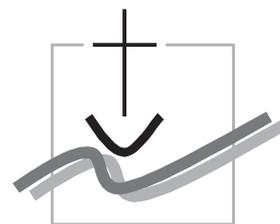


AMTSBLATT

DER POMMERSCHEN EVANGELISCHEN KIRCHE



Nr. 1

Greifswald, den 15. Juni 2010

2010

Inhalt

| | | | | |
|--------|---|----|--|----|
| 0. | Die Wege zur 1. Pommerschen Bekenntnissynode 1934, Rudolf von Thadden, Vortrag zur Gedenkveranstaltung „Barmen“ in Pommern – 75 Jahre Steffiner Bekenntnissynoden in Greifswald am 18. September 2010 | 3 | | |
| A. | Kirchliche Gesetze, Verordnungen und Verfügungen | 7 | | |
| Nr. 1) | Beschlüsse der Landessynode vom 16. bis 18. April 2010 | 7 | | |
| 1.1 | Wahlen und Bestellungen | 7 | | |
| 1.1.1 | Wahl in das Präsidium | | | |
| 1.1.2 | Wahlen in die Kirchenleitung | | | |
| 1.1.3 | Wahlen in den Ständigen Vorbereitungsausschuss | | | |
| 1.1.4 | Wahlen in den Ständigen Ordnungsausschuss | | | |
| 1.1.5 | Wahlen in den Ständigen Finanzausschuss | | | |
| 1.1.6 | Wahlen in den Ausschuss für Kirche und Gesellschaft | | | |
| 1.1.7 | Wahlen in den Ausschuss für Kinder-, Jugend- und Bildungsarbeit | | | |
| 1.1.8 | Wahlen in den Ständigen Theologischen Ausschuss | | | |
| 1.1.9 | Wahlen in den Ausschuss für Gemeinde und Ökumene | | | |
| 1.1.10 | Wahlen in den Ständigen Liturgischen Ausschuss | | | |
| 1.1.11 | Wahl in das Bischofswahlkollegium | | | |
| 1.1.12 | Wahl in die Spruchkammer | | | |
| 1.1.13 | Wahlen in die Diakonische Konferenz | | | |
| 1.1.14 | Wahlen in die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland | | | |
| 1.2 | Berichte | 9 | | |
| 1.2.1 | Bericht Nordkirche | | | |
| 1.2.2 | Bericht Ausschuss Kirche und Gesellschaft | | | |
| 1.3 | Finanzen | 10 | | |
| 1.3.1 | Jahresrechnung 2008 | | | |
| 1.3.2 | Jahresrechnung 2008 der Zentralen Gemeindepfarrbesoldungs- und -versorgungskasse | | | |
| 1.3.3 | Aufhebung Sperrvermerk | | | |
| 1.4 | Kirchliche Gesetze und Ordnungen | 11 | | |
| 1.4.1 | Kirchengesetz über die Zustimmung zum Kirchengesetz zum Schutz des Seelsorgeheimnisses | | | |
| 1.4.2 | Kirchengesetz zur Fusion der Diakonischen Werke der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs und der Pommerschen Evangelischen Kirche | | | |
| 1.4.3 | Kirchengesetz zur Ausführung des Disziplinargesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland | | | |
| 1.4.4 | Kirchengesetz zur Ausführung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland | | | |
| 1.5 | Sonstiges | | | 13 |
| 1.5.1 | Thema Personalgemeinde | | | |
| Nr. 2) | Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland Ost (KAVO EKD-Ost). Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 03/10 vom 20. Januar 2010 | | | 13 |
| Nr. 3) | Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung zur Verwendung von Erträgen aus Pfarrland vom 3. März 2006 vom 19. Januar 2010 | | | 33 |
| Nr. 4) | Grundsätze zur Landverpachtung in der Pommerschen Evangelischen Kirche vom 19. Januar 2010 | | | 34 |
| Nr. 5) | Vergütungs- und Vertretungssätze für kirchenmusikalische Dienste | | | 35 |
| Nr. 6) | Vereinigung der Evangelischen Kirchengemeinden Ahrenshagen-Pantlitz, Tribohm und Schlemmin zur Evangelischen Kirchengemeinde Ahrenshagen des Kirchenkreises Stralsund | | | 35 |
| Nr. 7) | Vereinigung der Evangelischen Kirchengemeinde Zirchow und der Evangelischen Kirchengemeinde Garz zur Evangelischen Kirchengemeinde Zirchow des Kirchenkreises Greifswald | | | 36 |
| Nr. 8) | Vereinigung der Evangelischen Kirchengemeinde Mellenthin und der Evangelischen Kirchengemeinde Morgenitz zur Evangelischen Kirchengemeinde Morgenitz des Kirchenkreises Greifswald | | | 36 |
| Nr. 9) | Vereinigung der Evangelischen Kirchengemeinde St. Jacobi-Heilgeist Stralsund und der Evangelischen Kirchengemeinde Frieden-Voigdehagen Stralsund zur Evangelischen Kirchengemeinde Heilgeist-Voigdehagen Stralsund des Kirchenkreises Stralsund | | | 36 |

Inhalt

| | | | |
|--|----|--|----|
| Nr. 10) Vereinigung der Evangelischen Kirchengemeinden Altentreptow und Barkow zur Evangelischen Kirchengemeinde Altentreptow des Kirchenkreises Demmin | 37 | B. Hinweise auf staatliche Gesetze und Verordnungen | 38 |
| | | C. Personalmeldungen | 38 |
| Nr. 11) Veränderungen im Pfarrsprengel Usedom | 37 | D. Freie Stellen | 39 |
| Nr. 12) Stilllegung der Pfarrstelle Ferdinandshof II des Kirchenkreises Pasewalk | 38 | E. Weitere Hinweise | 39 |
| | | F. Mitteilungen für den Kirchlichen Dienst | 39 |

Die Wege zur 1. Pommerschen Bekenntnissynode 1934
Rudolf von Thadden
Vortrag zur Gedenkveranstaltung „Barmen“ in Pommern –
75 Jahr Stettiner Bekenntnissynoden in Greifswald
am 18. September 2009

Zum Gedenken an die Entstehung der Bekennenden Kirche in Pommern vor 75 Jahren und die Bekenntnissynoden in Stettin im Jahr 1934 fand am 18. September 2009 im Krupp-Kolleg Greifswald eine Veranstaltung statt, zu der die Pommersche Evangelische Kirche in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgemeinschaft für pommersche Kirchengeschichte und der Theologischen Fakultät Greifswald eingeladen hatten. Als Gast konnte Professor Dr. Rudolf von Thadden aus Göttingen begrüßt werden, der sich als Historiker mit diesem Abschnitt der pommerschen Kirchengeschichte beschäftigt hat und zugleich persönliche Erinnerungen an seinen Vater Reinold von Thadden, den ersten Präses der pommerschen Bekenntnissynode und späteren Gründer des Deutschen Evangelischen Kirchentages, vortrug. Wir dokumentieren nachfolgend den Vortrag.

Dr. Christoph Ehricht
 Oberkonsistorialrat

Prof. Dr. Rudolf von Thadden, Göttingen
Die Wege zur 1. Pommerschen Bekenntnissynode 1934

Es gibt keine Geschichte ohne Vorgeschichte. Wer sich ein Urteil über ein historisches Ereignis bilden will, muss wissen, welche Wege zu ihm geführt und mit welchen Vorstellungen die Beteiligten die Wege beschritten haben. Erst dann können wir die Handlungsspielräume beurteilen.

I.

Was also müssen wir von der Vorgeschichte der ersten pommerschen Bekenntnissynode wissen, um dem Ereignis gerecht zu werden? Es sind vor allem drei Gegebenheiten, die wir kennen und uns vergegenwärtigen müssen:

1. Die Geschichte der Provinz Pommern in der Zeit der Weimarer Republik.
2. Die Geschichte der Evangelischen Kirche in Pommern nach dem Sturz der preußischen Monarchie.
3. Die Geschichte der Hauptverantwortlichen für die Einberufung der pommerschen Bekenntnissynode.

ad 1) Pommern hatte den Ruf, eine staatsreue konservative Provinz zu sein, auf die sich der König immer verlassen konnte. Was weniger in dieses Bild passt, ist das Faktum, dass Pommern in den ersten Wahlen nach dem Sturz der Monarchie keineswegs konservative Mehrheiten hatte und dies nicht nur in den größeren Städten. Bei den Wahlen zur Nationalversammlung am 19. Januar 1919 kamen überraschende Ergebnisse heraus; die statistischen Daten festgehalten sind.

Während im Reich die Sozialdemokraten auf knapp 38% der Stimmen kamen, erreichten sie in Pommern sensationelle 41%. Dagegen erhielt die traditionelle konservative Führungspartei in

der Provinz, die sich nun DNVP, also „Deutschnationale Volkspartei“ nannte, nur noch 23,9% der Stimmen, was allerdings doppelt so viel wie im Reichsdurchschnitt bedeutete. Beinahe ebenso stark wie die DNVP wurde die linksliberale DDP, die „Deutsche Demokratische Partei“, mit 21,7% während die Rechtsliberalen, die „Deutsche Volkspartei, abgekürzt DVP, nur auf 10,9% kam. Die linken „Unabhängigen“ Sozialisten, die sogenannte USPD, erhielten nur 1,9%; und das Katholische Zentrum spielte in Pommern keine Rolle. Die Zahlen besagen also eindeutig, dass es in Pommern keine konservative Mehrheit mehr gab. Vielmehr konnten die für eine parlamentarische Demokratie eintretenden Parteien der sogenannten „Weimarer Koalition“ allen voran die SPD und die DDP, die überdies kirchenfremd waren, in Ruhe ihre Position ausbauen und die anderen Parteien übergehen. Am 1. April 1919 musste der alte konservative Oberpräsident in Stettin, der ehemalige Reichskanzler Michaelis, seinen Platz räumen; und auch zahlreiche konservative Landräte wurden im Lande ausgewechselt.

Aber es sollte nicht lange so bleiben. Zunächst geriet Pommern in den Sog einer reaktionären Welle, als in der Folge der Demobilisierungsbestimmungen des Versailler Friedenvertrages und der Massenentlassungen aus dem Millionenheer ein Putsch nationalistischer Militärs gegen die sozialdemokratisch geführte Regierung in Berlin erfolgte. Dieser unter dem Namen „Kapp-Putsch“ bekannte Aufstandsversuch brach zwar bald unter dem Druck eines ganz Deutschland erfassenden Generalstreiks zusammen, war aber trotzdem nicht ganz wirkungslos geblieben, da er den deutschnationalen Kräften im Lande wieder etwas Auftrieb gab und die linken und demokratischen Kräfte an die Grenzen ihrer Macht erinnerte. In der evangelischen Kirche Pommerns verhielt man sich, wie in solchen Situationen der Unsicherheit üblich, abwartend. Von einer der in den späteren Jahren hervortretenden Persönlichkeiten der pommerschen Kirchengeschichte haben wir jedoch ein Zeugnis, das wegen seiner Klarsicht aufmerken lässt: vom damals in Greifswald frisch promovierten Juristen Reinold von Thadden. Er hielt sich zum Zeitpunkt des Putsches am 13. März 1920 in Berlin auf und schrieb seinem Vater, der Landrat im hinterpommerschen Greifenberg war, einen besorgten Brief. Ich möchte daraus einige Sätze zitieren: „Es unterliegt keinem Zweifel, die Arbeiterschaft empfindet die Gegenrevolution als einen Schlag ins Gesicht, als eine Herausforderung, die sie sich keinesfalls gefallen zu lassen gewillt ist. ... Ich persönlich bin der Überzeugung, dass wir dem Bolschewismus rettungslos entgegen treiben, wenn nicht Verständige sehr bald die Oberhand gewinnen und Herrn Kapp nebst Genossen davon überzeugen, dass auf diese Manier heute das deutsche Volk nicht mehr regiert werden darf.“

Reinold von Thadden, der sich selbst als Konservativer verstand, warnte also unmissverständlich vor reaktionären Versuchen, die demokratische Ordnung der neuen Republik anzugreifen und mit dem Gedanken einer Restauration vordemokratischer Verhältnisse zu spielen. Kaiser Wilhelm hatte abgedankt und die preußische Monarchie war von der Bildfläche verschwunden. Unum-

kehrbar. Äußerungen wie diese änderten jedoch nichts daran, dass die neue demokratische Ordnung auf andere Weise Boden verlor. Zunächst fielen die Reichstagswahlen im Juni 1920 sehr anders aus als die Wahlen zur Nationalversammlung im Januar 1919. Nun verlor die SPD im Durchschnitt über 15 % ihrer Stimmen – zum größten Teil an die radikale USPD -, und die DNVP wurde wieder stärkste Partei in Pommern. Als folgenreicher erwiesen sich die Wirkungen der Inflation. Nun nahmen die Ängste in der Bevölkerung rapide zu und trieben den Parteien die Anhänger zu, die das Blaue vom Himmel versprachen und Ressentiments gegen Realisten und Vernunftrepublikaner schürten. Seit Mitte der 20er Jahre hatten die demokratischen Parteien keine Mehrheit mehr in der Provinz. Es überrascht nicht, dass am Ende der Weimarer Republik, in der Weltwirtschaftskrise, die Widerstandskräfte gegen Demagogen und Antidemokraten in Pommern schwach waren. Schon im Jahre 1928 gewannen die radikal nationalistischen Kräfte in der DNVP mit Hugenberg die Oberhand, die dann 1931 zum Bündnis mit den Nationalsozialisten in der sogenannten „Harzburger Front“ bereit waren. Und 1932, also ein Jahr vor Hitlers Machtergreifung, gehörte Pommern zu den Provinzen im Reich, in denen die NSDAP stärkste Partei wurde. Pommern war schon vor dem 30. Januar 1933 weitgehend braun.

Warum diese Rückbesinnung auf die politische Vorgeschichte des sogenannten „Dritten Reichs“ in Pommern? Weil nur so das Verhalten der Kirche in derselben Zeit zu verstehen ist. Ich möchte nun etwas zur Geschichte der evangelischen Kirche in Pommern nach dem Sturz der preußischen Monarchie sagen.

ad 2) Man übertreibt nicht, wenn man feststellt, dass kein anderer Teil der Gesellschaft so stark vom Zusammenbruch der preußischen Monarchie und des Kaiserreichs betroffen wurde wie die evangelische Kirche. Sie war nicht nur äußerlich durch ihre Institutionen mit dem Staat verbunden; sie war ihm auch innerlich in einem Maße zugetan, das wir uns heute kaum mehr vorstellen können. Um es mit einem Wort zu sagen: sie hatte keine Distanz zur weltlichen Ordnung.

Es ging also nicht nur um den unseligen Summepiskopat, der die Kirche ihrer Eigenständigkeit beraubt hatte, es ging auch und vor allem um das Selbstverständnis der maßgeblichen Kräfte im lutherischen Protestantismus, die ihre Aufgabe in der Zuwendung zur weltlichen Ordnung sahen. Und das hieß: Zuwendung zu Staat und Volk. Der Weltbezug der Protestanten in Deutschland war zunehmend zu einem nationalen geworden. Oder anders formuliert: Die von der evangelischen Theologie betonte Weltlichkeit der Welt wurde fast nur noch in der nationalen Dimension erfahren; außerhalb der Nation gab es kaum noch wirkliche Welt.

An keinem anderen Begriff lässt sich dieses Selbstverständnis so gut verdeutlichen wie an dem der Volkskirche. Da man nicht Kirche um ihrer selbst willen sein wollte, bemühte man sich, Volkskirche zu sein. Die Frage war nur, was man darunter verstand. Nationale Kirche oder soziale Kirche? Die hier in Greifswald in der zweiten Hälfte der 20er Jahre gegründete „Arbeitsgemeinschaft für lebendige Volkskirche“ dachte mehr an Gemeindekirche unter aktiver Beteiligung der Laien, also Abkehr von der Pastorenkirche oder auch Amtskirche, wie sie sich in der Tradition des deutschen Luthertums herausgebildet hatte. Aber auch da schimmerte im ambivalenten Begriff der Volkskirche der Schein des Nationalen hindurch. Wo war die Abgrenzung gegenüber der Assoziation „deutsche Volkskirche“ klar vollzogen?

Wie auch immer des Verständnis der Volkskirche ausfiel, in einem Punkt bestand Einigkeit: im Streitpunkt der Trennung von Staat und Kirche. Sowohl die bekennnistreuen Kirchenchristen als auch die bekennnisfernen nationalistischen Reichschrsten wollten auf keinen Fall eine Trennung von Staat und Kirche im Stil der westeuropäischen Verhältnisse. Diese erschienen ihnen als jakobinisch und laizistisch, ja letztlich als Wegbereiter des atheistischen Kommunismus.

Deswegen kämpften die Kirchen aller Schattierungen in der Weimarer Republik so hartnäckig um die Formulierung der Paragraphen in der Weimarer Verfassung, die das Verhältnis von Staat und Kirche regelten. Und deswegen gerieten sie in immer schärferen Gegensatz zu den Parteien, die für die neue demokratische Ordnung standen. Die linken Parteien wollten Staat und Kirche entflechten, die rechten Parteien setzten auf eine Verbindung der beiden gesellschaftlichen Bereiche und rührten entsprechend nicht an den staatlich eingezogenen Kirchensteuern und dem staatlich gesicherten Religionsunterricht in den Schulen.

Was aber, wenn die Entkirchlichung in den eigenen Reihen zunahm? Was tun, wenn die Entfremdung von den kirchlichen Bräuchen und Traditionen nicht nur von links, sondern auch von rechts her kam und die Verantwortungsträger in den kirchlichen Gremien und Gemeinde zu einer klaren Festlegung ihrer Positionen zwang?

ad 3) Dies führt mich zu der Ausführung des dritten Punktes in der Vorgeschichte des Kirchenkampfes, zum Punkt der Haltung der Hauptverantwortlichen für die Einberufung der pommerischen Bekenntnissynode.

Auch hier möchte ich mit einer historischen Tatsachenfeststellung beginnen: Es gibt niemanden unter den Verantwortungsträgern von 1933 und 34, der nicht von Erfahrungen aus den Vorjahren geprägt war. Ob es sich um Pfarrer oder Laien handelte, sie alle hatten in der Zerreißprobe zwischen altbewährter Staatstreue und neu empfundener Republikferne gestanden; fast alle hatten Probleme mit ihrer politischen Loyalität. Einige wenige hofften in dieser Lage auf Hilfen auf dem Wege zur Gewinnung von mehr Unabhängigkeit und Eigenständigkeit der Kirchen, aber bis zur Forderung einer „staatsfreien Kirche“, wie sie 1934 erhoben wurde, war es noch weit. Eine besondere Erfahrung hatten die Synodalen gemacht, die zugleich Abgeordnete in einem Landtag oder auch Reichstag waren. Sie mussten feststellen, dass die Zusammensetzung ihrer beiden Gremien im Vergleich außerordentlich bedenklich war. So unterschied sich die preußische Generalsynode vom preußischen Landtag vor allem dadurch, dass sie keine Vertreter der Linksparteien aufwies. Von den 15 Synodalen, die zugleich dem preußischen Landtag angehörten, waren 12 Abgeordnete der DNVP und 3 der DVP; aber kein Synodaler zählte zur SPD oder zur DDP, selbstverständlich auch nicht zum Zentrum. Die Parteien der Weimarer Koalition, die bis 1932 fast ununterbrochen die preußische Regierung bildeten, waren also in der Generalsynode nicht vertreten. Reinold von Thadden, der Mitglied beider Gremien war, sagte gelegentlich sarkastisch: „In der Kirche waren wir immer nur die Hälfte der Welt.“

Diese Verschiedenheit wirkte sich nicht zuletzt in den Verhandlungen über den Kirchenvertrag mit dem preußischen Staat aus, der 1931, also gerade noch rechtzeitig vor der Auflösung Preußens im Juli 1932, in Reaktion auf das Konkordat der ka-

tholischen Kirche mit dem republikanischen Staat geschlossen werden sollte. Während das Konkordat gegen die Stimmen der DNVP und DVP im Landtag beschlossen wurde, erhielt der Kirchenvertrag dafür die Stimmen der meisten DNVP-Abgeordneten, aber nicht die der SPD. Die Generalsynode stimmte diesem mit einer Mehrheit von 166 zu 47 Stimmen zu. Warum sind diese Gegebenheiten im Vorfeld des Kirchenkampfes wichtig? Weil, um es mit einem Satz zu sagen, an ihnen die Formulierung der sogenannten „politischen Klausel“ im Kirchenvertrag hing. Sie bestimmte nämlich, dass der Staat ein Mitspracherecht an der Besetzung leitender Kirchenämter erhielt. Und noch konkreter: zum Vorsitzenden einer Behörde der Kirchenleitung durfte nur jemand ernannt werden, gegen den keine staatspolitischen Bedenken vorlagen. Angesichts dieser Verhandlungen gab Reinold von Thadden in den Debatten der pommerschen Provinzialsynode seiner Sorge über die weitreichenden Folgen Ausdruck. In der umstrittenen „politischen Klausel“ sah er „die Unabhängigkeit des Handelns [der evangelischen Kirche] aufs schwerste gefährdet“ und plädierte für eine Stärkung der kirchlichen Eigenständigkeit. Dabei verkannte er nicht die Veränderungen des politischen Umfelds der Neuregelungen. Im Gegenteil, er analysierte sie auf dem Hintergrund des grundsätzlichen Problems der Säkularisierung aller Lebensbereiche, das Generalsuperintendent Walter Kähler in seinem Eingangsvotum mit Nachdruck hervorgehoben hatte. Säkularisiert aber war für Reinold von Thadden nicht nur die Welt außerhalb der Kirche und der kirchenfreundlichen Parteien, säkularisiert waren für ihn inzwischen auch weite Teile innerhalb dieser Institutionen und Ordnungen, die mehr kritische Aufmerksamkeit verdienten. „Haben wir“, so fragte er in seinen Ausführungen, „schon ein Auge dafür bekommen, was Säkularisierung in unseren Reihen bedeutet und wo man diese eigentliche Verweltlichung in unseren Gemeinden findet? [...] Nicht nur bei den andern, sondern vor allem bei uns selbst?“

