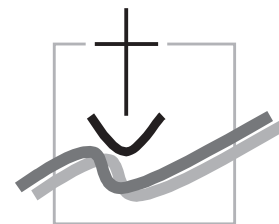


# AMTSBLATT

DER POMMERSCHEN EVANGELISCHEN KIRCHE



Nr. 2

Greifswald, den 15. Dezember 2007

2007

## Inhalt

<b>A. Kirchliche Gesetze, Verordnungen und Verfügungen</b>		
<b>Nr. 0)</b> Das leitende geistliche Amt in der Pommerschen Evangelischen Kirche - Bericht des Bischofs auf der Landessynode vom 16. - 18. November 2007		
<b>Nr. 1)</b> Beschlüsse der Landessynode vom 16.-18. November 2007	2	
1.1. Wahlen/Bestellungen	8	
1.1.1. Vollkonferenz der Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland, Stellvertreter	8	
1.1.2. Ausschuss Gemeinde und Ökumene, Nachwahl	9	
1.1.3. Liturgischer Ausschuss, Nachwahl	9	
1.2. Gesetze/Ordnungen	9	
1.2.1. Kirchengesetz über die Verwaltung von Kirchen- und Pfarrland in der Pommerschen Evangelischen Kirche	9	
1.2.2. Kirchengesetz vom 18. November 2007 über Art und Höhe der Kirchensteuern ab 01.01.2007 (Kirchensteuerbeschluss)	9	
1.3. Finanzen	10	
1.3.1. Jahresrechnung 2006 der Pommerschen Evangelischen Kirche	10	
1.3.2. Haushaltsgesetz 2008	11	
1.3.3. Stellenplan 2008	12	
1.3.4. Projektstelle „Kirche im Norden“	12	
1.3.5. Haushaltsplanung 2009	13	
1.3.6. Projektunterstützung im Amt für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen	13	
1.4. Berichte	13	
1.4.1. Bericht des Bischofs	13	
1.4.2. Bericht der Steuerungsgruppe der Kirchenleitungen der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs, der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche und der Pommerschen Evangelischen Kirche	13	
1.4.3. Bericht des Diakonischen Werkes-Landesverband	13	
1.5. Sonstiges	14	
1.5.1. Überprüfung des finanziellen Rahmens und der wachzunehmenden Aufgabenfelder in Kirchenleitung, Bischofskanzlei, Konsistorium und landeskirchlichen Ämtern, Einrichtungen, Diensten und Werken	14	
1.5.2. Kenntnisnahme der Empfehlung des Ausschusses Gemeinde und Ökumene	14	
1.5.3. Sondierungsgespräche zur Bildung einer gemeinsamen Kirche im Norden	14	
1.5.4. Dank an Kirchenleitung der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz in Bezug auf Sondierungsgespräche	15	
<b>Nr. 2)</b> Kollektenplan für das Kalenderjahr 2008		15
<b>Nr. 3)</b> Haushaltsplanverfügung 2008		19
<b>Nr. 4)</b> Beschlüsse Nr. 79 / 07 (Änderung ATZO) und 80 / 07 (Änderung KAVO) der Arbeitsrechtlichen Kommission der UEK vom 29. März 2007.		21
<b>Nr. 5)</b> Beschlüsse Nr. 81 / 07 und 82 / 07 vom 28. September 2007 und 84/07 vom 26. September 2007 der Arbeitsrechtlichen Kommission		22
<b>Nr. 6)</b> Verordnung der Kirchenleitung der Pommerschen Evangelischen Kirche zur Gewährung kinderbezogener Entgeltbestandteile		49
<b>Nr. 7)</b> Verordnung über die Fortbildung von Pfarrerinnen und Pfarrern der Pommerschen Evangelischen Kirche		49
<b>Nr. 8)</b> Besoldungstabellen ab 1. Januar 2008		51
<b>Nr. 9)</b> Urkunde über die Veränderung der dauernden pfarramtlichen Verbindung der Evangelischen Kirchengemeinde Blumenhagen unter der Pfarrstelle Jatznick des Kirchenkreises Pasewalk		55
<b>Nr. 10)</b> Urkunde über die Stilllegung der Pfarrstelle Woltersdorf und die Veränderung der dauernden pfarramtlichen Verbindung der Evangelischen Kirchengemeinde Woltersdorf unter der Pfarrstelle Woltersdorf des Kirchenkreises Pasewalk		55
<b>Nr. 11)</b> Urkunde über die Stilllegung der Pfarrstelle Trebenow und die Veränderung der dauernden pfarramtlichen Verbindung der Kirchengemeinde Trebenow		55
<b>Nr. 12)</b> Urkunde über die Vereinigung der Evangelischen Kirchengemeinden Retzin, Grambow, Ladenthin, Lebehn, Ramin, Schmagerow, Schwennenz und Sonnenberg zur Evangelischen Kirchengemeinde Retzin des Kirchenkreises Pasewalk		56
<b>Nr. 13)</b> Urkunde über die Stilllegung der Pfarrstelle Eggesin und die Veränderung der dauernden pfarramtlichen Verbindung der Kirchengemeinde Eggesin unter der Pfarrstelle Eggesin des Kirchenkreises Pasewalk		57
<b>B. Hinweise auf staatliche Gesetze und Verordnungen</b>		57
<b>C. Personalmeldungen</b>		57
<b>D. Freie Stellen</b>		58
<b>E. Weitere Hinweise</b>		60
<b>Nr. 14)</b> Buch: Handbuch Mecklenburg-Vorpommern		
<b>F. Mitteilungen für den Kirchlichen Dienst</b>		60

## A. Kirchliche Gesetze, Verordnungen und Verfügungen

### Nr. 0) Das leitende geistliche Amt in der Pommerschen Evangelischen Kirche - Bericht des Bischofs auf der Landessynode vom 16.-18. November 2007

### Nr. 1) Beschlüsse der Landessynode vom 16.-18. November 2007

Pommersche Evangelische Kirche  
Das Konsistorium  
II/2.2. 130-4 – 02/07

Nachstehend werden die Beschlüsse der Landessynode vom 16. bis 18. November 2007 veröffentlicht.

gez.: Loeper  
Konsistorialpräsident

Sehr geehrter Herr Präses, hohe Synode,

da unsere Landeskirche beschlossen hat, mit einer Nachbarkirche zu fusionieren, wird es in unserer Kirche Veränderungen geben, die auch tief in ihre Leitungsstruktur eingreifen. Egal, wie sich die Landessynode entscheiden wird, Pommern wird in Zukunft nicht mehr für sich alleine bleiben und deswegen eine im Vergleich zur heutigen Situation sehr unterschiedliche Leitung haben. Ich nehme diese Tatsache zum Anlass, um darzustellen, wie das leitende geistliche Amt in der Pommerschen Evangelischen Kirche heute geordnet ist und wie ich als Bischof im vergangenen Jahr Leitung wahrgenommen habe.

Als Evangelische Kirche können wir aber nicht anders über Leitung reden, als uns zuerst in der Bibel zu vergewissern, wie dort von Kirchenleitung gesprochen wird. Deswegen beginne ich mit einem Absatz über: „Leitung und Bischofsamt in der Bibel“. Danach rufe ich uns ins Gedächtnis, wie nach unserer Kirchenordnung Leitung und Bischofsamt sich darstellen, um schließlich aus meinem Leitungshandeln im Berichtszeitraum 2006/2007 zu berichten.

#### 1. Leitung und Bischofsamt in der Bibel

Wer im Neuen Testament liest, um sich über Formen und Weisen von Kirchenleitung zu informieren, findet ein buntes Bild. Am Anfang des Christentums steht keine Kirche und keine Kirchenleitung, sondern ein charismatischer Lehrer, Jesus von Nazareth, der Menschen in seine Nachfolge ruft. Quer durch alle Schriften des Neuen Testaments ist aber eins auf jeden Fall deutlich: Im Zentrum der Jesus-Bewegung und der im Entstehen begriffenen Kirche steht niemand anders als Jesus selbst. Jesus herrscht zwar nicht durch Zwang und Ausübung von Macht, sondern durch Gewährung von Freiheit und Liebe. Aber sowohl als Irdischer, als auch als Auferstandener ist er der unumstrittene geistliche Leiter der Jesusbewegung und später der Kirche. Er hat den Zwölferkreis der Jünger berufen, die ihn bei seiner Aufgabe der Verkündigung des Evangeliums und der Heilung unterstützen. Aus diesen zwölf Aposteln (= „Gesandte“) entstand eine kräftige Bewegung mit Wandermissionaren, die sich innerhalb weniger Jahrzehnte im östlichen Mittelmeerraum ausbreitete. Ausgehend von Jerusalem und anderen Orten Palästinas entstanden erste Ortsgemeinden, besonders kräftig durch das Wirken des Apostels Paulus.

Aber die Leiter der frühen Gemeinden waren keine einsamen Charismatiker. Verschiedene Menschen mit unterschiedlichen Gaben teilten sich die Aufgabe der Gemeindeleitung. Für die gemeinsam wahrgenommene Leitung ist eine Aussage des Apostel Paulus typisch: „Es sind verschiedene Gaben; aber es ist ein Geist. Und es sind verschiedene Ämter; aber es ist ein Herr. Und es sind verschiedene Kräfte; aber es ist ein Gott, der da wirkt alles in allen.“ (1. Kor 12, 4-6). Leitung im urchristlichen Sinne ist immer gemeinschaftlich wahrgenommene Leitung, kollegiale Leitung. Der Apostel Paulus begründet dies theologisch. So wie verschiedene Glieder einen Leib bilden, so ergänzen sich die verschiedenen Glieder des Leibes Christi. In der Leitung stehen deswegen nicht die Konkurrenz und die Trennung von Entscheidungsbereichen im Zentrum des Interesses, sondern die gegenseitige Ergänzung, weil Gott auch in der Leitung verschiedene Gaben schenkt.

Die üblichen Fachbegriffe für „Leitung“ kommen im Neuen Testament kaum vor. Das Amt der „Aufsicht“ (Episkope), bzw. der davon abgeleitete Funktionsbegriff für den Inhaber des Amtes, Bischof (Episkopos) werden nur sehr selten und spät in den Schriften des Neuen Testaments erwähnt.

Von den fünf Belegen für das Wort Bischof bezeichnet dieses Wort einmal Christus und viermal Gemeindeleiter. In 1. Petrus 2, 25 wird Jesus Christus selbst „der Hirte und Bischof eurer Seelen“ genannt. Das sagt zweierlei: 1. Bischofsamt ist Hirtenamt. Die Tätigkeit des Hirten und die Tätigkeit des Bischofs (Aufseher) liegen ganz nah beieinander. So wie der Hirte sich fürsorglich um seine Herde kümmert, so soll der Bischof sich um seine Gemeinde mühen. Insofern ist der Bischof zuerst das, was jeder gute Gemeindeleiter ist, nämlich Pastor (=Hirte). Die Nähe zwischen Bischof und Hirten erkennen wir sogar noch heute in unserer Kirchenordnung, wenn sie festhält, dass der Bischof zuerst einmal ein Pfarrer ist [vgl. KO Art. 109 (2): „Die Bischöfin oder der Bischof ... sind zum Dienst der öffentlichen Verkündigung des Wortes Gottes und der Verwaltung der Sakramente berufene Pfarrerinnen oder Pfarrer.“]. So findet das Amt eines Pastors und damit auch eines Bischofs sein Maß und seine Grenze an Jesus Christus. Sein Leben und Wirken wird zum Vorbild und zum Urbild pastoraler Tätigkeit. Sein ganzes Leben war Dienst. „Wo kein Dienst ist, da ist Raub.“ (Martin Luther). Die Art der Aufsicht, die für das Bischofsamt kennzeichnend ist, besteht in Fürsorge als liebendes „Sich kümmern“ um die Herde.

An den übrigen vier Stellen werden Gemeindeleiter als Bischöfe bezeichnet. So werden etwa in Apg. 20, 28 die „Ältesten“ der Gemeinde in Ephesus von Paulus als „Bischöfe“ angeredet. Auch hier besteht ihre vornehmliche Aufgabe in der Fürsorge für die Gemeinde. Die Eigentümlichkeit dieses auf die Ortsgemeinde bezogenen Amtes im biblischen Sinne liegt in seinem kollektiven Charakter. An allen Stellen im Neuen Testament wird das Bischofsamt kollegial wahrgenommen. Ähnlich werden auch in Philipper 1, 1 Bischöfe und Diakone als Leitungspersonen in der Gemeinde in Philippi angeredet. 1. Timotheus 3, 1 werden Voraussetzungen geschildert, die eine Gemeinde bei der Wahl ihrer Bischöfe beachten soll, ähnlich auch Titus 1, 5-9.

