Bezug von in den Fachdisziplinen erworbenen theoretischen Kenntnissen auf Lebenswelt und Arbeitsfeld
- das Erkennen des Stellenwerts von Theorien für berufliches Handeln
- die Überprüfung der Motivation zur Studien- und Berufswahl
- die Entscheidungsfindung für die Wahl des projektorientierten Lehrangebotes im zweiten Studienabschnitt.

(4) Der zweite Studienabschnitt ist durch die Kombination von hochschulgeleitetem Praktikum, praxisbegleitenden und reflektierenden sowie übergreifenden Lehrangeboten charakterisiert. Er zielt insbesondere darauf, die eigenen Praxiserfahrungen kritisch und theoretisch-konzeptionell zu verarbeiten.

Der zweite Studienabschnitt soll die Studierenden dazu befähigen,

- die im ersten Studienabschnitt erworbenen Kenntnisse auf Arbeitsfelder und Belange der Adressatinnen bzw. Adressaten zu beziehen

- sozialpolitische, rechtliche, administrative und organisatorische Bedingungen und Strukturen professionellen Handelns vor Ort kennenzulernen
- Lebens- und Problemlagen der Adressatinnen bzw. Adressaten fall- und feldbezogen zu erkunden und zu deuten
- inhaltliche und methodische Handlungskonzepte im Praxisvollzug kennenzulernen, einzuüben und im Hinblick auf ihre Wirkung zu reflektieren und zu überprüfen
- durch Evaluation, Reflexion und theoretische Vertiefung des praktischen Handelns eine persönliche Arbeitsorganisation und -ethik zu entwickeln.

§ 3

Grundsätze für die Lehre

(1) Das Studium erfordert und fördert

- ein selbstverantwortliches und selbstorganisiertes Lernen
- ein exemplarisches Lehrangebot
- einen gemeinsamen und gegenseitigen Lernprozeß von Studierenden und Lehrenden
- die Auseinandersetzung mit der eigenen Person, der Gruppe und mit der sozialen Gegenwart
- die Verbindung von kognitivem Lernen und einem Lernen auf der Verhaltens- und Handlungsebene
- eine Organisation des Lernens in Gruppen mit Bevorzugung der Seminarform und mit integrierter Praxis.

(2) Die Evangelische Fachhochschule schafft in allen Phasen des Studiums Orte zur kontinuierlichen Reflexion der sich im Laufe berufspraktischen und wissenschaftlichen Lernens verändernden Wahrnehmungs-, Beurteilungs- und Verhaltensweisen der Studierenden.

(3) Die Normalform der Lehrveranstaltung ist das Seminar. Daneben treten Lernformen wie Vorlesungen, Studien- und Projektgruppen, studienbegleitende und Blockpraktika, Supervision, Übungen, Hospitationen und Exkursionen.

§ 4

Studiendauer

Die Regelstudienzeit beträgt acht Semester.

§ 5

Aufbau des Studiums und Prüfungen

(1) Das Studium besteht aus dem ersten (1. – 3. Fachsemester) und dem zweiten (4. – 8. Fachsemester) Studienabschnitt. Der erste Studienabschnitt wird mit der Zwischenprüfung, der zweite mit der Diplomprüfung abgeschlossen.

(2) Nach Ablegung der Diplomprüfung wird auf Antrag die staatliche Anerkennung im Sinne des Hamburger Gesetzes über die staatliche Anerkennung von Sozialpädagogen und Sozialarbeitern sowie Sozialpädagoginnen und Sozialarbeiterinnen vom 27. Juni 1995 (Hamburgisches Gesetz- und Verordnungsblatt Seite 139) erteilt.

(3) Zum Studium gehört ein hochschulgeleitetes Praktikum, das in den zweiten Studienabschnitt integriert ist.

(4) Das Studium beginnt mit den Einführungstagen, die den Studierenden einen ersten Überblick über das Studium an der Evangelischen Fachhochschule geben und den Stu-

dienbeginn erleichtern sollen. Die Einführungstage liegen zu Beginn der Vorlesungszeit des ersten Semesters.

(5) Studienbeginn ist jeweils das Wintersemester.

§ 6

Studienfachberatung

(1) In den ersten beiden Semestern sind die Studierenden verpflichtet, an der von den hauptamtlich Lehrenden angebotenen Studienfachberatung teilzunehmen; dies gilt auch für Studierende, die die Regelstudienzeit um mindestens ein Semester überschreiten.

(2) Bei Überschreitung der Termine für die Zwischen- und die Diplomprüfung sind die Studierenden gemäß § 5 Absätze 2 und 3 PO verpflichtet, an einer Studienfachberatung teilzunehmen.

(3) Darüber hinaus dienen besondere Veranstaltungen der Information und Beratung insbesondere zu Studienbeginn im Rahmen der Orientierungseinheit und zur Vorbereitung der Wahlmöglichkeiten im zweiten Studienabschnitt.

§ 7

Grundpraktikum

(1) Das Grundpraktikum nach § 3 Absatz 2 PO beträgt 13 Wochen. Es soll vor Aufnahme des theoretischen Studiums liegen und muß bis zum Bestehen der Zwischenprüfung abgeschlossen sein.

(2) Ziel des Praktikums ist es, den Teilnehmenden Erfahrungen in der Berufs- und Arbeitswelt und Einblicke in technische, organisatorische, ökonomische und soziale Zusammenhänge zu vermitteln. Das Praktikum soll Gelegenheit geben, Arbeitsplatzbedingungen und Arbeitsabläufe sowie deren Auswirkungen auf die dort Tätigen und deren Zielgruppen zu beobachten und selbst zu erfahren.

(3) Die Teilnehmenden wählen ihren Platz selber aus. Sie erbringen eine Bescheinigung, aus der Art, Inhalt, Zeitpunkt und Dauer des Praktikums ersichtlich sind. Der Anerkennungsvermerk für die ordnungsgemäße Ableistung des Praktikums wird von der Ev. Fachhochschule erteilt. Die Bescheinigung ist bei Beantragung des Zwischenprüfungszeugnisses vorzulegen.

II.

Lehrveranstaltungen und Leistungsnachweise des ersten Studienabschnittes

§ 8

Studienbereiche

(1) Das Lehrangebot im ersten Studienabschnitt umfaßt 68 Lehrveranstaltungsstunden (LVS) und sieht Veranstaltungen zu den nachstehenden Studienbereichen vor, die im folgenden Umfang zu belegen sind:

Studienbereich Psychologie/ Erziehungswissenschaften	(12 LVS)
Studienbereich Sozialwissenschaften	(12 LVS)
Studienbereich Recht	(10 LVS)
Studienbereich Theologie	(10 LVS)
Studienbereich Funktion und Geschichte der Sozialpädagogik und Diakonie	(6 LVS)
Studienbereich Berufsfelder	(10 LVS)
Studienbereich Einführung in Studium und Beruf ein integratives 5-tägiges Blockseminar	(4 LVS) (4 LVS)

(2) In den Studienbereichen Psychologie/Erziehungswissenschaften und Sozialwissenschaften wählen die Fachvertreterinnen bzw. Fachvertreter Theoriekomplexe ihrer Disziplinen nach Maßgabe ihres Beitrages zu einer Analyse sozialpädagogisch-diakonischer Problembereiche und Sachverhalte aus. Ziel ist es, einzelwissenschaftliche Grundkenntnisse zu gewinnen, die dazu verhelfen, gesellschaftliche und individuelle Problembereiche und ihre Vermittlung zu klären und Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

(3) Gegenstand des Studienbereichs Recht sind neben der Einführung in das Rechtssystem die Grundlagen des Kinder- und Jugendhilfegesetzes sowie des Familienrechtes und die Grundlagen des Sozialrechtes.

(4) Im Studienbereich Theologie werden Grundlagen einer diakonischen Theologie entwickelt.

(5) Der Studienbereich Funktion und Geschichte der Sozialpädagogik und Diakonie führt in Geschichte, Theorien und Konzepte und Methoden sozialer Arbeit ein und thematisiert deren Stellenwert für die sozialpädagogisch-diakonische Theoriebildung.