Es ist aufschlussreich in dieser Stellungnahme, dass sie keine Theorie der Eigengesetzlichkeit der weltlichen Bereiche verfiert. Es geht – trotz des Kampfes für mehr Eigenständigkeit der Kirche – nicht um eine Teilung der Wirklichkeit in eine der Welt und eine der Kirche. Im Gegenteil, es geht um eine Ablehnung des Glaubens, man könne „ein Gebiet nach dem andern der souveränen Herrschaft Gottes ... entziehen, [...] die Wirtschaft ohne Gott, die Parteipolitik ohne Gott, den nationalen Aufbau ohne Gott, die soziale Frage ohne Gott sich selbst ... überlassen.“

Werner Klän betont in seiner sorgfältigen und ertragreichen Arbeit über „Die evangelische Kirche Pommerns in Republik und Diktatur“, dass es mit dieser Position ... gelang, den weltlichen Raum in seiner Weltlichkeit ernst zu nehmen, ohne ihn dem Anspruch Gottes zu entziehen. Zugleich erlaubte sie es, „auch die vorfindliche Kirche diesem Anspruch zu unterwerfen, so dass die Zielvorgabe für die Ausrichtung der kirchlichen Arbeit nicht so sehr in der Geltendmachung christlich-kirchlicher ‚Belange‘ bestand, sondern in der ‚Verkündigung des Evangeliums‘ an den Menschen der Gegenwart. Diese Besinnung auf Kernfragen des Auftrags der evangelischen Kirche fand im Jahr 1929 statt, also ein Jahr vor dem spektakulären Wahlerfolg der Nationalsozialisten 1930. Während man noch an die Gefahren im traditionellen Lager der national gestimmten Kirchenchristen dachte, brachen sich weit gefährlichere Kräfte eines radikalen Nationalismus in und außerhalb der kirchlichen Gremien Bahn, die mit herkömmlichen Argumenten nur schwer zu beeindrucken waren. Auf eine Auseinandersetzung mit den Nationalsozialisten war man in

Pommern nicht vorbereitet. Ich möchte Ihnen eine Beschreibung der schwankenden Haltung führender Amtsträger der Pommerschen Kirche ersparen. Es mag genügen, an den steinigigen Weg Heinrich Rendtorffs vom braunen Landesbischof in Mecklenburg zum Anhänger der Bekennenden Kirche in Stettin zu erinnern. Sicher ist nur, dass für fast alle die Feststellung gilt, dass die Weimarer Republik ihnen ferner stand als das wolkige „Dritte Reich“ Hitlers, dessen Verhältnis zu den christlichen Kirchen von einem sogenannten „positiven Christentum“ geprägt war und nicht in dem Geist der laizistischen Glaubensferne der Träger der Republik wurzelte. 1933 gab es in Pommerns Kirchenkreisen keinen Ansatz für eine tragfähige Opposition gegen Hitlers braune „Bewegung“. Umso wichtiger ist die Frage, wie es in so kurzer Zeit, in nur einem Jahr, zum Aufbau einer Bekenntnisfront in Pommern kommen konnte, die – wenn auch nicht staatspolitisch, so doch kirchenpolitisch – im Gegensatz zu wichtigen Teilen der NS-Ideologie trat. Was waren die Motive für die Entwicklung einer Opposition, die zur Einberufung einer (staats-) freien Synode und schließlich zur Mitwirkung an der kirchengeschichtlich bedeutsamen Erklärung von Barmen im Mai 1934 führten?

II.

Damit komme ich zu dem letzten Teil meiner Überlegungen, der der eigentlichen Geschichte des sogenannten Kirchenkampfes gilt. Seit Klaus Scholders maßgeblichem Werk über „Die Kirchen und das Dritte Reich“ ist es die unangefochtene Überzeugung, dass die schrittweise Abwendung erheblicher Kräfte des deutschen Protestantismus von der NS-Ideologie kirchenpolitischer Natur war. Nicht eine Ablehnung der nationalpolitischen Ziele Hitlers wie die Wiederherstellung und Erweiterung der deutschen Großmachtposition, nicht die Zurückweisung des gesellschaftspolitischen Programms der Nazis und der Errichtung einer Einparteienherrschaft, und schon gar nicht die Verurteilung der rassistischen und antisemitischen Elemente der NS-Ideologie rief die kirchliche Opposition auf den Plan. Vielmehr war es das Eindringen kirchenfremder Gruppen, allen voran der sogenannten „Deutschen Christen“, in die Gremien der evangelischen Kirche, das die kirchlichen Verantwortungsträger beunruhigte und schließlich zur Abgrenzung zwang. Es lohnt sich, die Anmarschwege der wichtigsten Persönlichkeiten des pommerschen Widerstands gegen die Kirchenpolitik der „Deutschen Christen“ zu beleuchten. Denn diese sind je nach beruflicher und sozialer Stellung der Betroffenen sehr verschieden. Es ist ein Unterschied, ob ein Pfarrer, der die Fundamente seiner theologischen Ausbildung erschüttert sieht, gegen die neuen Denkweisen der ausschließlich politisch ambitionierten „Deutschen Christen“ aufbegehrt, oder ein Jurist, der die Grundlagen der überkommenen kirchlichen Ordnung bedroht sieht, oder schließlich ein Gutsbesitzer, der die Folgen der braunen Kirchenpolitik für das Leben der örtlichen Gemeinde spürt. Sie alle ahnen, dass hier Dinge in Bewegung geraten, die schließlich nicht mehr beherrschbar sein möchten, aber sie haben noch keine Instrumente, mit denen sie intervenieren könnten. Die Opposition begann also mit kirchenpolitischer Ratlosigkeit. Zunächst handelten Pfarrer wie der Jugendpfarrer Friedrich Schauer, der die generationsspezifischen Verführungen der jungen Leute in den Reihen der Nationalsozialisten früh erkannte. Bereits im Sommer 1932 hatte er eine „weithin verbreitete Entfremdung zwischen Jung und Alt“ festgestellt. Nun, im Sommer 1933, engagierte er sich in der Leitung der sogenannten „Jungreformatoren Bewegung“, der an einer inneren Erneuerung der Kirche gelegen war. Im Vorfeld der vom nationalso-

zialistischen Kirchenregiment für den 23. Juli 1933 angesetzten Kirchenwahlen gab er die Parole aus: „Kampf bis zum äußersten für die Freiheit der Kirche von politischer Bevormundung“. Das war noch keine gänzliche „staatsfreie Kirche“, wie sie wenige Monate später gefordert wurde, aber ein Schritt zur Entflechtung der beiden Bereiche war es schon. Neben Friedrich Schauer gehörte Eberhard Baumann zu den wichtigsten Förderern einer kirchlichen Opposition gegen die Macht der „Deutschen Christen“. Er brachte als Superintendent der fünf reformierten Gemeinden der Provinz Pommern besonders gute Voraussetzungen für diese Rolle mit, insofern als er der Kirchenbehörde in Stettin als Konsistorialrat angehörte und als Reformierter über etwas mehr Spielräume in der bedrohten Unionskirche verfügte. So bestritt er dem vom Reichsbischof Müller eingesetzten deutsch-christlichen Bischof Thom das Recht, in die Angelegenheiten der reformierten Gemeinde einzugreifen, als er seines Amtes als Superintendent enthoben werden sollte, und reklamierte ein Recht zum Widerspruch gegen „Maßnahmen des Kirchenregiments“, die „der Heiligen Schrift oder dem Bekenntnis widersprachen“. Der Konflikt mit Eberhard Baumann gewann also wegen der konfessionellen Implikationen grundsätzlichere Bedeutung. Die Deutsch-reformierte Gemeinde in Stettin sah sich veranlasst, auf der „Unantastbarkeit ihrer presbyterial-synodalen Organisation“ zu beharren, demzufolge kein Bischof „Befugnisse über unser Gemeindeleben“ habe. Auf der anderen Seite verhielt sich der deutsch-christliche Bischof Thom in sich konsequent, weil er in dem reformierten Superintendenten Baumann das Hindernis für den Aufbau der Reichskirche in Pommern sah. Die Angelegenheit spitzte sich zu, als sich die Reformierten Anfang 1934 entschlossen, eine eigene bekennende Synode zu bilden. Nach dem Vorbild der zu Jahresbeginn konstituierten reformierten Synode in Barmen beriefen sie am 4. Februar 1934 eine „Freie reformierte Synode“ der fünf pommerschen reformierten Gemeinden ein, die sich unter dem Vorsitz des suspendierten Superintendenten Baumann versammelte. In ihr wurden, über die bestehenden Bekenntnisgrenzen hinweg, die Erfordernisse „evangelischen Bekennens“ herausgestrichen. Das war, unter anderem, ein Schritt zur Überwindung der innerprotestantischen Konfessionalismus. Neben den beiden Anmarschwegen zum Aufbau stabiler Oppositionsstrukturen, wie sie Friedrich Schauer und Eberhard Baumann beschritten hatten, zeichnete sich bald ein dritter ab, der sich auch mit einem Namen verband: dem des hinterpommerschen Gutsbesitzers Reinold von Thadden. Dieser Weg entwickelte sich auf einem Umweg, bei dem Pfarrer Schauer eine entscheidende Rolle gespielt hatte: nämlich über die Bildung eines „Pfarrernotbundes“ zur Hilfe für die sich von den „Deutschen Christen“ bedrängt fühlenden Pfarrer im Lande. Ihm lag eine Initiative der Dahlemer Oppositionsgruppe um Martin Niemöller zugrunde, die sich bald nach den gegen alle Regeln verstoßenden Kirchenwahlen im Spätsommer 1933 bekräftigt hatte. Im Herbst gehörten bereits 130 Pfarrer zur pommerschen Gruppe des Pfarrernotbundes. Auf diese neue Struktur reagierte – wir würden heute im Rückblick sagen: auf bezeichnende Weise – Reinold von Thadden. Ihm erschien offenbar die Entwicklung zu klerikal bestimmt. Jedenfalls hielt er es für notwendig, eine ergänzende Struktur aufzubauen, und die konnte dann nur ein „Laiennotbund“ sein. In einem mir vorliegenden Rundbrief Schauers an die Notbundpfarrer vom 25. Januar 1934 heißt es: „Anbei ... ein Aufruf des Evangelischen Laiennotbundes für Pommern, den Sie in jeder Anzahl kostenlos von mir anfordern können. Der Bund entstand unter Führung von Dr. von Thadden, aus dem lebhaften Verlangen vieler Laien, auf Grund einer Verpflichtung, die der des Pfarrernotbundes entspricht, in die werdende Bekenntnis- und Kampfgemeinschaft desselben

hineinzuwachsen. Er will keine Massenbewegung werden, sondern er will den Grundstock wirklicher Gemeinde Christi bilden, die sich allein auf Wort und Sakrament gründet.“ Für die Organisation und Leitung erhielt der „Laiennotbund“ einen „Führerrat“ (ein sehr zeittypischer Begriff!), dem vier Persönlichkeiten angehörten: Reinold von Thadden, Stephanie von Mackensen, Eberhard Baumann und Friedrich Schauer. Sie unterzeichneten die erwähnte Verpflichtung, die folgenden Wortlaut hatte: „1. Ich will als evangelischer Christ aus dem Geiste Jesu Christi leben, handeln und bekennen. 2. Ich will alle Verletzung der Geltung Heiliger Schrift Alten und Neuen Testaments und der Bekenntnisse der Kirche nach besten Kräften abwehren. 3. Ich will nach bestem Vermögen für alle eintreten, die wegen ihrer Glaubens-treue und ihres Bekenntnisses verfolgt werden.“

Dies war eine eindeutige Erklärung. Aber es bedurfte noch eines weiteren Vorgangs, um schließlich zum Entschluss zu gelangen, eine freie Bekenntnissynode für alle kirchentreuen Lutheraner und Reformierten einzuberufen. Dieser Vorgang war ein Akt des Widerstands gegen den Versuch einer wahlpolitischen Reglementierung auf der 19., von „Deutschen Christen“ dominierten Provinzialsynode am 16. März 1934. Er führte zur Weigerung Thaddens, Schauers, Baumanns und ihrer Freunde, an der geplanten Synodalsitzung teilzunehmen. So war es nur konsequent, dass sie sich nun entschlossen, eine freie „Evangelische Bekenntnissynode in Pommern“ zu konstituieren. Sie sollte für den 7. Mai 1934 nach Stettin einberufen werden und 25 Synodale der Gruppe „Evangelium und Kirche“ der alten Provinzsynode sowie mehr als 200 Pastoren und Laien aus der Provinz umfassen. Zu ihrem Präses wurde einstimmig Reinold von Thadden gewählt; ein Bruderrat wurde ihm an die Seite gestellt. Für den Unabhängigkeitswillen der Synode war es bezeichnend, dass sie gleich zu Beginn in einer Entschliebung ihre Kritik an der deutschechristlichen Gewaltherrschaft zum Ausdruck brachte. Die Entschliebung hatte folgenden Wortlauf: „Der Versuch der gegenwärtigen Kirchenregierung, die äußere Ordnung unabhängig von Wesen und Verkündigung der Kirche zu gestalten, widerspricht dem Geiste Christi und gefährdet damit ihre biblische und bekennnismäßige Grundlage. Die Folge davon ist auch in Pommern Gewalt- und Willkürherrschaft. Ohne Rechtsverfahren und z. T. ohne Angabe von Gründen sind 11 Superintendenten in unserer Provinz ihres Ephoralamtes beraubt. Pastoren werden ihren Gemeinde gegen deren ausgesprochenen Willen vorenthalten. So lange eine solche weder rechtlich noch geistlich begründete Herrschaft der 'Deutschen Christen' anhält, kann eine Arbeit mit ihnen zusammen keine wahre Einheit schaffen.“ Sie spüren: wir nähern uns Schritt für Schritt der großen Synode von Barmen mit ihrer für uns heute noch wichtigen „Theologischen Erklärung“. Vom 7. Mai bis zum 30./31. Mai waren es drei Wochen; die Pommern hatten also nicht viel Zeit zur Vorbereitung. Die Kirchenprovinz sollte durch insgesamt fünf Delegierte vertreten sein: durch Reinold von Thadden, Eberhard Baumann und Stefanie von Mackensen für den Bruderrat sowie durch Professor Rudolf Hermann von der Universität Greifswald und Pastor Bartelt aus Glowitz im östlichen Hinterpommern. Alle fünf unterstützten die „Theologische Erklärung“ und vertraten sie in Pommern als „klare Herausstellung dessen, was als unverrückbare Grundlage zu gelten hat, von der eine christliche Kirche keinen Schritt weichen darf.“

Wenn man sich noch einmal die Stellungnahmen auf dem Wege zur ersten Bekenntnissynode in Pommern vergegenwärtigt, dann versteht man, warum insbesondere die dritte und die fünfte der insgesamt sechs Thesen der Barmer Erklärung für die konkrete

Arbeit der Bekennenden Kirche in Pommern bedeutsam wurden. Denn hier ging es um die Gestalt der Kirche. Zur Verdeutlichung lese ich die einschlägigen Sätze wörtlich vor. In These 3 lautet der folgenreiche Verwerfungssatz: „Wir verwerfen die falsche Lehre, als dürfte die Kirche die Gestalt ihrer Botschaft und ihrer Ordnung ihrem Belieben oder dem Wechsel der jeweils herrschenden weltanschaulichen und politischen Überzeugungen überlassen.“ Und der Verwerfungssatz in These 5 lautet nicht weniger unmissverständlich: „Wir verwerfen die falsche Lehre, als solle und könne sich die Kirche über ihren besonderen Auftrag hinaus staatliche Art, staatliche Aufgaben und staatliche Würde aneignen und damit selbst zu einem Organ des Staates werden.“ Das war noch kein Programm für eine Trennung von Staat und Kirche, aber es war eine eindeutige Ablehnung der Vermischung der beiden Bereiche, eine Absage an die alten Traditionen der Verbindung von Thron und Altar. Auf der Grundlage der Barmer Erklärung konnte man für mehr Eigenständigkeit der Kirche kämpfen und, wenn der Konflikt sich zuspitzen sollte, eine „staatsfreie Kirche“ fordern, wie Friedrich Schauer es wenige Monate später in einem Rundbrief an die pommerschen Notbundpfarrer formulierte. Das Ziel müsse, so sagte er, eine „staatsfreie Kirche sein, die allein im Auftrag Gottes verkündet und im Geiste Christi sich nach neutestamentlichem Urbild bis in ihre Verfassung ordnet und vom Heiligen Geist führen lässt.“ Dies klang nach freikirchlichen Vorstellungen und überforderte deswegen die meisten Pommern. In der pommerschen Bekennenden Kirche erwies sich das Konzept nicht als mehrheitsfähig. Aber später, nach dem Ende der nati-

onalsozialistischen Gewaltherrschaft, gewannen solche Gedanken zunehmend Zustimmung. In Westdeutschland spielte in der Kirchenreformdebatte des Deutschen Evangelischen Kirchentags in den 60er Jahren die Perspektive einer Entflechtung von Staat und Kirche eine erhebliche Rolle. Und in der DDR betonte der neunte der „Zehn Artikel über Freiheit und Dienst der Kirche“ in denselben Jahren, dass „es zur Verantwortung der Kirche vor ihrem Herrn gehört, dass sie über ihre Ordnung selbst bestimmt.“ In Abbildung der Verwerfungssätze der Barmer Erklärung heißt es: „Die Kirche verfällt dem Ungehorsam, wenn sie ihre Ordnung und ihr Recht durch menschliche Willkür auflöst, ihre eigenen Ordnungen nicht einhält oder die Gestalt ihrer Ordnung an außerkirchliche Bindungen preis gibt.“

Die Barmer Erklärung wirkte also weiter. Sie reicht mit ihrer Botschaft auch in unsere Tage hinein. So kann man beobachten, dass nicht zuletzt in der Ökumene und in den ausländischen Nachbarkirchen die Thesen der „Theologischen Erklärung“ nach wie vor zitiert werden und – was mehr ist – Gewicht in den Überlegungen zur Gestaltung der Zukunft haben. Besonders im französischen Protestantismus wird die Erinnerung an die Bekennende Kirche wachgehalten; sie hat Bedeutung für die Gemeinschaft mit den Deutschen in Ost und West. Ohne Barmen wäre die Versöhnungsarbeit nach dem Zweiten Weltkrieg schwieriger gewesen. Seien wir als dankbar, dass wir Pommern auch einen Beitrag zu diesem Werk leisten konnten.

A. Kirchliche Gesetze, Verordnungen und Verfügungen

Nr. 1) Beschlüsse der Landessynode vom 16. bis 18. April 2010

1.1 Wahlen und Bestellungen

1.1.1 Wahl in das Präsidium

Beschluss der Landessynode vom 16. März 2010

In das Präsidium der XII. Landessynode der Pommerschen Evangelischen Kirche wurden gewählt:

| | |
|---------------|------------------|
| Präses | Dr. Rainer Dally |
| 1. Vizepräses | Tilman Reinecke |
| 2. Vizepräses | Elke König |

Dr. Rainer Dally
Präses

1.1.2 Wahlen in die Kirchenleitung

Beschluss der Landessynode vom 18. März 2010

In die Kirchenleitung wurden gewählt:
Superintendent Andreas Haerter,
Stellvertreterin: Superintendentin Helga Ruch,
Pfarrer Hans-Joachim Jeromin,
Stellvertreter: Pfarrer Reinhart Haack,

Pfarrer Andreas Schorlemmer,
Stellvertreter: Pfarrer Matthias Tuve,
Landeskirchenmusikdirektor Frank Dittmer,
Stellvertreter: Frank Hunger,
Simone Radtke,
Stellvertreter: Dr. Johannes Winter,
Dr. Dietmar Freitag,
Stellvertreter: Wolfhard Molkentin,
Ekkehard von Holtzendorff,
Stellvertreterin: Renate Holznagel,
Marie-Luise von Bonin,
Stellvertreterin: Anett Hauswald.