Ausgehend von diesen biblischen Ursprüngen hat sich das Bischofsamt stark gewandelt, aber dann allgemein durchgesetzt. Es gibt heute nur wenige Kirchen, die ihre Leiterinnen oder Leiter anders bezeichnen. Unbestritten ist auf jeden Fall, dass in der Kirche Jesu Christi eine Aufsicht (eine Episkope) notwendig ist. Manche Kirchen geben den leitenden Geistlichen andere Bezeichnungen, wie Präsident, Präses u. ä. Im Großen und Ganzen kann man aber sagen, dass der Bischofstitel einen Siegeszug durch

die Weltchristenheit angetreten hat. Dabei hat er seinen Ausgangspunkt bei einer weltlichen Bezeichnung für einen Aufseher oder Leiter genommen. Im Profangriechischen können Verantwortliche für die verschiedensten Bereiche als Bischöfe bezeichnet werden. Es handelt sich also um eine schlichte Amtsbezeichnung, mit der – wie der frühere Greifswalder Kirchengeschichtler Hermann Wolfgang Beyer sagt – „ein höchst verantwortlicher Dienst seelsorgerlicher Führung im Kampf nach außen wie im inneren Leben der Gemeinde“ bezeichnet wird.<sup>1</sup>

Das Bischofsamt als solches fußt also durchaus in der biblischen Tradition, hat sich aber schon bald zu einem nur noch von einer Person ausgeübten geistlichen Leitungsamt entwickelt. Finden wir in den biblischen Anfängen eine Vielzahl von Modellen für Gemeindestrukturen und Amtsformen, so tritt später eine gewisse Vereinheitlichung ein. Die Reformation hat versucht, ein evangelisches Verständnis des Bischofsamtes zu prägen. Dies ist aber unter den Zwängen des 16. Jahrhunderts nicht wirklich gelungen. Wahrscheinlich war dies auch deswegen nicht möglich, weil ein presbyterial-synodales Verständnis von Kirchenleitung erst 100 bzw. 200 Jahre später entstand. Verantwortliche Leitung in der Kirche kann aber nicht durch singuläre Leitungspersonen wahrgenommen werden, sondern bedarf der Einbettung in die Gesamtverantwortung des Volkes Gottes.

Deswegen muss der traditionelle römisch-katholische Bischofsbegriff in Frage gestellt werden. Danach wird der rechtmäßig Bestimmte „durch einen sakralen Rechtsakt (katholisch und orthodox: Konsekration) mit einem bestimmten oberhirtlichen geistlichen Leitungsdienst in der Regel unwiderruflich und auf Dauer (*character indelebilis*) beauftragt“<sup>2</sup>. Die mangelnde Befristung und die Nichteinbindung in synodale und kollegiale Entscheidungsprozesse der Gemeinden erscheinen aus evangelischer Sicht als ein großes Problem. Von einem anderem Charakter, einem von den übrigen Glaubenden zu unterscheidenden Sein eines Bischof kann natürlich überhaupt keine Rede sein. Nach evangelischem Verständnis ist ein Bischof ein für einen bestimmten Zeitraum mit umfassender Leitungsverantwortung betrauter Pastor.

## 2. Leitung und Bischofsamt in der Pommerschen Evangelischen Kirche

Nach unserer Kirchenordnung vollzieht sich Kirchenleitung auf drei Ebenen. Die Pommersche Kirche versteht sich als Gemeindekirche, also als eine Kirche, die sich von der Gemeinde her aufbaut. Deswegen beginnt die Kirchenordnung mit dem Abschnitt: „Die Kirchengemeinde“. Es folgt der Aufbau des Kirchenkreises und der Landeskirche. Jede Ebene wird von zwei bzw. drei Leitungsorganen geleitet, die Gemeinde von den Pfarrerinnen und Pfarrern und dem Gemeindekirchenrat, der Kirchenkreis von der Superintendentin oder dem Superintendenten, der Kreissynode und dem Kreiskirchenrat, die Landeskirche durch das „leitende geistliche Amt“, das durch „die Bischöfin oder den Bischof wahrgenommen wird“ (Art. 109,1), die Landessynode und die Kirchenleitung. Auf landeskirchlicher Ebene geschieht Leitung nach unserer Verfassung nur im Zusammenwirken der drei Leitungsorgane Bischof (eingebunden ins leitende geistliche Amt), Landessynode und Kirchenleitung. Das Konsistorium ist in diesem Sinne kein Leitungsorgan. Es „führt die laufenden Geschäfte der Pommerschen Evangelischen Kirche“ (Art. 139, 1) und handelt dabei „im Rahmen der kirchlichen Ordnung und der von der Landessynode und der Kirchenleitung ihm gegebenen Weisung unter eigener Verantwortung“ (Art. 140, 1).<sup>3</sup>

Verfassungsgemäß wird der Bischof in seinem leitenden geistlichen Amt durch die Pröpstin und Pröpste unterstützt. Da das Propstamt in unserer Kirche zurzeit unbesetzt ist, hat die Kirchenleitung beschlossen, der Superintendentin und den Superintendenten gewisse Anteile des Propstamtes zu übertragen. Zu den Aufgaben der Inhaber des leitenden geistlichen Amtes führt die Kirchenordnung genauer aus: „Sie leiten die Kirchengemeinden, ihre Pfarrerinnen und Pfarrer und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in dem sie darauf achten, dass das Wort Gottes lauter und rein verkündigt wird, die Sakramente recht verwaltet werden und die Gemeinden ihrer Berufung eingedenk bleiben, Salz der Erde und Licht der Welt zu sein“ (Art. 109, 2). An dieser Formulierung wird das Eigentümliche geistlicher Leitung deutlich. Sie geschieht „ohne menschliche Macht, sondern durch das Wort“ („*sine humana vi sed verbo*“). Geistliche Leitung geschieht in erster Linie durch Wortauslegung und Feier der Sakramente. Um Missverständnissen vorzubeugen liefert die Kirchenordnung gleich noch eine Zielangabe mit. Die Gemeinden dürfen nicht selbst genügsam sein. Dann haben sie ihren Sinn und ihren Zweck verspielt. Sie haben eine Berufung und einen Auftrag. Dieser Auftrag liegt in ihrem „für andere Dasein“, darin, dass sie „Salz der Erde und Licht der Welt“ sind. Alle Leitungstätigkeit des leitenden geistlichen Amtes hat das Ziel, keine Selbstgenügsamkeit der Gemeinden aufkommen zu lassen und sie in ihrem Auftrag zu stärken, „allem Volk“ das Evangelium zu verkündigen und umfassend für Gerechtigkeit und Frieden einzutreten.

Das geistliche Verständnis soll das Leiten in der Kirche überhaupt prägen. Deswegen ist interessant, wie geistliche Leitung von Leitung überhaupt unterschieden bzw. in Beziehung gesetzt wird. Der Bischof übt den Dienst der geistlichen Leitung für die ganze Pommersche Kirche aus, aber er tut dies als verantwortliches Glied des leitenden geistlichen Amtes, gewählt von und in Abstimmung mit der Landessynode, als Vorsitzender der Kirchenleitung und Leiter des Kollegiums, nicht aber des Konsistoriums.

Wie ich versucht habe, diese Verantwortung im Berichtszeitraum wahrzunehmen, möchte ich an einigen Beispielen aus dem letzten Jahr veranschaulichen.

## 3. Geistliche Leitung praktisch 2006/ 2007

### 3.1. Der vornehmste Dienst des leitenden geistlichen Amtes besteht in der Verkündigung des Wortes Gottes und der Verwaltung der Sakramente

Reichlich habe ich Gelegenheit gehabt, in Gemeinden und bei landeskirchlichen Anlässen, bei Begegnungen mit Vertreterinnen und Vertretern befreundeter Landeskirchen und im ökumenischen Zusammenhang das Evangelium zu verkündigen und Gottesdienst zu feiern. Ein besonders wichtiger, aber auch schöner Anlass ist alljährlich der Generalkonvent aller Pfarrerinnen und Pfarrer und anderer Mitarbeitenden unserer Kirche. Er fand in diesem Jahr am 25. April statt und stand unter dem Thema: „Komm, Heiliger Geist, eine und versöhne uns“. Wir haben versucht, sensibel zu werden für das verändernde Handeln des Geistes Gottes unter uns und haben Anregungen von Professor Dr. Michael Welker aus Heidelberg aufgenommen.

Gelegenheit zur Verkündigung gibt auch regelmäßig der Predigtbefehl, den mir die Kirchenleitung am Dom St. Nikolai in Greifswald gegeben hat. An normalen Sonntagen finden sich ca. 60 bis 120 Zuhörer ein. Bewegt bin ich regelmäßig durch den Zustrom an kirchlichen Feiertagen, besonderen Anlässen und

besonders zum Weihnachtsfest. Eine zunehmende Zahl von Menschen merkt, dass das Leben sich nicht selbst erklärt, sondern eine andere Tiefe und einen Ewigkeitsbezug durch die Begegnung mit Gottes Wort bekommt. Bei meiner Predigtstätigkeit bete ich darum, dass mir beim Studium der Bibel das rechte, hilfreiche und orientierende Wort geschenkt wird.

Daneben bin ich häufig in unserer Landeskirche an Sonntagen unterwegs. Die Wochenenden reichen nicht aus, um allen Anfragen zur Festpredigt, zum Gemeindebesuch und zu Grußworten nachzukommen. So mussten an einer Reihe von Wochenenden zwei, manchmal drei Gottesdienste gehalten werden. Gerade die Jubiläen, kleine und große, zeigen das der Pommerschen Kirche über Jahrhunderte zugewandte Handeln Gottes.

Es war sehr bewegend, fast auf den Tag genau 750 Jahre nachdem der damalige pommersche Bischof Hermann von Gleichen die Ziethener Kirche am 14. September 1257 geweiht hat, dort mit der Gemeinde das 750jährige Kirchweihjubiläum zu feiern. Wo finden wir sonst angesichts der Grund stürzenden Veränderungen, die Gesellschaft und Kultur in diesem Dreiviertel Jahrtausend durchgemacht haben, eine solche Kontinuität und Verlässlichkeit? Für mich ist ein solches Kirchenjubiläum ein großes Zeichen für Gottes Treue.

Unter welchen Bedingungen in den 30er Jahren des letzten Jahrhunderts Gemeindeaufbau geschah, verstand ich gleich, als ich am diesjährigen Reformationstag mit der Lutherkirchengemeinde in Stralsund ihr 70jähriges Kirchenjubiläum begangen habe. Neben den wunderschönen und riesigen Innenstadtkirchen, entstand hier in einem damals neu entstehenden Stadtviertel eine Kirche, die auf den Gemeinschaftscharakter des Gottesdienstes einen besonderen Wert legte. In dieser Kirche wurde das Tonnen-gewölbe in diesem Jahr von einem zeitgenössischen Architekten neu ausgemalt. Dies zeigt das Bemühen der Gemeinde, Kunst der Gegenwart in die Gestaltung ihres Gottesdienstraumes mit einzubeziehen.

Eine wiederum ganz andere Bewährungsprobe musste vor 20 Jahren die Kirchengemeinde Gartz an der Oder bestehen, als sie ihr neues Gemeindezentrum mit der Kirche in Chorraum und Querflügel der großen, alten St. Stephanskirche hinein baute. Das Mitfeiern eines solchen Jubiläums versetzt mich jeweils in die jeweilige Gemeindeggeschichte. Damalige und heutige Herausforderungen und Spannungen waren bei diesem Jubiläum sehr präsent.

Ich habe nur einige wenige Beispiele ausgewählt, um den Reichtum unserer Kirche zu zeigen. So unterschiedlich die Situationen und auch die Geschichte in diesen Gemeinden ist, alle stehen sie vor der Herausforderung, Gottes Berufung „Salz der Erde und Licht der Welt“ zu sein, nicht zu vergessen. Daran zu erinnern ist des Bischofs Aufgabe.

Auch beim Landeserntedankfest in Born, diesmal schon am 30. September, war dazu – in Anwesenheit von Ministerpräsident und Landwirtschaftsminister – Gelegenheit. Angesichts der Geschichte der Borner Kirche, die ebenfalls in der Zeit des Nationalsozialismus gebaut worden ist, und deren künstlerische Ausstattung sich im Gespräch, bzw. in Auseinandersetzung mit dem nationalsozialistischen Geist befindet, war es eine gute Gelegenheit, unter dem Motto dieses Tages: „Was der Mensch sät, das wird er ernten!“ (Gal. 6,7) vor einem Erstarken des neonationalsozialistischen Geistes in unserer Gesellschaft zu warnen.