(6) Der Studienbereich Berufsfelder vermittelt einen Einblick in berufliche Arbeitsfelder und über Grundlagen methodischen Handelns. Praxisfelder werden von den Studierenden erkundet. Darüber hinaus dient der Studienbereich der Entscheidungsfindung für die Wahl der projektorientierten Lehrangebote im zweiten Studienabschnitt.

(7) Im Studienbereich Einführung in Studium und Beruf wird durch Orientierungseinheiten in Studium und wissenschaftliches Arbeiten eingeführt; es wird die Motivation zur Studien- und Berufswahl thematisiert und überprüft.

(8) Das Blockseminar zielt ab auf die Integration von Theologie und Sozialwissenschaften.

§ 9

Einzelleistungen gemäß § 13 Absatz 2 PO

(1) Gemäß § 13 Absatz 2 der PO sind in den nachstehenden Studienbereichen jeweils zwei Einzelleistungen zu erbringen, davon mindestens die Hälfte als Klausur oder Referat:

1. Studienbereich Psychologie/Erziehungswissenschaften
2. Studienbereich Sozialwissenschaften
3. Studienbereich Recht
4. Studienbereich Theologie

(2) An Stelle einer Einzelleistung in den Studienbereichen Psychologie/Erziehungswissenschaften, Sozialwissenschaften und Theologie kann eine Einzelleistung im Studienbereich Funktion und Geschichte der Sozialpädagogik und Diakonie erbracht werden.

(3) Die Prüfungsart wird von den Prüfenden zu Beginn der Lehrveranstaltung festgelegt.

(4) In einer Lehrveranstaltung kann nur eine Einzelleistung erbracht werden.

§ 10

Studienleistungen gemäß § 13 Absatz 3 PO

(1) Gemäß § 13 Absatz 3 der PO erbringen die Studierenden in den nachstehenden Studienbereichen jeweils eine Studienleistung:

1. Studienbereich Funktion und Geschichte Sozialpädagogik/Diakonie am Ende des 3. Fachsemesters
2. Studienbereich Berufsfelder am Ende des 3. Fachsemesters

3. Studienbereich Einführung in Studium und Beruf am Ende des 3. Fachsemesters

4. Blockseminar im Studienbereich Theologie am Ende des 1. Fachsemesters

(2) Die Studienleistungen sind Nachweise über die Mitarbeit in den gewählten Lehrveranstaltungen. Hierbei handelt es sich um schriftliche Vorbereitungen bzw. Protokollierungen und Auswertungen von Seminarsitzungen, um mündliche Diskussionsbeiträge und Vorträge, um Praxiserkundungen und -berichte, um Literaturrecherchen.

(3) Die Bedingungen für die erfolgreiche Teilnahme werden von den Lehrenden zu Beginn der Lehrveranstaltungen verbindlich festgelegt.

III.

Lehrveranstaltungen und Leistungsnachweise des zweiten Studienabschnitts

§ 11

Aufbau und Struktur des zweiten Studienabschnitts

(1) Der zweiten Studienabschnitt unterteilt sich in die Studienbereiche

– projektorientierte Lehrangebote mit hochschulgeleitetem Praktikum

– projektübergreifende Lehrangebote

und umfaßt 80 LVS.

(2) Die Studierenden entscheiden sich bis zum Beginn des 3. Semesters für ein projektorientiertes Lehrangebot. Das Studium im jeweiligen projektorientierten Lehrangebot wird im 3. Semester im Rahmen der Lehrveranstaltung »Grundlagen und Konzepte sozialpädagogischen Handelns« vorbereitet.

(3) Über Einrichtung, Erweiterung und Veränderung von projektorientierten Lehrangeboten entscheidet die Fachhochschulkonferenz.

§ 12

Ziele der Studienbereiche

(1) Im projektorientierten Lehrangebot sollen die Studierenden anhand ihrer Auseinandersetzung mit exemplarischen Theoriebereichen und einem Praxisfeld der Diakonie/Sozialpädagogik professionelle Handlungskompetenz erwerben.

(2) Im projektübergreifenden Lehrangebot sollen die Studierenden ihre theoretischen und methodischen Kenntnisse erweitern und vertiefen.

§ 13

Hochschulgeleitetes Praktikum

(1) Das hochschulgeleitete Praktikum umfaßt 36 Wochen innerhalb von drei Semestern. Es muß in anerkannten Praxisstellen gemäß § 1 Absatz 5 des Gesetzes über die staatliche Anerkennung von Sozialpädagogen und Sozialarbeitern sowie Sozialpädagoginnen und Sozialarbeiterinnen vom 27. Juni 1995 abgeleistet werden. Sechs Monate des hochschulgeleiteten Praktikums sind als Vollzeitpraktikum in einem Semester abzuleisten.

(2) Zu Beginn des zweiten Studienabschnitts findet eine dreiwöchige Einführung am Praxisort statt. Sie dient zur Orientierung im Praxisfeld und dessen Einbettung im jeweiligen System sozialer Hilfen.

(3) Daran schließt sich eine weiterführende, studienbegleitende Praxisphase an, die zwei Tage in der Woche im

4. Semester umfaßt. Sie dient der Aneignung der Grundlagen und Verfahrensweisen des jeweiligen Praxisfeldes.

(4) Das Hauptpraktikum gemäß § 3 Absatz 3 PO im Umfang von sechs Monaten erfolgt im 5. Semester. Es beinhaltet einen Studientag während der Vorlesungszeit. Die Studierenden sollen in anerkannten Praxisstellen zunehmend eigenverantwortlich arbeiten, die Routinen des Alltags in der Praxisstelle kennen und reflektieren lernen, ihre Handlungsfähigkeit erproben und erweitern.

(5) Im darauf folgenden 6. Semester sollen die Studierenden in Zusammenarbeit mit der Praxisstelle ein Projekt entwickeln, umsetzen und auswerten. Diese Projektpraxis umfaßt zwei Tage in der Woche.

(6) Die Evangelische Fachhochschule verantwortet die Ausgestaltung und Begleitung des Praktikums. Das Nähere regeln Praktikumsrichtlinien.

§ 14

Projektorientiertes Lehrangebot

(1) Die projektorientierten Lehrangebote sind an den Erfahrungen der Studierenden im hochschulgeleiteten Praktikum ausgerichtet und verfolgen die Bearbeitung von Fragestellungen sozialpädagogischer Praxis.

(2) Im von den Studierenden gewählten projektorientierten Lehrangebot werden folgende Lehrveranstaltungen durchgeführt, die im vorgeschriebenen Umfang zu belegen sind:

- | | |
|---------------------------|----------|
| 1. Theorie-Praxis-Seminar | (22 LVS) |
| 2. Praxis-Theorie-Seminar | (8 LVS) |
| 3. Supervision | (6 LVS). |

(3) Im Theorie-Praxis-Seminar werden die mit dem integrierten Praktikum zusammenhängenden theoretisch-konzeptionellen, organisatorisch-praktischen und methodischen Fragestellungen erarbeitet und auf der Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse im Hinblick auf allgemeine sozialpädagogische und handlungsspezifische Erklärungsmodelle, Handlungsziele und -strategien vertieft.

(4) Das Praxis-Theorie-Seminar ermöglicht in Kooperation mit den Anleitenden die vertiefte Auseinandersetzung mit ausgewähltem Fall- und Feldmaterial durch das Training methodischer, medienspezifischer und kommunikativer Verfahren.

(5) Durch Supervision sollen die Studierenden in teamähnlichen Gruppen ihr praktisches Handeln reflektieren, strukturieren und evaluieren, um darüber methodische Kompetenz und Beratungskompetenz zu erwerben. Die Einteilung der Gruppen erfolgt nach Wahl der Studierenden, eine projektübergreifende Zusammensetzung ist möglich.