Dr. Rainer Dally
Präses

1.1.3 Wahlen in den Ständigen Vorbereitungsausschuss

Beschluss der Landessynode vom 18. April 2010

In den Ständigen Vorbereitungsausschuss wurden gewählt:
Helmut Müller,
Superintendentin Helga Ruch,
Superintendent Andreas Haerter,
Pfarrer Bernd-Ulrich Gienke,
Hans Giger.

Dr. Rainer Dally
Präses

1.1.4 Wahlen in den Ordnungsausschuss**Beschluss der Landessynode vom 18. April 2010**

In den Ständigen Ordnungsausschuss wurden gewählt:

Pfarrer Gerd Panknin,
Dr. Dietmar Freitag,
Superintendent Andreas Haerter,
Ekkehard von Holtzendorff,
Hans Giger,
Präses Dr. Rainer Dally,
Thomas Franke,
Dr. Andreas Ruwe,
Rolf-Michael Eggert,
Superintendent Bernd-Ulrich Gienke,
Britta Rosenberg.

Dr. Rainer Dally
Präses

1.1.5 Wahlen in den Finanzausschuss**Beschluss der Landessynode vom 18. April 2010**

In den Ständigen Finanzausschuss wurden gewählt:

Pfarrer Michael Mahlburg,
Pfarrer Ralf Ott,
Dr. Johannes Peters,
Professor Dr. Steffen Fleßa,
Gerd-Henning Keunecke,
Superintendent Johannes Staak,
Petra Hornke,
Helga Raudßus,
Matthias Hecker,
Wolfhard Mol Kentin,
Ingolf Teske,
Bernd-Michael Kellerhoff.

Dr. Rainer Dally
Präses

1.1.6 Wahlen in den Ausschuss für Kirche und Gesellschaft**Beschluss der Landessynode vom 18. April 2010**

In den Ausschuss für Kirche und Gesellschaft wurden gewählt:

Pfarrer Andreas Schorlemmer,
Superintendent Rudolf Dibbern,
Thomas Franke,
Oberkonsistorialrat Dr. Christoph Ehricht,
Wolfhard Mol Kentin,
Rolf-Michael Eggert,
Anett Hauswald,
Pfarrerin Elisabeth Dibbern,
Manfred Sell,
Lothar Otto.

Dr. Rainer Dally
Präses

1.1.7 Wahlen in den Ausschuss für Kinder-, Jugend- und Bildungsarbeit**Beschluss der Landessynode vom 18. April 2010**

In den Ausschuss für Kinder-, Jugend- und Bildungsarbeit wurden gewählt:

Beate von Randow,
Professor Dr. Erk Heyen,
Pfarrer Manfred Grosser,
Arne Kühn,
Sylvia Giesecke,
Monika von Hirschheydt,
Pfarrer Sebastian Gabriel,
Pfarrerin Tabea Bartels,
Pfarrerin Brigitte Müller,
Dörte Lehrkamp,
Johannes Pilgrim,
Benjamin Skladny,
Pfarrerin Eva Stattaus.

Dr. Rainer Dally
Präses

1.1.8 Wahlen in den Ständigen Theologischen Ausschuss**Beschluss der Landessynode vom 18. April 2010**

In den Ständigen Theologischen Ausschuss wurden gewählt:

Bischof Dr. Hans-Jürgen Abromeit,
Professor Dr. Christfried Böttrich,
Pfarrer Tilman Reinecke,
Superintendentin Helga Ruch,
Oberkonsistorialrat Dr. Christoph Ehricht,
Pfarrer Matthias Jehsert,
Professor Dr. Heinrich Assel,
Pfarrer Dr. Bernd Magedanz,
Veronika Surau-Ott,
Dr. Sybille Scheler.

Dr. Rainer Dally
Präses

1.1.9 Wahlen in den Ausschuss für Gemeinde und Ökumene**Beschluss der Landessynode vom 18. April 2010**

In den Ausschuss für Gemeinde und Ökumene wurden gewählt:

Pfarrer Matthias Tuve,
Helmut Müller,
Oberkonsistorialrat Dr. Christoph Ehricht,
Katrin Wollmann,
Renate Holznagel,
Reinhard Kurowski,
Pfarrer Jens Warnke,
Simone Radtke,
Pfarrer Rainer Laudan,
Gudrun Stein,
Jennifer Strothkamp,
Pfarrer Rainer Schild,

Marita Klingbeil,
Pfarrer Sebastian Gabriel.

Dr. Rainer Dally
Präses

1.1.10 Wahlen in den Ständigen Liturgischen Ausschuss

Beschluss der Landessynode vom 18. April 2010

In den Ständigen Liturgischen Ausschuss wurden gewählt:
Landeskirchenmusikdirektor Frank Dittmer,
Barbara Schlittenhardt,
Superintendent Rudolf Dibbern,
Horst Saß,
Pfarrer Philip Graffam,
Pfarrerin Käthe Lange,
Professor Dr. Matthias Schneider,
Pfarrer Hans-Ulrich Schäfer,
Maria Uhle,
Christiane Moldenhauer,
Pfarrerin Margret Laudan.

Dr. Rainer Dally
Präses

1.1.11 Wahl in das Bischofswahlkollegium

Beschluss der Landessynode vom 18. April 2010

In das Bischofswahlkollegium wurden gewählt:
Pfarrer Stefan Busse,
Stellvertreter: Pfarrer Reinhard Haack,
Pfarrer Philip Graffam,
Stellvertreter: Pfarrer Gerd Panknin,
Frank Hunger,
Stellvertreter: Thomas Franke,
Renate Holznagel,
Stellvertreter: Dr. Johannes Peters,
Monika von Hirschheydt,
Stellvertreter: Helmut Müller,
Klaus-Peter Gremm,
Stellvertreterin: Sylvia Giesecke.

Dr. Rainer Dally
Präses

1.1.12 Wahl in die Spruchkammer

Beschluss der Landessynode vom 18. April 2010

In die Spruchkammer wurden gewählt:
Superintendentin Helga Ruch,
Pfarrer Bernd-Ulrich Gienke,
Pfarrer Professor Dr. Volker Gummelt,
Pfarrer Wolfgang Breithaupt,
Professor Dr. Erk Heyen,
Reinhard Kurowski,
Professor Dr. Bernd Hildebrandt.

Stellvertreterinnen und Stellvertreter:

Professor Dr. Christfried Böttrich,
Dr. Dietmar Freitag,
Elke König,
Dr. Rainer Dally,
Helmut Müller.

Dr. Rainer Dally
Präses

1.1.13 Wahlen in die Diakonische Konferenz

Beschluss der Landessynode vom 18. April 2010

In die Diakonische Konferenz wurden gewählt:
Pfarrer Michael Bartels,
Superintendent Johannes Staak,
Frank Hunger,
Susanne Zander,
Gerhild Plath,
Benjamin Skladny,
Ramona Antal,
Oberkonsistorialrat Dr. Christoph Ehricht,
Bernd Röll.

Dr. Rainer Dally
Präses

1.1.14 Wahlen in die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland

Beschluss der Landessynode vom 18. April 2010

Als Vertreter der Pommerschen Evangelischen Kirche für die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland wurde Superintendent Andreas Haerter

gewählt.

Dr. Rainer Dally
Präses

1.2 Berichte

1.2.1 Bericht Nordkirche

Beschluss der Landessynode vom 18. April 2010

Die Synode dankt dem Bischof und dem Konsistorialpräsidenten für die Berichterstattung zum Verhandlungsverlauf und zu den Zwischenergebnissen im Nordkirchenprozess.

Die Synode ist sehr dankbar, dass ihre Positionen im gegenwärtigen Stand von allen an der Verhandlung Beteiligten positiv aufgenommen wurden. Sie würdigt das hohe Engagement der Mitglieder der Gemeinsamen Kirchenleitung, der gemeinsamen Arbeitsgruppen und der Arbeitsstelle Nordkirche.

Die Synode dankt auch ausdrücklich allen ehrenamtlich, im Konsistorium oder an anderer Stelle tätigen Menschen, die durch ihre intensive Arbeit diese Ergebnisse ermöglicht haben.

Die Synode vertraut auf die Regelungen im Fusionsvertrag, dass die Mitgliedschaft des pommerschen Kirchengebietes in der Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland unberührt bleibt. Wir erinnern in diesem Zusammenhang an den diesbezüglichen Beschluss der Synode vom 18. Oktober 2009. Wir begrüßen, dass die Frage der Mitgliedschaft in der Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland in einem Gespräch im Mai in Wittenberg zwischen den beteiligten Kirchen und den Kirchenbünden geklärt werden soll. Wir danken dem Leitenden Bischof der Vereinigen Evangelisch-Lutherischen Kirchen Deutschlands, Herrn Dr. Friedrich, für seinen Brief. Wir freuen uns, dass keine grundsätzlichen oder verfassungsrechtlichen Probleme einer Doppelmitgliedschaft gesehen werden, sondern lediglich noch Zweckmäßigkeitserwägungen entgegenstehen. Wir vertrauen darauf, dass hierfür gemeinsam tragfähige Lösungen gefunden werden können. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund des gemeinsamen lutherischen Bekenntnisses und der Vereinbarung, dass in der zukünftigen Nordkirche VELKD-Recht einheitlich angewendet werden wird.

Dr. Rainer Dally
Präses

1.2.2 Bericht Ausschuss Kirche und Gesellschaft

Beschluss der Landessynode vom 18. April 2010

Die Synode dankt dem Ausschuss Kirche und Gesellschaft für die vorgelegte Ausarbeitung zum Thema „Armut und Arbeitslosigkeit – Herausforderung für Gesellschaft und Kirche in Vorpommern“.

Die Aufnahme dieser Ausarbeitung in der Synode und die dadurch angestoßene Debatte zeigen, dass in der Wahrnehmung und Bekämpfung von Armut und deren Folgen dringender Handlungsbedarf besteht. Die Kirche, wenn sie denn ihre „Option für die Armen“ ernst nimmt, darf hierzu nicht schweigen.

Auch die Synode der Pommerschen Evangelischen Kirche sieht sich daher in die Pflicht genommen, zur Armutsproblematik Stellung zu nehmen und sie für das Handeln in Diakonie und Gemeinde zu bedenken. Sie betrachtet den vorgelegten Text als einen ersten Schritt zu einer eigenen Stellungnahme.

Die Synode würdigt, dass die Lebenssituation vieler Menschen in unserer Region konkret und authentisch zur Sprache kommt. Sie unterstreicht die Erkenntnisse über die Zusammenhänge von Bildung, Arbeitslosigkeit, Familiensituation und Armut.

Der Ausschuss Kirche und Gesellschaft wird beauftragt, für Herbst 2010 einen Workshop zu diesem Thema vorzubereiten, den das Diakonische Werk der Pommerschen Evangelischen Kirche zusammen mit der Pommerschen Evangelischen Kirche durchführt. Der Theologische Ausschuss, der Bildungsausschuss und gegebenenfalls die Diakonische Konferenz sind in die Vorbereitung einzubeziehen.

Im Ergebnis des Workshops soll dargestellt werden, was Gemeinden und diakonische Einrichtungen in Pommern bereits gegen Armut unternehmen. Außerdem sollen konkrete Handlungsoptionen für Kirche und Diakonie sowie Empfehlungen für die Gesellschaft erarbeitet werden.

Die Vorlage des Synodalausschusses wird in den Ausschuss zurück überwiesen, um die Anregungen der Synode aufzunehmen und die Ergebnisse des Workshops einzuarbeiten.

Dr. Rainer Dally
Präses

1.3 Finanzen

1.3.1 Jahresrechnung 2008

Beschluss der Landessynode vom 18. April 2010

Die Jahresrechnung 2008 der Pommerschen Evangelischen Kirche wird abgenommen und dem Wirtschaftler kraft Amtes (§ 11 (1) HHG 2008), dem Wirtschaftler kraft Auftrages (§ 11 (2) HHG 2008) sowie den weiteren an der Ausführung des Haushaltsplanes und an der Kassenverwaltung beteiligten Personen wird Entlastung erteilt.

Dr. Rainer Dally
Präses

1.3.2 Jahresrechnung 2008 der Zentralen Gemeindepfarrbesoldungs- und -versorgungskasse

Beschluss der Landessynode vom 18. April 2010

Die Jahresrechnung 2008 der Zentralen Gemeindepfarrbesoldungs- und -versorgungskasse wird abgenommen und dem Wirtschaftler kraft Amtes (§ 11 (1) HHG 2008), dem Wirtschaftler kraft Auftrages (§ 11 (2) HHG 2008) sowie den weiteren an der Ausführung des Haushaltsplanes und an der Kassenverwaltung beteiligten Personen wird Entlastung erteilt.

Dr. Rainer Dally
Präses

1.3.3 Aufhebung Sperrvermerk

Beschluss der Landessynode vom 18. April 2010

Der Sperrvermerk zur Stelle B.1.4. im Stellenplan, Haushaltsgesetz 2010, wird aufgehoben.

Dr. Rainer Dally
Präses

1.4 Kirchliche Gesetze und Ordnungen

1.4.1 Kirchengesetz über die Zustimmung zum Kirchengesetz zum Schutz des Seelsorgeheimnisses

Beschluss der Landessynode vom 18. April 2010

Kirchengesetz über die Zustimmung zum Kirchengesetz zum Schutz des Seelsorgeheimnisses (Seelsorgeheimnisgesetz – SeelGG) vom 28. Oktober 2009 (ABl. EKD 2009 S. 352) Vom 18. April 2010

§ 1

Die Landessynode stimmt dem Kirchengesetz zum Schutz des Seelsorgeheimnisses (Seelsorgeheimnisgesetz – SeelGG) vom 28. Oktober 2009 zu.

§ 2

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Mai 2010 in Kraft.

Züssow, den 18. April 2010

Dr. Rainer Dally
Präses

1.4.2 Kirchengesetz zur Fusion der Diakonischen Werke der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs und Pommerschen Evangelischen Kirche

Beschluss der Landessynode vom 18. April 2010

Kirchengesetz zur Fusion der Diakonischen Werke der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs und der Pommerschen Evangelischen Kirche Vom 18. April 2010

Die Landessynode der Pommerschen Evangelischen Kirche hat in Anwendung von Art. 125 Absatz 2 Kirchenordnung der Pommerschen Evangelischen Kirche vom 2. Juni 1950 (ABl. 1950 S. 29), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 18. Oktober 2009, das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Artikel 1

Das Kirchengesetz vom 25. Oktober bzw. 30. Oktober 2004 zur Ordnung der Diakonischen Arbeit in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs und der Pommerschen Evangelischen Kirche (KABl S. 91; ABl. PEK S. 65), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 26. März 2006 bzw. 1. April 2006 (KABl S. 26; ABl. PEK S. 4.), wird aufgehoben.

Artikel 2

Änderungen des Diakoniegesetzes

Das Kirchengesetz zur Ordnung der Diakonie in der Pommerschen Evangelischen Kirche vom 14. Oktober 2001 (ABl. 2001 S. 101) wird wie folgt geändert:

1. Es wird ein neuer § 7 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

„§ 7

Die Aufgaben des Diakonischen Werkes im Sinne von §§ 1, 3 bis 4 und 6 können auch nach einer Fusion des Diakonischen Werkes – Landesverband – in der Pommerschen Evangelischen Kirche e. V. mit dem Diakonischen Werk der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs e. V. zum Diakonischen Werk Mecklenburg-Vorpommern e. V. als gemeinsames Werk der Pommerschen Evangelischen Kirche und der Evangelisch-Lutherischen Kirche Mecklenburgs wahrgenommen werden. Die Zuordnung zur Pommerschen Evangelischen Kirche und Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs geschieht durch Bestätigung der Satzung und ihrer Änderungen durch die Kirchenleitungen der Pommerschen Evangelischen Kirche und der Evangelisch-Lutherischen Kirche Mecklenburgs.“

2. Die §§ 7 und 8 werden zu §§ 8 und 9.

Artikel 3

Beteiligung der Landeskirchen

- (1) Die Pommersche Evangelische Kirche und die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Mecklenburgs stellen im Rahmen ihrer Haushalte Mittel für die Arbeit des Diakonischen Werkes Mecklenburg-Vorpommern e. V. bereit.
- (2) Näheres regeln die Pommersche Evangelische Kirche und die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Mecklenburgs durch Vereinbarungen, die von den Kirchenleitungen der Pommerschen Evangelischen Kirche und der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs zu bestätigen sind.

Artikel 4

In-Kraft-Treten

- (1) Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Mai 2010 in Kraft. Dies setzt die nach gliedkirchlichem Verfassungsrecht für Kirchengesetze erforderliche Beschlussfassung der Landessynode der Pommerschen Evangelischen Kirche und der Landessynode der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs voraus.
- (2) Die Landeskirchen werden für in Zukunft auftretenden Regelungsbedarf auf eine gemeinsame kirchengesetzliche Regelung auf freundschaftliche Weise hinwirken.

Züssow, den 18. April 2010

Dr. Rainer Dally
Präses

1.4.3 Kirchengesetz zur Ausführung des Disziplinargesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland

Beschluss der Landessynode vom 18. April 2010

Kirchengesetz zur Ausführung des Disziplinargesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 28. Oktober 2009 (Ausführungsgesetz zum Disziplinargesetz – AG DG.EKD) Vom 18. April 2010

Die Landessynode der Pommerschen Evangelischen Kirche hat in Anwendung von Art. 125 Absatz 2 Kirchenordnung der Pommerschen Evangelischen Kirche vom 2. Juni 1950 (ABl. 1950 S. 29), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 18. Oktober

2009, das folgende Kirchengesetz zur Ausführung des Disziplinargesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 28. Oktober 2009 (ABl. EKD 2009 S. 316) beschlossen:

§ 1

Disziplinaufsichtführende Stelle (zu § 4 Absätze 1 und 4 DG.EKD)

- (1) Disziplinaufsichtführende Stelle im Sinne des § 4 Absatz 1 DG.EKD ist für die Pfarrerinnen und Pfarrer sowie für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte das Konsistorium der Pommerschen Evangelischen Kirche.
- (2) Für Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte, die Mitglieder der Kirchenleitung oder des Konsistoriums der Pommerschen Evangelischen Kirche sind, ist disziplinaufsichtführende Stelle im Sinne des § 4 Absatz 1 DG.EKD die Kirchenleitung der Pommerschen Evangelischen Kirche. Das Anwendungsgesetz der Pommerschen Evangelischen Kirche zum Kirchenbeamtenengesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland bleibt unberührt.

§ 2

Disziplinarkammer

(zu §§ 47 Absatz 1, 49 Absatz 1 und 54 Absatz 1 DG.EKD)

Für den Bereich der Pommerschen Evangelischen Kirche wird die Zuständigkeit der Disziplinarkammer der Evangelischen Kirche in Deutschland als Disziplinargericht bestimmt.

§ 3

Begnadigungsrecht (zu § 84 DG.EKD)

Das Begnadigungsrecht steht der Bischöfin oder dem Bischof der Pommerschen Evangelischen Kirche zu.

§ 4

Übergangsregelung

- (1) Verfahren, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bereits beim Disziplinarhof der Union Evangelischer Kirchen in der EKD gerichtshängig sind, werden durch diesen fortgeführt.
- (2) Verfahren, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bereits bei der Disziplinarkammer der Pommerschen Evangelischen Kirche gerichtshängig sind, werden durch diese fortgeführt.

§ 5

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

- (1) Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Juli 2010 in Kraft.
- (2) Die Verordnung über das Disziplinarrecht der Union Evangelischer Kirchen in der EKD (Disziplinarverordnung – DiszVO) vom 9. November 1995 (ABl. EKD 1995 S. 561), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 13. Mai 2006 (ABl. EKD 2006 S. 242), tritt mit Ablauf des 30. Juni 2010 für das Gebiet der Pommerschen Evangelischen Kirche außer Kraft.

Züssow, den 18. April 2010

Dr. Rainer Dally
Präses

1.4.4 Kirchengesetz zur Ausführung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland

Beschluss der Landessynode vom 18. April 2010

Kirchengesetz zur Ausführung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Ausführungsgesetz zum Mitarbeitervertretungsgesetz – AG MVG.EKD) Vom 18. April 2010

Die Landessynode der Pommerschen Evangelischen Kirche hat in Anwendung von Artikel 125 Absatz 2 Kirchenordnung der Pommerschen Evangelischen Kirche vom 2. Juni 1950 (ABl. 1950, S. 29), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 18. Oktober 2009 (ABl. 2009 S. 86), das folgende Ausführungsgesetz zum Kirchengesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland über Mitarbeitervertretungen vom 6. November 1992 (ABl. 1992 S. 445), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 29. Oktober 2009 (ABl. 2009 S. 349) beschlossen:

§ 1

Gemeinsame Mitarbeitervertretung (zu § 5 Abs. 3 MVG.EKD)

- (1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Dienststellen (§ 3 MVG.EKD) innerhalb des Zuständigkeitsbereiches eines Kirchenkreises bilden eine Mitarbeitervertretung. Sofern mindestens 16 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Dienststelle vorhanden sind, können diese eine eigene Mitarbeitervertretung bilden, wenn hierdurch die zuständige Mitarbeitervertretung auf Kirchenkreisebene zahlenmäßig nicht gefährdet wird.
- (2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Konsistoriums und der landeskirchlichen Dienststellen bilden eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung.