Eine besondere Gelegenheit war die von der DEGES erbetene Mitwirkung bei der Eröffnung der Rügenbrücke, gemeinsam mit Generalvikar Rother vom Erzbistum Berlin. Nach den Ansprachen

der Bundeskanzlerin, Frau Dr. Merkel, und des Ministerpräsidenten, Dr. Harald Ringsdorf, ergriff ich das Wort und hob sowohl die uns Menschen von Gott verliehene schöpferische Kraft hervor, die in der Rügenbrücke faszinierenden Ausdruck gefunden hat, als auch die Notwendigkeit, Grenzen für unser menschliches Gestaltungshandeln zu akzeptieren. Es ging mir darum, für die Menschen, die die Rügenbrücke benutzen, Gottes Segen zu erbitten.

### **3.2 Besuche in Gemeinden, Seelsorge und Beratung an Einzelnen**

Weil auch der Bischof in erster Linie ein „Hirtenamt“ innehat, verweist die Kirchenordnung ihn – wie die anderen Mitwirkenden im leitenden geistlichen Amt – „auf eine ständige Verbindung zu den Gemeinden, Pfarrerinnen und Pfarrern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie versehen an ihnen einen persönlichen seelsorgerlichen Dienst in geistlicher Beratung und Gespräch. Sie stehen allen zu Verfügung, die ihres Dienstes bedürfen“ (Art. 109, 2 Satz 3 bis 5).

Deswegen besuche ich im Laufe eines Jahres Gemeinden, Pastorinnen und Pastoren, Gemeindekirchenräte und Einrichtungen und Werke, manchmal auf Einladung, manchmal auf eigene Initiative. Im Zuge dieser Besuche suche ich auch diakonische Einrichtungen auf. Der Diakoniesuchtag führte mich in diesem Jahr in Einrichtungen in Greifswald und Pasewalk. Ein Hirte soll seiner Herde in jeder Beziehung zu Dienste sein. So wenden sich viele Menschen an den Bischof. Die meisten bitten um ein seelsorgliches Gespräch, aber dann stellt sich heraus, dass die Ursache des Konfliktes in unterschiedlichen Interpretationen des Arbeitsrechts liegt oder in Pachtfragen, oder dass die Konkurrenz zwischen verschiedenen Arbeitsbereichen Anlass zu Zwietracht gab. Manchmal führt die Enttäuschung mit kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder diakonischen Einrichtungen die Leute zu mir. Selbst Kirchensteuerfragen, Ahnenforschung und viele andere Fragen lassen die Menschen an die Tür des Bischofs klopfen. Nicht selten sind Eheprobleme die Ursache, weswegen Menschen einen Termin bei mir erbitten. Nur in einem Teil der Fälle ist seelsorglicher Dienst vonnöten. Manchmal kann ich professionelle Therapie vermitteln, über Supervisionsmöglichkeiten informieren oder auch nur an den zuständigen Superintendenten oder Gemeindepfarrerinnen verweisen.

### **3.3 Fürsorge für die Einigkeit der Kirche im Glauben und in der Liebe (Art. 119, 1)**

In der Kirche geht es nicht nur harmonisch zu. Das weiß jeder, der in und mit der Kirche lebt. Wie sollte es auch, denn auch Christen sind Menschen, haben ihre Schwächen und ihre Vorlieben, ihre Fehler und Ängste, Sorgen und Nöte. So ist es die besondere Aufgabe des Bischofs, für die Einigkeit in der Kirche zu sorgen, die immer wieder angefochten ist. Spaltungstendenzen auf Grund unterschiedlichen Glaubensverständnisses begegne ich ebenso wie lieblosem Umgang untereinander. Fehlende oder mangelnde Kommunikation ist häufige Ursache von Konflikten. Aber es wirkt in der Öffentlichkeit wenig überzeugend für die christliche Botschaft, wenn schon evangelische Christen nicht gut miteinander auskommen.

Das gilt nicht nur für Konflikte innerhalb unserer Pommerschen Evangelischen Kirche, sondern auch – und selbstverständlich hat das die Öffentlichkeit auch wahrgenommen – etwa zwischen unseren beiden evangelischen Kirchen in diesem Bundesland. Selbstverständlich gibt es hier echte Auffassungsunterschiede und objektive Interessensgegensätze, die man vielleicht durch fortgesetzten Dialog ausgleichen kann oder aber aushalten muss.



Wir Pommern haben als Voraussetzung für das Gelingen dieses Dialogs ein Gespräch auf Augenhöhe bezeichnet. An der Bereitschaft dazu scheint es uns manchmal zu fehlen. Nun ist durch das Scheitern der bilateralen Verhandlungen zur Bildung einer Evangelischen Kirche im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern zusätzlich viel Porzellan zerschlagen worden. Seit dem Sommer 2006 ist es nicht möglich gewesen, zu bilateralen Verhandlungen mit der Mecklenburger Kirchenleitung zusammenzukommen, obwohl die pommersche Kirchenleitung mehrfach um solche Gespräche gebeten hatte. Ich glaube nun – auch um eventuell im Zeichen der Nordkirche in diesem Bundesland positiv miteinander zu kooperieren, dass wir neu und – soweit es an uns liegt – unbefangen von den Konflikten der Vergangenheit her aufeinander zugehen müssen. Um im Bild zu bleiben: Wir müssen noch manchen Scherbenhaufen zusammenkehren und vielleicht lässt sich dabei das eine oder andere Stück noch einmal kitten.

Es hat mich in der Tat bewegt, dass der mecklenburgische Landesbischof Andreas von Maltzahn bei der Info-Veranstaltung in Stralsund sein Bedauern für die von der mecklenburgischen Seite verschuldeten Anteile in diesem Konflikt ausgedrückt und sich dafür entschuldigt hat. Damit hat er einen großen Schritt auf uns zu getan. Auch wir haben in dem Konflikt nicht alles richtig gemacht. Besonders bedauere ich, dass im letzten Sommer schon mal etwas eher in der Zeitung stand, als dass die entsprechende Entscheidung den Mecklenburgern mitgeteilt worden wäre. Auch der die vorhandenen Konflikte überspielende Synodentag muss die Mecklenburger Synodalen im Nachhinein brüskiert haben, als dann doch eine ganze Reihe von nicht offen ausgetragenen Streitpunkten an den Tag kamen. Es tut mir leid, dass auch wir Pommern unter anderem auf diese Weise zur Eskalation der Schwierigkeiten zwischen unseren Kirchen beigetragen haben und wir dadurch unsere Schwestern und Brüder in Mecklenburg beschwert haben. Für alle Unüberlegtheiten, mit denen ich persönlich vielleicht Mitglieder der mecklenburgerischen Kirchenleitung Verletzungen beigefügt habe, möchte ich mich meinerseits ebenfalls entschuldigen.

Wenn die Entscheidung für eine Nordkirche in unserer Synode positiv ausfällt, halte ich jetzt den Zeitpunkt für gekommen, dass auch wir ganz neu auf die Mecklenburger zugehen, damit wir unter fachkundiger und akzeptierter Leitung durch einen Außenstehenden miteinander einen neuen Anfang machen können.

Der Nachhaltigkeit dieses Konfliktes entnehme ich, dass da noch viel mehr sein muss, als das, was wir im Moment überblicken. Ich kann nur hoffen, dass sich das ausräumen lässt und wir als pommersche und mecklenburgische Kirche unsere Verantwortung auf uns nehmen, in Zukunft der Einheit im Glauben und in der Liebe sichtbar Ausdruck geben.

### **3.4 Wachstum der Kirche in der Fülle ihrer Ämter und ihrer lebendigen Kräfte**

Es gehört zu den Besonderheiten der Pommerschen Kirchenordnung, dem Bischof die besondere Fürsorge für das Wachstum der Kirche anzubefehlen. Die neutestamentliche und die reformatorische Tradition sind hier gut aufgenommen und haben – vermittelt über unsere Kirchenordnung – auch Eingang gefunden in das in diesem Frühjahr in Lund während der Ratstagung des Lutherischen Weltbundes verabschiedete Papier über das Bischofsamt<sup>4</sup>.

Da ich mich bei meinen letzten Berichten diesem Bereich besonders zugewandt habe, möchte ich mich heute an dieser Stelle kürzer fassen. Letztlich prüfe ich mein ganzes Tun unter dem

Gesichtspunkt, ob es dazu beiträgt, dass unsere Pommersche Evangelische Kirche zu einem inneren und äußeren Wachstum kommt. Anzeichen für solches Wachstum entdecke ich zum Beispiel in Gesprächen mit Theologiestudierenden und in den die Ordination vorbereitenden Gesprächen. Die große Mehrheit der jungen Theologinnen und Theologen möchte gern zum Wachstum unserer Kirche beitragen. Am fehlenden guten Willen liegt es nicht. Häufig stoßen wir aber darauf, – und das bekennen unsere jungen Theologinnen und Theologen ganz offen – dass wir eigentlich nur theoretisch wissen, wie erwachsene Menschen zum Glauben an Jesus Christus kommen, den Weg in die Gemeinschaft der Kirche finden und so Hoffnung auf ein ewiges Leben gewinnen und auch neue Aufgaben im Alltag der Welt entdecken. Die pastorale Ausbildung vermittelt im Wesentlichen, wie bereits vorhandene Gemeinden gepflegt und für die Zukunft fit gemacht werden können. Wie aber kann man eine Gemeinde dort neu gründen, wo gar keine mehr ist? Wie lassen sich zum Glauben einladende Gespräche mit erwachsenen Menschen führen und wie können wir das Interesse so fördern, dass erwachsene Menschen sich taufen lassen? Natürlich geschieht dies in Einzelfällen schon häufiger, aber kirchliche Arbeit mit nichtkirchlichen Erwachsenen ist eher noch die Ausnahme.

Umso mehr bin ich dankbar, dass auch die Verbindung mit der Theologischen Fakultät in Greifswald zu meinen Aufgaben gehört. Die Zusammenarbeit mit allen Disziplinen und ihren Vertretern ist durchweg konstruktiv. Für den angesprochenen Fragenkreis ist das „Institut zur Erforschung von Evangelisation und Gemeindeentwicklung“ mit der angeschlossenen Agentur für missionarische Dienste ein großer Segen. Angesichts der zahlreichen Aktivitäten möchte ich an erster Stelle das im Berichtsjahr erschienene „Handbuch für die Kirchenältesten in der Pommerschen Evangelischen Kirche“ nennen. Es wird in Zukunft ein unverzichtbares Hilfsmittel für die Arbeit der Gemeindekirchenräte darstellen. Neben manchen anderen, die mitgewirkt haben – wie dem Ehepaar Moderow – ist besonders Pfr. Matthias Bartels zu danken. Ohne ihn wäre das hilfreiche Arbeitsbuch nicht entstanden. Bitte nutzen Sie es rege – einschließlich des von Pfr. Neumann ins Internet gestellten Arbeitsmaterials!

Ich freue mich auch über eine wachsende Zahl von missionarischen Projekten, die zum Teil mit Hilfe des Instituts angeschoben werden konnten. Dazu gehört etwa die Jugendkirche in Stralsund, das Gemeindegründungsprojekt in Bergen auf Rügen, die das normale Gottesdienstprogramm ergänzenden Gottesdienste für Kirchenferne und die Anfang des Jahres 2008 in Loitz, Sophienhof und Gülzowshof geplante Telefonaktion „Neu anfangen“. Daneben gibt es weitere missionarische Projekte, die tief im alten Profil der Pommerschen Kirche wurzeln, wie etwa das Barther Bibelzentrum und die Greifswalder Bachwoche, die aber auch eine erhebliche Anzahl von nichtkirchlichen Menschen erreichen. Auch das anlässlich der 450. Wiederkehr des Todestages von Johannes Bugenhagen am 20. April 2008 geplante „Bugenhagenjahr 2008“ hat einen bildenden und in gewisser Weise volksmissionarischen Charakter.

### **3.5 Besondere Aufgabe des Bischofs: Wort an die Öffentlichkeit**

Nach Artikel 120 der Kirchenordnung ist es die „besondere Aufgabe der Bischöfin oder des Bischofs, die geistigen Bewegungen der Zeit zu verfolgen und sich von der Lage der Kirche in Zeit und Welt und den besonders hervortretenden kirchlichen Aufgaben ständig Rechenschaft zu geben.“ Er oder sie soll „das gesamte Leben des Volkes“ im Blick haben.

Ausdrücklich wird der Bischöfin oder dem Bischof „das Recht“ zugesprochen, „in bedeutsamen Fragen des öffentlichen Lebens mahndend und warnend, erbauend und tröstend zu verkündigen“ (Art. 120).