§ 15

Projektübergreifende Lehrangebote

(1) Das Studium im projektorientierten Lehrangebot wird vertieft und erweitert durch übergreifende Lehrangebote. Es werden zu folgenden Bereichen Lehrveranstaltungen angeboten, die die Studierenden im vorgeschriebenen Umfang zu belegen haben:

- | | |
|--|----------|
| 1. Handlungstheorien | (6 LVS) |
| 2. Handlungskonzepte und -methoden | (8 LVS) |
| 3. Gesellschaftswissenschaften | (8 LVS) |
| 4. Verwaltung | (8 LVS) |
| 5. Theologie | (6 LVS) |
| 6. praktisch-diakonische Übung | (4 LVS) |
| 7. ein mindestens 5-tägiges Blockseminar | (4 LVS). |

(2) Die Lehrveranstaltungen »Handlungstheorien, -konzeptionen und -methoden« knüpfen an den Erfahrungen und Erkenntnissen der Studierenden aus den projektorientierten Lehrangeboten an und ordnen diese in projektübergreifende Fragestellungen und Zusammenhänge ein. Sie fördern die Kenntnis und kritische Reflexion verschiedener Handlungsstrategien und methodischer Konzepte in der Sozialpädagogik sowie fachlicher Handlungsansätze und dienen der Weiterentwicklung sozialpädagogischer Theoriebildung.

(3) Die Lehrveranstaltungen »Gesellschaftswissenschaften« dienen der Erarbeitung und Fundierung projektübergreifender Fragestellungen aus den Kontexten der sozialwissenschaftlichen, erziehungswissenschaftlichen und psychologischen Themenbereiche.

(4) Die Lehrveranstaltung in »Verwaltung« von jeweils 2 LVS über drei Semester baut aufeinander auf.

(5) Die Lehrveranstaltungen in »Theologie« entwickeln Grundzüge einer diakonischen Theologie als Handlungstheorie.

(6) Die praktisch-diakonischen Übungen dienen der Erprobung in Diakonischen Handlungssituationen.

(7) Das Blockseminar zielt ab auf die Integration von Theologie und Sozialwissenschaften.

§ 16

Einzelleistungen gemäß § 19 Absatz 1 PO

(1) Gemäß § 19 Absatz 1 PO sind in den nachstehenden Studienbereichen folgende Einzelleistungen zu erbringen, davon mindestens die Hälfte als Klausur oder Referat:

1. Theorie-Praxis-Seminar eine Hausarbeit und ein Referat
2. Handlungstheorien eine Hausarbeit oder ein Referat
3. Handlungskonzepte und -methoden eine Hausarbeit oder ein Referat
4. Gesellschaftswissenschaften eine Hausarbeit oder ein Referat
5. Verwaltung eine Klausurarbeit oder eine Hausarbeit
6. Theologie eine Klausurarbeit oder eine Hausarbeit oder ein Referat.

(2) Die Prüfungsart wird von den Prüfenden zu Beginn der Veranstaltung verbindlich festgelegt.

§ 17

Studienleistungen gemäß § 19 Absatz 2 PO

(1) Gemäß § 19 Absatz 2 PO sind in den nachstehenden Studienbereichen folgende Studienleistungen zu erbringen:

1. Praxis-Theorie-Seminar zwei Studienleistungen
2. Supervision eine Studienleistung
3. praktisch-diakonische Übungen zwei Studienleistungen
4. Blockseminar eine Studienleistung
5. Bescheinigung über die erfolgreiche Ableistung des hochschulgeleiteten Praktikums.

(2) Die Studienleistungen sind Nachweise über die Mitarbeit in den gewählten Lehrveranstaltungen. Hierbei handelt es sich um schriftliche Vorbereitungen bzw. Auswertungen von Seminarsitzungen, um Vorträge, um Praxiserkundungen und um Berichte.

(3) Die Bedingungen für die erfolgreiche Teilnahme werden von den Lehrenden zu Beginn der Lehrveranstaltungen verbindlich festgelegt.

§ 18

Kolloquium

(1) Nach Abschluß des hochschulgeleiteten Praktikums legen die Studierenden ein praxisbezogenes Kolloquium ab, dessen Inhalt die Reflexion des studienbegleitenden Praktikums auf der Grundlage eines schriftlichen Praktikumsberichtes ist.

(2) Zulassungsvoraussetzungen für dieses Kolloquium sind die Studienleistungen gemäß § 17, Absatz 1 Nummern 1, 2 und 5 dieser Ordnung.

IV.

Schlußbestimmung

§ 19

Inkrafttreten

(1) Diese Ordnung gilt erstmals für Studierende, die ihr Studium im Wintersemester 1995/96 beginnen.

(2) Im übrigen gelten die Übergangsregelungen in § 32 PO entsprechend.

Evangelische Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche)

Nr. 142 Gesetz über das Disziplinarrecht in der Evangelischen Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche) (DG.Pfalz).

Vom 8. Mai 1996. (ABl. S. 127)

Die Landessynode hat folgendes Gesetz beschlossen:

Artikel 1

§ 1

Das Disziplinalgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (DG.EKD) vom 9. November 1995 (ABl. EKD S. 561) wird nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen für die Evangelische Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche) in Geltung gesetzt.

§ 2

Geltungsbereich
(zu § 1 Abs. 1 Nr. 3 DG.EKD)

Pfarrdiakoninnen und Pfarrdiakone sind sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter i. S. v. § 1 Abs. 1 Nr. 3 DG.EKD.

§ 3

Einleitende Stelle
(zu § 7 Abs. 1 Nr. 2 DG.EKD)

Zuständige Stelle i. S. v. § 7 Abs. 1 Nr. 2 DG.EKD ist der Landeskirchenrat.

§ 4

Berufung der Mitglieder
(zu § 12 Abs. 3 DG.EKD)

Die Mitglieder der Disziplinarkammer werden von der Kirchenregierung berufen.

§ 5

Erlöschen der Mitgliedschaft
(zu § 16 Abs. 1 Nr. 2 und 3 DG.EKD)

Zuständige Stelle i. S. v. § 16 Abs. 1 Nr. 2 und 3 DG.EKD ist der Landeskirchenrat.

§ 6

Vereidigung
(zu § 46 Abs. 1 DG.EKD)

Eine Vereidigung gemäß § 46 Abs. 1 DG.EKD ist zulässig.

Artikel 2

(1) Dieses Gesetz tritt am 1. Juli 1996 in Kraft. Gleichzeitig tritt das Disziplinalgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 11. März 1955 (ABl. EKD S. 84) sowie das Gesetz über das Disziplinarrecht in der Vereinigten Protestantisch-Evangelisch-Christlichen Kirche der Pfalz vom 21. Juni 1958 (ABl. S. 118), geändert durch Gesetz vom 13. November 1973 (ABl. S. 277), außer Kraft.

(2) Für Disziplinarverfahren, die auf der Grundlage des bisherigen Rechts eingeleitet sind, ist dieses auch nach Inkrafttreten dieses Gesetzes zugrunde zu legen.

Dieses Gesetz wird hiermit verkündet.

S p e y e r, den 9. Mai 1996

Kirchenregierung

S c h r a m m

Kirchenpräsident

Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens

Nr. 143 Rahmenvereinbarung zwischen dem Ev.-Luth. Landeskirchenamt Sachsens und dem Sächsischen Städte- und Gemeindetag e.V. zur Regelung der vermögensrechtlichen Fragen über Kirchsullehn.

Vom 2. Juli 1996. (ABl. S. A 169)

Nachstehend wird die am 2. Juli 1996 in Dresden abgeschlossene Rahmenvereinbarung zwischen dem Ev.-Luth. Landeskirchenamt Sachsens und dem Sächsischen Städte- und Gemeindetag e.V. zur Regelung der vermögensrechtlichen Fragen über Kirchsullehn bekanntgemacht. Diese Rahmenvereinbarung basiert auf Artikel 12 Absatz 2

des Evangelischen Kirchenvertrages Sachsen vom 24. März 1994 (Amtsblatt Seite A 94) und enthält wichtige und inzwischen hinreichend bewährte Grundsätze über die Verfahrensweise beim Abschluß von Verträgen zur Auseinandersetzung über mit der ehemaligen Kirchsule bebaute Kirchsullehnsgrundstücke. Da eine einheitliche Verfahrensweise sowohl im Interesse der Landeskirche als auch der Kirchgemeinden liegt, wird darum gebeten, alle künftigen Verhandlungen über die Auseinandersetzung von Kirchsullehn auf der Grundlage dieser Rahmenvereinbarung zu führen.

Der Sächsische Städte- und Gemeindetag e. V. wird seinerseits die Rahmenvereinbarung in seinem Mitteilungsblatt bekanntmachen.