§ 2

Bildung und Zusammensetzung von Gesamtausschüssen (zu § 54 Abs. 1 MVG.EKD)

- (1) Für den Bereich der Pommerschen Evangelischen Kirche und für den Bereich des Diakonischen Werkes – Landesverband – in der Pommerschen Evangelischen Kirche e.V. (im Folgenden: „Landesverband“) wird je ein Gesamtausschuss gebildet.
- (2) Die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen bilden jeweils den Gesamtausschuss. Die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen werden bei Verhinderung durch ihre Stellvertreter vertreten (§ 23 Absatz 1 Satz 3 MVG.EKD).

§ 3

Sitzungen

- (1) Der Gesamtausschuss wird zu seiner konstituierenden Sitzung von der bisherigen Vorsitzenden bzw. dem bisherigen Vorsitzenden einberufen. Der Gesamtausschuss bestimmt aus seiner Mitte den Vorsitz und die Stellvertretung.
- (2) Der Gesamtausschuss tritt mindestens dreimal jährlich zusammen. Er muss zusammentreten, wenn ein Viertel der Mitglieder es verlangt. Für den Bereich der Pommerschen Evangelischen Kirche muss er auch zusammentreten, wenn die Kirchenleitung oder das Konsistorium darum ersucht. Für

den Bereich des Landesverbandes muss er zusammentreten, wenn der Vorstand, der Verwaltungsrat oder die Mitgliederversammlung darum ersucht. Die Sitzungen werden von der Vorsitzenden bzw. dem Vorsitzenden oder deren Stellvertreterin bzw. dessen Stellvertreter unter Angabe der Tagesordnung einberufen und geleitet.

- (3) Für den Bereich der Pommerschen Evangelischen Kirche nimmt auf Verlangen des Gesamtausschusses ein Vertreter des Konsistoriums, für den Bereich des Landesverbandes ein Vertreter des Vorstandes an den Sitzungen teil.
- (4) Der Gesamtausschuss kann sich eine Geschäftsordnung geben.
- (5) Die erforderlichen Kosten für die Tätigkeit der Gesamtausschüsse werden von der Landeskirche bzw. vom Landesverband für ihren Bereich getragen. Den Mitgliedern des Gesamtausschusses ist von den Dienststellen Arbeitsbefreiung gemäß § 19 Abs. 2 und 3 MVG.EKD zu gewähren.

§ 4

Aufgaben

(zu § 55 MVG.EKD)

- (1) Über die in § 55 MVG.EKD benannten Aufgaben hinaus hat der Gesamtausschuss die Aufgabe, die durch die Dienstnehmerseite gestellten Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission sowie deren Stellvertreter (Pommersche Evangelische Kirche) bzw. die Delegierten zur Wahlversammlung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland (Landesverband) zu entsenden.
- (2) Der Gesamtausschuss kann die Mitglieder der Mitarbeitervertretungen zum Erfahrungsaustausch und zu Fortbildungsveranstaltungen einladen.

§ 5

Kirchengericht

(zu § 57 MVG.EKD)

Kirchengericht nach § 57 MVG.EKD ist für den Bereich der Pommerschen Evangelischen Kirche das Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland und für den Bereich des Landesverbandes das Kirchengericht des Diakonischen Werkes – Landesverband – in der Pommerschen Evangelischen Kirche e. V.

§ 6

Inkrafttreten

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Mai 2010 in Kraft.

Züssow, den 18. April 2010

Dr. Rainer Dally
Präses

1.5 Sonstiges

1.5.1 Thema „Personalgemeinde“

Beschluss der Landessynode vom 18. April 2010

Die Synode überträgt dem Theologischen Ausschuss, dem Ordnungsausschuss und dem Finanzausschuss, bis zur Herbstsynode das Thema „Personalgemeinde“ zu behandeln und auf der Herbsttagung der Landessynode darüber zu berichten.

Die Synode bittet die Kirchenleitung, eine Entscheidung über das Projekt „Greifbar“ erst nach der Herbstsynode zu treffen.

Dr. Rainer Dally
Präses

Nr. 2) Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland Ost (KAVO EKD-Ost)

Pommersche Evangelische Kirche
Das Konsistorium
II/5 210 - 2.1. - 4/10

Nachstehend veröffentlichen wir den Beschluss 3/10 der Arbeitsrechtlichen Kommission der Union Evangelischer Kirchen in der EKD vom 20. Januar 2010.

gez. Peter von Loeper
Konsistorialpräsident

Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 03/10 Vom 20. Januar 2010

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche in Deutschland-Ost beschließt gemäß § 2 Abs. 2 Arbeitsrechtsregelungsgesetzes EKD-Ost vom (ARRG.EKD-Ost) vom 5. November 2008 (ABl. EKD 2008 S. 367) folgende Arbeitsrechtsregelung:

Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland Ost (KAVO EKD-Ost) Vom 20. Januar 2010

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Diese Arbeitsvertragsordnung gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – nachfolgend Beschäftigte genannt –, die im Bereich, für den das Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland-Ost (ABl. EKD 1992 Seite 20) Anwendung findet, in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis (Geltungsbereich) stehen und deren Tätigkeit der Deutschen Rentenversicherung unterliegt.
- (2) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt nicht für
 - a) Beschäftigte, die einer Dienststellenleitung im Sinne von § 4 MVG EKD angehören, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich vereinbart sind,
 - b) Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,
 - c) Auszubildende, Schülerinnen / Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, sowie Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten,
 - d) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,

- e) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,
- f) Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter,
- g) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV,
- h) Beschäftigte, deren Leistungsfähigkeit infolge einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung beeinträchtigt ist und deren Rehabilitation, Erziehung oder Resozialisierung durch Beschäftigungs- und Arbeitstherapiemaßnahmen angestrebt wird,
- i) Pfarrerinnen / Pfarrer, Pfarrerinnen oder Pfarrer im Entsendungsdienst, Pfarrvikarinnen / Pfarrvikare, Predigerinnen / Prediger, Gemeindemissionarinnen / Gemeindemissionare und Vikarinnen und Vikare, die im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigt werden,
- j) Lehrkräfte, Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen und Fachhochschulen.

§ 2

Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; die/der Beschäftigte erhält eine Ausfertigung.
- (2) Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Dienstgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (3) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- (4) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

§ 3

Allgemeine Arbeitsbedingungen

- (1) Der kirchliche Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Nach ihren Gaben, Aufgaben und Verantwortungsbereichen tragen die kirchlichen Beschäftigten zur Erfüllung dieses Auftrages bei. Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeiter im Dienst der Kirche übernommen haben. Eine Beschäftigung nach dieser Ordnung setzt grundsätzlich die Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche voraus. Ausnahmen können unter Beachtung der Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes der EKD und des gliedkirchlichen Rechts zugelassen werden.
- (2) Die/der Beschäftigte ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. Beim Vollzug einer dienstlichen Anordnung trifft die Verantwortung denjenigen, der die Anordnung gegeben hat. Die/der Beschäftigte hat Anordnungen, deren Ausführung – ihm erkennbar – den Strafgesetzen zuwiderlaufen würde, nicht zu befolgen.
- (3) Umfang und Art der Dienstplichten der kirchlichen Beschäftigten ergeben sich im Übrigen außer aus dem Arbeitsvertrag aus den kirchlichen Gesetzen, Ordnungen und sonstigen Bestimmungen.
- (4) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder

vom Dienstgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

- (5) Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Dienstgebers möglich. Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Dienstgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (6) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Dienstgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Dienstgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnete Interessen des Dienstgebers zu beeinträchtigen.
- (7) Der Dienstgeber ist bei begründeter Veranlassung berechnete, die/den Beschäftigte/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/ einen Betriebsarzt bzw. eine Amtsärztin/ einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Parteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Dienstgeber.
- (8) Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (9) Für die Schadenshaftung der Beschäftigten finden die beamtenrechtlichen Bestimmungen der jeweiligen Gliedkirche entsprechende Anwendung.

§ 4

Versetzung, Abordnung, Zuweisung

- (1) Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Sollen Beschäftigte an eine Dienststelle oder einen Betrieb außerhalb des bisherigen Dienstortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

Anmerkung zu § 4 Absatz 1:

1. Abordnung ist die vom Dienstgeber veranlasste vorübergehende Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
 2. Versetzung ist die vom Dienstgeber veranlasste, auf Dauer bestimmte Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
- (2) Beschäftigten kann im dienstlichen oder betrieblichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem anderen kirchlichen oder diakonischen Dienstgeber zugewiesen werden. Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

Anmerkung zu § 4 Absatz 2:

Zuweisung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem die KAVO EKD-Ost nicht zur Anwendung kommt.

- (3) Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Dienstgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalge-stellung). § 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Anmerkung zu § 4 Absatz 3:

Personalge-stellung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. Die Modalitäten der Personalge-stellung werden zwischen dem Dienstgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

§ 5**Qualifizierung**

- (1) Beschäftigte sind verpflichtet, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten durch berufliche Fortbildung aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln. Der Dienstgeber ist verpflichtet, hierfür entsprechende Voraussetzungen zu schaffen.
- (2) Näheres regelt die jeweils geltende Fortbildungsordnung.

**Abschnitt II
Arbeitszeit****§ 6****Regelmäßige Arbeitszeit**

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für Beschäftigte durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. Die Arbeitswoche beginnt am Montag um 0.00 Uhr und endet am Sonntag um 24.00 Uhr.
- (2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) Soweit es die betrieblichen oder dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus dringenden betrieblichen oder dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.
- (4) Aus dringenden betrieblichen oder dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.
- (5) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher oder dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher

Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

- (6) In Verwaltungen und Betrieben, die in bestimmten Zeiten des Jahres regelmäßig zu saisonbedingt erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind, kann für diese Zeiten die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich, jedoch nicht über 10 Stunden täglich, verlängert werden, sofern die regelmäßige Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres entsprechend verkürzt wird (Jahreszeitenausgleich).
- (7) Die Arbeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle, bei wechselnden Arbeitsstellen an der jeweils vorgeschriebenen Arbeitsstelle.
- (8) In Verwaltungen oder Verwaltungsteilen bzw. Betrieben oder Betriebsteilen, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit erfordern, muss dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden.
- Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Satz 2 gilt nicht für Beschäftigte im Verkündigungsdienst; für diese ist ein Sonntag im Kalendervierteljahr arbeitsfrei zu lassen. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen. Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe gezahlt.

Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag des Beschäftigten durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

- (9) Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde. Überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 v. H. dieser überschreitenden Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeit-ausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen.
- (10) Soweit Einrichtungen in privater Rechtsform oder andere Dienstgeber nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese abweichend von Absatz 9 maßgebend.

§ 7**Sonderformen der Arbeit**

- (1) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. Wechselschichten sind

wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

- (2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (3) Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.
- (4) Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Dienstgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
- (5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr.
- (6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) leisten.
- (7) Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.
- (8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
 - a) bei einem Jahresarbeitszeitkonto nach § 10 außerhalb der darin genannten maximal möglichen Plusstundenzahl überschreiten und
 - b) angeordnet worden sind.

§ 8

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) Die / Der Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde
 - a) für Überstunden

| | |
|--------------------------------|-----------|
| in den Entgeltgruppen 1 bis 8 | 30 v. H., |
| in den Entgeltgruppen 9 bis 15 | 15 v. H., |
 - b) für Nachtarbeit 20 v. H.,
 - c) für Sonntagsarbeit 25 v. H.,
 - d) bei Feiertagsarbeit

| | |
|--------------------------|------------|
| - ohne Freizeitausgleich | 135 v. H., |
| - mit Freizeitausgleich | 35 v. H., |
 - e) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 22 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen der Wechselschicht oder Schichtarbeit anfällt 20 v. H.,
 des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis e wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. Auf Wunsch der/ des Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge ent-

sprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Die Regelungen der Buchstaben c und d gelten nicht für Beschäftigte im Verkündigungsdienst.

Anmerkung zu § 8 Absatz 1:

Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

Anmerkung zu § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d:

Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v.H. gezahlt.

- (2) Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen. Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 10 eingerichtet ist, oder wenn ein solches besteht, die/der Beschäftigte jedoch keine Faktorisierung nach § 8 Abs. 1 geltend macht, erhält die/der Beschäftigte für Überstunden (§ 7 Abs. 7), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v. H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach § 8 Abs. 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.
- (3) Für Beschäftigte ab Entgeltgruppe 13 sind Mehrarbeit und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten.
- (4) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

Anmerkung zu § 8 Absatz 4 Satz 1:

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

- (5) Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird jede angefangene Stunde auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 zulässig ist. Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 6 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen

2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v. H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

- (6) Das Entgelt für Bereitschaftsdienst wird nach dem einschlägigen Tarifvertrag des Bundes in der jeweils geltenden Fassung geregelt. Bis zum In-Kraft-Treten einer Regelung nach Satz 1 gelten die am 31. Dezember 2007 jeweils geltenden Bestimmungen fort.
- (7) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.
- (8) Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

§ 9

Bereitschaftszeiten

- (1) Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die/die Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Dienstgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. Für Beschäftigte, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:
 - a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als regelmäßige Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
 - b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
 - c) Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 nicht überschreiten.
 - d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.
- (2) Absatz 1 gilt für Beschäftigte im Sinne des Satzes 2, wenn betrieblich Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit unter Einschluss der Bereitschaftszeiten für diese Beschäftigtengruppen festgelegt werden.

§ 10

Arbeitszeitkonto

- (1) Durch Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. Eine Regelung nach Satz 1 kann auch in einer Arbeitsrechtsregelung getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und der Dienstgeber ein Letztentscheidungsrecht hat.
- (2) In der Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb, der ganzen Dienststelle oder Teilen davon eingerichtet wird. Alle Beschäftigten der Betriebs-/Dienststelle, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- (3) Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben

oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 4 gebucht werden. Weitere Kontingente (z.B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. Die/der Beschäftigte entscheidet für einen in der Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

- (4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.
- (5) Der Dienstgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. Grundlage ist eine Dienstvereinbarung. Für den Abschluss der Dienstvereinbarung ist die Anlage LANGZEITKONTO zu verwenden.

§ 11

Teilzeitbeschäftigung

(Derzeit nicht belegt)

Anmerkung zu Abschnitt II / Arbeitszeit:

Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (§ 6 Absatz 6 und 7) möglich; dies gilt nicht bei Schicht- und Wechselschichtarbeit. In den Gleitzeitregelungen kann auf Vereinbarungen nach § 10 verzichtet werden. Sie dürfen keine Regelungen nach § 6 Absatz 4 enthalten. Bei In-Kraft-Treten dieser Arbeitsrechtsregelung bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

Abschnitt III

Eingruppierung und Entgelt

§ 12

Eingruppierung

(Derzeit nicht belegt, wird im Zusammenhang mit der Eingruppierungsordnung geregelt)

§ 13

Eingruppierung in besonderen Fällen

(Derzeit nicht belegt, wird im Zusammenhang mit der Eingruppierungsordnung geregelt)

§ 14

Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

- (1) Wird der/dem Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner Eingruppierung entspricht, und hat sie/er diese mindestens zwei Monate ausgeübt, erhält sie/er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.
- (2) Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Abs. 3 Satz 1 und 2 ergeben hätte.

§ 15**Tabellenentgelt**

- (1) Die/der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.
- (2) Beschäftigte erhalten Entgelt nach der Anlage Entgelttabelle.

§ 16**Stufen der Entgelttabelle**

Die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen 2 bis 8 sechs Stufen.

Anmerkung zu § 16 Absatz 1:**I.**

Abweichend von § 16 Absatz 1 ist Endstufe

- a) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
- Vergütungsgruppe Va ohne Aufstieg nach IVb,
 - Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg nach IVb,
 - Vergütungsgruppe Vb nach Aufstieg aus Vc (vorhandene Beschäftigte),
 - Vergütungsgruppe Vb nach Aufstieg aus VI b (Lehrkräfte, vorhandene Beschäftigte)
 - Vergütungsgruppe H 9;
- b) in der Entgeltgruppe 3 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der
- Vergütungsgruppe VIII mit und ohne Aufstieg nach VII sowie nach Aufstieg aus IXa / IXb,
 - Vergütungsgruppe H 3 nach Aufstieg aus Vergütungsgruppe H 2 und H 2 a (vorhandene Beschäftigte),
 - Vergütungsgruppe H 2 a nach Aufstieg aus Vergütungsgruppe H 2 mit Aufstieg nach Vergütungsgruppe H 3 (vorhandene Beschäftigte),
 - Vergütungsgruppe H 2 mit Aufstiegen nach Vergütungsgruppe H 2 a und H 3;
- c) in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der
- Vergütungsgruppe IXb nach Aufstieg aus X (vorhandene Beschäftigte),
 - Vergütungsgruppe X mit Aufstieg nach IXb,
 - Vergütungsgruppe X (vorhandene Beschäftigte),
 - Vergütungsgruppe H 1 a (vorhandene Beschäftigte),
 - Vergütungsgruppe H 1 mit Aufstieg nach Vergütungsgruppe H 1 a.
- In der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 3 nach fünf Jahren in Stufe 2 und die Stufe 4 nach neun Jahre in Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend der
- Vergütungsgruppe Va ohne Aufstieg nach IVb,
 - Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg nach IVb (einschließlich in Vergütungsgruppe Vb vorhandener Aufsteiger aus Vergütungsgruppe Vc)
- erreicht; bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe H 9 wird die Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2 und die Stufe 4 nach sieben Jahren in Stufe 3 erreicht.

II.

Abweichend von § 16 Absatz 1 ist für die Beschäftigten im Pflegedienst Eingangsstufe

- a) in der Entgeltgruppen 9 und 11 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
- Kr XI mit Aufstieg nach Kr XII,

- Kr VIII mit Aufstieg nach Kr IX,
Kr VII mit Aufstieg nach Kr VIII (9b);
- b) in den Entgeltgruppen 7 und 9 bis 12 die Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend
- Kr XII mit Aufstieg nach Kr XIII,
Kr X mit Aufstieg nach Kr XI,
Kr IX mit Aufstieg nach Kr X,
Kr VI mit Aufstieg nach Kr VII,
Kr VII ohne Aufstieg,
Kr VI ohne Aufstieg;
- c) in der Entgeltgruppe 7 die Stufe 2 bei Tätigkeiten entsprechend
- Kr Va mit Aufstieg nach Kr VI,
Kr V mit Aufstieg nach Kr Va und weiterem Aufstieg nach Kr VI,
Kr V mit Aufstieg nach Kr Va;
- d) in der Entgeltgruppe 9b die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend
- Kr VI mit Aufstieg nach Kr VII;
- e) in der Entgeltgruppe 9b die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
- Kr VI ohne Aufstieg;
- f) in der Entgeltgruppe 8 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend
- Kr IV mit Aufstieg nach Kr V.

III.

- (1) Abweichend von § 16 Absatz 3 gelten für die Beschäftigten im Pflegedienst für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:
- a) in der Entgeltgruppe 12 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr XII mit Aufstieg nach Kr XIII,
- b) in der Entgeltgruppe 11 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr X mit Aufstieg nach Kr XI,
- c) in der Entgeltgruppe 10 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr IX mit Aufstieg nach Kr X,
- d) in der Entgeltgruppe 9 (9b) wird die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr VII mit Aufstieg nach Kr
- e) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 nach fünf Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr VI mit Aufstieg nach Kr VII, Kr VII ohne Aufstieg,
- f) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Kr VI ohne Aufstieg,
- (2) Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum selben Dienstgeber, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vor-

herigen Arbeitsverhältnis. Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Dienst- oder Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise - bei Einstellung nach dem 31. Dezember 2011 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren - in Stufe 3. Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Anmerkung zu § 16 Absatz 2:

1. Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogenen entsprechenden Tätigkeit.
2. Ein vorheriges Arbeitsverhältnis im Sinne des Satzes 2 besteht, wenn zwischen dem Ende des vorherigen und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von längstens sechs Monaten liegt.
3. Ein selber Dienstgeber im Sinne des Satzes 2 ist auch ein anderer kirchlicher Dienstgeber, soweit dieser die KAVO EKD-Ost oder eine Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

Arbeitsrechtsregelungen wesentlich gleichen Inhalts sind die

- Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburg (KAVO 2008)
- Kirchliche Dienstvertragsordnung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (KDVO)

- (3) Der Dienstgeber kann bei Einstellung von Beschäftigten im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im kirchlichen, diakonischen oder öffentlichen Dienst die beim vorherigen Dienst- bzw. Arbeitgeber nach den Regelungen der KAVO EKD-Ost, der ARRÜ-KAVO 2008 oder einer vergleichbaren Arbeitsrechtsregelung bzw. eines vergleichbaren Tarifvertrages erworbene Stufe der selben Entgeltgruppe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigen. Absatz 2 Satz 4 bleibt unberührt.
- (4) Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Dienstgeber (Stufenlaufzeit):
 - Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
 - Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
 - Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
 - Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
 - Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5 bei den Entgeltgruppen 2 bis 8.

Die Abweichungen von Satz 1 sind in den Anmerkungen zu § 16 Absatz 1 geregelt.

- (5) Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht.