Ich habe diese Aufgabe angesichts verschiedener Herausforderungen und Anlässe wahrzunehmen versucht. An einer Stelle habe ich von dem hier angesprochenen Recht Gebrauch gemacht, die relativ viel Aufmerksamkeit in der Kommunalpolitik, im Land und sogar in der Bundespolitik geweckt hat. Angeregt durch besorgtes Nachfragen von evangelischen Christinnen und Christen aus Lubmin und Umgebung hatte ich in einem Zeitungsinterview kritisch Stellung genommen zu den Plänen, auf dem Gelände des stillgelegten Kernkraftwerks ein großes Kohlekraftwerk zu bauen. Ich habe dann noch mehrfach auf die Diskussion reagiert. Meine Stellungnahme aus evangelisch-sozialethischer Sicht ist differenziert. Ich sehe durchaus die Notwendigkeit, innerhalb eines energiepolitischen Konzeptes für Deutschland die bisher noch vom Atomstrom mit 30% gewährleistete Grundlast auf andere Energieträger zu verteilen. Ich achte auch die Leistung der Führung der Energiewerke Nord, am Energiestandort Lubmin nach Rückbau des früheren Kernkraftwerks keine Industriebrache zu hinterlassen, sondern einen modernen Industriestandort zu entwickeln. Natürlich spielt Energie am alten Energiestandort Lubmin eine große Rolle. Die Anlandung des durch einen Windpark in der Ostsee vor Rügen produzierten Stromes in Lubmin, sowie die Gaspipeline, mit deren Hilfe zwei Gaskraftwerke entstehen sollen, sehe ich positiv. Niemand sollte auch wegen seines Einsatzes für den Bau eines Kohlekraftwerkes persönlich diffamiert werden.

Aber die Bewahrung der Schöpfung ist eine Aufgabe, die Gott uns Menschen aufgetragen hat und die uns angesichts der Kohlekraftwerkplanung herausfordert. Wir stehen mitten in einem Klimawandel mit ungeahnten Folgen für die Natur und die Menschen. Gemäß der letzten Studie des internationalen Expertengremiums für Klimawandel (International Panel of Climate Change – IPCC) ist deutlich, dass nicht viel Zeit bleibt, um den Klimawandel mit seinen Konsequenzen nachdrücklich zu beeinflussen. Es gibt keine seriösen Zweifel an der menschlichen Verursachung des gegenwärtigen Klimawandels. So ist der gegenwärtige CO<sub>2</sub>-Gehalt höher als jemals zuvor in den vergangenen 650.000 Jahren der Erdgeschichte. Elf der vergangenen zwölf Jahre waren die wärmsten seit Beginn der Klimaaufzeichnungen im Jahre 1850. Die Gründe zur Besorgnis haben sich gegenüber früheren Untersuchungen bestätigt und teilweise verstärkt. Der Klimawandel hat bereits jetzt einen nachweislichen Einfluss auf physische und ökologische Systeme. Der Anstieg des Meeresspiegels gefährdet viele küstennahe Siedlungen. Dramatisch sind die Auswirkungen des Klimawandels auf die belebte Mitwelt und die Mitgeschöpfe. 20 – 30% aller bekannten Arten sind von dem Aussterben bedroht. Noch besteht allerdings kein Grund zur Resignation, denn noch können wir dem Klimawandel entgegensteuern. Wir werden ihn zwar nicht grundsätzlich aufhalten können, aber zumindest ist es noch möglich, den Anstieg zu begrenzen.<sup>5</sup>

Wenn nun ausgerechnet am Greifswalder Bodden, im Einzugsgebiet der Urlauberinseln Usedom und Rügen, die dänische Firma DONG-Energy ein großes Steinkohlekraftwerk bauen will, dann passt das nicht zu dem Auftrag, die Schöpfung zu bewahren. Im Zeitalter des Klimawandels sollen für 1,5 Milliarden Euro zwei 800-Megawatt-Blöcke in die Lubminer Heide gesetzt werden, in denen ab 2012 jährlich 3,6 Millionen Tonnen Importsteinkohle aus Australien und China verfeuert werden sollen. Die zwei Blöcke würden bei 80-prozentiger

Auslastung jährlich bis zu 10 Millionen Tonnen CO<sub>2</sub> produzieren. Bisher hat unser Bundesland lediglich einen CO<sub>2</sub>-Ausstoß von 13 Millionen Tonnen. Zudem würden sich auch Teile des Greifswalder Boddens durch das eingeleitete Kühlwasser um etwa 2 Grad aufheizen, was das Ökosystem verändern würde. Solange Kohlekraftwerke einen so hohen CO<sub>2</sub>-Ausstoß haben, so lange dürfen keine neuen Kohlekraftwerke gebaut werden.

Wolfgang Huber hat in seinem Appell eine drastische Formulierung gefunden: „Wer sich den heute notwendigen Entscheidungen verweigert, sündigt.“ Die gebotene Entscheidung ist, auf andere Energieträger nicht fossilen Ursprungs auszuweichen. Weil die Industrienationen die Hauptverursacher für den Klimawandel sind, müssen sie auch in dieser Entwicklung voran gehen.

Auf dem Hintergrund der derzeitigen Entwicklung in der Klimapolitik ist aber auch jeder individuelle Beitrag zum Klimaschutz sinnvoll, denn die Wirkungen summieren sich. So sind auch die Kirchengemeinden und die kirchlichen Einrichtungen aufgerufen, sich zu engagieren. Es gibt noch viele Möglichkeiten Energie zu sparen. In privaten Haushalten, in Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen könnten Energiekosten mit einem Energie- und Umweltmanagement enorm gesenkt werden. Ich unterstütze ausdrücklich den Vorstoß des Ratsvorsitzenden, anhand des in einigen Landeskirchen bereits praktizierten Programms „Grüner Hahn“ ein EKD-weites Konzept zur Reduzierung von Treibhausgasen durchzuführen.

Auch die Kirchen sind in der Lage, mit kleinen Anlagen die erneuerbaren Energiequellen zu nutzen, indem sie zum Beispiel ihre Kirchendächer für die Produktion von Solarenergie bereitstellen oder indem weiteres Land für Windkraftanlagen zur Verfügung gestellt wird. Gegen beide sauberen Energieformen gibt es aber erheblichen Widerstand.

Als Christinnen und Christen haben wir den Auftrag „Die Erde zu bebauen und zu bewahren.“ Aus ethischer Verantwortung für den Erhalt für unsere Lebensgrundlagen sind wir deshalb zum Schutz des Klimas aufgerufen. Deswegen appelliere ich als Bischof der Pommerschen Evangelischen Kirche an die verantwortlichen Entscheidungsträger, kein Kohlekraftwerk in Lubmin zu genehmigen und Alternativen zu fördern: „Tun Sie alles, um zu einer Begrenzung des Anstiegs der globalen Mitteltemperatur zu kommen. Versündigt euch nicht an Gott und den Menschen!“

### 3.6 Vertretung der PEK in Kirche und Öffentlichkeit

Ein maßgeblicher Teil meiner Arbeit im Berichtsjahr bestand in der Außenvertretung unserer Kirche in der Evangelischen Kirche in Deutschland, in der Union Evangelischer Kirchen, im Deutschen Nationalkomitee des Lutherischen Weltbundes und in anderen kirchlichen Gremien, sowie gegenüber Vertretern von Politik, Kultur und Wirtschaft. Zur Außenvertretung in kirchlicher Hinsicht gehörte auch das - einen erheblichen Zeitaufwand beanspruchende - Engagement in Fusionsfragen, zuerst in den Gesprächen mit den Vertreterinnen und den Vertretern der Evangelischen Kirche in Berlin - Brandenburg und der Schlesischen Oberlausitz und dann aus Nordelbien und Mecklenburg. Dass in diesem Berichtszeitraum diese Aufgabe besonders viel Zeit, Kraft und Leitungskompetenz erfordert hat, brauche ich wohl dieser Synode nicht ausführlicher darstellen.

Bevor ich meinen Bericht schließe, möchte ich noch auf eine Dimension meiner Tätigkeit hinweisen, die ich bisher noch nicht ausdrücklich angesprochen habe, obwohl sie bei vielem berührt wurde. Der Bischof der PEK wird wahrgenommen - vor allem auch im Bereich der Medien und der Öffentlichkeit. Ich wundere

mich selbst, wie oft ein Journalist anruft und „einen Originalton“, eine kurze Stellungnahme oder einen Hintergrundbericht wünscht. Das Bischofsamt in Pommern ist historisch gewachsen und eine anerkannte Institution. Wir können anknüpfen an das alte Bischofsamt, das von 1140 an bestanden hat und an die Fortsetzung in der Zeit der Reformation und im 19. Jahrhundert. Seit dem 2. Weltkrieg ist Greifswald Bischofssitz.

Der Bischof ist Repräsentant der einzigen heute noch die Grenzen des historischen Pommern in Deutschland widerspiegelnden Institution, der Pommerschen Evangelischen Kirche, und kirchliches Gegenüber der Pommerschen Landesuniversität, dem Planungsverband Vorpommern und gesuchter Gesprächspartner für Körperschaften, Vereinigungen, Politikern, Wirtschaftsvertretern, wissenschaftlichen Einrichtungen und Verbänden. Dadurch kann er seine Aufgabe, zur Identitätswahrung und zum Wachstum der Pommerschen Kirche beizutragen, über die Grenzen der Kirche hinaus wahrnehmen. Bei allen anstehenden Veränderungen müssen diese Aufgaben auch in Zukunft gewährleistet sein. Ob dies auch ohne Bischofsamt möglich ist und wenn ja, auf welche Weise, mögen Sie bitte bedenken.

Ich habe nach Kräften versucht, der hohen Aufgabe gerecht zu werden, die dieses Amt von mir fordert. Wie weit es mir gelungen ist und wie weit nicht, möge die Synode beurteilen. Das, was gelungen ist, verdankt sich der guten Zusammenarbeit in der Bischofskanzlei, im Konsistorium und in der Kirchenleitung einerseits und mit dem Superintendentenkonvent, den Pfarrerrinnen und Pfarrern und vielen anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern andererseits. Leitung ist in unserer Pommerschen Evangelischen Kirche wirklich gemeinsame Leitung. In diesem Konzert versuche ich meine - hoffentlich unverwechselbare - Rolle zu spielen. Es wird aber nur gelingen, wenn sich möglichst viele beteiligen. Dass so viele mitwirken, stimmt mich dankbar und für die Zukunft optimistisch.

Ich schließe mit dem von dem Herrenhuter Losungsbuch für den gestrigen Tag vorgeschlagenen Gebet:

„Viele Menschen dienen dir, Christus, in unseren Gemeinden. Wir beten für alle, die besuchen und verkündigen; pflegen und heilen; begleiten und fördern; lernen und lehren; helfen und gestalten; organisieren und musizieren; verwalten und leiten; wachen und beten. Mach uns bewusst, dass wir alle Glieder sind an deinem Leib. Amen.“

Dr. Hans-Jürgen Abromeit

#### Fußnoten

<sup>1</sup> Vgl. Hermann Wolfgang Beyer, Art: „Episkeptomai, Episkopeo usw.“, in Theologisches Wörterbuch zum Neuen Testament, hg. v. Gerhard Kittel, Bd. 2, 2. Auflage 1950, 595-619.

<sup>2</sup> J. Neumann, Art Bischof I, in: TRE Bd. 6, 653-682, 654

<sup>3</sup> Vgl. zu diesem ganzen Abschnitt meinen Beitrag: „Leiten in der Kirche – ein noch nicht geschriebenes Kapitel der praktischen Theologie“, in: H.-J. Abromeit, C. D. Classen, H.-M. Harder, J. Ohlemacher, M. Onnasch (Hg.), Leiten in der Kirche, rechtliche, theologische und organisationswissenschaftliche Aspekte, Frankfurt/M. 2006, 15 – 30.

<sup>4</sup> Das bischöfliche Amt im Rahmen der Apostolizität der Kirche. Die Erklärung von Lund: Lutherischer Weltbund - eine Kirchengemeinschaft, Lund (Schweden), 26.3.2007; vgl. z.B.: „Das Amt der episkope, mit seiner besonderen Verantwortung für Einheit und Wachstum der Kirche, sollte in den Kontext der Sendung der Kirche als des ganzen Gottesvolkes gestellt werden“ (27).

<sup>5</sup> In dieser Einschätzung treffe ich mich mit dem Ratsvorsitzenden der Evangelischen Kirche in Deutschland, Bischof Wolfgang Huber, der am 30. Mai dieses Jahres einen Appell an die deutsche kirchliche und gesellschaftliche Öffentlichkeit richtete unter der Überschrift: „Es ist nicht zu spät für eine Antwort auf den Klimawandel, ein Appell des Ratsvorsitzenden der Evangelischen Kirche in Deutschland, Bischof Wolfgang Huber (EKD-Texte 89, hg. vom Kirchenamt der EKD, Hannover) 2007.“

<sup>6</sup> In privaten Haushalten, in Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen könnten Energiekosten mit einem Energie- und Umweltmanagement enorm gesenkt werden. Ich unterstütze ausdrücklich den Vorstoß des Ratsvorsitzenden, anhand des in einigen Landeskirchen bereits praktizierten Programms „Grüner Hahn“ ein EKD-weites Konzept zur Reduzierung von Treibhausgasen durchzuführen.