Dresden, am 2. Juli 1996

**Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt
Sachsens**

i. V. Zweynert

Rahmenvereinbarung

zur Regelung der vermögensrechtlichen Fragen über Kirchsullehn gem. Art. 12 Abs. 2 des Evangelischen Kirchenvertrages Sachsen vom 24. März 1994 (SGVBl. 1994 Nr. 42 S. 1252)

zwischen dem

Evangelisch-Lutherischen Landeskirchenamt Sachsens

vertreten durch den Präsidenten

und dem

Sächsischen Städte- und Gemeindetag e. V.

vertreten durch die Geschäftsführerin

1. Die im Grundbuch unter der Bezeichnung »Kirchsullehn«, »Schullehn« oder »Schule« eingetragenen Kirchsullehngebäude in Kirchorten, die in der Vergangenheit (Zeitraum 1945 bis jetzt) ausschließlich durch die Kommune genutzt und auch baulich von dieser unterhalten wurden, sind unentgeltlich in das alleinige Eigentum der Kommunen zu überführen.
2. Gebäude, die nicht von der Kommune verwaltet und unterhalten wurden, die im Grundbuch – wie in Ziff. 1 näher bezeichnet – eingetragen sind und an denen die Kirche Interesse an einer weiteren kirchlichen Nutzung hat, sollen der Kirche als alleiniges kirchliches Eigentum mit der Bezeichnung »Kantoratlehn zu ...« übertragen werden. In den Fällen, wo die Kommune für diese Gebäude im Zeitraum vom 7. Oktober 1949 bis zum 3. Oktober 1990 für Sanierungen und Modernisierungen nachweislich finanzielle Mittel mit eingesetzt hat, soll den Kommunen eine Geldentschädigung der von ihnen nachgewiesenen Finanzverluste unter Berücksichtigung der zeitlichen Wertverluste und Abschreibungen für das Gebäude erstattet werden.
3. In den Fällen, wo das Gebäude bisher für kommunale Zwecke benutzt wurde, jetzt aber eine gemeinnützige Nutzung für kommunale Zwecke nicht mehr erfolgt und die kirchliche Seite ein besonderes Interesse für die Übernahme eines solchen Gebäudes hat, das im Grundbuch – wie in Ziff. 1 näher bezeichnet – eingetragen ist,

soll das Gebäude in das alleinige kirchliche Eigentum überführt werden. In einem solchen Falle hat die Kirche der betreffenden Kommune eine Entschädigung in Höhe des aktuellen Verkehrswertes für das Gebäude zu zahlen.

4. In den Fällen nach Ziff. 1 hat die Kommune der Kirchsullehn die aktuellen Verkehrswert für den Grund und Boden zu erstatten. In den Fällen, wo die Grundstücksfläche die eines gewöhnlichen Hausgrundstückes mit Hof und Garten deutlich übersteigt, kann kirchlicherseits auf einer Teilung des Grundstücks bestanden und die Belassung des unbebauten Grundstücksteiles in kirchlichem Eigentum verlangt werden, sofern der unbebaute Grundstücksteil nicht für die Nutzung des Gebäudes im kommunalen Sinn unverzichtbar sein sollte.
5. Die unbebauten Grundstücke mit der Bezeichnung gemäß Ziffer 1 verbleiben im alleinigen kirchlichen Eigentum und sind im Grundbuch direkt dem »Kantoratlehn zu ...« zuzuordnen.
6. Der Anspruch der Kirchsullehn auf unentgeltliche Nutzung der Kirchsullehner- bzw. Kantorendienstwohnung im Falle des unter Ziffer 1 aufgeführten nichtauseinandergesetzten Kirchsullehngebäudes ist unter Berücksichtigung des aktuellen ortsüblichen Mietpreises (Kaltmiete ohne Modernisierungskostenumlage und Betriebskosten) durch die Zahlung des 25fachen Jahresbetrages dieser Mietsumme durch die Kommune abzulösen. Ist die konkrete Größe der Wohnung nicht mehr ermittelbar, ist von einer Obergrenze von 100 m² auszugehen.
7. (1) Die sich aus diesen Rechtsgeschäften ergebenden Zahlungsverpflichtungen erfolgen jeweils an die Kassen der betroffenen Kirchsullehn bzw. Kommune.

(2) Bei Vereinbarung ratenweiser Zahlung sollte bis zu einem Zeitraum von drei Jahren Zinsfreiheit, danach Verzinsung nach dem Zinssatz eines marktüblichen 1-Jahres-Sparbriefs erfolgen. Die Ratenzahlungen sollten die Höchstdauer von zehn Jahren nicht überschreiten.

8. Die Kosten für die Durchführung dieser Auseinandersetzungen werden in den Fällen, wo das Grundstück die Kirchsullehn erhält, von der Kirchsullehn getragen; in den Fällen, wo das Grundstück der Kommune zugesprochen wird, werden die Kosten von der Kommune getragen.
9. Die Erstellung der zwischen der Kommune einerseits und dem Bezirkskirchenamt als gesetzlichem Vertreter des Kirchsullehns und des Kantoratlehns andererseits zu schließenden Verträge erfolgt durch das jeweils beteiligte Bezirkskirchenamt. Die Verträge enthalten Eintragungsanträge und Bewilligungen und werden den zuständigen Grundbuchämtern von einem der Beteiligten gem. Ziff. 9 zur Grundbuchänderung vorgelegt.

Sofern Grundbuchämter auf Vorlage notarieller Verträge bestehen, ist der zwischen Kirchsullehn bzw. Kantoratlehn und politischer Gemeinde (bzw. Kommune) geschlossene Vertrag als Vorvertrag anzusehen

und von der kostentragenden Seite dem Notar ihrer Wahl mit der Maßgabe vollinhaltlicher Beurkundung zu übergeben.

Seitens der Kommune ist dafür Sorge zu tragen, daß vorher ein entsprechender Beschluß des Stadt-/Gemeinderates und die Genehmigung der zuständigen Rechtsaufsichtsbehörde eingeholt wird.

D r e s d e n , am 2. Juli 1996

Für die Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens

H o f m a n n

Präsident

Für den Sächsischen Städte- und Gemeindetag e. V.

D i t t m e r

Geschäftsführerin

Evangelisch-Lutherische Landeskirche Schaumburg-Lippe

Nr. 144 Geschäftsordnung des Landeskirchenrates.

Vom 19. März 1996. (KABL. S. 15)

Gemäß Artikel 46 der Verfassung gibt sich der Landeskirchenrat folgende Geschäftsordnung.

§ 1

Zu den Sitzungen des Landeskirchenrates lädt der Vorsitzende im Einvernehmen mit dem Präsidenten des Landeskirchenamtes ein. Die Einladungen ergehen in der Regel schriftlich mit dem Vorschlag einer Tagesordnung. Die Ladungsfrist beträgt in der Regel eine Woche.

§ 2

Der Landeskirchenrat ist beschlußfähig, wenn mindestens fünf Mitglieder anwesend sind. Beschlüsse bedürfen der Zustimmung von mindestens vier Mitgliedern.

§ 3

Zu Beginn einer Sitzung stellt der Vorsitzende die endgültige Tagesordnung zur Abstimmung.

§ 4

Wahlen werden schriftlich mit Stimmzetteln durchgeführt. Gewählt ist, wer die Stimme von mindestens vier Mitgliedern erhält. Erreicht kein Kandidat diese Mehrheit, so findet ein zweiter Wahlgang statt. Gewählt ist dann, wer die einfache Mehrheit der abgegebenen Stimmen erhält. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

§ 5

Die Sitzungen sind nicht öffentlich. Gem. Art. 45 der Verfassung nimmt der Präsident der Synode an den Sitzungen mit beratender Stimme teil. Ferner nehmen mit Rede- aber ohne Stimmrecht

das weitere Mitglied des Landeskirchenamtes,

der Beauftragte für die Öffentlichkeitsarbeit der Landeskirche und

der büroleitende Beamte des Landeskirchenamtes

teil. Der Vorsitzende kann im Einzelfall Gäste einladen.

§ 6

Die Mitglieder des Landeskirchenrates und die Teilnehmer gem. § 5 bewahren Verschwiegenheit über den Inhalt der Beratungen. Abstimmungsergebnisse gibt der Vorsitzende oder das Landeskirchenamt bekannt, es sei denn, daß der Vorsitzende jemanden vorab mit der Bekanntgabe beauftragt.