§ 17

Allgemeine Regelungen zu den Stufen

- (1) Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.
- (2) Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Abs. 4 Satz 1 stehen gleich:
 - a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
 - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 26 Wochen,
 - c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
 - d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Dienstgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
 - e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
 - f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

- (3) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2; bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte. Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 26,47 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 beziehungsweise weniger als 52,94 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die / der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebetrag von monatlich 26,47 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) beziehungsweise 52,94 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. Die/der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 2 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe und ggf. einschließlich des Garantiebetrags.

Anmerkung zu § 17 Absatz 3 Satz 2:

Der Garantiebetrag nimmt an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

§ 18

Variables Entgelt

(Derzeit nicht belegt.)

§ 19

Erschwerniszuschläge

- (1) Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zugrunde liegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind.
- (2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 1 ergeben sich grundsätzlich nur bei Arbeiten
 - a) mit besonderer Gefährdung,
 - b) mit extremer nicht klimabedingter Hitzeeinwirkung,
 - c) mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelastung,
 - d) mit besonders starker Strahlenexposition oder
 - e) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.
- (3) Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.
- (4) Die Zuschläge betragen in der Regel 5 bis 15 v. H. – in besonderen Fällen auch abweichend – des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Tabellenentgelts der Stufe 2 der Entgeltgruppe 2.
- (5) Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und der Höhe der Zuschläge werden durch eine Arbeitsrechtsregelung vereinbart. Bis zum In-Kraft-Treten einer entsprechenden Arbeitsrechtsregelung gelten die bisherigen Regelungen fort.

§ 20

Jahressonderzahlung

- (1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.
- (2) Die Jahressonderzahlung beträgt 50 v.H. des der / dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Mehrarbeits- oder Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Anmerkung zu § 20 Absatz 2:

Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

- (3) Der Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,
 1. für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
 - a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
 - b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz,
 - c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.
 2. in denen Beschäftigten nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.
- (4) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt.
- (5) Beschäftigte, die bis zum 31. Dezember 2007 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 3 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 21

Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Abs. 4 Satz 1, § 22 Abs. 1, § 27, § 28 und § 30 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23.

Anmerkung zu § 21 Satz 2 und 3:

1. Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
2. Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich auf fünf Tage verteilt ist. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. Sofern während des Berechnungszeitraums

bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 diejenigen Beträge unberücksichtigt, die während der Fortzahlungstatbestände auf Basis der Tagesdurchschnitte zustanden.

3. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile, die vor der Entgeltanpassung zustanden, um 90 v. H. des Vorhundertatzes für die allgemeine Entgeltanpassung zu erhöhen.

§ 22

Entgelt im Krankheitsfall

- (1) Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 21. Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.

Anmerkung zu § 22 Absatz 1 Satz 1:

Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

- (2) Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21; bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Dienstgeberzuschuss zu berücksichtigen. Für Beschäftigte, die wegen Übersteigens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.
- (3) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 35 Abs. 3)
- von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
- von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche
- seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.
- (4) Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus

der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf den Dienstgeber über. Der Dienstgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die/der Beschäftigte hat dem Dienstgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 23

Besondere Zahlungen

- (1) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte dem Dienstgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Dienstgeber ein. Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. Die vermögenswirksame Leistung ist kein zuzusversorgungspflichtiges Entgelt.
- (2) Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 35 Abs. 3)
- | | |
|------------------|-----------------------|
| a) von 10 Jahren | in Höhe von 75 Euro, |
| b) von 20 Jahren | in Höhe von 150 Euro, |
| c) von 30 Jahren | in Höhe von 225 Euro, |
| d) von 40 Jahren | in Höhe von 300 Euro. |

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

- (3) Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Dienstgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.
- (4) Für die Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld finden die für die Kirchenbeamtinnen und –beamten jeweils geltenden Bestimmungen entsprechende Anwendung.

§ 24

Berechnung und Auszahlung des Entgelts

- (1) Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die

sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit laut Arbeitsrechtsregelung nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. Die Zahlung erfolgt am 16. des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21, sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

- (2) Soweit durch Arbeitsrechtsregelung nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
- (3) Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.
- (4) Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.
- (5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.
- (6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z.B. Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge) pauschaliert werden.

§ 25

Betriebliche Altersversorgung

- (1) Die Beschäftigten haben Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei einer öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgungseinrichtung nach Maßgabe ihrer jeweils gültigen Satzung. Erfüllt der Dienstgeber die Voraussetzungen für den Abschluss einer Beteiligungsvereinbarung mit einer Zusatzversorgungseinrichtung nach Satz 1 nicht, so hat er eine andere vergleichbare zusätzliche Alters- und Hinterbliebenensicherung sicherzustellen.
- (2) Besteht grundsätzlich für die Beschäftigte/den Beschäftigten Versicherungspflicht in einer bestimmten Zusatzversorgungseinrichtung und ist die Beschäftigte/der Beschäftigte von der Versicherungspflicht bei dieser Zusatzversorgungseinrichtung befreit, so kann ihr bzw. ihm auf Antrag ein Zuschuss zu den Beiträgen einer anderen berufsständigen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung gewährt werden. Dieser Zuschuss darf den Beitrag nicht übersteigen, den der Dienstgeber an die Zusatzversorgungskasse abzuführen hätte, wenn die Beschäftigte/der Beschäftigte nicht von der Zusatzversicherungspflicht befreit wäre.
- (3) Der/die Beschäftigte kann verlangen, dass nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung die Um-

wandlung von Entgelt in betriebliche Altersversorgung bei der Zusatzversorgungskasse, zu der die Pflichtversicherung nach Absatz 1 besteht, nach deren Satzung erfolgen kann.

§ 26

Beschäftigungssicherung

- (1) In wirtschaftlichen Notlagen von Dienststellen bzw. Einrichtungen können Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung durch Dienstvereinbarung befristet die Arbeitsentgelte um bis zu 10 v. Hundert reduzieren. Eine wirtschaftliche Notlage ist anzunehmen, wenn die Dienststelle bzw. die Einrichtung oder ein wirtschaftlich selbstständig arbeitender Teil nicht in der Lage ist oder kurzfristig sein wird, aus den laufend erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen und wenn eine/ein im Einvernehmen zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung vorgeschlagene Wirtschaftsprüferin/vorgeschlagener Wirtschaftsprüfer oder eine/ein sonstige Sachverständige/sonstiger Sachverständiger dies bestätigt.
- (2) Einzelheiten regelt die Anlage Beschäftigungssicherung.

Abschnitt IV

Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 27

Erholungsurlaub

- (1) Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr

| | |
|-------------------------------------|-----------------|
| bis zum vollendeten 30. Lebensjahr | 26 Arbeitstage, |
| bis zum vollendeten 40. Lebensjahr | 29 Arbeitstage |
| und | |
| nach dem vollendeten 40. Lebensjahr | 30 Arbeitstage. |

Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

Anmerkung zu § 27 Absatz 1 Satz 7:

Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

- (2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
 - a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen der Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er

bis zum 31. Mai anzutreten.

- b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die/der Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.
- c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- d) Das Entgelt nach Absatz 1 Satz 1 wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

§ 28

Zusatzurlaub

- (1) Beschäftigte, die ständig Wechselschichten nach § 7 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Abs. 5 Satz 1 oder Abs. 6 Satz 1 zusteht, erhalten
- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
- b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub.
- (2) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (z.B. ständige Vertreter) erhalten Beschäftigte, denen die Zulage nach § 8 Abs. 5 Satz 2 oder Abs. 6 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für
- a) je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und
- b) je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.

Anmerkung zu § 28 Absatz 1 und 2:

Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Satz 1 und 2 erfüllt sind. Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 unschädlich.

- (3) Zusatzurlaub nach dieser Arbeitsrechtsregelung und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden. Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 26 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.
- (4) Im Übrigen gilt § 27 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchst. b entsprechend.

§ 29

Sonderurlaub

Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.

§ 30

Arbeitsbefreiung

- (1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:
- a) Niederkunft der Ehefrau ein Arbeitstag,
- b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin / des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes, eines Elternteils, einer Schwester, eines Bruders zwei Arbeitstage,
- c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort ein Arbeitstag,
- d) 10-, 20-, 30- und 40-jähriges Dienstjubiläum ein Arbeitstag,
- e) schwere Erkrankung
- aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt, ein Arbeitstag im Kalenderjahr,
- bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr,
- cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr.
- Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.
- f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.
- g) kirchlichen Trauung des/der Beschäftigten, ein Arbeitstag

- h) Taufe, Einsegnung (Konfirmation),
Erstkommunion oder Eheschließung
eines Kindes des/der Beschäftigten

ein Arbeitstag.

Anmerkung zu § 30 Absatz 1:

Fällt in den Fällen der Buchstaben g und h der Anlass der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, ist der dem Anlass der Freistellung folgende Arbeitstag arbeitsfrei.

- (2) Beschäftigte werden zur Betreuung jedes im eigenen Haushalt lebenden unterhaltsberechtigten Kindes bis zu 12 Jahren an einem Arbeitstag im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt. Satz 1 gilt bis zum In-Kraft-Treten einer Arbeitsrechtsregelung zur Familienförderung für den Bereich der Arbeitsrechtlichen Kommission EKD-Ost.
- (3) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 21 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Dienstgeber abzuführen. Die/der Beschäftigte wird ferner gemäß Abs. 1 Satz 1 freigestellt:
- a) zur Ausübung eines Amtes als Mitglied der nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden kirchlichen Organe und ihrer Ausschüsse sowie der Kirchengerichte;
- b) zur Teilnahme am Deutschen Evangelischen Kirchentag, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.
- (4) Der Dienstgeber kann in sonstigen dringenden Fällen (z.B. Wahrnehmung der Aufgaben einer regionalen Interessenvertretung) Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Anmerkung zu § 30 Absatz 4 Satz 2:

Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen).

- (5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

Abschnitt V

Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 31

Befristete Arbeitsverträge

Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und

Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Dienstgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

§ 32

Führung auf Probe

- (1) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.
- (3) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Abs. 3 Satz 1 und 2 ergebenden Entgelt gewährt. Nach Fristablauf endet die Erprobung. Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

§ 33

Führung auf Zeit

- (1) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:
- a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
- b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.
- Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Dienstgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 2 Abs. 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.
- (3) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Dienstgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Abs. 3 Satz 1 und 2 ergebenden Entgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v.H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 17 Abs. 3 Satz 1 und 2. Nach Fristablauf erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

§ 34

Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

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

bedarf,

- a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte erstmals einen Anspruch auf Regelaltersrente (§ 35 SGB VI) hat,
 - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Die/der Beschäftigte hat den Dienstgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Beschäftigte nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Abs. 5 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 35

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3)
- | | |
|--------------------------|------------------------------|
| bis zu einem Jahr | ein Monat zum Monatsschluss, |
| von mehr als einem Jahr | 6 Wochen, |
| von mindestens 5 Jahren | 3 Monate, |
| von mindestens 8 Jahren | 4 Monate, |
| von mindestens 10 Jahren | 5 Monate, |

von mindestens 12 Jahren 6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

- (2) Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 45. Lebensjahr vollendet haben und für die die Regelungen dieser Arbeitsrechtsregelung Anwendung finden, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3) von mehr als 15 Jahren durch den Dienstgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. Soweit Beschäftigte nach der am 31. Dezember 2007 geltenden Arbeitsrechtsregelung unkündbar waren, verbleibt es dabei.
- (3) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Dienstgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 29, es sei denn, der Dienstgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. Wechseln Beschäftigte zwischen Dienstgebern, die vom Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung erfasst werden, können Zeiten bei dem anderen Dienstgeber als Beschäftigungszeit anerkannt werden. Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber oder einem kirchlichen oder diakonischem Dienstgeber, sofern die Berücksichtigung zugesagt wurde.

§ 36

Außerordentliche Kündigung

- (1) Der Dienstgeber und die/der Beschäftigte sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.
- Ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung ist unter anderem der Austritt aus der Evangelischen Kirche oder einer in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland organisierten Kirche oder der Verlust der Rechte aus der Ordination oder Vokation.
- (2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsbeauftragte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

§ 37

Zeugnis

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).
- (2) Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).
- (3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).
- (4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

B. Besonderer Teil

Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 38

Ausschlussfrist

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der/dem Beschäftigten oder vom Dienstgeber schriftlich geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

§ 39

Zuständigkeit der Rentenversicherung

Die Regelungen für Angestellte finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte. Die Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte.

Abschnitt VII Allgemeine Vorschriften

§ 40

Geltungsbereich

- (1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für alle Beschäftigten, die unter § 1 der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland (KAVO EKD-Ost) fallen, soweit sie nicht von anderen Besonderen Teilen der KAVO EKD-Ost erfasst sind. Die Arbeitsrechtsregelung - besonderer Teil - bildet im Zusammenhang mit der KAVO EKD-Ost - Allgemeiner Teil - die Arbeitsrechtsregelung für die Beschäftigten im Kirchlichen Dienst.
- (2) Soweit in den nachfolgenden Bestimmungen auf die §§ 1 bis 39 verwiesen wird, handelt es sich um die Regelungen der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung - Allgemeiner Teil -.

§ 41

Sonderregelung für Beschäftigte als Lehrkräfte

Nr. 1

Zu § 1 - Geltungsbereich -

- (1) Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte als Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen).
- (2) Diese Sonderregelungen gelten auch für gemeindepädagogische und sonstige kirchliche Beschäftigte, die an staatlichen bzw. nichtkirchlichen privaten Schulen Religionsunterricht erteilen.

Nr. 2

Zu § 3 Absatz 5 - Ärztliche Untersuchung -

Es gelten die Bestimmungen, die zur Verhütung der Verbreitung übertragbarer Krankheiten durch die Schulen allgemein erlassen sind.

Nr. 3

Zu §§ 6-10 und 24

- Arbeitszeit, Zeitzuschläge, Überstundenvergütung, Vergütung Teilzeitbeschäftigter

Die §§ 6-10 und 24 finden keine Anwendung. Es gelten die Bestimmungen für vergleichbare beamtete Lehrkräfte entsprechend. Sind solche nicht vorhanden, so sind arbeitsvertraglich Regelungen zu treffen.

Nr. 4

Zu §§ 12 ff- Eingruppierung -

- (1) Die Eingruppierung richtet sich nach den jeweiligen Landesregelungen für vergleichbare Lehrkräfte.
- (2) Die Eingruppierung der gemeindepädagogischen und sonstigen kirchlichen Beschäftigten im Sinne von Nr. 1 Abs. 2 erfolgt nach Maßgabe des jeweiligen Gestellungsvertrages; gliedkirchlich kann hiervon nur unter Anwendung des für die / den Beschäftigten geltenden einschlägigen Vergütungsgruppenplans abgewichen werden.

Nr. 5

Zu §§ 15 ff.- Entgelt -

Durch Dienstvereinbarung (§ 36 MVG-EKD) kann vereinbart werden, dass die für Lehrer an den entsprechenden staatlichen Schulen geltenden Entgelt- bzw. Besoldungsregelungen einschließlich der Regelungen für eine Jahressonderzahlung anzuwenden sind.

Nr. 6

Zu § 16 - Stufen der Entgelttabelle -

Bei Anwendung des § 16 Abs. 2 Satz 1 gilt: Für neu zu begründende Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften wird die zur Vorbereitung auf den Lehrerberuf abgeleistete Zeit des Referendariats oder des Vorbereitungsdienstes im Umfang von sechs Monaten auf die Stufenlaufzeit der Stufe 1 angerechnet.

Nr. 7

- Zu §§ 27, 28 und 30 - Urlaub, Zusatzurlaub, Arbeitsbefreiung -
- (1) Die §§ 27, 28 und 30 finden keine Anwendung. Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Lehrkräfte im Landesdienst.
 - (2) Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. Die Fristen des § 22 Abs. 3 beginnen mit dem Tage der Arbeitsunfähigkeit.
 - (3) Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.
 - (4) Für die Inanspruchnahme der Lehrkraft während der den Urlaub in den Schulferien übersteigenden Zeit gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Lehrkräfte im Landesdienst.

Nr. 8

Zu § 34 Abs. 1

- Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze -

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar bzw. 31. Juli) in dem der/die Beschäftigte den Anspruch auf Regelaltersrente (§ 35 SGB VI) erwirbt.

Nr. 9

Zu § 35 Absatz 3 – Beschäftigungszeit –

Die bei deutschen Auslandsschulen verbrachten Zeiten können als Beschäftigungszeit angerechnet werden.

Nr. 10

Zu § 35

– Kündigung des Arbeitsverhältnisses –

§ 35 Abs. 1 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass eine ordentliche Kündigung nur zum Ablauf des 31. Januar und 31. Juli eines Jahres zulässig ist.

Anmerkung:

Die Anlage zur Sonderregelung 1 für Beschäftigte als Lehrkräfte (Arbeitsrechtsregelung 73/04 der ARK-UEK vom 26. August 2004) gilt bis zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens einer neuen Entgeltordnung unverändert fort. Für die Zuordnung der darin enthaltenen Vergütungsgruppen zu den Entgeltgruppen finden die Anlagen 1 und 2 zur Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die KAVO 2008 und zur Regelung des Übergangsrechts Anwendung.

§ 42

Sonderregelung für Beschäftigte im gemeindepädagogischen Dienst

Nr. 1

Zu § 1 – Geltungsbereich –

Diese Sonderregelung gilt für Beschäftigte im gemeindepädagogischen Dienst.

Nr. 2

Zu § 3 – Allgemeine Pflichten –

Die Beschäftigten sind gehalten, sich regelmäßig fortzubilden. Die notwendigen Auslagen sind vom Dienstgeber zu erstatten, soweit er die Übernahme zugesagt hat.

Nr. 3

Zu § 6 – Regelmäßige Arbeitszeit –

- (1) Je Arbeitszeitstunde regelmäßiger Gruppenangebote für Kinder und Jugendliche wird eine Arbeitszeitstunde für Vorbereitung berechnet.
- (2) Sonntags- und Feiertagsarbeit ist nach den dienstlichen Gegebenheiten (Dienstplan) zu leisten.
- (3) Für Freizeiten / Rüstzeiten und Bildungsangebote wird die Arbeitszeit wie folgt berechnet:

| | |
|---|--|
| Wochenende (Samstag /Sonntag) | 1 Tag = 20 Arbeitszeitstunden, ½ Tag = 10 Arbeitszeitstunden, |
| mehrtägige Veranstaltungen (an Wochentagen) | 1 Tag = 18 Arbeitszeitstunden, |
| Kinderbibeltage | 1 Tag = 14 Arbeitszeitstunden, |
| Nachmittage u. ä. | ½ Tag = 6 Arbeitszeitstunden, |
| sonstige Projekte | 1 Tag = 12 Arbeitszeitstunden. |

- (4) Gliedkirchlich können zusätzliche oder abweichende Regelungen getroffen werden.

Nr. 4

Zu § 27 – Urlaub –

§ 27 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass Urlaub grundsätzlich nur in den Schulferien genommen werden kann.

Nr. 5

Gliedkirchlich können zusätzliche oder abweichende Regelungen hierzu erlassen werden.

§ 43

Sonderregelung für Beschäftigte im kirchenmusikalischen und Küsterdienst

Nr. 1

Zu § 1 – Geltungsbereich –

Diese Sonderregelung gilt für Beschäftigte im kirchenmusikalischen und Küsterdienst.

Nr. 2

Zu § 3 – Allgemeine Pflichten –

- (1) Beschäftigte im kirchenmusikalischen und Küsterdienst haben im Dienst, insbesondere im Gottesdienst und bei Amtshandlungen, eine angemessene Kleidung zu tragen.
- (2) Wird vom Dienstgeber das Tragen besonderer Kleidung insbesondere nach festgelegtem Muster während des Dienstes angeordnet, sind die notwendigen Kosten von diesem zu übernehmen.
- (3) Nr. 3 der Sonderregelung für Beschäftigte im gemeindepädagogischen Dienst gilt auch für Beschäftigte im kirchenmusikalischen und Küsterdienst, wenn diese entsprechend eingesetzt werden.
- (4) Die Beschäftigten sind gehalten, sich regelmäßig fortzubilden. Die Teilnahme an Kirchenmusikkonventen, kirchenmusikalischen Arbeitstagen, Fortbildungskursen und Singwochen wird erwartet.
- (5) Die notwendigen Auslagen sind vom Dienstgeber zu erstatten, soweit er die Übernahme zugesagt hat.

§ 44

Sonderregelung für Beschäftigte im Technischen Dienst (Hausmeister)

Nr. 1

Zu § 1 – Geltungsbereich –

Diese Sonderregelung gilt für Beschäftigte im Technischen Dienst (Hausmeister).

Nr. 2

Zu § 3 – Allgemeine Pflichten –

Werden Beschäftigte im Technischen Dienst (Hausmeister) auch im Verkündigungsdienst eingesetzt, so kann durch Dienstanweisung oder arbeitsvertraglich bestimmt werden, dass die Sonderregelungen für den kirchenmusikalischen Dienst und Küsterdienst auch für sie gelten.