#### Anlage zum Bischofsbericht 2007

#### **Handreichung zum Bischofsbericht 2006: „Wachsen gegen den Trend ?!“**

Im Bericht des Bischofs vor der Landessynode 2006 wird empfohlen, den Prozessen des Wachstums und des Er-Wachsen-Werdens von Gemeinden in unserer Pommerschen Kirche besondere Aufmerksamkeit zu schenken: Wie werden wir befähigt, uns von dem Bild der „Mutter-Kirche“, die für uns sorgt und die da ist, wenn wir sie brauchen, und mit dem wir aufgewachsen sind, hin zu entwickeln zu einem Verständnis von „Tochter-Gemeinde“, also einer Gemeinde, die unserer Fürsorge und unserer Begleitung bedarf, damit sie mündig werden kann? Die Vorstellung des „Wachstums“ steht dabei in einer besonderen Beziehung zur biblischen Botschaft. Jesus verwendet dieses Bild häufig im Blick auf seine Gemeinde und sein Reich. Das Evangelium von der Liebe Gottes schließt die Bereitschaft und die Aufgabe zur Weitergabe ein: Der Glaube des Einzelnen will sich anderen mitteilen und selbst entwickeln. Gemeinde als Gemeinschaft der Glaubenden kann sich nicht selbst genug sein, sondern strebt nach Entfaltung. Sie ist – zumindest von ihrer grundsätzlichen Ausrichtung her – auf Wachstum angelegt (Mt. 28, 18-20; Joh. 17, 18; Apg. 1, 8).

Dennoch steht dem zahlenmäßigen Wachstum in unseren pommerschen Gemeinden angesichts oft bedrückender äußerer Faktoren vieles entgegen: Überalterung der Bevölkerung, Abwanderung vor allem junger Menschen, bleibende Vorbehalte gegen Kirche und Glauben bei Vielen, Abbruch der Weitergabe des Evangeliums durch die Generationen. Dies werden wir sehen und beachten, es bewahrt vor unrealistischen Wachstums Erwartungen. Allerdings lässt uns der biblische Anspruch auch nicht den Blick auf solches „Wachstum gegen den Trend“, d.h. Wieder- und Neugewinnung von Mitgliedern, verlieren.

„Wachstum“ nach biblischem Verständnis ist aber nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ zu verstehen; es geht dabei also nicht nur um eine zahlenmäßige Vermehrung von Kirche und Gemeinde, sondern auch um die Intensität ihres Wirkens.

Die Landessynode hat gebeten, diesem Thema auf der Ebene der Gemeinden weiter nachzugehen.

Die leitende Frage dabei ist: **Was ist zu solchem Wachstum und Erwachsen-werden bei uns nötig?**

Wir möchten Sie daher herzlich bitten, unter folgenden Fragestellungen den „Wachstumsbedingungen“ in ihren Gemeinde vor Ort nachzuspüren:

#### **1. Wie vergewissern wir uns des Auftrags und der Verheißung der Gemeinde Jesu Christi?**

Wachstumsprozesse in unseren Gemeinden können nicht nur aus klugem Finanzmanagement und geschickter Neuorganisation bestehen. Sie müssen mit einer Besinnung auf die Kraft und die Verheißung des Wortes Gottes beginnen.

*Wie geschieht solche Vergewisserung in ihrer Gemeinde?*

#### **Hilfreiche Fragen können dabei sein:**

- Wie ist unsere Gemeinde durch das Wort Gottes geprägt?
- Wozu lebt unsere Gemeinde?
- Wer arbeitet in unserer Gemeinde mit?

## 2. Was ist Ihre „Vision“, ihr Hoffnungsbild von Ihrer Gemeinde?

Sicherlich haben Sie Träume, Wünsche und Hoffnungen, wie Ihre Gemeinde in Zukunft aussehen soll: wie sie verwurzelt ist im Leben der Menschen vor Ort, wie sie für ihr Leben (und Sterben) bedeutsam wird; wie sie sich ausrichtet an denen, die noch nicht zu ihr gehören; wie sie Nächstenliebe, Gerechtigkeit und Schöpfungsverantwortung glaubwürdig vorlebt.

*Können Sie eine solche Vision für ihre Gemeinde z.B. für einen Zeitraum bis zum Jahr 2030 in ihrem Gemeindegemeinderat formulieren?*

### **Hilfreiche Fragen können dabei sein:**

- Wovon träumen wir, wenn wir an die Zukunft unserer Gemeinde denken – und es ist kein Albtraum?
- Was ist mein stärkster Wunsch für die Arbeit und das Leben meiner Gemeinde?
- Was halten wir für die unverzichtbaren „Kernaufgaben“ unserer Gemeinde? Was ist auch verzichtbar?

## 3. Wie nehmen Sie die äußeren und inneren Bedingungen für Gemeindegewachstum vor Ort konkret wahr? Was fördert, was hemmt und behindert?

Viele Gemeinden sind von sinkenden Zahlen gelähmt: Wenige Taufen, kaum Konfirmationen und Trauungen, aber viele Beerdigungen. Andere klagen über Wegzüge junger, oft kirchlich aktiver, Familien. Wie soll da Wachstum geschehen? Wie sollen Visionen und Hoffnungen von Gemeinde lebendig erhalten werden?

*Bitte nehmen Sie die Situation in ihrer Gemeinde auf dem Hintergrund ihrer Vision realistisch wahr und diskutieren Sie Chancen und Hindernisse.*

### **Hilfreiche Fragen können dabei sein:**

- Wie sieht die zukünftige Bevölkerungsentwicklung in unserer Gemeinde aus (nach Menge, Alter, Sozialstruktur)?
- Wie sehen die äußeren Bedingungen unserer Arbeit als Kirchengemeinde aus (Gebäude, Finanzen, Personal)?
- Wie beurteilen wir die Art und Weise der Weitergabe von Glaubensinhalten in unserer Gemeinde (d.h. von einer Generation zur anderen)? Durch wen geschieht sie? Wie lässt sie sich verbessern? Wie können wir als Gemeindeleitung dabei helfen?

## 4. Wie können Prozesse des Los-Lassens und der Verantwortungsübernahme, also des Er-wachsen-werdens von Gemeinde bei Ihnen konkret aussehen?

Sie kennen es von sich selbst und von Ihren Kindern oder Enkeln: Zum Wachsen und Er-wachsen-werden gehört, sich mit lieb gewordenen und bisher selbstverständlichen Gegebenheiten auseinanderzusetzen, sie vielleicht auch abzulegen, sich von ihnen zu trennen, um in der Vielfalt möglicher Lebensentwürfe zu einer unverwechselbaren Person zu reifen. Auch der Glaube, auch die Gemeinde braucht solche Reifungsprozesse. Manchmal ist dies schmerzhaft, manchmal geht dies nicht ohne Konflikte ab. Aber es ist notwendig.

*Wo sehen Sie Möglichkeiten, in Ihrer Gemeinde solchen Reifungsprozessen Raum zu geben, damit sie zu einer unverwechselbaren „Tochter-Gemeinde“ werden kann?*

### **Hilfreiche Fragen können dabei sein:**

- Wo liegen unsere besonderen Stärken, was können wir gut und vielleicht besser als andere Gemeinden, was tut uns gut, was stärkt uns auch innerlich als Gemeinde? Wie können wir diese Stärken noch stärker machen?
- Wo liegen unsere Schwächen, was liegt uns nicht so, wo sind andere Gemeinden besser und könnten dies auch in Zukunft besser wahrnehmen? Was belastet uns auch innerlich und tut uns nicht gut? Gibt es vielleicht ganze Arbeitsbereiche, die wir anderen überlassen oder ganz einstellen wollen?
- Auf welchen Arbeitsgebieten könnten wir in Zukunft mit anderen Gemeinden stärker zusammenarbeiten, damit Wachstum möglich wird?

Die Verheißung von qualitativem und quantitativem Wachstum, die Vision einer Gemeinde, die aufbaut und gerade so erwachsen werden kann, findet sich im Epheserbrief. Vielleicht kann diese Verheißung für Ihre Gespräche leitend werden:

„Einem jeden aber von uns ist die Gnade gegeben nach dem Maß der Gabe Christi... und er hat einige als Apostel eingesetzt, einige als Propheten, einige als Evangelisten, einige als Hirten und Lehrer, damit die Heiligen zugerüstet werden zum Werk des Dienstes. Dadurch soll der Leib Christi erbaut werden, bis wir alle hingelangen zur Einheit des Glaubens und zur Erkenntnis des Sohnes Gottes und so zum vollkommenen Menschen werden und das Maß der Fülle Christi erreichen, damit wir nicht nur unmündig seien und uns von jedem Wind einer Lehre bewegen und umhertreiben lassen durch trügerisches Spiel der Menschen, mit dem sie uns arglistig verführen. Lasst uns aber wahrhaftig sein in der Liebe und wachsen in allen Stücken zu dem hin, der das Haupt ist, Christus, von dem aus der ganze Leib zusammengefügt ist und ein Glied am andern hängt durch alle Gelenke, wodurch jedes Glied das andere unterstützt nach dem Maß seiner Kraft und Macht, dass der Leib wächst und sich selbst aufbaut in der Liebe.“ (Eph. 4, 7.11-16)

### **Nr. 1.1. Wahlen/Bestellungen**

#### **Nr. 1.1.1. Vollkonferenz der Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland, Stellvertreter**

Pommersche Evangelische Kirche  
Präses der Landessynode  
Greifswald, 19. November 2007

#### **Beschluss der Landessynode vom 17. November 2007**

Folgende Stellvertreter wurden in die Vollkonferenz der Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland gewählt:

1. Stellvertreter für Bischof Dr. Abromeit:  
Oberkonsistorialrat Dr. Christoph Ehrlich

1. Stellvertreter für Präses Dr. Dally:  
Vizepräses Tilman Reinecke



2. Stellvertreterin für Präses Dr. Dally:  
Vizepräses Elke König

Dr. Rainer Dally  
Präses

#### Nr. 1.1.2. Ausschuss Gemeinde und Ökumene, Nachwahl

Pommersche Evangelische Kirche  
Präses der Landessynode  
Greifswald, 19. November 2007

##### Beschluss der Landessynode vom 17. November 2007

Folgende Nachwahl in den Ausschuss Gemeinde und Ökumene wurde bestätigt:

Frau Anne Freudenberg

Dr. Rainer Dally  
Präses

#### Nr. 1.1.3. Liturgischer Ausschuss, Nachwahl

Pommersche Evangelische Kirche  
Präses der Landessynode  
Greifswald, 19. November 2007

##### Beschluss der Landessynode vom 17. November 2007

Folgende Nachwahl in den Liturgischen Ausschuss wurde bestätigt:

Hans-Ulrich Schäfer, Usedom.

Dr. Rainer Dally  
Präses

#### 1.2. Gesetze/Ordnungen

##### 1.2.1. Kirchengesetz über die Verwaltung von Kirchen- und Pfarrland in der Pommerschen Evangelischen Kirche

Pommersche Evangelische Kirche  
Präses der Landessynode  
Greifswald, 19. November 2007

##### Beschluss der Landessynode vom 18. November 2007

###### § 1 Gesetzeszweck

Zweck dieses Kirchengesetzes ist es, die Kirchengemeinden von Verwaltungstätigkeit zu entlasten und eine fachgerechte Verwaltung des Kirchen- und Pfarrlandes sicherzustellen.

###### § 2 Kirchen- und Pfarrland

Kirchen- und Pfarrland im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die im Eigentum der Kirchengemeinden stehenden Grundstücke.

###### § 3 Vollmacht

- (1) Unbeschadet des Rechts der Kirchengemeinden als Eigentümerin ist das Konsistorium zum Abschluss von Grundstücksmiet- und -pachtverträgen und deren Änderungen sowie von Verträgen über Erbbauzinsanpassungen bevollmächtigt.
- (2) Das Konsistorium übt seine Vollmacht nach Absatz 1 im Einvernehmen mit der entsprechenden Kirchengemeinde aus.
- (3) Das Einvernehmen kann dergestalt hergestellt werden, dass das Konsistorium der Kirchengemeinde einen Beschlussvorschlag bezüglich des Abschlusses oder der Änderung des in Absatz 1 dieser Vorschrift genannten Vertrages unter Hinweis auf ebendiese Vorschrift zuleitet. Nimmt der Gemeindegemeinderat innerhalb einer Frist von vier Wochen ab Zugang des Beschlussvorschlages des Konsistoriums hierzu keine Stellung oder gibt keine Zwischennachricht ab, so gilt die Zustimmung des Gemeindegemeinderats zu dem Beschlussvorschlag als erteilt (Zustimmungsfiktion).
- (4) Das Konsistorium hat die betreffende Kirchengemeinde über von ihm abgeschlossene Verträge sowie über Vertragsänderungen unverzüglich schriftlich zu unterrichten.