§ 7

Der wesentliche Inhalt der Beratungen und die Abstimmungsergebnisse werden protokolliert. Protokollführer ist in der Regel der büroleitende Beamte des Landeskirchenamtes. Das Protokoll wird vom Vorsitzenden und vom Protokollführer unterzeichnet. Danach wird es den Mitgliedern und den weiteren Teilnehmern gem. § 5 spätestens mit der Einladung zur nächsten Sitzung zugestellt, damit es dann genehmigt werden kann.

Evangelische Kirche der schlesischen Oberlausitz

Nr. 145 Ordnung des Landesjugendkonventes der Evangelischen Kirche der schlesischen Oberlausitz.

Vom 15. Januar 1996. (KABL. 1/96 S. 1)

Der Landesjugendkonvent (LJK) weiß sich im Rahmen der Ordnung der Jugendarbeit mitverantwortlich für die gemeindliche Jugendarbeit in der Evangelischen Kirche der schlesischen Oberlausitz.

Er ist als Mitarbeiter von ehrenamtlich in der kirchlichen Jugendarbeit Tätigen besonders dem Landesjugendpfarrer zugeordnet.

1. Zusammensetzung

- 1.1. Der Landesjugendkonvent besteht aus:
 - a) Delegierten der Kirchenkreise,
 - b) durch den LJK Kooptierte,
 - c) dem Landesjugendpfarrer.
- 1.2. Die Kirchenkreise wählen aus ihren Kreisjugendkonventen jeweils 2 bis 4 Delegierte.

Deren Mitgliedschaft erlischt, wenn sie aus ihrem Kreisjugendkonvent bzw. dem entsprechenden Gremium ausscheiden. Die Mitgliedschaft erlischt ebenfalls mit der Abberufung durch die entsendende Stelle.

- 1.3. Der LJK kann bis zu vier Mitglieder für jeweils zwei Jahre kooptieren.
- 1.4. Besteht in einem Kirchenkreis kein Kreisjugendkonvent, so ist durch den Kreiskirchenrat festzulegen, welcher entsprechende Vertreterkreis der Jungen Gemeinden die Delegierungen vornehmen kann.

2. Aufgaben

Der LJK befaßt sich mit folgenden Aufgaben:

- Vorbereitung des Landesjugendtages in Zusammenarbeit mit der Jugendkammer,
- Förderung ehrenamtlicher Tätigkeit in der kirchlichen Jugendarbeit,
- Mitarbeit des LJK in anderen Gremien durch Delegation,
- Arbeit auf ökumenischem Gebiet,
- geistliche Zurüstung ehrenamtlicher Mitarbeiter,
- thematische Arbeit,
- Bearbeitung aktueller Probleme und Sachverhalte,
- Informationsvermittlung und Erfahrungsaustausch.

3. Arbeitsweise

- 3.1. Der LJK tagt mindestens zweimal im Jahr. Die Mitarbeit der Mitglieder des LJK in den Zusammenkünften ist verbindlich.
- 3.2. Zur Durchführung bestimmter Arbeitsvorhaben kann der LJK Arbeitsgruppen bilden.
- 3.3. Der LJK hat die Möglichkeit, sich durch Stellungnahmen und Eingaben gegenüber den Leitungsgremien der Evangelischen Kirche der schlesischen Oberlausitz zu äußern.
- 3.4. Für die Beschlußfähigkeit ist die Anwesenheit von mehr als der Hälfte der Mitglieder bzw. mehr als der Hälfte der entsendenden Kirchenkreise erforderlich.

Wird über einen Antrag abgestimmt, bedarf es der Zustimmung der Mehrheit der anwesenden Mitglieder für dessen Annahme. Bei Stimmgleichheit gilt ein Antrag als abgelehnt.

4. Leitungskreis

- 4.1. Der LJK wählt aus seiner Mitte einen Leitungskreis. Dieser besteht aus bis zu vier Mitgliedern und dem Landesjugendpfarrer.
- 4.2. Die Mitglieder des Leitungskreises werden für zwei Jahre bestimmt.
- 4.3. Der Leitungskreis ist verantwortlich für die Einberufung, Vorbereitung und Durchführung der Konventstagungen. Er ist berechtigt, sowohl zu seinen Sitzungen als auch zu den Tagungen des LJK Gäste einzuladen.
- 4.4. Der Leitungskreis vertritt den LJK zwischen den Tagungen.

5. Schlußbestimmungen

- 5.1. Änderungen dieser Ordnung können vom LJK mit Zweidrittelmehrheit beantragt werden. Bei Änderung der Ordnung durch die Kirchenleitung ist vor Beschlußfassung der Landesjugendkonvent zu hören.

- 5.2. Diese Ordnung wird durch die Kirchenleitung mit Wirkung vom 1. Februar 1996 in Kraft gesetzt. Gleichzeitig tritt die Ordnung des Landesjugendkonventes vom 12. März 1985 außer Kraft.

Görlitz, den 15. Januar 1996

Die Kirchenleitung der Evangelischen Kirche der schlesischen Oberlausitz

Wollenweber
Bischof

Nr. 146 Ordnung der Jugendkammer der Evangelischen Kirche der schlesischen Oberlausitz.

Vom 10. Juni 1996. (KABl. 2/96 S. 2)

§ 1

Selbstverständnis

(1) In der Jugendkammer der Evangelischen Kirche der schlesischen Oberlausitz sind die unterschiedlichen Arbeits- und Verantwortungsbereiche der evangelischen Jugendarbeit im Bereich der Evangelischen Kirche der schlesischen Oberlausitz zusammengeschlossen.

(2) Die Arbeit der Jugendkammer geschieht auf der Grundlage der »Ordnung der Jugendarbeit der Evangelischen Kirche der schlesischen Oberlausitz« vom 7. Dezember 1992. Sie nimmt die Belange der Jugend im Bereich der Evangelischen Kirche der schlesischen Oberlausitz wahr und vertritt gemeinsame Anliegen nach außen.

(3) Die Mitarbeit in der Jugendkammer berührt nicht die juristische Eigenständigkeit und selbständige jugendpolitische Vertretung der in ihr vertretenen juristischen Personen. Die Jugendkammer ist kein Dachverband.

(4) Die Arbeit der Jugendkammer dient der Verständigung und Koordinierung zwischen den verschiedenen Zweigen der Jugendarbeit, fördert den Dialog zwischen junger und älterer Gemeinde und befaßt sich mit Grundfragen der Jugendarbeit in Kirche und Gesellschaft.

§ 2

Zusammensetzung

- (1) Stimmberechtigte Mitglieder der Jugendkammer sind:
- a) der Landesjugendpfarrer
 - b) Landesjugendwart und leitender Sekretär des CVJM
 - c) ein Vertreter der Kreisjugendpfarrer, in Absprache untereinander,
 - d) ein Vertreter der Kreisjugendwarte, der aus dem Jugendwartkonvent entsandt wird,
 - e) ein Vertreter aus dem Bereich Schule/Schüler/Bildung, der durch das Konsistorium berufen wird,
 - f) ein Vertreter der Posaunenarbeit, der durch den Posaunenausschuß entsandt wird,
 - g) ein Vertreter der Studentenarbeit, der durch die Studentengemeinde bestimmt wird.
 - h) zwei aus dem Landesjugendkonvent entsandte Vertreter,
 - i) ein Vertreter der sozialdiakonischen Jugendarbeit, der in Zusammenarbeit mit dem Diakonischen Werk durch das Konsistorium berufen wird,

- k) ein Vertreter der Katecheten bzw. pädagogischen Gemeinde-Mitarbeiter, der auf dem Katechetentag bestimmt wird,
- l) ein Vertreter des CVJM-Landesverbandes, der vom Vorstand entsandt wird,
- m) ein durch die Landeskirchliche Gemeinschaft entsandter Vertreter der Jugendarbeit.

(2) Ein Vertreter des Konsistoriums nimmt an den Sitzungen als Gast mit beratender Stimme teil.

(3) Über die weitere Aufnahme beratender Mitglieder befindet die Jugendkammer bei Bedarf entsprechend der unter § 3 genannten Kriterien.

(4) Bei der Besetzung der Jugendkammer ist auf die ausgewogene Vertretung aller Kirchenkreise zu achten.