Nr. 3

Zu § 6 – Arbeitszeit –

Beschäftigte im technischen Dienst (Hausmeister) sind verpflichtet, auf Anforderung für Veranstaltungen von Dritten in den ihrem Aufgabenbereich zugehörigen Räumen zur Verfügung zu stehen. Geschieht dies außerhalb ihrer üblichen oder dienstplanmäßig vorgesehenen Arbeitszeit, so haben sie Anspruch auf gesonderte Vergütung ihrer Dienste.

§ 45

Übergangsvorschriften

- (1) Abweichend von § 20 Abs. 2 Satz 1 beträgt der Vomhundertsatz der Jahressonderzahlung für Beschäftigte, die vor dem In-Kraft-Treten dieser Arbeitsrechtsregelung der Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Thüringen vom 28. November 2007 (ABl. 2008, S. 47) Anwendung unterfallen sind, in den Kalenderjahren 2010 und 2011 40.
- (2) Zum Ausgleich der verminderten Jahressonderzahlung werden die Beschäftigten in den Jahren 2010 und 2011 jeweils an einem Arbeitstag unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt.

§ 46

In-Kraft-Treten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt zum 1. April 2010 in Kraft und ersetzt ab diesem Zeitpunkt die Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission der UEK in der Fassung vom 19. September 2008 (ABl. EKD S. 385) sowie die Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Thüringen vom 28. November 2007 (ABl. Föderation 2008, S. 47).

Die Anlage Entgelttabelle zu § 15 Abs. 2 hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2011.

Anlage Langzeitkonto

Dienstvereinbarung zur Einführung eines Langzeitkontos
(gem. § 10 Abs. 5 KAVO EKD-Ost)

zwischen der

_____ nachfolgend: Dienstgeber

und
der Mitarbeitervertretung,

_____ nachfolgend: Mitarbeitervertretung

Zwischen dem Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung wird für die Einrichtung von Zeitwertkonten folgende Vereinbarung geschlossen:

1. Die nachfolgenden „**Richtlinien für Zeitwertkonten**“ sind Bestandteil dieser Vereinbarung.
2. Diese Vereinbarung tritt am _____ in Kraft.

3. Diese Vereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende in Schriftform gekündigt werden, erstmals zum Ablauf des dritten Jahres seit Inkrafttreten.

Wird diese Vereinbarung nicht gekündigt, verlängert sich ihre Laufzeit um weitere drei Jahre. Sie ist dann erstmals wieder zum Ablauf des dritten Jahres ihrer weiteren Geltungsdauer kündbar.

In der Kündigungserklärung sind der Grund für die Kündigung und der Umfang, mit dem sie sich auswirken soll, anzugeben.

Soweit keine Kündigung ausgesprochen wird, wirkt die Vereinbarung nach. Schon bestehende Zeitwertkonten bzw. Wertguthaben werden gem. dieser Vereinbarung weitergeführt.

Ort, Datum

Dienstgeber
Präambel

Mitarbeitervertretung

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird durch diese Vereinbarung die Möglichkeit eröffnet, im Wege von ZeitWertKonten Arbeitsentgeltbestandteile und / oder den Geldwert bereits geleisteter Arbeitszeit teilweise in Wertguthaben einzubringen und erst zu einem späteren Zeitpunkt abzurufen. Die ZeitWertKonten werden ausschließlich in Geldwerten geführt. Diese Geldwerte werden vom Dienstgeber durch geeignete und hierfür zulässige Kapitalanlagen (Investmentfondsanteile und / oder Versicherungsprodukt) rückgedeckt und gegen Insolvenz gesichert, soweit gesetzlich erforderlich.

Die Wertguthaben auf den ZeitWertKonten können beispielsweise verwendet werden:

- a) für mehrmonatige, sozial abgesicherte Freizeitblöcke mit beliebiger Verwendungsmöglichkeit
- b) für eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit,
- c) für vorübergehende Teilzeit mit finanziellem Ausgleich, d.h. für eine vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit (z.B. zur Kinderbetreuung oder zur Betreuung pflegebedürftiger, nahestehender Personen),

Diese Vereinbarung legt die Bedingungen des Entstehens, der Weiterentwicklung, der Verwendung, der Verwaltung, der Rückdeckung und ggf. der Insolvenzversicherung der Wertguthaben fest. Abweichende Regelungen in einzelnen Arbeitsverträgen sind nicht möglich. Diese Vereinbarung geht individuellen Vereinbarungen vor.

Wenn sich die rechtlichen Rahmenbedingungen, insbesondere die gesetzlichen Regelungen zum Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrecht, ändern, werden Dienstgeber und deren Mitarbeitervertretung unverzüglich mit dem Ziel zusammentreten, eine den geänderten Rahmenbedingungen entsprechende Anpassung dieser Vereinbarung umzusetzen.

Im folgenden Text wird, um die Lesbarkeit zu vereinfachen, stets die männliche Form verwandt. Gemeint sind aber immer weibliche und männliche Mitarbeiter(innen).

Teil I:**Konzeption der ZeitWertKonten und Wertguthaben****§ 1****Persönlicher Anwendungsbereich, Laufzeit**

- (1) Diese Vereinbarung gilt für alle unbefristet beschäftigten Mitarbeiter, soweit sie seit mindestens sechs Monaten in einem ununterbrochenen Beschäftigungsverhältnis stehen. Das vereinbarte monatliche Bruttoarbeitsentgelt dieser Mitarbeiter muss die gesetzliche Grenze der geringfügigen Beschäftigung (derzeit EUR 400,00) übersteigen. Ein Mindestalter wird nicht festgelegt.
- (2) Diese Vereinbarung gilt nicht für die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.
- (3) Der Mitarbeiter hat die Teilnahme an dieser Vereinbarung schriftlich erklären. Er kann mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Dienstgeber kündigen. Maßgeblich ist das Zugangsdatum der Kündigung.

§ 2**Ansparvereinbarung**

- (1) Für jeden teilnehmenden Mitarbeiter ist ein gesondertes Konto über sein Wertguthaben einzurichten (ZeitWertKonto), das nach Maßgabe der Regelungen dieser Vereinbarung zu führen ist.
- (2) Über die konkret in das Wertguthaben einzubringenden oder zu entnehmenden Leistungen - insbesondere Art, Höhe und Zeitpunkt der Leistung - ist unter Einbeziehung dieser Vereinbarung jeweils einzelvertraglich mit dem Mitarbeiter eine gesonderte Vereinbarung (sog. Ansparvereinbarung) zu treffen, die zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform bedarf. Die Ansparvereinbarung muss jeweils einen ausdrücklichen Verzicht auf die Auszahlung der einzustellenden Entgelte enthalten.
- (3) Die Ansparvereinbarung ist spätestens sechs Wochen vor Quartalsende abzuschließen, so dass die Ansparphase zum nächstfolgenden Quartalsanfang beginnen kann. Spätere Änderungen der Ansparvereinbarung sind ebenfalls spätestens sechs Wochen vor Quartalsende mit Wirkung zum nächstfolgenden Quartalsanfang zu vereinbaren.
- (4) Die Ansparvereinbarung wird für ein Jahr abgeschlossen. Danach kann sie mit Wirkung für die Zukunft binnen einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende durch einseitige, schriftliche Erklärung des Mitarbeiters gegenüber dem Dienstgeber beendet werden. Für die Wahrung der Frist kommt es auf den rechtzeitigen Zugang der Erklärung an.

§ 3**Langzeitkonto, Umwandlung, Anlageformen**

- (1) Das ZeitWertKonto wird ausschließlich zum langfristigen Wertausgleich gebildet. Es handelt sich um ein Langzeitkonto. Gleitzeitkontenregelungen und andere Regelungen, die einen kurzfristigen Ausgleich für geleistete Mehrarbeit bzw. Überstunden in einem Zeitraum von bis zu einem Kalenderjahr regeln, sind von dieser Vereinbarung nicht erfasst. Eine etwaige gegenwärtige oder künftige Vereinbarung zur Arbeitszeit und zur Arbeitszeitflexibilisierung bleibt deshalb unberührt. Zeitenguthaben bis zu 45 Stunden jährlich aus einem Arbeitszeit- oder Gleitzeitkonto können gutgeschrieben werden. Gegenstand dieser Vereinbarung sind Wertguthaben im Sinne des § 7 b SGB IV.

- (2) In das ZeitWertKonto können von dem Mitarbeiter geleistete und noch nicht vergütete Arbeit (Zeitwerte) und weitere Ansprüche auf Arbeitsentgelt (Geldwerte) eingestellt werden. Hierzu zählen ausschließlich (Katalog der Ansparkomponenten):
 - a) Teile des laufenden Bruttoarbeitsentgelts in Höhe von maximal 10 %, wobei dem Mitarbeiter ein monatliches Bruttoarbeitsentgelt verbleiben muss, das die jeweilige gesetzliche Grenze der geringfügigen Beschäftigung (zur Zeit: EUR 400,00) übersteigt.
 - b) Jahressonderzahlung
 - c) vereinbarte besondere Entgelte,
 - d) Einmalzahlungen,
 - e) der Geldwert von geleisteten Überstunden, soweit diese nach einer etwaigen, derzeit oder künftig geltenden Vereinbarung zur Arbeitszeit und zur Arbeitszeitflexibilisierung abgerechnet oder ausbezahlt werden und die Einstellung in das Wertguthaben der entsprechenden Vereinbarung nicht widerspricht,
 - f) der Geldwert eines Urlaubsanspruches, soweit er den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigt.
- (3) Das ZeitWertKonto wird in Geldwerten geführt. Zeitwerte werden in Geldwerte umgewandelt.
- (4) Das Wertguthaben wird durch den jeweiligen Dienstgeber angelegt, und zwar in einem Versicherungsprodukt:

Der Dienstgeber schließt als Versicherungsnehmer einen speziellen Versicherungsvertrag (Kollektivvertrag) zur Rückdeckung des Wertguthabens ab. Der teilnehmende Mitarbeiter ist versicherte Person. Alle Erträge aus dem Versicherungsvertrag (Einzelvertrag) stehen dem teilnehmenden Mitarbeiter zu und erhöhen sein Wertguthaben.
- (5) Der Mitarbeiter erhält nach Maßgabe der gesetzlichen Regelungen einen Kontoauszug über die Höhe des ihm individuell zuzurechnenden Wertguthabens.

§ 4**Insolvenzversicherung, Werterhaltung**

- (1) Die Insolvenzversicherung entfällt, soweit über das Vermögen des Dienstgebers nicht das Insolvenzverfahren eröffnet werden kann, da der Dienstgeber als Körperschaft des öffentlichen Rechts konstituiert ist. Bei Dienstgebern, die der Insolvenzversicherung unterliegen, regelt das Nähere die Anlage Insolvenzversicherung.
- (2) Der Dienstgeber garantiert und steht dafür ein, dass zum Zeitpunkt der Entnahme aus dem Wertguthaben die vom Mitarbeiter zuvor in das Wertguthaben eingestellten geldwerte der ursprünglichen Höhe nach (Ansparbeträg) vorhanden sind. Der Dienstgeber hat für eine werterhaltende Anlage bzw. Rückdeckung Sorge zu tragen. Das angesparte Wertguthaben und der Geldwert der Rückdeckung sind für jeden teilnehmenden Mitarbeiter durch den Dienstgeber regelmäßig wie folgt abzugleichen: Zum Ende des Kalenderjahres wird der Dienstgeber prüfen, ob der Geldwert der Rückdeckung das angesparte Wertguthaben des Mitarbeiters in voller Höhe abdeckt. Ergibt die Prüfung, dass der Geldwert der Rückdeckung das angesparte Wertguthaben nicht mehr abdeckt, hat der Dienstgeber die Differenz umgehend durch Nachschuss in die jeweils gewählte Rückdeckung bzw. Anlage auszugleichen.

Teil II: Ansparprozess

§ 5

Ansparphase: Einbringung von Werten in das Wertguthaben

- (1) Ein Geldwert wird in Höhe des Entgeltanspruchs zum Zeitpunkt der Wertstellung in das Wertguthaben eingestellt. Dies gilt gleichermaßen für aus Zeitwerten (Überstunden, Urlaub) umgewandelte Geldwerte. Entgeltansprüche im Sinne dieser Regelung sind im Zeitpunkt der Einstellung in das Wertguthaben bereits unbedingt verdiente Arbeitsentgeltansprüche. Vorauszahlungen und Abschläge können erst dann eingestellt werden, wenn und soweit ein endgültiger Entgeltanspruch besteht.
- (2) Der nach Abs. 1 einzustellende Betrag setzt sich zusammen aus dem Arbeitsentgelt des Mitarbeiters zuzüglich der darauf entfallenden Beiträge des Dienstgebers zur Sozialversicherung bis zur Höhe des Gesamtsozialversicherungsbeitrages. Dies gilt auch, soweit eine Ansparung aus Entgeltbestandteilen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen erfolgt. Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist nach den Vorschriften des Sozialgesetzbuches zu ermitteln und zu sichern.
- (3) Die Einstellung von Geldwerten in das Wertguthaben erfolgt zum vereinbarten Zeitpunkt der Abrechnung des Arbeitsentgelts.
- (4) Die Einstellung von Geldwerten in das Wertguthaben ist ohne Einfluss auf Zahlungen des Dienstgebers aufgrund weiterer Vereinbarungen (wie z.B. einer eventuellen Vereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung).
- (5) Eingestellte Beiträge des Dienstgebers zur Sozialversicherung sind nur in denjenigen Entnahmefällen an die Sozialversicherungsträger zu entrichten, wenn eine gesetzliche oder sonstige rechtliche Pflicht (z.B. durch Satzung) zur Entrichtung von Beiträgen besteht. Auf diese Bestandteile des Wertguthabens besteht darüber hinaus kein eigenständiger Anspruch des Mitarbeiters. Dies gilt nicht für die auf die Arbeitgeberbeiträge entfallenden Erträge; diese stehen dem Mitarbeiter zu.
- (6) Die nach Maßgabe der Ansparvereinbarung nach § 2 dieser Vereinbarung in das Wertguthaben einzustellenden Geldwerte werden durch den Dienstgeber dokumentiert.

Teil III: Verwendung des Wertguthabens, Freistellungsphase, Entnahme

§ 6

Möglichkeiten der Verwendung durch den Mitarbeiter

- (1) Das Wertguthaben steht allein dem Mitarbeiter zu. Der Mitarbeiter kann das vorhandene Wertguthaben – neben den gesetzlich vorgegebenen Verwendungsmöglichkeiten - ausschließlich wie folgt verwenden (Katalog der Verwendungsmöglichkeiten):
 - a) im Regelfall für eine vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung (Freistellungsphase) bzw. für Verringerung der Arbeitszeit – sofern gesetzlich geregelt oder vertraglich vereinbart;
 - b) für eine zeitlich befristete Arbeitsentgeltzahlung im Fall einer Langzeiterkrankung oder einer zeitlich befristeten Erwerbsminderung zur Erhöhung der sonstigen vom Mitarbeiter bezogenen Leistungen,

- c) für Kinderbetreuungszeiten nach § 15 BEEG,
- d) für Sabbatjahre,
- e) für Weiterbildung bzw. berufliche Qualifikation,
- f) für eine Verringerung der Arbeitszeit, sofern darauf ein Anspruch nach § 8 TzBfG besteht, jedoch befristet auf die Dauer der Entnahme aus dem Wertguthaben nur ausnahmsweise in existentiellen Notfällen für die Auszahlung eines Nettobetrages bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis (ohne Freistellung) und ohne dass die Teilnahme am Modell selbst beendet wird.
- (2) Die Freistellungsphase muss eine Mindestdauer von einem Monat haben. Hinsichtlich Dauer und Beginn der Freistellungsphase sind die betrieblichen Erfordernisse zu berücksichtigen.
- (3) Die Freistellungsphase kann auch unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegen, vor dem der Mitarbeiter eine Rente wegen Alters bezieht oder beziehen könnte.
- (4) Nach den geltenden gesetzlichen Regelungen sind Steuern und Sozialversicherungsbeiträge aus dem Wertguthaben erst bei Auszahlung abzuführen.
- (5) Ansprüche des Mitarbeiters auf die Verwendung des Wertguthabens unterliegen nicht der Verjährung. Ausschlussfristen gelten nicht. Ein Verfall zum Nachteil des Mitarbeiters tritt nicht ein.
- (6) Während der Freizeitphase wirken sich Arbeitsunfähigkeitstage kostenneutral aus. Die Freizeitphase wird um die Arbeitsunfähigkeitstage verlängert. Für den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit gilt § 5 EFZG.

§ 7

Freistellungsphase

- (1) Eine Freistellung ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse hinsichtlich des Beginns und der Dauer der Freistellung möglich. Der Dienstgeber entscheidet über den Antrag des Mitarbeiters auf Freistellung innerhalb von einem Monat nach Eingang des Antrags
- (2) Der Mitarbeiter hat einen Wunsch auf Freistellung im Sinne des § 6 Abs. 1 lit. a) dieser Vereinbarung frühzeitig anzukündigen. Er hat die Freistellung mindestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn der Freistellungsphase schriftlich zu beantragen. Kürzere gesetzliche Fristen für einen Freistellungssachverhalt bleiben unberührt. Lehnt der Dienstgeber die beantragte Freistellung ab, hat er schriftlich die entgegenstehenden betrieblichen Erfordernisse (Gründe für die Ablehnung) binnen einer Ausschlussfrist von einem Monat ab Stellung des Antrages zu benennen. Hat der Dienstgeber die Gründe nicht benannt, gilt der Antrag auf Freistellung als genehmigt. Zu den benannten Gründen für die Ablehnung ist die Mitarbeitervertretung auf Verlangen des Mitarbeiters zu hören.
- (3) Der Antrag auf Freistellung gilt zugleich als Antrag auf Entnahme aus dem Wertguthaben.
- (4) Während der Freistellungsphase erhält der Mitarbeiter aus dem Wertguthaben durchgängig ein monatliches Entgelt. Die konkrete Höhe des monatlichen Entgelts in der Freistellungsphase ist zuvor schriftlich zu vereinbaren. Wird keine Vereinbarung getroffen, gilt das durchschnittliche Arbeitsentgelt (Bruttomonatsentgelt) der vorausgegangenen zwölf Kalendermonate als vereinbart. Jahressonderzahlung, Einmalzahlungen bzw. besonders vereinbarte Entgelte bleiben bei der Berechnung des durchschnittlichen Arbeitsentgeltes unberücksichtigt.

§ 8**Störfälle**

- (1) Kommt es nicht zur planmäßigen Verwendung des Wertguthabens für eine Freistellungsphase, liegt nach dem Gesetz ein sogenannter (sozialversicherungsrechtlicher) Störfall vor. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis vorzeitig aufgrund von Kündigung, Erwerbsminderung oder Tod endet.
- (2) Im Todesfall ist das Wertguthaben zum Geldwert vererblich. Es handelt sich nach gegenwärtiger gesetzlicher Regelung um nach dem Einkommensteuergesetz zu versteuerndes Arbeitseinkommen. Steuern sind nach den Besteuerungsmerkmalen des Erben von diesem zu entrichten. § 5 Abs. 5 gilt entsprechend: Auf die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung besteht kein eigenständiger Anspruch.
- (3) Im Fall des Arbeitgeberwechsels kann das Wertguthaben zum Geldwert übertragen werden, sofern bei dem neuen Arbeitgeber die tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen für die Übernahme vorliegen. Im Übrigen finden die gesetzlichen Regelungen Anwendung. In diesem Fall werden auch die eingestellten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung mit auf den neuen Arbeitgeber übertragen, soweit zwingende gesetzliche Regelungen dem nicht entgegenstehen.
- (4) Im Störfall wird das Wertguthaben nach den jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen aufgelöst. Eine Verwendung zur Aufstockung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ist unter den Voraussetzungen des § 23b Abs. 3a SGB IV und der für die Entgeltumwandlung geltenden Regelungen möglich.

**Teil IV:
Administration**

§ 9**Verwaltung, Abwicklung und Datenschutz**

- (1) Der Dienstgeber ist berechtigt, die Verwaltung und Abwicklung der ZeitWertKonten der Mitarbeiter auf einen ZeitWertKonten-Administrator zu übertragen.
- (2) Der Dienstgeber und der Administrator sind jeweils berechtigt, einen Rechenzentrumsbetreiber zum Zweck der Umsetzung dieser Vereinbarung einzuschalten. Der Dienstgeber und der Administrator sind jeweils berechtigt, beauftragte Dritte (Auftragnehmer im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes - BDSG) für die technische Abwicklung, insbesondere für die

Auftragsdatenverarbeitung, einzuschalten. Die Erfüllung der datenschutzrechtlichen Anforderungen ist sicher zu stellen. Der Dienstgeber ist berechtigt, die sachkundige Beratung der Mitarbeiter auf einen Berater zu übertragen.