###### § 4 Ausschluss der kirchenaufsichtliche Genehmigung

Für die Fälle von § 3 Absatz 3 wird die Regelung aus § 34 Kirchliche Verwaltungsordnung (VwO) über das Erfordernis einer kirchenaufsichtlichen Genehmigung nach § 156 VwO für nicht anwendbar erklärt.

###### § 5 Durchführungsbestimmungen

Durchführungsbestimmungen zu diesem Kirchengesetz erlässt die Kirchenleitung.

###### § 6 Inkrafttreten

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2008 in Kraft.

Dr. Rainer Dally  
Präses

##### 1.2.2. Kirchengesetz vom 18. November 2007 über Art und Höhe der Kirchensteuern ab 01.01.2007 (Kirchensteuerbeschluss)

Pommersche Evangelische Kirche  
Präses der Landessynode  
Greifswald, 19. November 2007

##### Beschluss der Landessynode vom 18. November 2007

Kirchengesetz vom 18. November 2007 über Art und Höhe der Kirchensteuern ab 1.1.2007 (Kirchensteuerbeschluss)

###### § 1 Maßgaben

In der Pommerschen Evangelischen Kirche wird Kirchensteuer festgesetzt und erhoben nach Maßgabe des Gesetzes über die Erhebung von Kirchensteuern im Land Mecklenburg-Vorpommern - Kirchensteuergesetz Mecklenburg-Vorpommern - KiStG M-V - sowie nach Maßgabe der Kirchlichen Steuerordnung der Pommerschen Evangelischen Kirche in den jeweils geltenden Fassungen.

## § 2 Höhe der Kirchensteuer

- (1) Im Bereich der Pommerschen Evangelischen Kirche werden Kirchensteuern erhoben in Höhe eines Vomhundertsatzes der Einkommen-(Lohn-)steuer nach § 7 Absatz 1 der Kirchensteuerordnung. Der Hebesatz beträgt 9 v. H. der Einkommen-(Lohn-)steuer. Auf Antrag ist eine Kappung bei 3,5 v. H. des zu *versteuernden Einkommens möglich*.
- (2) Der Berechnung der Kirchensteuer ist die nach Maßgabe des § 51a des Einkommensteuergesetzes ermittelte Einkommen-(Lohn-)steuer zugrunde zu legen.
- (3) Im Fall der Pauschalierung der Lohnsteuer beträgt die Kirchensteuer 5 v.H. der pauschalierten Lohnsteuer.
- (4) Weist der Arbeitgeber nach, dass einzelne Arbeitnehmer keiner kirchensteuererhebenden Körperschaft angehören, ist insoweit Kirchensteuer nicht zu erheben. Für die übrigen Arbeitnehmer beträgt die Kirchensteuer 9 v. H. der pauschalierten Lohnsteuer. Die gleichlautenden Erlasse der obersten Finanzbehörden der Bundesländer betreffend Kirchensteuer bei Pauschalierung der Lohnsteuer finden in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.
- (5) Pauschalierte Lohnsteuer ist im Verhältnis 90:10 auf die Konfessionen „evangelisch“ und „römisch-katholisch“ aufzuteilen, soweit der Arbeitgeber die Kirchensteuer nicht durch Individualisierung der jeweils steuerberechtigten Kirche zuordnet

## § 3 Besondere Kirchensteuer in glaubensverschiedener Ehe

- (1) Das besondere Kirchgeld von Kirchensteuerpflichtigen, deren Ehegatte keiner kirchensteuererhebenden Religionsgemeinschaft angehört (besonderes Kirchgeld in glaubensverschiedener Ehe) ist nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Kirchensteuerpflichtigen in Anknüpfung an den Lebensführungsaufwand zu bemessen, wobei das gemeinsame Einkommen beider Ehegatten als Anhaltspunkt dient. § 51a Abs. 2 Satz 2 des Einkommensteuergesetzes ist bei der Ermittlung der Einkünfte eines jeden Ehegatten entsprechend anzuwenden.
- (2) Das besondere Kirchgeld in glaubensverschiedener Ehe beträgt:

Stufe	Bemessungsgrundlage (Gemeinsam zu versteuerndes Einkommen nach § 2 Abs. 5 EStG)	jährliches besonderes Kirchgeld
	EURO	EURO
1	30.000 - 37.499	96
2	37.500 - 49.999	156
3	50.000 - 62.499	276
4	62.500 - 74.999	396
5	75.000 - 87.499	540
6	87.500 - 99.999	696
7	100.000 - 124.999	840
8	125.000 - 149.999	1.200
9	150.000 - 174.999	1.560
10	175.000 - 199.999	1.860
11	200.000 - 249.999	2.220
12	250.000 - 299.999	2.940
13	300.000 und mehr	3.600

Zwischen der festgesetzten Kirchensteuer vom Einkommen und dem besonderen Kirchgeld in glaubensverschiedener Ehe ist eine Vergleichsberechnung durchzuführen, wobei der höhere Betrag festgesetzt wird.

## § 4 Mindestbetragskirchensteuer

Es wird eine Mindestbetrags-Kirchensteuer erhoben. Diese beträgt 3,60 Euro jährlich, 0,30 Euro monatlich, 0,07 Euro wöchentlich, 0,01 Euro täglich. Der Mindestbetrag wird nur erhoben, wenn Einkommensteuer (Lohnsteuer) unter Beachtung von § 51a des Einkommensteuergesetzes anfällt.

## § 5 Besondere Bestimmungen

- (1) Bei Steuerpflichtigen, deren Lohnsteuerberechnung von einer innerhalb des Landes Mecklenburg-Vorpommern gelegenen Betriebsstätte vorgenommen wird, wird die Landeskirchensteuer von den dem Steuerabzug vom Arbeitslohn unterliegenden Bezügen im Lohnsteuerabzugsverfahren von den Arbeitgebern einbehalten. Steuerpflichtige, deren Lohnsteuerberechnung von einer außerhalb des Landes Mecklenburg-Vorpommern gelegenen Betriebsstätte vorgenommen wird, wird die Landeskirchensteuer nach dem in dem betreffenden Bundesland geltenden Kirchensteuersatz einbehalten.
- (2) Bei Steuerpflichtigen, die in Mecklenburg-Vorpommern keinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt haben, ist die Kirchensteuer im Lohnabzugsverfahren einzubehalten und abzuführen, wenn die Arbeitnehmer von einer Betriebsstätte im Sinne des Lohnsteuerrechts im Land Mecklenburg-Vorpommern entlohnt werden und einer kirchensteuerhebeberechtigten evangelischen Kirche angehören, deren Gebiet im Bereich der Bundesrepublik Deutschland liegt.

## § 6 Kirchensteuerbeschluss für die im Lande Brandenburg liegenden Gebietsteile der Pommerschen Evangelischen Kirche

Die Pommersche Evangelische Kirche erhebt von den Kirchenmitgliedern, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Land Brandenburg haben, nach Maßgabe des Brandenburgischen Kirchensteuergesetzes Landeskirchensteuer in entsprechender Anwendung der Vorschriften der Kirchensteuerordnung und des Kirchensteuerbeschlusses der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz in der für das Steuerjahr jeweils geltenden Fassung.

## § 7 Dauer der Geltung und Inkrafttreten

- (1) Dieser Kirchensteuerbeschluss gilt für das Jahr 2007 und darüber hinaus bis zur nächsten Beschlussfassung eines Kirchensteuerbeschlusses.
- (2) Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2007 in Kraft.

Dr. Rainer Dally  
Präses

### 1.3. Finanzen

#### 1.3.1. Jahresrechnung 2006 der Pommerschen Evangelischen Kirche

Pommersche Evangelische Kirche  
Präses der Landessynode  
Greifswald, 19. November 2007

### Beschluss der Landessynode vom 18. November 2007

Die Jahresrechnung 2006 der Pommerschen Evangelischen Kirche wird abgenommen und dem Wirtschaftler kraft Amtes (§ 10 Absatz 1 Haushaltsgesetz 2006), dem Wirtschaftler kraft Auftrages (§ 10 Absatz 2 Haushaltsgesetz 2006) sowie den weiteren an der Ausführung des Haushaltsplanes und an der Kassenverwaltung beteiligten Personen wird Entlastung erteilt. Die Jahresrechnung 2006 der der Zentralen Gemeindepfarrbesoldungs- und -versorgungskasse wird abgenommen und dem Wirtschaftler kraft Amtes (§ 10 Absatz 1 Haushaltsgesetz 2006), dem Wirtschaftler kraft Auftrages (§ 10 Absatz 2 Haushaltsgesetz 2006) sowie den weiteren an der Ausführung des Haushaltsplanes und an der Kassenverwaltung beteiligten Personen wird Entlastung erteilt.

Dr. Rainer Dally  
Präses

#### 1.3.2. Haushaltsgesetz 2008

Pommersche Evangelische Kirche  
Präses der Landessynode  
Greifswald, 19. November 2007

### Beschluss der Landessynode vom 18. November 2007

Die Landessynode beschließt aufgrund des Artikels 126 Abs. 3 Ziff. 3 der Kirchenordnung folgendes Haushaltsgesetz 2008:

#### § 1 Haushaltsplan

(1) Der als Anlage beigefügte Haushaltsplan der Pommerschen Evangelischen Kirche für das Rechnungsjahr 2008 wird

in der Einnahme und	
in der Ausgabe auf je	22.057.843,00 €

festgesetzt.

(2) Der dem Haushaltsplan beigefügte Stellenplan ist Teil des Haushaltsplanes.

#### § 2 Deckungsfähigkeit

(1) Personalausgaben sind innerhalb eines Aufgabenbereiches („Gliederungsnummer“) gegenseitig deckungsfähig.

(2) Sachausgaben sind innerhalb eines Aufgabenbereiches („Gliederungsnummer“) gegenseitig deckungsfähig.

(3) Übertragungen von nicht ausgegebenen Mitteln in das Folgejahr sind auf begründeten Antrag, über den die Wirtschaftlerin oder der Wirtschaftler kraft Amtes (§ 11 Abs. 1) entscheidet, möglich.

(4) Ausgaben aus Kollektenmitteln, Opfern und Spenden erfolgen nur zur Deckung von Kosten, die der Zweckbestimmung entsprechen.

#### § 3 Mehreinnahmen und Ersparnisse

(1) In 2008 werden Kirchensteuer-Mehreinnahmen gegenüber dem Haushaltsansatz (exklusive Clearing-Vorauszahlungen)

zu 35 % unmittelbar an die Kirchengemeinden zur Schuldentilgung bzw. Rücklagenbildung, zu 35 % an die Kreissynoden zur Entschuldung von Kirchengemeinden sowie zu 30 % dem landeskirchlichen Haushalt zwecks Rücklagenbildung zugewiesen.

(2) Die weiteren die Haushaltsansätze übersteigenden Mehreinnahmen und Ersparnisse bei den Ausgaben werden, soweit sie nicht zum Haushaltsausgleich erforderlich sind, grundsätzlich zur Verstärkung der Rücklagen verwandt. Ausnahmen von diesem Grundsatz bedürfen der Beschlussfassung der Kirchenleitung, die im Einvernehmen mit dem Ständigen Finanzausschuss zu treffen ist.

#### § 4 Kirchensteuern

(1) Auf der Grundlage von § 3 Abs. 1 Finanzgesetz erhält die Pommersche Ev. Kirche zur Erfüllung ihrer Aufgaben einen Anteil von 30 % der Kirchensteuereinnahmen vom Einkommen (landeskirchliche Umlage).

(2) Von der landeskirchlichen Umlage aus Abs. 1 wird der im Haushaltsplan geplante Verwaltungskostenbeitrag nach § 7 abgezogen.

#### § 5 EKD-Finanzausgleichsmittel

(1) Den Kirchengemeinden werden 50,9 % der EKD-Finanzausgleichsmittel zugewiesen.

(2) Diese Zuweisung erfolgt nach folgenden Kriterien:

1. Jedem Pfarrsprengel wird auf der Grundlage der Soll-Zahl gemäß Pfarrstellenplanung ein Betrag in Höhe von 7.000 Euro für eine volle Pfarrstelle zugewiesen. Bei einer Pfarrstelle mit eingeschränktem Dienstumfang wird der vorgenannte Betrag anteilig ermittelt.
2. Darüber hinaus wird jedem Pfarrsprengel ein Betrag in Höhe von 11,50 Euro pro Gemeindeglied (Stand: 30.6.2007) zugewiesen. Auf den Zuweisungsbetrag sind Vermögenserträge von Kirchengemeinden, die in dem Pfarrsprengel zusammen geschlossen sind, anzurechnen. Vermögenserträge in diesem Sinne sind

- Landeinnahmen lt. Haushaltsplanung 2005, die nicht für die Pfarrbesoldung und -versorgung zu verwenden sind, abzüglich der mit den Einnahmen im direkten Zusammenhang stehenden Ausgaben (z. B. für Grundstücksverwaltung, Abgaben an den Wasser- und Bodenverband),
- 50 % der im Verhältnis zur Haushaltsplanung 2005 gestiegenen Erträge im Bereich der Landeinnahmen.
- 50 % der Einnahmen aus Liegenschaften mit Ausnahme der Erträge aus der Dienstwohnungsvergütung sowie
- Zinserträge.