(5) Zu einzelnen Sitzungen können sachkundige Gäste mit beratender Stimme eingeladen werden.

§ 3

Voraussetzungen für die Mitarbeit

(1) Die Mitarbeit in der Jugendkammer setzt eigene verantwortliche Mitarbeit im Bereich der Jugendarbeit voraus. Das kann zum Beispiel heißen:

- a) Anstellung oder schwerpunktmäßige Beauftragung für die evangelische Jugendarbeit oder
- b) regelmäßige ehrenamtliche Mitarbeit in einem Bereich der Jugendarbeit oder
- c) Leitungsverantwortung innerhalb eines Jugendkreises oder eines christlichen Jugendvereins oder
- d) hauptamtliche Tätigkeit in Jugendarbeit einschließenden Aufgabenfeldern der Kirche.

(2) Bei mehrfach unentschuldigtem Fehlen erlischt das Mandat des Vertreters für die Jugendkammer. Das Erlöschen ist in einer ordentlichen Sitzung festzustellen und schriftlich dem jeweiligen Arbeitsbereich und der Kirchenleitung mitzuteilen.

(3) Kann ein Arbeitsbereich aus personellen Gründen keinen Vertreter mehr in die Jugendkammer entsenden, so wird das Ruhen des Mandates in einer ordentlichen Sitzung festgestellt und der Kirchenleitung mitgeteilt.

§ 4

Aufgaben

Zu den Aufgaben gehören:

- a) Beratung von Grundsatzfragen kirchlicher Jugendarbeit und jugendpolitischer Probleme,
- b) gegenseitige Information über Planung und Zielstellung von Arbeitsvorhaben,
- c) Austausch von Erfahrungen, gegenseitige Hilfe bei besonderen Problemen, Ermöglichung von Kooperation,
- d) Bildung von Arbeits- und Projektgruppen zur Wahrnehmung von besonderen Aufgaben,
- e) Erarbeitung von Vorlagen, Berichten und Anträgen für Kirchenleitung, Provinzialsynode und anderen Entscheidungsgremien,
- f) Beratung der einzelnen Träger der Jugendarbeit bei Stellenbesetzungs- und Finanzfragen,

- g) Wahl der Vertreter der landeskirchlichen Jugendarbeit in kirchliche und gesellschaftliche Gremien und Entgegennahme von Berichten der gewählten Vertreter.

§ 5

Arbeitsweise der Jugendkammer

(1) Eine Arbeitsperiode der Jugendkammer umfaßt drei Jahre. Außer den Mitgliedern von Amts wegen sind alle Vertreter neu zu bestimmen. Wiederberufung bzw. Wiederwahl sind möglich.

(2) Die Jugendkammer tritt mindestens zweimal im Jahr zusammen. Für die Sitzung ist vom Vorstand mindestens 14 Tage vorher unter Angabe der Tagesordnung und Beifügung von Tagungsunterlagen schriftlich einzuladen.

(3) Außerordentliche Sitzungen sind zu halten, wenn mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Mitglieder eine Sitzung verlangen.

(4) Die Jugendkammer ist bei ordnungsgemäßer Einladung mit Anwesenheit der Mehrheit der Stimmberechtigten beschlußfähig. Sie fällt ihre Beschlüsse mit einfacher Mehrheit. Bei Stimmgleichheit ist eine neuerliche Beratung und erneute Abstimmung nötig. Bei wiederkehrender Stimmgleichheit gilt ein Antrag als abgelehnt.

(5) Die Mitarbeit in der Jugendkammer geschieht ehrenamtlich.

§ 6

Der Vorstand

(1) Die Jugendkammer wählt für die Arbeitsperiode aus den unter § 2 (1) c) bis m) genannten Personen einen Vorsitzenden und einen stellvertretenden Vorsitzenden.

(2) Die Geschäftsführung der Jugendkammer liegt bei dem Landesjugendpfarrer. Die Vertretung wird durch den Landesjugendwart wahrgenommen.

(3) Die unter (1) und (2) genannten vier Personen bilden den Vorstand der Jugendkammer.

(4) Der Vorstand bereitet die Sitzungen der Jugendkammer vor und beruft sie ein. Er sorgt für die Erstellung eines Protokolls und die Durchführung der Beschlüsse.

(5) Der Vorstand vertritt die Jugendkammer zugleich nach außen und ist der Jugendkammer gegenüber jährlich rechenschaftspflichtig.

§ 7

Schlußbestimmungen

(1) Änderungen dieser Ordnung können von der Jugendkammer mit 2/3-Mehrheit beantragt werden. Bei Änderung der Ordnung durch die Kirchenleitung ist vor einer Beschlußfassung die Jugendkammer zu hören.

(2) Diese Ordnung wird durch die Kirchenleitung mit Wirkung vom 1. Juli 1996 in Kraft gesetzt.

Görlitz, am 10. Juni 1996

**Die Kirchenleitung der Evangelischen Kirche
der schlesischen Oberlausitz**

Wollenweber

Bischof

Evangelische Kirche von Westfalen

Nr. 147 Verordnung über die Amtsbezeichnungen und die Laufbahn der Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen im Verwaltungsdienst (Amtsbezeichnungs- und Laufbahnverordnung – AuLVO).

Vom 13. Juni 1996. (KABl. S. 120)

Aufgrund von Artikel 53 Absatz 2 und 3 der Kirchenordnung erläßt die Kirchenleitung folgende Verordnung:

Abschnitt 1

Geltungsbereich

§ 1

Diese Verordnung gilt für die Amtsbezeichnungen und die Laufbahn der Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen im Verwaltungsdienst der Kirchenkreise und Verbände kirchlicher Körperschaften in der Evangelischen Kirche von Westfalen.

Abschnitt 2

Amtsbezeichnungen

§ 2

(1) Die Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen führen in der Besoldungsgruppe die Amtsbezeichnung	
A 9	Kirchen-Inspektor, Kirchen-Inspektorin,
A 10	Kirchen-Oberinspektor, Kirchen-Oberinspektorin,
A 11	Kirchen-Amtmann, Kirchen-Amtfrau,
A 12	Kirchen-Amtsrat, Kirchen-Amtsrätin,
A 13 (gehobener Dienst)	Kirchen-Oberamtsrat, Kirchen-Oberamtsrätin,
A 13 (höherer Dienst)	Kirchen-Verwaltungsrat, Kirchen-Verwaltungsrätin,
A 14	Kirchen-Verwaltungsoberrat, Kirchen-Verwaltungsoberrätin,
A 15	Kirchen-Verwaltungsdirektor, Kirchen-Verwaltungsdirektorin,
A 16	Leitender Kirchen- Verwaltungsdirektor, Leitende Kirchen- Verwaltungsdirektorin.

(2) Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen in Ämtern mit besonderer Fachrichtung führen die gleichen Amtsbezeichnungen. Diesen kann ein auf die Fachrichtung hinweisender Zusatz beigegeben werden (z. B. Kirchen-Bauamtman).

(3) Abweichend von Absatz 1 führen leitende Kirchenbeamte mit einer Besoldung nach der Besoldungsgruppe A 14, denen die Amtsbezeichnung »Kirchen-Verwaltungsdirektor« vor dem 1. Juli 1992 zuerkannt wurde, diese Amtsbezeichnung weiter.

Abschnitt 3

Laufbahnbestimmungen

§ 3

Für die Laufbahngruppen, die erstmalige Berufung in das Kirchenbeamtenverhältnis, für die Beförderungen und für den Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahngruppe finden die für die Beamten und Beamtinnen des Landes Nordrhein-Westfalen geltenden Laufbahnbestimmungen, insbesondere die Verordnung über die Laufbahnen der Beamten im Lande Nordrhein-Westfalen (Laufbahnverordnung – LVO) sinngemäß Anwendung, soweit nicht in dieser Verordnung oder durch sonstiges kirchliches Recht etwas anderes bestimmt ist.

§ 4

Die erstmalige Berufung in das Kirchenbeamtenverhältnis und die Beförderung setzen die Befähigung des Kirchenbeamten bzw. der Kirchenbeamtin für das jeweilige Amt voraus. Insbesondere bedingt der Aufstieg in die Laufbahngruppe des höheren Dienstes, daß Persönlichkeit und Leistungen die Eignung für den höheren Dienst eindeutig erkennen lassen.