- (3) Der Dienstgeber ist berechtigt, dem Administrator und dem Berater – zweckgebunden – die für die Umsetzung dieser Vereinbarung (Administration der Wertguthaben und Beratung des Mitarbeiters) erforderlichen personenbezogenen Daten der teilnehmenden Mitarbeiter zu übermitteln. Der beauftragte Administrator ist zur Speicherung, Verarbeitung, Nutzung der vorstehend genannten Daten und ihrer Übermittlung, an einen von ihm beauftragten Rechenzentrumsbetreiber und an den Berater berechtigt, jedoch ausschließlich zum Zweck der Umsetzung dieser Vereinbarung.
- (4) Der Berater ist zur Speicherung, Verarbeitung und Nutzung der vorstehend genannten Daten berechtigt, jedoch ausschließlich zum Zweck der Umsetzung dieser Vereinbarung. Die Erfüllung der datenschutzrechtlichen Anforderungen ist sicher zu stellen. Im Übrigen dürfen die vorstehend genannten Daten zu keinem anderen Zweck genutzt oder verarbeitet werden. Zu einer Übermittlung an weitere, hier nicht genannte Beteiligte, Personen oder Firmen bedarf es einer weiteren vorherigen, schriftlichen Einwilligung des Mitarbeiters. Die Speicherung, Verarbeitung, Nutzung oder Übermittlung personenbezogener Daten aufgrund gesetzlicher Regelungen bleibt unberührt.
- (5) Die Durchführung ist ausschließlich über die Ecclesia Versicherungsdienst GmbH sowie der ihr verbundenen Unternehmen möglich.

§ 10**Kosten**

- (1) Die Kosten der Durchführung dieser Vereinbarung werden zwischen teilnehmenden Mitarbeitern und Dienstgeber wie folgt aufgeteilt:
- (2) Einrichtungskosten trägt der Dienstgeber nach gesonderter Vereinbarung.
- (3) Betriebskosten:
Der Dienstgeber trägt für die Kosten der Störfallabrechnung (€ 20,00 pro Störfallabrechnung und Arbeitnehmer).
Der Dienstgeber trägt die Kontoführungsgebühr pro Mitarbeiter und Monat in Höhe von € 2,50.
Hinweis:
Die angegebenen Kosten sind netto. Die gesetzliche Umsatzsteuer ist, soweit sie anfällt, jeweils hinzuzurechnen.

Anlage Entgelttabelle

Anlage Entgelttabelle zu § 15 Abs. 2 KAVO EKD-Ost

| Entgelt- gruppe | Grundentgelt | | Entwicklungsstufen | | | |
|--------------------|--------------|---------|--------------------|---------|---------|---------|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| 15 | 3.440 | 3.815 | 3.960 | 4.460 | 4.840 | |
| 14 | 3.115 | 3.455 | 3.655 | 3.960 | 4.425 | |
| 13 | 2.875 | 3.190 | 3.355 | 3.685 | 4.150 | |
| 12 | 2.610 | 2.890 | 3.295 | 3.650 | 4.110 | |
| 11 | 2.515 | 2.790 | 2.990 | 3.295 | 3.740 | |
| 10 | 2.425 | 2.690 | 2.890 | 3.090 | 3.475 | |
| 9 | 2.145 | 2.375 | 2.495 | 2.820 | 3.075 | |
| 8 | 2.015 | 2.235 | 2.340 | 2.430 | 2.530 | 2.600 |
| 7 | 1.890 | 2.090 | 2.230 | 2.330 | 2.405 | 2.480 |
| 6 | 1.855 | 2.055 | 2.155 | 2.250 | 2.320 | 2.385 |
| 5 | 1.775 | 1.965 | 2.060 | 2.160 | 2.230 | 2.280 |
| 4 | 1.690 | 1.870 | 1.990 | 2.065 | 2.135 | 2.175 |
| 3 | 1.665 | 1.845 | 1.890 | 1.975 | 2.035 | 2.085 |
| 2 | 1.535 | 1.695 | 1.745 | 1.800 | 1.910 | 2.030 |
| 1 | Je 4 Jahre | 1.365 | 1.390 | 1.425 | 1.450 | 1.525 |

Anlage Beschäftigungssicherung

§ 1

Vorübergehende wirtschaftliche Notlage

Eine wirtschaftliche Notlage ist anzunehmen, wenn die Dienststelle oder Einrichtung oder ein wirtschaftlich selbständig arbeitender Teil nicht in der Lage ist oder kurzfristig sein wird, aus den laufend erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen und wenn in ein im Einvernehmen zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung vorgeschlagener Wirtschaftsprüfer oder sonstiger Sachverständiger dies bestätigt.

§ 2

Vorübergehende Absenkung der Personalkosten

Zur Abwendung betriebsbedingter Kündigungen infolge einer festgestellten wirtschaftlichen Notlage i. S. des § 1 kann für die Beschäftigten einer Dienststelle oder Einrichtung i. S. des § 1 durch Dienstvereinbarung zwischen der Leitung und der Mitarbeitervertretung festgelegt werden, dass die Personalkosten vorübergehend bis zu maximal zehn Prozent abgesenkt werden können, z. B.:

- a) die jährliche Sonderzahlung,
- b) die wöchentliche Arbeitszeit,
- c) sonstige Vergütungsbestandteile.

In der Dienstvereinbarung kann festgelegt werden, dass einzelne Beschäftigte gegenüber der Leitung erklären können, welche der Möglichkeiten der Buchstaben a) bis c) sie in Anspruch nehmen wollen.

§ 3

Dienstvereinbarung

- (1) Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung gemäß § 2 ist, dass der Dienstgeber der Mitarbeitervertretung vor Abschluss der Dienstvereinbarung die wirtschaftliche Situation der Einrichtung darlegt. Dazu ist der Einblick in die dafür erforderlichen Unterlagen zu gewähren und die unmittelbare Unterrichtung durch den Prüfer gemäß § 1 zu ermöglichen. Leitung und Mitarbeitervertretung haben vor Abschluss der Dienstvereinbarung zu prüfen, ob es andere Möglichkeiten zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage gibt.
- (2) Voraussetzung ist ferner, dass in die Dienstvereinbarung aufgenommen werden:
 1. die Gründe, die zur vorübergehenden Absenkung führen;
 2. die Bereitschaftserklärung des Dienstgebers, ein Konzept zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage zu entwickeln;
 3. die Bildung eines gemeinsamen Ausschusses zwischen Mitarbeitervertretung und Leitung, in dem laufend die

Umsetzung des Konzeptes zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage beraten wird. Der Ausschuss hat während der Laufzeit zu prüfen, ob die Senkung der Personalkosten in der vereinbarten Höhe notwendig ist. Die Mitglieder der Dienststellenleitung und die Mitglieder der Mitarbeitervertretung des Ausschusses sind berechtigt, zu den Sitzungen sachkundige Personen gemäß § 25 MVG. EKD hinzuzuziehen;

4. die Verpflichtung des Dienstgebers, während der Laufzeit der Dienstvereinbarung keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen;
5. ob und welche Beschäftigten aus sozialen Gründen ganz oder teilweise von der vorübergehenden Absenkung ausgenommen werden sollen;
6. die Laufzeit der vorübergehenden Absenkung festzulegen und die Verpflichtung des Dienstgebers, nach Ende der Laufzeit die festgelegten Bezüge gemäß der KAVO EKD-Ost zu bezahlen.

- (3) Mitarbeitervertretung und Leitung sind berechtigt, die Dienstvereinbarung jederzeit fristlos aus wichtigem Grund zu kündigen. Ein wichtiger Grund ist insbesondere gegeben, wenn die Dienststellenleitung gegen das Kündigungsverbot gemäß Abs. 2 Nr. 4 verstößt oder ein Betriebsübergang gemäß § 613 a BGB stattfindet.

Die Laufzeit der Dienstvereinbarung endet vorfristig, wenn die Mitarbeitervertretung nicht mehr besteht und Neuwahlen nicht eingeleitet sind.

- (4) Die Dienstvereinbarung ist vor ihrem Abschluss der zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission zur Genehmigung vorzulegen. Die Genehmigung ist zu erteilen, wenn die Voraussetzungen der Absätze 1 und 2 eingehalten sind.

Berlin, den 20. Januar 2010

Arbeitsrechtliche Kommission
Bernd Hänel (Vorsitzender)

Nr. 3) Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung zur Verwendung von Erträgen aus Pfarrland vom 3. März 2006 vom 19. Januar 2010

Pommersche Evangelische Kirche
Das Konsistorium
II/6 410-2 5/10

Nachstehend veröffentlichen wir die von der Kirchenleitung am 19. Januar 2010 beschlossene Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung zur Verwendung von Erträgen aus Pfarrland vom 3. März 2006.

Gez. Peter von Loeper
Konsistorialpräsident

Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung zur Verwendung von Erträgen aus Pfarrland vom 3. März 2006 Vom 19. Januar 2010

Auf der Grundlage von Artikel 132 Absatz 1 Satz 1 Kirchenordnung der Pommerschen Evangelischen Kirche vom 2. Juni 1950 (ABl. 1950 S. 29), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 18. Oktober 2009, in Verbindung mit § 156 Abs. 2 Satz 2 der Kirchlichen Verwaltungsordnung hat die Kirchenleitung folgende Änderungen der Verordnung zur Verwendung von Erträgen aus Pfarrland vom 3. März 2006 (ABl. 2006 Heft 1 S. 19) beschlossen:

§ 1

Punkt 1. der Verordnung wird wie folgt gefasst:

„1. Grundsätzlich stehen die Erträge aus Pfarrvermögen der gemeindlichen Pfarrbesoldungs- und -versorgungskasse (Pfarrkasse) zu. Ausgenommen sind Nutzungen des Pfarrgrundstückes durch die Kirchengemeinde, die deren dienstlichen bzw. hoheitlichen Aufgaben dienen sowie laufende Einkünfte aus sonstiger Nutzung von Pfarrhäusern.“

§ 2

Punkt 2. Satz 1 der Verordnung wird wie folgt gefasst:

„2. Für Pfarrgrundstücke, deren Erträge nach Punkt 1. Satz 1 der Pfarrkasse zustehen, werden notwendige Aufwendungen, die zur Erzielung dieser Erträge erforderlich sind, in der Regel von der Pfarrkasse getragen.“

§ 3

Nach Punkt 2. der Verordnung wird folgender Punkt 2 a. eingefügt:

„2a. (1) Erträge aus dienstlicher und hoheitlicher Nutzung von Pfarrgrundstücken sowie aus sonstiger Nutzung von Pfarrhäusern stehen der Kirchengemeinde zu, die für die Lasten und Abgaben sowie die Erhaltung und Reparaturen aufzukommen hat.

(2) Für alle bebauten Pfarrgrundstücke ist zur Erfüllung der Verpflichtung nach Absatz 1 eine Rücklage in angemessener Höhe zu bilden entsprechend der geltenden Verwaltungsordnung.

(3) Werden Pfarrhäuser veräußert, werden der Ertrag sowie ggf. für das Pfarrgrundstück bestehende Rücklagen gemäß § 15 Absatz 1 Satz 4 Verwaltungsordnung zur Finanzierung von Baumaßnahmen oder zur Rücklagenbildung für andere Gebäude in der Kirchengemeinde verwendet.“

§ 4

Nach Punkt 7. wird folgender Punkt 8. eingefügt:

„8. (1) Wird durch das Konsistorium festgestellt, dass die Widmung bzw. Zweckbestimmung eines Grundstückes entgegen der bisher bekannten Zuordnung und geübten Praxis nicht auf Pfarrland lautet, sondern Kirchenland, oder umgekehrt, so ist die Zuordnung mit dem Zeitpunkt der Feststellung geändert. Die Feststellung ist der betroffenen Kirchengemeinde schriftlich mitzuteilen.

(2) Ändert sich die Zuordnung nach Absatz 1 von Kirchenland in Pfarrland, so ist mit den Erträgen nach dieser Ver-

ordnung zu verfahren nach folgenden Maßgaben:

- a) Die Erträge des laufenden Haushaltsjahres verbleiben der Kirchengemeinde entsprechend dem beschlossenen und genehmigten Haushalt.
- b) Ab dem auf die Änderung der Zuordnung folgenden Haushaltsjahr sind die jährlichen Erträge der Pfarrkasse zuzuführen. Ausnahmsweise ist ein gestaffelter Übergang zulässig:
 1. Übersteigen die jährlichen Erträge den Betrag von 1000 EUR, so wird im nächstfolgenden Haushaltsjahr nur die Hälfte der Erträge in die Pfarrkasse abgeführt. Die andere Hälfte verbleibt der Kirchengemeinde.
 2. Übersteigen die Erträge den Betrag von 3000 EUR, so wird im nächstfolgenden Haushaltsjahr ein Drittel der Erträge in die Pfarrkasse abgeführt und im zweiten folgenden Haushaltsjahr zwei Drittel. Der jeweils verbleibende Anteil verbleibt der Kirchengemeinde.

In den jeweils darauf folgenden Haushaltsjahren sind die Erträge vollständig der Pfarrkasse zuzuführen.
- (3) Ändert sich die Zuordnung nach Absatz 1 von Pfarrland in Kirchenland, so stehen ab dem Zeitpunkt der Feststellung die Erträge der Kirchengemeinde zu. Für das laufende Haushaltsjahr erfolgt eine Erstattung. Eine rückwirkende Erstattung für vergangene Haushaltsjahre erfolgt nicht.“

§ 5

Der bisherige Punkt 8. wird zu Punkt 9.

§ 6

Diese Verordnung tritt mit dem heutigen Tage in Kraft.

Greifswald, den 19. Januar 2010

Bischof Dr. Hans-Jürgen Abromeit
Vorsitzender der Kirchenleitung

Nr. 4) Grundsätze zur Landverpachtung in der Pommerschen Evangelischen Kirche vom 19. Januar 2010

Pommersche Evangelische Kirche
Das Konsistorium
II/6 410-2 4/10

Nachstehend veröffentlichen wir die von der Kirchenleitung am 19. Januar 2010 beschlossenen Grundsätze zur Landverpachtung in der Pommerschen Evangelischen Kirche.

Gez. Peter von Loeper
Konsistorialpräsident

Grundsätze zur Landverpachtung in der Pommerschen Evangelischen Kirche Vom 19. Januar 2010

Die Kirchenleitung erlässt gemäß Art. 139 Abs. 3 Satz 1 KO die nachfolgende Grundsätze für die Liegenschaftsverwaltung im Konsistorium:

1. Vergabe von Landpachtflächen

Bei der Verpachtung sind kirchliche, soziale, wirtschaftliche und

ökologische Gesichtspunkte zu beachten. Auf die Festsetzung eines angemessenen und gesicherten, an den ortsüblichen Preisen orientierten Pachtpreises ist zu achten. Eine öffentliche meistbietende Verpachtung findet in der Regel nicht statt und sollte nur dann erwogen werden, wenn sie aus kirchengemeindlichen Gründen vertretbar ist.

Die Vergabe von Flächen an Landpächter durch die Gemeindegemeinderäte erfolgt nach Abwägung insbesondere folgender Kriterien:

- Die Kirche handelt als verläSSLicher Verpächter, d.h. die bisherigen Pächter behalten in der Regel Vorrang, wenn sie die Pachtflächen zur Aufrechterhaltung ihres Betriebes benötigen, ordnungsgemäß wirtschaften und bereit sind, mindestens den ortsüblichen Pachtpreis zu entrichten
- Als Pächter sind in erster Linie Kirchenmitglieder zu berücksichtigen.
- Höhe des Pachtpreis-Angebotes
- Umgang mit dem Boden (Gewährleistung der ordnungs- u. vertragsgemäßen Bewirtschaftung)
- Das Verhältnis der Kirchenflächen zu den Gesamtflächen des Pächters

2. Bewirtschaftung

Der Grundbesitz ist so zu bewirtschaften, dass seine Zweckbestimmung erfüllt und er auf Dauer bestmöglich genutzt wird. Die Ländereien sind in gutem Kulturzustand zu erhalten. Bei der Bewirtschaftung ist dem Umweltschutz Rechnung zu tragen und insbesondere auf Bodengesundheit und Gewässerschutz zu achten. Dünge- und chemische Pflanzenbehandlungsmittel dürfen nur in umweltverträglichem Umfang verwendet werden.

3. Mustervertrag

Das vom Konsistorium ausgegebene Vertragsmuster soll verwendet werden. Die Regelungen zur Weitergabe der ursprünglich zugeordneten Prämissenrechte an einen evtl. Nachfolgpächter haben als Vertragsinhalt Gültigkeit und sind damit Voraussetzung zur Verpachtung.

Die Pachtzeit beträgt grundsätzlich zwölf Jahre. Die Verträge werden mit der Möglichkeit geschlossen, die Pachthöhe auf Verlangen jeder Vertragspartei anzupassen, wenn sich die wirtschaftlichen oder geldlichen Verhältnisse allgemein in dem Maße ändern, dass die vereinbarte Pacht für den Verpächter oder den Pächter nicht mehr angemessen ist. Jeweils nach Ablauf von 3 Jahren kann die Pachtanpassung verlangt werden. Verträge über eine Laufzeit von 6 Jahren können ohne Pachtanpassungsklausel geschlossen werden.

4. Vertragsgenehmigung

Die Pommersche Ev. Kirche verzichtet nicht auf die kirchenaufsichtliche Genehmigung von Pachtverträgen, wie es die Bestimmung in § 34 Abs. 3 Satz 2 VwO ermöglicht.

5. Schlussbestimmungen

Die Bestimmungen der Kirchlichen Verwaltungsordnung (insbes. §§ 30 – 37) bleiben unberührt.

Auf die Einhaltung der Bestimmung aus Art. 68 Abs. 1 Pkt. 3 KO wird verwiesen.

Diese Verwaltungsvorschrift tritt mit dem heutigen Tag in Kraft.

Greifswald, dem 19. Januar 2010

Bischof Dr. Hans-Jürgen Abromeit
Vorsitzender der Kirchenleitung

Nr. 5) Vergütungs- und Vertretungssätze für kirchenmusikalische Dienste

Pommersche Evangelische Kirche
Das Konsistorium
I/3 307-10 1/10

Nachstehend veröffentlichen wir die „Vergütungs- und Vertretungssätze für kirchenmusikalische Dienste“. Diese wurden auf

Vorschlag des Kirchenmusikwerkes der Pommerschen Evangelischen Kirche und der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs sowie in Abstimmung mit dem Oberkirchenrat der ELLM am 19. Januar 2010 vom Kollegium des Konsistoriums beschlossen. Damit werden die Vertretungssätze für kirchenmusikalische Dienste, veröffentlicht im Amtsblatt 3-4/2003, Seite 17, aufgehoben.

Greifswald, den 8. Februar 2010

Gez. Peter von Loeper
Konsistorialpräsident

Vergütungs- und Vertretungssätze für kirchenmusikalische Dienste

| | Ohne Prüfung | D-Prüfung | C-Prüfung | A- oder B-Prüfung |
|--|--------------|-----------|-----------|-------------------|
| Gottesdienst | 12 € | 15 € | 20 € | 25 € |
| Gottesdienst mit besonderer musikalischer Gestaltung | 14 € | 18 € | 24 € | 30 € |
| Kasualien | 10 € | 14 € | 18 € | 20 € |
| Kasualien mit besonderer musikalischer Gestaltung | 12 € | 16 € | 18 € | 25 € |
| Chorproben (45-60 Min.) | 12 € | 15 € | 20 € | 25 € |
| Chorproben (90-120 Min.) | 18 € | 24 € | 30 € | 40 € |

Außerdem gilt:

Hauptamtlich angestellte Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker sind innerhalb ihres Anstellungsverhältnisses zu Vertretungen unter Kolleginnen und Kollegen (bei deren dienstlicher Abwesenheit, wozu genehmigte Dienstreisen, Urlaub und Krankheit zählen) ohne zusätzliche Vergütung verpflichtet, sofern ihr Dienst das zulässt. Bei Dauerververtretungen (z.B. durch lange Krankheit) sind Sonderregelungen erforderlich. Geschehen die Vertretungsdienste im Rahmen der Anstellung, sind die Entgelte für die Vertretungsdienste an die anstellende Kirchengemeinde für deren kirchenmusikalische Arbeit abzuführen. Fahrtkosten sind in der tatsächlich entstandenen Höhe entsprechend der jeweiligen landeskirchlichen Ordnung zu erstatten.

Nr. 6) Vereinigung der Evangelischen Kirchengemeinden Ahrenshagen-Pantlitz, Tribohm und Schlemmin zur Evangelischen Kirchengemeinde Ahrenshagen des Kirchenkreises Stralsund

Pommersche Evangelische Kirche
Das Konsistorium
I/1 141-2.1. – 1/10

Nachstehend wird folgende Urkunde veröffentlicht:

**Urkunde
über die Vereinigung der Evangelischen Kirchengemeinden Ahrenshagen-Pantlitz, Tribohm und Schlemmin zur Evangelischen Kirchengemeinde Ahrenshagen des Kirchenkreises Stralsund**

Gemäß Artikel 7 (2) der Kirchenordnung wird nach Anhörung der Beteiligten bestimmt:

§ 1

Die Evangelische Kirchengemeinde Ahrenshagen-Pantlitz mit den dazugehörenden Ortsteilen Ahrenshagen, Altenwillershagen, Neuenlütke, Trinwillershagen, Wiepkenhagen, Pantlitz und Prusdorf, die Evangelische Kirchengemeinde Tribohm mit den dazugehörenden Ortsteilen Tribohm und Gruel und die Evangelische Kirchengemeinde Schlemmin mit den dazugehörenden Ortsteilen Schlemmin, Eickhof und Neuenrost werden zur Evangelischen Kirchengemeinde Ahrenshagen vereinigt.