Von diesen Erträgen sind abzusetzen

- ein Freibetrag in Höhe von 5.000 Euro pro voller Pfarrstelle im Sinne von Abs. 2 Ziffer 1.,
- Zinsbelastungen der Kirchengemeinde, die vor dem 01.10.2005 entstanden sind
- Tilgungsleistungen für Kredite, die für die Finanzierung von Kirchenbauvorhaben aufgenommen wurden,

- 50 % der Personalkosten für vor dem 01.10.2005 begründete Anstellungsverhältnisse im kirchenmusikalischen und gemeindepädagogischen Bereich.
3. Die restlichen für die Kirchengemeinden vorgesehenen EKD-Finanzausgleichsmittel werden den Kirchenkreisen zugewiesen, um rechtlichen Verpflichtungen der Kirchenkreise nachzukommen und Härtefällen in den Kirchengemeinden abhelfen zu können.

#### § 6 Pfarrbesoldung und -versorgung

- (1) Der als Anlage beigefügte Haushaltsplan der Zentralen Gemeindepfarrbesoldungs- und -versorgungskasse für das Rechnungsjahr 2008 wird

in der Einnahme und  
in der Ausgabe auf je 11.781.510,00 €

festgesetzt.

- (2) Nach §§ 12 und 13 Finanzgesetz haben die Kirchengemeinden als Pfarrbesoldungs- und -versorgungspflichtbeitrag einen Betrag in Höhe von 2.375,00 Euro pro Monat für jede für sie zuständige besetzte Pfarrstelle an die zentrale Gemeindepfarrbesoldungs- und -versorgungskasse abzuführen.
- (3) Der in § 6 Abs. 1 genannte Betrag gilt für uneingeschränkte Dienstverhältnisse. Im Fall von Dienstverhältnissen, die nach § 67 Pfarrdienstgesetz in Pfarrstellen im eingeschränkten Dienst begründet sind, entspricht der Pfarrbesoldungs- und Versorgungspflichtbeitrag dem prozentualen Umfang der Pfarrstelle im eingeschränkten Dienst.

#### § 7 Verwaltungskostenbeitrag

Auf der Grundlage von § 14 des Finanzgesetzes wird für die Ausgaben der Grundstücksabteilung im Konsistorium ein Betrag in Höhe von 8,57 % der geplanten Pfarrland- und Kirchenland-einnahmen 2008 von den jeweiligen Empfängern als Verwaltungskostenbeitrag erhoben.

#### § 8 Sonderfonds

Die Kirchengemeinden führen an den Sonderfonds der Landeskirche nach § 3 Abs. 2 des Finanzgesetzes als Umlage 1,5 % von den Kirchensteuereinnahmen vom Einkommen ab.

#### § 9 Aufheben des Sperrvermerkes

Die Kirchenleitung wird ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Ständigen Finanzausschuss den unter der Gliederungsnummer 8500.00 („Kirchliche Stiftungen“) angebrachten Sperrvermerk aufzuheben.

#### § 10 Gemeindegeld

Nach § 15 Abs. 1 Finanzgesetz erbitten die Kirchengemeinden von allen Gemeindegliedern, die am 1. Januar 2008 das 18. Lebensjahr vollendet haben, ein Gemeindegeld als Gemeindebeitrag. Die Landessynode empfiehlt für diesen Gemeindebeitrag 2008 die Höhe von 1,- Euro pro Monat Mindestbeitrag für volljährige Schüler, Auszubildende und Studenten bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres, Sozialhilfe- und Arbeitslosengeldempfänger sowie 5,- Euro pro Monat für alle übrigen Gemeindeglieder (einschließlich Rentner).

#### § 11 Wirtschaftler

- (1) Für die Ausführung des Haushaltsplans und die Kassenverwaltung, insbesondere für die Erhebung aller erzielbaren Einnahmen, die Leistung der Ausgaben und die Einhaltung der Verpflichtungsermächtigungen (Wirtschaftlerbefugnis), ist die Finanzdezernentin oder der Finanzdezernent des Konsistoriums der Pommerschen Evangelischen Kirche verantwortlich (Wirtschaftler kraft Amtes).
- (2) Die Finanzdezernentin oder der Finanzdezernent kann die Wirtschaftlerbefugnis ganz oder teilweise an die Leiterin oder den Leiter der Finanzabteilung des Konsistoriums übertragen (Wirtschaftler kraft Auftrags).
- (3) Die Finanzdezernentin oder der Finanzdezernent kann Vertretungsregelungen für die Wirtschaftlerbefugnis vorsehen.

#### § 12 Inkrafttreten

Dieses Kirchengesetz tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2008 in Kraft. Eventuell zur Durchführung erforderliche Verwaltungsbestimmungen erlässt das Konsistorium.

Dr. Rainer Dally  
Präses

#### 1.3.3. Stellenplan 2008

Pommersche Evangelische Kirche  
Präses der Landessynode  
Greifswald, 19. November 2007

#### Beschluss der Landessynode vom 18. November 2007

Im Stellenplan 2008 ist bei den Stellen 3.0.2. und 3.0.3. unter der Rubrik „Bemerkungen“ zu ergänzen: „Befristung der Stelle bis zum Abschluss des Fusionsprozesses“.

Dr. Rainer Dally  
Präses

#### 1.3.4. Projektstelle „Kirche im Norden“

Pommersche Evangelische Kirche  
Präses der Landessynode  
Greifswald, 19. November 2007

#### Beschluss der Landessynode vom 18. November 2007

Um für den Fall einer positiven Entscheidung zum Tagesordnungspunkt „Kirche im Norden“ die vorgesehene Projektstelle finanzieren zu können, wird die Haushaltstelle 7210.00.6310.00 um 17.000,00 € erhöht. Eine Gegenfinanzierung erfolgt durch die entsprechende Reduzierung der Haushaltstelle 8300.00.9110.00 (Zinszuführung Rücklage).

Dr. Rainer Dally  
Präses



### 1.3.5. Haushaltsplanung 2009

Pommersche Evangelische Kirche  
Präses der Landessynode  
Greifswald, 19. November 2007

#### Beschluss der Landessynode vom 18. November 2007

Die Landessynode erwartet, dass ihre Beschlussfassung vom Juni 2005 im Rahmen der Haushaltsplanung 2009 konsequenter als bislang berücksichtigt wird. Abweichungen vom damaligen Beschluss sind zu begründen und der Landessynode explizit zur erneuten Beschlussfassung vorzulegen.

Dr. Rainer Dally  
Präses

### 1.3.6. Projektunterstützung im Amt für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Pommersche Evangelische Kirche  
Präses der Landessynode  
Greifswald, 19. November 2007

#### Beschluss der Landessynode vom 18. November 2007

Eine Berücksichtigung des Antrages zur Projektunterstützung im Amt für Kinder- und Jugendarbeit ist im Haushaltsplan 2008 nicht notwendig. Sollten bei einzelnen der benannten Projekte unvorhergesehene Deckungslücken entstehen, so ist dann entsprechend durch Finanzausschuss und Kirchenleitung zu reagieren.

Dr. Rainer Dally  
Präses

## 1.4. Berichte

### 1.4.1. Bericht des Bischofs

Pommersche Evangelische Kirche  
Präses der Landessynode  
Greifswald, 19. November 2007

#### Beschluss der Landessynode vom 18. November 2007

Die Landessynode dankt dem Bischof für seinen Bericht.

Die Synode dankt dem Bischof für die Erklärung über die Störungen im Verhältnis zur Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs.

Sie dankt dem Bischof für seine Stellungnahme gegen den geplanten Bau eines Steinkohlekraftwerkes in Lubmin. In Verantwortung für die Bewahrung der Schöpfung ist es der Synode unverständlich, dass eine solch hohe Umweltbelastung für die Energieerzeugung in Kauf genommen werden soll. Die Synode appelliert an die Politik, umweltfreundliche Energieerzeugungsformen zu fördern und die selbst gesetzten Klimaschutzziele in ihrer Energiepolitik in die Tat umzusetzen.

Dr. Rainer Dally  
Präses

### 1.4.2. Bericht der Steuerungsgruppe der Kirchenleitungen der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs, der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche und der Pommerschen Evangelischen Kirche

Pommersche Evangelische Kirche  
Präses der Landessynode  
Greifswald, 19. November 2007

#### Beschluss der Landessynode vom 18. November 2007

1. Die Synode nimmt den Bericht der von den Kirchenleitungen der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs, der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche und der Pommerschen Evangelischen Kirche eingerichteten Steuerungsgruppe mit Dank zur Kenntnis.
2. Die Kirchenleitung wird beauftragt, mit der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs und der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche auf der Grundlage des Berichtes der Steuerungsgruppe verbindliche Verhandlungen aufzunehmen mit dem Ziel, miteinander eine gemeinsame Kirche im Norden zu bilden.
3. Die Kirchenleitung wird gebeten, zusammen mit den beiden anderen Landeskirchen zum September/Oktober 2008 einen Fusionsvertrag zu erarbeiten.
4. Für den weiteren Verlauf des Fusionsprozesses wird folgender Zeitplan zugrunde gelegt:
  - Frühjahr 2008: Zwischenbericht auf den Frühjahrssynoden, insbesondere über die Bearbeitung der offenen Fragestellungen
  - Sommer 2008: Beschlussfassung der Kirchenleitungen und Synodenversand,
  - September/Oktober 2008: Beschlussfassung über den Fusionsvertrag und über ein verbindliches Verfahren mit dem Ziel, bis zum Jahr 2011 eine Vorlage für eine gemeinsame Verfassung den Synodalen zur Beschlussfassung vorzulegen.
5. Die Synoden bitten die Kirchenleitungen, für voraussichtlich fünf Jahre eine Arbeitsstelle für Geschäftsführung und Prozessbegleitung einzurichten und die Kosten in die Haushalte einzustellen.
6. Die gemeinsame Kirche ist Mitglied der EKD, der VELKD, des ÖRK, des LWB, der KEK und der GEKE. Die Mitgliedschaft der bisherigen Pommerschen Evangelischen Kirche in der UEK bleibt davon unberührt.

Dr. Rainer Dally  
Präses

### 1.4.3. Bericht des Diakonischen Werkes - Landesverband

Pommersche Evangelische Kirche  
Präses der Landessynode  
Greifswald, 19. November 2007

### Beschluss der Landessynode vom 18. November 2007

Die Landessynode dankt dem Diakonischen Werk – Landesverband – für seinen Bericht und den Mitarbeitenden für ihre Arbeit.

1. Die Synode sieht mit Sorge, dass eine flächendeckende, qualitativ hochwertige Versorgung der Bevölkerung Vorpommerns mit Gesundheits- und Sozialdienstleistungen gefährdet ist. Insbesondere können das Pflegeweiterentwicklungsgesetz und eine unreflektierte Einführung eines Konkurrenzsystems in Sektoren mit anerkanntem Marktversagen zur Schlecht- oder Unterversorgung der Bevölkerung führen. Als Christen fordern wir die Regierenden auf, die besonderen Eigenschaften der Gesundheits- und Sozialdienstleistungen zu beachten.
2. Die Synode bittet, den Abschnitt „4. Perspektiven“ (bis Seite 31 „...Schatz des Glaubens.“) aus dem Bericht des Diakonischen Werkes – Landesverband – in der Pommerschen Evangelischen Kirche e. V. den Gemeinden zur Beratung zuzuleiten, damit diese prüfen können, wie sie ihrem diakonischen Auftrag in der unter Punkt 1. skizzierten Situation gerecht werden können.
3. Dem Präsidium der Landessynode wird empfohlen, in Absprache mit der Kirchenleitung und dem Diakonischen Werk – Landesverband – Fragen der sozialen Verantwortung und Entwicklung von diakonischen Gemeinden als Schwerpunktthemen zu einer der nächsten Synodentagungen vorzubereiten.

Dr. Rainer Dally  
Präses

#### 1.5. Sonstiges

##### 1.5.1. Überprüfung des finanziellen Rahmens und der wahrzunehmenden Aufgabenfelder in Kirchenleitung, Bischofskanzlei, Konsistorium und landeskirchlichen Ämtern, Einrichtungen, Diensten und Werken

Pommersche Evangelische Kirche  
Präses der Landessynode  
Greifswald, 19. November 2007

### Beschluss der Landessynode vom 18. November 2007

Die Landessynode würdigt die Arbeit der Kirchenleitung, der Bischofskanzlei, des Konsistoriums und der landeskirchlichen Ämter, Einrichtungen, Dienste und Werke. Sie nimmt die Vielfältigkeit landeskirchlicher Tätigkeiten und das hohe persönliche Engagement der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden dankbar wahr. Sie freut sich über den reichen Ertrag dieser Arbeit.