§ 5

Bei der Festsetzung der Probezeit nach § 29 LVO kann die Zeit, während der sich der Kirchenbeamte bzw. die Kirchenbeamtin nach Erlangen der Befähigung für den gehobenen kirchlichen Verwaltungsdienst in der Wahrnehmung von Aufgaben dieses Dienstes bewährt hat, angerechnet und so nach den Gegebenheiten des Einzelfalles auch von der Ablegung einer Mindestprobezeit ganz oder teilweise abgesehen werden.

§ 6

(1) Die Berufung in das Kirchenbeamtenverhältnis setzt voraus, daß für die Funktion, die der Kirchenbeamte bzw. die Kirchenbeamtin wahrnehmen soll, eines mindestens nach der Besoldungsgruppe des mit der Berufung verbundenen Amtes bewertete Kirchenbeamtenstelle besteht.

(2) Absatz 1 gilt nicht für die Berufung in ein Kirchenbeamtenverhältnis auf Widerruf als Anwärter oder Anwärterin.

§ 7

Beförderungen sind

1. die Ernennung unter Verleihung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt und anderer Amtsbezeichnung,
2. die Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt bei gleicher Amtsbezeichnung,
3. die Gewährung von Dienstbezügen einer Besoldungsgruppe mit höherem Endgrundgehalt,
4. die Ernennung unter Verleihung eines anderen Amtes mit gleichem Endgrundgehalt und anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe.

§ 8

(1) Ein Beförderungsamt darf nur eingerichtet werden, wenn es sich nach der Wertigkeit der zugeordneten Funktion wesentlich von dem Amt der niedrigeren Besoldungsgruppe abhebt.

(2) Eine Beförderung setzt voraus, daß

1. für die Funktion, die der Kirchenbeamte bzw. die Kirchenbeamtin wahrnehmen soll, eine entsprechend dem Beförderungsamt bewertete Kirchenbeamtenstelle besteht,
2. der Kirchenbeamte bzw. die Kirchenbeamtin sich für das höhere Amt qualifiziert hat,
3. der Kirchenbeamte bzw. die Kirchenbeamtin seit der Anstellung (§ 9 LVO) oder der letzten Beförderung eine Dienstzeit (§ 11 LVO) von mindestens zwei Jahren verbracht hat und
4. die für die Verleihung bestimmter Ämter (z. B. das Amt des Oberamtsrats bzw. der Oberamtsrätin) und für den Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahngruppe vorgeschriebenen besonderen Mindestdienstzeiten erfüllt sind.

(3) Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen des höheren Dienstes darf ein Amt

1. der Besoldungsgruppe A 14 erst nach einer Dienstzeit (§ 11 LVO) von mindestens vier Jahren,
2. der Besoldungsgruppe A 15 erst nach einer Dienstzeit (§ 11 LVO) von mindestens sechs Jahren,
3. der Besoldungsgruppe A 16 erst nach einer Dienstzeit (§ 11 LVO) von mindestens acht Jahren,

verliehen werden.

(4) Auf die vierjährige Dienstzeit nach Absatz 3 Nr. 1 kann für eine Beförderung

- a) von leitenden Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen,
- b) von deren ständigen Stellvertretern bzw. Stellvertreterinnen

zum Kirchen-Verwaltungsobererrat bzw. Kirchen-Verwaltungsobererrätin die Zeit angerechnet werden, in der sie sich als Kirchen-Oberamtsrat bzw. Kirchen-Oberamtsrätin in einer Funktion nach Buchstabe a oder b bewährt haben.

Abschnitt 4

Schlußbestimmungen

§ 9

Das Landeskirchenamt erläßt die erforderlichen Ausführungsbestimmungen.

§ 10

(1) Diese Verordnung tritt am 1. Juli 1996 in Kraft.

(2) Gleichzeitig treten der Beschluß über die Probezeit von Kirchen-Inspektoren z. A. vom 11. Juni 1974 (KABl. 1974 S. 135) und die Verfügung über die Beförderung in das erste Beförderungsamt vom 21. Juni 1994 (KABl. 1994 S. 86) außer Kraft.

Bielefeld, den 13. Juni 1996

Evangelische Kirche von Westfalen

Die Kirchenleitung

Winterhoff

Kaldewey

D. Mitteilung aus der Ökumene

E. Staatliche Gesetze, Anordnungen und Entscheidungen

F. Mitteilungen

Evangelische Kirche in Deutschland

Kirchenamt

Auslandsdienst in Mexiko

Mach dich auf! Geh in die große Stadt und predige ihr,
was ICH dir sagen werde! (nach Jona 3,2)

Die Evangelische Gemeinde deutscher Sprache in
Mexiko-Stadt sucht zum 1. Juli 1997

eine Pfarrerin/einen Pfarrer

die/der nicht zurückschreckt vor

- der Arbeit in einer 24-Millionen-Stadt und in weit entfernten Orten des Landes
- einer bürgerlichen Gemeinde der Mittel- und Oberschicht mit einem offenen Gemeindeleben (mit vielfältig orientierten Gemeindegruppen)
- einem Umfeld, in dem politische und soziale Konflikte handgreiflich werden und Antworten verlangen.

Wir wünschen uns eine/n Pfarrer/in, die/der sich freut über

- einen lebendigen, kooperativen Kirchenvorstand und zahlreiche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,
- die Zusammenarbeit mit dem Kollegen in der Gemeinde und den Kollegen im ökumenischen Bereich,

und die/der sich zutraut, die in Mexiko-Stadt und im Land verstreuten Mitglieder als Gemeinschaft zusammenzuhalten und persönliche Kontakte zu schaffen.

Ein Intensivkurs zum Erlernen der spanischen Sprache ist vor Dienstbeginn vorgesehen.

Die Entsendungszeit beträgt sechs Jahre.

Die Ausschreibungsunterlagen bitten wir schriftlich anzufordern beim

Kirchenamt der EKD

Hauptabteilung III

Postfach 21 02 20

30402 Hannover

Telefon (05 11) 2796-227 und 230

Telefax (05 11) 2796-717

Bewerbungsfrist: 15. November 1996 (Eingang im Kirchenamt der EKD)

Auslandsdienst

in der Evangelischen Synode Deutscher Sprache in Großbritannien

Pfarrstelle London-West

In London ist die Pfarrstelle London-West ab **1. August 1997** für eine Dienstzeit von zunächst sechs Jahren durch Gemeindegewahl wieder zu besetzen.

Der ausgedehnte Pfarramtsbereich besteht aus der im Zentrum Londons gelegenen CHRISTUSKIRCHE, deren Gemeindeglieder vor allem im Südwesten wohnen, aus der mit der Deutschen Schule verbundenen Gemeinde PETERSHAM sowie den Gemeinden OXFORD und READING-FARNBOROUGH. Die Gemeinden, an selbständiges Arbeiten gewöhnt, sind recht unterschiedlich in ihrer Entstehungsgeschichte und sozialen Struktur; sie möchten evangelischen Christen deutscher Sprache, verschiedener Herkunft und Prägung zur geistlichen Heimat werden. Es bestehen regelmäßige und vielfältige ökumenische Kontakte zu den Kirchen des Landes.

Das Pfarrhaus in Barnes liegt auf halbem Wege zwischen der Christuskirche und der Deutschen Schule. Führerschein ist Voraussetzung.

Englische Sprachkenntnisse sind notwendig. Zur Vorbereitung vor Dienstantritt gehört – wenn erforderlich – ein Intensiv-Sprachkurs in Großbritannien. Die Ausschreibungsunterlagen bitten wir schriftlich anzufordern beim

Kirchenamt der EKD

Hauptabteilung III

Postfach 21 02 20

30402 Hannover

Telefon (05 11) 2796-127 und 128

Telefax (05 11) 2796-725

Bewerbungsfrist: 31. Oktober 1996 (Eingang im Kirchenamt der EKD)

Auslandsdienst

Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Irland

sucht zum 1. August 1997 eine/n Pfarrer/in

Dienstszitz ist Dublin. Es bestehen mehrere Gemeindegruppen und Predigtstationen auf der ganzen Insel, u. a. in Belfast. Die mehrheitlich deutschsprachigen Gemeindeglieder wünschen sich eine/n lutherische/n Pfarrer/in mit Liebe zum Gottesdienst, Gemeindepraxis, ökumenischen Erfahrungen und Freude an der Jugendarbeit.