§ 2

Mit der Vereinigung zur Evangelischen Kirchengemeinde Ahrenshagen ist für die vereinigten Kirchengemeinden ein Gemeindegemeinderat zu bilden.

§ 3

Die neu gebildete Kirchengemeinde Ahrenshagen ist Rechtsnachfolgerin der vereinigten Kirchengemeinden.

§ 4

Eine Vermögensauseinandersetzung findet nicht statt.

§ 5

Dieser Beschluss tritt mit Wirkung vom 22. Dezember 2009 in Kraft.

Greifswald, den 26. April 2010

Dr. Christoph Ehricht
Oberkonsistorialrat

Nr. 7) Vereinigung der Evangelischen Kirchengemeinde Zirchow und der Evangelischen Kirchengemeinde Garz zur Evangelischen Kirchengemeinde Zirchow des Kirchenkreises Greifswald

Pommersche Evangelische Kirche
Das Konsistorium
I/1 141-2.3. – 2/10

Nachstehend wird folgende Urkunde veröffentlicht:

**Urkunde
über die Vereinigung der Evangelischen Kirchengemeinde Zirchow und der Evangelischen Kirchengemeinde Garz zur Evangelischen Kirchengemeinde Zirchow des Kirchenkreises Greifswald**

Gemäß Artikel 7 (2) der Kirchenordnung wird nach Anhörung der Beteiligten bestimmt:

§ 1

Die Evangelische Kirchengemeinde Zirchow mit den dazugehörenden Ortsteilen Zirchow, Dargen, Korswandt, Bossin, Görke, Kachlin, Neverow und Ulrichshorst und die Evangelische Kirchengemeinde Garz mit den dazugehörenden Ortsteilen Garz und Kamminke werden zur Evangelischen Kirchengemeinde Zirchow vereinigt.

§ 2

Die Evangelische Kirchengemeinde Zirchow wird unter der Pfarrstelle Zirchow pfarramtlich verbunden.

§ 3

Die neu gebildete Kirchengemeinde Zirchow ist Rechtsnachfolgerin der vereinigten Kirchengemeinden.

§ 4

Eine Vermögensauseinandersetzung findet nicht statt.

§ 5

Dieser Beschluss tritt mit Wirkung vom 8. Dezember 2009 in Kraft.

Greifswald, 8. Januar 2010

Dr. Christoph Ehricht
Oberkonsistorialrat

Nr. 8) Vereinigung der Evangelischen Kirchengemeinde Mellenthin und der Evangelischen Kirchengemeinde Morgenitz zur Evangelischen Kirchengemeinde Morgenitz des Kirchenkreises Greifswald

Pommersche Evangelische Kirche
Das Konsistorium
I/1 141-2.3. – 1/10

Nachstehend wird folgende Urkunde veröffentlicht:

**Urkunde
über die Vereinigung der Evangelischen Kirchengemeinde Mellenthin und der Evangelischen Kirchengemeinde Morgenitz zur Evangelischen Kirchengemeinde Morgenitz des Kirchenkreises Greifswald**

Gemäß Artikel 7 (2) der Kirchenordnung wird nach Anhörung der Beteiligten bestimmt:

§ 1

Die Evangelische Kirchengemeinde Mellenthin dem dazugehörenden Ortsteil Mellenthin und die Evangelische Kirchengemeinde Morgenitz mit den dazugehörenden Ortsteilen Morgenitz, Dewichow, Grüssow, Krienke, Liebe, Quilitz, Rankwitz, Reestow, Suckow und Warthe werden zur Evangelischen Kirchengemeinde Morgenitz vereinigt.

§ 2

Die Evangelische Kirchengemeinde Morgenitz wird unter der Pfarrstelle Morgenitz dauernd pfarramtlich verbunden.

§ 3

Die neu gebildete Kirchengemeinde Morgenitz ist Rechtsnachfolgerin der vereinigten Kirchengemeinden.

§ 4

Eine Vermögensauseinandersetzung findet nicht statt.

§ 5

Dieser Beschluss tritt mit Wirkung vom 8. Dezember 2009 in Kraft.

Greifswald, den 8. Januar 2010

Dr. Christoph Ehricht
Oberkonsistorialrat

Nr. 9) Vereinigung der Evangelischen Kirchengemeinde St. Jacobi-Heilgeist Stralsund und der Evangelischen Kirchengemeinde Frieden-Voigdehagen Stralsund zur Evangelischen Kirchengemeinde Heilgeist-Voigdehagen Stralsund des Kirchenkreises Stralsund

Pommersche Evangelische Kirche
Das Konsistorium
I/1 141-2.3. – 12/09

Nachstehend wird folgende Urkunde veröffentlicht:

Urkunde
über die Vereinigung der Evangelischen Kirchengemeinde
von St. Jacobi-Heilgeist Stralsund und der Evangelischen
Kirchengemeinde Frieden-Voigdehagen Stralsund zur
Evangelischen Kirchengemeinde Heilgeist-Voigde-
hagen Stralsund des Kirchenkreises Stralsund

Gemäß Artikel 7 (2) der Kirchenordnung wird nach Anhörung der Beteiligten bestimmt:

§ 1

Die Evangelische Kirchengemeinde St. Jacobi-Heilgeist Stralsund und die Evangelische Kirchengemeinde Frieden-Voigdehagen Stralsund mit den dazugehörigen Ortsteilen Groß Lüdershagen, Neu Lüdershagen, Teschenhagen, Wendorf und Zitterpenningshagen werden zur Evangelischen Kirchengemeinde Heilgeist-Voigdehagen Stralsund vereinigt.

§ 2

Die Evangelische Kirchengemeinde Heilgeist-Voigdehagen Stralsund wird unter der Pfarrstelle St. Jacobi/Heilgeist Stralsund dauernd pfarramtlich verbunden.

§ 3

Die neu gebildete Kirchengemeinde ist Rechtsnachfolgerin der vereinigten Kirchengemeinden.

§ 4

Eine Vermögensauseinandersetzung findet nicht statt.

§ 5

Dieser Beschluss tritt mit Wirkung vom 15. September 2009 in Kraft.

Greifswald, 26. Mai 2010

Dr. Christoph Ehricht
Oberkonsistorialrat

Nr. 10) Vereinigung der Evangelischen Kirchengemeinden Altentrepow und Barkow zur Evangelischen Kirchengemeinde Altentrepow des Kirchenkreises Demmin

Pommersche Evangelische Kirche
Das Konsistorium
I/1 141-2.2. – 3/08

Nachstehend wird folgende Urkunde veröffentlicht:

Urkunde

über die Vereinigung der Evangelischen Kirchengemeinden
Altentrepow und Barkow zur Evangelischen Kirchen-
gemeinde Altentrepow des Kirchenkreises Demmin

Gemäß Artikel 7 (2) der Kirchenordnung wird nach Anhörung der Beteiligten bestimmt:

§ 1

Die Evangelische Kirchengemeinde Altentrepow mit den dazu-

gehörenden Ortsteilen Altentrepow, Friedrichshof (Straße von Altentrepow) und Miltitzwalde und der Evangelische Kirchengemeinde Barkow mit dem dazugehörigen Ortsteil Barkow werden zur Evangelischen Kirchengemeinde Altentrepow vereinigt.

§ 2

Mit der Vereinigung zur Evangelischen Kirchengemeinde Altentrepow ist für die vereinigten Kirchengemeinden ein Gemeindegemeinderat zu bilden.

§ 3

Die neu gebildete Kirchengemeinde Altentrepow ist Rechtsnachfolgerin der vereinigten Kirchengemeinden.

§ 4

Eine Vermögensauseinandersetzung findet nicht statt.

§ 5

Gemäß Artikel 30 der Kirchenordnung wird die vereinigte Evangelische Kirchengemeinde Altentrepow unter der Pfarrstelle Altentrepow dauernd pfarramtlich verbunden.

§ 7

Diese Urkunde tritt mit Wirkung vom 13.09.2006 in Kraft.

Greifswald, den 11.02.2009

Dr. Christoph Ehricht
Oberkonsistorialrat

Nr. 11) Veränderungen im Pfarrsprengel Usedom

Pommersche Evangelische Kirche
Das Konsistorium
I/1 141-3.3. – 1/10

Nachstehend wird folgende Urkunde veröffentlicht:

Urkunde

über die Veränderungen im Pfarrsprengel Usedom

§ 1

Die Pfarrstelle Usedom 1, die Pfarrstelle Usedom 2, die Pfarrstelle Mönchow-Zecherin, die Pfarrstelle Benz, die Pfarrstelle Morgenitz, die Pfarrstelle Liepe, die Pfarrstelle Stolpe und die Pfarrstelle Zirchow werden mit Wirkung zum 31.12.2009 aufgehoben gemäß Artikel 30 Kirchenordnung der Pommerschen Evangelischen Kirche vom 2. Juni 1950 (ABl. 1950 S. 2).

§ 2

Die pfarramtliche Verbindung zwischen der Evangelischen Kirchengemeinde Usedom mit den dazu gehörenden Orten und Ortsteilen Usedom, Paske, Ostklüne und Welzin und der Evangelischen Kirchengemeinde Mönchow-Zecherin mit den dazu gehörenden Orten und Ortsteilen Anklamer Fähre, Gellenthin, Gneventhin, Kamp, Karnin, Voßberg, Westklüne, Wilhelmsfelde, Wilhelmshof und Zecherin wird aufgehoben gemäß Artikel 30 Kirchenordnung.

§ 3

Das Pfarramt Usedom mit Sitz in Zirchow wird mit Wirkung zum 1.1.2010 neu errichtet gemäß Artikel 30 Kirchenordnung zur pfarramtlichen Versorgung der in einem Pfarrsprengel verbundenen Kirchengemeinden und zur Ermöglichung einer situationsgerechten inhaltlichen und personellen Ausgestaltung der regionalen Zusammenarbeit. Innerhalb der vorgeschriebenen Frist ist ein gemeinsamer Haushalt aufzustellen.

§ 4

Das Pfarramt Usedom wird mit drei Pfarrstellen besetzt gemäß Artikel 16 Absatz 2 Kirchenordnung. Dazu werden unter dem Pfarramt Usedom die Pfarrstelle Usedom I, die Pfarrstelle Usedom II und die Pfarrstelle Usedom III mit jeweils 100% Stellenumfang neu errichtet gemäß Artikel 30 Kirchenordnung.

§ 5

Die Evangelische Kirchengemeinde Usedom mit den dazu gehörenden Orten und Ortsteilen Usedom, Paske, Ostklüne, Westklüne, Wilhelmshof und Welzin, die Evangelische Kirchengemeinde Mönchow-Zecherin mit den dazu gehörenden Orten und Ortsteilen Anklamer Fähre, Gellenthin, Gneventhin, Kamp, Karnin, Voßberg, Wilhelmsfelde und Zecherin, die Evangelische Kirchengemeinde Morgenitz mit den dazu gehörenden Orten und Ortsteilen Morgenitz, Dewichow, Grüssow, Krienke, Liepe, Quilitz, Rankwitz, Reestow, Suckow, Warthe und Mellenthin, die Evangelische Kirchengemeinde Zirchow mit den dazu gehörenden Orten und Ortsteilen Zirchow, Dargen, Bossin, Görke, Kachlin, Neverow, Korswandt, Ulrichshorst, Garz und Kamminke, die Evangelische Kirchengemeinde Benz mit den dazu gehörenden Orten und Ortsteilen Benz, Katschow, Labömitz, Neppermin, Pudagla, Reetzow, Sellin, Stoben und Balm sowie die Evangelische Kirchengemeinde Stolpe mit den dazu gehörenden Orten und Ortsteilen Stolpe, Prätenow und Gummlin werden nach Artikel 15 Absatz 1 und Artikel 30 Kirchenordnung miteinander pfarramtlich verbunden.

§ 6

Der Pfarrstelle Usedom I wird als selbständig zu verwaltender Seelsorgebezirk nach Artikel 16 Absatz 2 Kirchenordnung die Kirchengemeinden Usedom, Mönchow-Zecherin und Stolpe mit den dazu gehörenden Orten und Ortsteilen zugewiesen. Der Pfarrstelle Usedom II wird als selbständig zu verwaltender Seelsorge-

bezirk nach Artikel 16 Absatz 2 Kirchenordnung die Kirchengemeinden Morgenitz und Zirchow mit den dazu gehörenden Orten und Ortsteilen zugewiesen. Der Pfarrstelle Usedom III wird als selbständig zu verwaltender Seelsorgebezirk nach Artikel 16 Absatz 2 Kirchenordnung die Kirchengemeinde Benz mit den dazu gehörenden Orten und Ortsteilen zugewiesen.

§ 7

Diese Urkunde tritt mit Wirkung vom 01. Januar 2010 in Kraft.

Greifswald, den 08. Januar 2010

Dr. Christoph Ehricht
Oberkonsistorialrat

Nr. 12) Stilllegung der Pfarrstelle Ferdinandshof II des Kirchenkreises Pasewalk

Pommersche Evangelische Kirche
Das Konsistorium
I/1 141-3.4. – 1/09

Nachstehend wird folgende Urkunde veröffentlicht:

**Urkunde
über die Stilllegung der Pfarrstelle Ferdinandshof II des Kirchenkreises Pasewalk**

Nach Anhörung der Beteiligten wird bestimmt:

§ 1

Gemäß Artikel 30 der Kirchenordnung wird die Pfarrstelle Ferdinandshof II stillgelegt.

§ 2

Diese Urkunde tritt mit Wirkung vom 1. Oktober 2009 in Kraft.

Greifswald, den 13. Oktober 2009

Dr. Christoph Ehricht
Oberkonsistorialrat

B. Hinweise auf staatliche Gesetze und Verordnungen

C. Personalnachrichten

Berufen:

Pfarrer **Rudolf Dibbern** gemäß Artikel 83 der Kirchenordnung zum Superintendenten des Kirchenkreises Greifswald mit Wirkung vom 1. Januar 2010 befristet bis zur Bildung einer gemeinsamen evangelischen Kirche in Norddeutschland. Für die Dauer dieses Dienstes ist ihm gemäß Artikel 84 Absatz 2 Satz 1 der Kirchenordnung die Pfarrstelle Greifswald St. Marien III übertragen.

Pfarrer **Johannes Staak** gemäß Artikel 83 der Kirchenordnung zum Superintendenten des Kirchenkreises Demmin mit Wirkung vom 1. Februar 2010 befristet bis Bildung einer gemeinsamen

evangelischen Kirche in Norddeutschland. Für die Dauer dieses Dienstes ist ihm gemäß Artikel 84 Absatz 2 der Kirchenordnung die Pfarrstelle Altentreptow übertragen.

Pfarrerin **Helga Ruch** gemäß Artikel 83 der Kirchenordnung mit Wirkung vom 1. Februar 2010 für eine zweite Amtszeit befristet bis zur Bildung einer gemeinsamen evangelischen Kirche in Norddeutschland. Für die Dauer dieses Dienstes ist ihr die Pfarrstelle St. Jakobi/Heilgeist I Stralsund übertragen.

Pfarrer **Mathias Thieme** mit Wirkung vom 1. Mai 2010 in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit zur Pommerschen Evangelischen Kirche. Ihm wird die Pfarrstelle Klatzow, Kirchenkreis Demmin, (Dienstumfang 50 %) übertragen in Verbindung mit einer Beauftragung für Schulsozialarbeit (Dienstumfang 50 %).

Probendienst berufen:

Pfarrer z. A. **Andreas Pense-Himstedt** mit Wirkung vom 1. April 2010 und Entsendung in die Pfarrstelle Ziethen-Groß Bünzow, Kirchenkreis Greifswald.

Pfarrer z. A. **Johann Riedel** mit Wirkung vom 1. März 2010 und Entsendung in die Pfarrstelle Gülzowshof, Kirchenkreis Demmin (ab 1. Mai 2010).

PfarrerIn z. A. Dr. **Nicole Chibici-Revneanu** mit Wirkung vom 1. April 2010 und Entsendung in die Pfarrstelle Groß Bisdorf, Kirchenkreis Demmin (Dienstumfang 75 %).

Pfarrstellenwechsel:

Pfarrer **Dr. Bernd Magedanz** wird mit Wirkung vom 1. Mai 2010 die Pfarrstelle Greifswald St. Marien I, Kirchenkreis Greifswald, übertragen.

Pfarrer **Bernhard Hecker** wird mit Wirkung vom 1. April 2010 die Pfarrstelle Krien, Kirchenkreis Greifswald, übertragen.

Übertragung:

Pfarrer **Matthias Tuve** wird mit Wirkung vom 1. März 2010 für die Dauer von sechs Jahren die landeskirchliche Pfarrstelle für Ökumene und Mission (Dienstumfang 50 %) mit Dienstsitz in Greifswald übertragen.

Pfarrer **Matthias Ballke** wurden mit Wirkung vom 1. März 2010 die Pfarrstelle der Kirchengemeinden Kemnitz und Hanshagen, Kirchenkreis Greifswald, übertragen (Dienstumfang 75 %).

Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit gemäß § 19 PfdG:

Das Kollegium des Konsistoriums hat beschlossen, Herrn **Pfarrer Mathias Thieme** (Klatzow, KKrs. Demmin) mit Wirkung vom 1. Februar 2010 die Anstellungsfähigkeit gemäß § 19 PfdG zuzuerkennen.

Freistellung:

Pfarrer **Klaus-Christian Hirte** wird ab 1. Mai 2010 für einen Dienst als Pfarrer der Kirchengemeinde Rheinfeldten (Schweiz) gemäß § 77 PfdG unter Verlust der Besoldung zunächst für einen Zeitraum von sechs Jahren freigestellt.

Pfarrer **Uwe Stegen**, vorher Groß Bisdorf (KKr. Demmin), ist mit Wirkung vom 1. Mai 2010 für die Dauer von 6 Jahren für einen Dienst als Soldatenseelsorger am Standort Eggesin freigestellt gemäß § 77 PfdG.

Das Kollegium des Konsistoriums hat beschlossen, die Freistellung von Pfarrerin **Marlies Richter** ohne Bezüge gemäß § 77 PfdG ab 1. Januar 2010 bis zum 31. Dezember 2014 zu verlängern. Sie setzt ihren Dienst als Studienleiterin am gemeinsamen Pastorkolleg der Kirchen in Ratzeburg fort.

Das Kollegium des Konsistoriums hat beschlossen, Pfarrer **Horst Gützkow** (zuletzt Zinnowitz, KKr. Greifswald) ohne Bezüge gemäß § 77 PfdG für den Zeitraum vom 1. März 2010 bis zum 28. Februar 2015 für einen Dienst in der Nordelbischen Kirche freizustellen.

Widerruf Vokation:

Es wird mitgeteilt, dass die Herrn **Johannes Meier** mit Urkunde vom 16.3.1996 erteilte Vokation seitens der Pommerschen Evangelischen Kirche durch Bescheid vom 15.7.2008 mit sofortiger Wirkung widerrufen wurde. Die Urkunde wurde zum 21.12.2009 an das Konsistorium der Pommerschen Evangelischen Kirche zurückgegeben.

Ruhestand:

Frau LandespfarrerIn **Christa Göbel** wird mit Wirkung vom 1. Januar 2010 in den Ruhestand versetzt.

Frau Pfarrerin **Martina Gehlhaar** wird mit Wirkung vom 1. Januar 2010 in den Ruhestand versetzt.

Herr Pfarrer **Arndt Noack** wird mit Wirkung vom 1. Januar 2010 in den Ruhestand versetzt.

Herr Pfarrer **Christoph Rosenow** wird mit Wirkung vom 1. Januar 2010 in den Ruhestand versetzt.

Herr Superintendent a. D. **Rainer Neumann** wird mit Wirkung vom 1. Mai 2010 in den Ruhestand versetzt.

Herr Pfarrer i. W. **Klaus-Peter Lüdtke** wird mit Wirkung vom 1. Mai 2010 in den Ruhestand versetzt.

Aussetzung Ruhestand:

Herr Pfarrer **Klaus-Thomas Kurth** wird mit Wirkung vom 1. Dezember 2009 bis 31. Juli 2010 wieder in den aktiven Dienst übernommen und die Ruhestandsversetzung für diesen Zeitraum ausgesetzt.

D. Freie Stellen

E. Weitere Hinweise

F. Mitteilungen für den Kirchlichen Dienst

Die Inhaltsverzeichnisse werden nicht mehr gedruckt.

Sie können die Inhaltsverzeichnisse für 2008 und 2009 als pdf bestellen bei Frau Anja Schwartz: aschwartz@pek.de

Nr. 2/2009 vom 20. Dezember 2009 und Nr. 1/2010 vom 15. Juni 2010

Herausgegeben von der Kirchenleitung der Pommerschen Evangelischen Kirche

Verantwortlich: Konsistorialrätin Anne-Kristin Lenk, Bahnhofstraße 35/36, 17489 Greifswald