Führerschein ist Voraussetzung. Ein gemeindeeigenes Dienstfahrzeug wird gestellt. Englische Sprachkenntnisse sind notwendig. Zur Vorbereitung vor Dienstantritt gehört – wenn erforderlich – ein Intensiv-Sprachkurs in Großbritannien oder Irland. Die Ausschreibungsunterlagen bitten wir schriftlich anzufordern beim

Kirchenamt der EKD
Hauptabteilung III
Postfach 21 02 20
30402 Hannover
Telefon (05 11) 27 96-1 27 und 1 28
Telefax (05 11) 27 96-7 25

Bewerbungsfrist: 30. November 1996 (Eingang im Kirchenamt der EKD)

Das Kirchenamt der EKD sucht für einen Auslandsdienst in Harare/Simbabwe zum 1. August 1997

**eine promovierte Theologin/
einen promovierten Theologen**

die/der ordiniert ist und über eine mehrjährige Gemeinde- und Unterrichtserfahrung verfügt.

Die ursprünglich deutschsprachige Martin Luther-Gemeinde in Harare hat sich zu einer internationalen und multikulturellen evangelischen Kirchengemeinde entwickelt, die eng mit der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Simbabwe zusammenarbeitet. Die Gemeinde feiert an jedem Sonntag einen englischsprachigen Gottesdienst und zweimal im Monat einen Gottesdienst in deutscher Sprache. Bedingt durch die Entwicklung und das Anwachsen der Gemeinde sind neben dem deutschen Pfarrer in den letzten Jahren afrikanische Gastpfarrer auf Zeit angestellt worden.

Seit einem Jahr ist mit dem Pfarramt eine halbe Dozentstelle an dem überregionalen ökumenischen United Theological College (UTC) in Harare verbunden. Deshalb wird ein(e) erfahrene(r), promovierte(r) Theologe/Theologin gesucht, der/die für den Unterricht im Bereich biblische Fächer qualifiziert ist. Die Person sollte über gute Englischkenntnisse verfügen und zur Zusammenarbeit in einer internationalen und gemischtrassigen Gemeinde bereit sein. Für die Fachberatung über die Dozententätigkeit und für die Kontakte zum UTC ist das Evangelische Missionswerk in Deutschland zuständig. Ein geräumiges Pfarrhaus, ein Dienstfahrzeug, eine deutsche Schule (bis 6. Klasse) und weiterführende internationale Schulen sind am Ort vorhanden.

Bewerbungen werden bis zum **15. November 1996** erbeten. Interessenten erhalten weitere Informationen und Ausschreibungsunterlagen beim

Kirchenamt der EKD
Herrenhäuser Straße 12
30419 Hannover
Telefon (05 11) 27 96-2 13
Telefax (05 11) 27 96-7 22

Inhalt

(die mit einem * versehenen abgedruckten Stücke sind Originalabdrucke.)

A. Evangelische Kirche in Deutschland

- Nr. 126* 9. Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland. Vom 23. Mai 1996. . 429
- Nr. 127* Arbeitsrechtsregelung über die Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung nach dem Arbeitsförderungsgesetz. Vom 23. Mai 1996. 431
- Nr. 128* Arbeitsrechtliche Kommission der EKD nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (ARRG.EKD) vom 10. November 1988. 431
- Nr. 129* Vereinbarung zwischen der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft. Vom 20. Mai/3. Juli 1996. 432

B. Zusammenschlüsse von Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland

Evangelische Kirche der Union

- Nr. 130* Beschluß der Synode zur Disziplinarkammer der Evangelischen Kirche der Union. Vom 15. Juni 1996. 434

C. Aus den Gliedkirchen

Evangelische Landeskirche in Baden

- Nr. 131 Kirchliches Gesetz über den Dienst der Diplomreligionspädagogen und Diplomreligionspädagoginnen, insbesondere der Gemeindediakone und Gemeindediakoninnen (Dipl. Religionspädagogengesetz). Vom 22. April 1996. (GVBl. S. 89) 435

Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg

- Nr. 132 Kirchengesetz über die Männerarbeit in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg. Vom 17. November 1994. (KABl. S. 122) 436
- Nr. 133 Ordnung der Männerarbeit der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg. Vom 19. April 1996. (KABl. S. 122) 436

Lippische Landeskirche

- Nr. 134 Kirchengesetz über die dienstrechtlichen Verhältnisse der Pastoren und Pastorinnen im Hilfsdienst (Hilfsdienstgesetz). Vom 4. Juni 1996. (Ges. u. VOBl. Bd. 11 S. 99) . 438

Evangelisch-Lutherische Landeskirche Mecklenburgs

- Nr. 135 Bekanntmachung des Kirchengesetzes der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs zur Ausführung des Disziplinargesetzes der Vereinigten-Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands. Vom 1. Dezember 1995. (KABl. 1996 S. 18) 441
- Nr. 136 Bekanntmachung des Kirchengesetzes über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im Dienst der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs in der Fassung vom 28. Oktober 1995. Vom 28. Oktober 1995. (KABl. 1996 S. 19) 442
- Nr. 137 Vereinbarung zwischen dem Land Mecklenburg-Vorpommern, vertreten durch die Kultusministerin, einerseits und der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs, vertreten durch den Oberkirchenrat, und der Pommerschen Evangelischen Kirche, vertreten durch das Konsistorium, andererseits zur Übertragung von Aufgaben des Denkmalschutzes und der Denkmalpflege an die Kirchen. Vom 3. Mai 1996. (KABl. S. 46) 444
- Nr. 138 Vereinbarung über den kirchlichen Dienst in der Polizei des Landes Mecklenburg-Vorpommern. Vom 24. Mai 1996. (KABl. S. 55) 445

Nordelbische Evangelisch-Lutherische Kirche

- Nr. 139 Lehrgangs- und Prüfungsordnung für die zweite Verwaltungsprüfung der Angestellten des allgemeinen Verwaltungsdienstes in der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche. Vom 6. Mai 1996. (GVOBl. S. 130) 446
- Nr. 140 Rechtsverordnung zur Änderung des Kirchengesetzes zum Mitarbeitervertretungsgesetz. Vom 31. Mai 1996. (GVOBl. S. 137) 450
- Nr. 141 Bekanntmachung der Studienordnung für den Studiengang Sozialpädagogik an der Evangelischen Fachhochschule für Sozialpädagogik. Vom 9. November 1995. (GVOBl. S. 165) 451

Evangelische Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche)

- Nr. 142 Gesetz über das Disziplinarrecht in der Evangelischen Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche) (DG.Pfalz). Vom 8. Mai 1996. (ABl. S. 127) 455

	Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens		Evangelische Kirche von Westfalen
Nr. 143	Rahmenvereinbarung zwischen dem Ev.-Luth. Landeskirchenamt Sachsens und dem Sächsischen Städte- und Gemeindetag e.V. zur Regelung der vermögensrecht- lichen Fragen über Kirchsullehn. Vom 2. Juli 1996. (ABl. S. A 169).....	455	Nr. 147 Verordnung über die Amtsbezeichnungen und die Laufbahn der Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen im Verwaltungsdienst (Amtsbezeichnungs- und Laufbahnverord- nung – AuLVO). Vom 13. Juni 1996. (KABl. S. 120)
	Evangelisch-Lutherische Landeskirche Schaumburg-Lippe		
Nr. 144	Geschäftsordnung des Landeskirchenrates. Vom 19. März 1996. (KABl. S. 15).....	457	D. Mitteilungen aus der Ökumene
	Evangelische Kirche der schlesischen Oberlausitz		
Nr. 145	Ordnung des Landesjugendkonventes der Evangelischen Kirche der schlesischen Oberlausitz. Vom 15. Januar 1996. (KABl. 1/96 S. 1)	457	E. Staatliche Gesetze, Anordnungen und Entscheidungen
Nr. 146	Ordnung der Jugendkammer der Evangeli- schen Kirche der schlesischen Oberlausitz. Vom 10. Juni 1996. (KABl. 2/96 S. 2)	458	F. Mitteilungen
			Auslandsdienst
			462

H 1204

**Verlag des Amtsblattes der EKD
Postfach 21 02 20 – 30402 Hannover**