Die Synode erwartet vom Konsistorium, die Frage einer angemessenen und den gesetzlichen Anforderungen entsprechenden Archivarbeit auch der Kirchengemeinden bis zur nächsten Haushaltssynode zu lösen.

Die Synode unterstreicht die Bedeutung des Religionsunterrichtes für eine menschengemäße umfassende Bildung. Sie erwartet, dass

das Land Mecklenburg-Vorpommern den gesetzlichen Regelungen nachkommt.

Die Synode sieht, wie schwierig es ist, unter den gegebenen Bedingungen die Breite der Wirksamkeit dieser Arbeit aufrechtzuerhalten, ohne die Mitarbeitenden zu überfordern. Sie nimmt wahr, dass der von der Synode im Jahr 2005 gesetzte finanzielle Rahmen die Bearbeitung von notwendigen und wünschenswerten Aufgaben teilweise erschwert bzw. gefährdet. Sie erwartet eine Überprüfung dieses Rahmens und der wahrzunehmenden Aufgabenfelder und bittet um einen Bericht auf der nächsten Haushaltssynode.

Dr. Rainer Dally  
Präses

#### 1.5.2. Kenntnisnahme der Empfehlung des Ausschusses Gemeinde und Ökumene

Pommersche Evangelische Kirche  
Präses der Landessynode  
Greifswald, 19. November 2007

### Beschluss der Landessynode vom 18. November 2007

Die Landessynode nimmt folgende Empfehlung des Ausschusses Gemeinde und Ökumene dankend zur Kenntnis:

1. Die Fragen des Umganges mit Gaben und Geld als Zeugnis des Glaubens in Seelsorge und Verkündigung sollten thematisiert werden.
2. Die Kirchengemeinden sollten zu verstärktem gemeinwesenorientierten Engagements vor Ort aufgefordert werden, z. B. zur Mitübernahme mindestens eines sozialen Projektes außerhalb des innerkirchlichen Bereiches.
3. Bei Beschlüssen über Anlage und Verwendung kirchlichen Vermögens sollte den Aspekten der Nachhaltigkeit und Gerechtigkeit entscheidende Bedeutung beigemessen werden.
4. In Verkündigung und Bildungsarbeit der Kirche sollte die Einsicht gefördert werden, dass sich verantwortlicher Umgang mit den anvertrauten Gaben in der einen Welt bewährt.

Dr. Rainer Dally  
Präses

#### 1.5.3. Sondierungsgespräche zur Bildung einer gemeinsamen Kirche im Norden

Pommersche Evangelische Kirche  
Präses der Landessynode  
Greifswald, 19. November 2007

### Beschluss der Landessynode vom 18. November 2007

Über die noch offenen Fragestellungen im Bericht über die Ergebnisse der Sondierungsgespräche zur Bildung einer gemeinsamen Kirche im Norden (Seite 33 f) müssen Klärungen herbeigeführt werden. Die Synode beauftragt die Kirchenleitung

darüber hinaus, bei den anstehenden Verhandlungen zwischen den drei Kirchen folgende Punkte zu klären:

- Die in den „grundsätzlichen Elementen“ formulierten Bekenntnisgrundlagen sollten hinsichtlich des Ordinationsvorhaltes bedacht werden.
- Welche Konsequenzen hat die Mitgliedschaft des zukünftigen pommerschen Kirchenkreises in der Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland für diesen Kirchenkreis und für die Nordkirche insgesamt?

Die Kirchenleitung wird gebeten, zu Punkt 4.8.3. des Berichtes über die Ergebnisse der Sondierungsgespräche zur Bildung einer gemeinsamen Kirche im Norden folgendes in die Verhandlungen einzubringen:

- Die Landessynode der Pommerschen Evangelischen Kirche beauftragt die Kirchenleitung, sich in den Gesprächen mit der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs und der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche für den dauerhaften Erhalt eines Bischofssitzes in Greifswald einzusetzen.
- Der Übergangszeitraum sollte aus noch drei Amtszeiten bestehen. Einvernehmlich zwischen Kirchenkreis und Gesamtkirche kann deren Anzahl verringert werden.

Die Kirchenleitung wird gebeten, zu Punkt 4.13.2. des Berichtes über die Ergebnisse der Sondierungsgespräche zur Bildung einer gemeinsamen Kirche im Norden folgendes in die Verhandlungen einzubringen:

- Die Mitgliedschaft in der regionalen Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen sollte erhalten bleiben.

Dr. Rainer Dally  
Präses

#### **1.5.4. Dank an Kirchenleitung der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz in Bezug auf Sondierungsgespräche**

Pommersche Evangelische Kirche  
Präses der Landessynode  
Greifswald, 19. November 2007

#### **Beschluss der Landessynode vom 18. November 2007**

Die Landessynode dankt der Kirchenleitung der der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz für die bisherigen Sondierungsgespräche und die signalisierte bleibende Offenheit für weitere Gespräche mit der Pommerschen Evangelischen Kirche.

Dr. Rainer Dally  
Präses

#### **Nr. 2) Kollektenplan für das Kalenderjahr 2008**

Pommersche Evangelische Kirche  
Das Konsistorium  
II/4 406-3 - 16/07

Nachstehender Kollektenplan für das Jahr 2008, einschließlich der vermerkten Opfersonntage, wurde in der Sitzung der Kirchenleitung am 14.09.2007 beschlossen.

Hinsichtlich der Kollekte für eigene Aufgaben der Kirchengemeinden bzw. Kirchenkreise wird auf die Kirchenordnung Artikel 62, 3 bzw. Artikel 102, 5 verwiesen.

Es wird ausdrücklich darauf aufmerksam gemacht, dass der landeskirchlich ausgeschriebene Kollektenzweck in Verbindung mit den dazugehörigen, vom Konsistorium herausgegebenen Kollekten-Abkündigungsempfehlungen unbedingt einzuhalten und für die jeweilige Ortsgemeinde verständlich darzulegen ist.

Wo eine zweite Kollekte für die Kirchengemeinde eingeführt worden ist, darf dieses nicht zu Lasten der landeskirchlich ausgeschriebenen Kollekte erfolgen. Die landeskirchliche Kollekte hat in der Regel ihren Platz nach der Predigt.

Die für die Landeskirche ausgeschriebenen Kollekten und die Erträge der Opfersonntage sind für jeden Kalendermonat gesammelt und unter Angabe der Zweckbestimmung bis zum **10. des folgenden Monats** an den Kirchenkreis abzuführen. Der Kirchenkreis leitet den Gesamtertrag bis zum **25. des Monats** an die Landeskirche weiter. Die Dezemberkollekten sind mit Rücksicht auf den Jahresabschluss umgehend abzuführen. (Hierzu wird auf die Ausführungen im § 65 (6) der Verwaltungsordnung verwiesen.)

Der Vorsitzende der Kirchenleitung  
Dr. Hans-Jürgen Abromeit  
Bischof

Lfd. Nr.	Zeitpunkt der Sammlung	Zweck der Sammlung	
1.	Neujahr 1. Januar 2008	Für Ökumene- und Auslandsarbeit der EKD	
2.	Epiphania 6. Januar 2008	Für eigene Aufgaben der Kirchengemeinden	
3.	letzter Sonntag nach Epiphania 13. Januar 2008	Für eigene Aufgaben der Kirchenkreise	
4.	Sonntag Septuagesimä 20. Januar 2008	Für die Arbeit mit Migrantinnen und Migranten	
5.	Sonntag Sexagesimä 27. Januar 2008	Für das Frauenwerk	
6.	Sonntag Estomihi 3. Februar 2008	Für eigene Aufgaben der Kirchengemeinden	<b>OS</b>
7.	Sonntag Invokavit 10. Februar 2008	Für die Aktion Hoffnung für Osteuropa	
8.	Sonntag Reminiscere 17. Februar 2008	Für eigene Aufgaben der Kirchenkreise	
9.	Sonntag Okuli 24. Februar 2008	Für die Behindertenarbeit (Gemeindeprojekte)	
10.	Sonntag Lätare 2. März 2008	Für besondere gesamtkirchliche Aufgaben der EKD	
11.	Sonntag Judika 9. März 2008	Für das Seminar für Kirchlichen Dienst	
12.	Sonntag Palmarum 16. März 2008	Für die Altenarbeit	
13.	Gründonnerstag 20. März 2008	Für den Nahen Osten, im Zusammenhang mit weiteren Sammlungen für den Nahen Osten	
14.	Karfreitag 21. März 2008	Für die Kinder- und Jugendarbeit	
15.	Ostersonntag 23. März 2008	Für eigene Aufgaben der Kirchengemeinden	
16.	Ostermontag 24. März 2008	Für eigene Aufgaben der Kirchenkreise	
17.	Sonntag Quasimodogeniti 30. März 2008	Für die Gefährdetenhilfe	
18.	Sonntag Misericordias Domini 6. April 2008	Für die Kollektengemeinschaft der UEK	
19.	Sonntag Jubilate 13. April 2008	Für die ökumenische Arbeit	



Lfd. Nr.	Zeitpunkt der Sammlung	Zweck der Sammlung	
20.	Sonntag Kantate 20. April 2008	Für das Chorfest	
21.	Sonntag Rogate 27. April 2008	Für die Schulstiftung M-V	
22.	Himmelfahrt 1. Mai 2008	Für die Ausbildung im Vikariat	
23.	Sonntag Exaudi 4. Mai 2008	Für die Weltbibelhilfe der EKD	
24.	Pfingstsonntag 11. Mai 2008	Für eigene Aufgaben der Kirchengemeinden mit Schwerpunkt Konfirmandenarbeit	
25.	Pfingstmontag 12. Mai 2008	Für die Kirchentagsarbeit	
26.	Trinitatissonntag 18. Mai 2008	Für eigene Aufgaben der Kirchenkreise	
27.	1. Sonntag nach Trinitatis 25. Mai 2008	Für das Frauenwerk	
28.	2. Sonntag nach Trinitatis 1. Juni 2008	Für die Kinder- und Jugendarbeit	
29.	3. Sonntag nach Trinitatis 8. Juni 2008	Für die ökumenische Arbeit	
30.	4. Sonntag nach Trinitatis 15. Juni 2008	Für die Kollektengemeinschaft der UEK	
31.	5. Sonntag nach Trinitatis 22. Juni 2008	Für eigene Aufgaben der Kirchengemeinden	<b>OS</b>
32.	6. Sonntag nach Trinitatis 29. Juni 2008	Für die Ökumenische Stiftung für Schöpfungsbewahrung und Nachhaltigkeit	
33.	7. Sonntag nach Trinitatis 6. Juli 2008	Für die Suchtarbeit	
34.	8. Sonntag nach Trinitatis 13. Juli 2008	Für die Posaunenarbeit	
35.	9. Sonntag nach Trinitatis 20. Juli 2008	Für das Bibelzentrum Barth	
36.	10. Sonntag nach Trinitatis 27. Juli 2008	Für konfessionskundliche Arbeit einschl. Kirche u. Judentum	
37.	11. Sonntag nach Trinitatis 3. August 2008	Für eigene Aufgaben der Kirchenkreise	
38.	12. Sonntag nach Trinitatis 10. August 2008	Für ehrenamtliche Tätigkeit in sozial-diakonischen Projekten	
39.	13. Sonntag nach Trinitatis 17. August 2008	Für das Seminar für kirchlichen Dienst	

Lfd. Nr.	Zeitpunkt der Sammlung	Zweck der Sammlung	
40.	14. Sonntag nach Trinitatis 24. August 2008	Für die Kindergärten	
41.	15. Sonntag nach Trinitatis 31. August 2008	Für die Beratungsstellen	
42.	16. Sonntag nach Trinitatis 7. September 2008	Für das Bugenhagen-Jahr	
43.	17. Sonntag nach Trinitatis 14. September 2008	Für eigene Aufgaben der Kirchengemeinden	<b>OS</b>
44.	18. Sonntag nach Trinitatis 21. September 2008	Für das Kloster Verchen	
45.	19. Sonntag nach Trinitatis 28. September 2008	Für die Kollektengemeinschaft der UEK	
46.	Erntedank 5. Oktober 2008	Für das Bibelzentrum Barth	
47.	21. Sonntag nach Trinitatis 12. Oktober 2008	Für eigene Aufgaben der Kirchenkreise	
48.	22. Sonntag nach Trinitatis 19. Oktober 2008	Für die Ausbildung im Vikariat	
49.	23. Sonntag nach Trinitatis 26. Oktober 2008	Für das Diakonische Werk der EKD	
50.	Reformationsfest 31. Oktober 2008	Für die ökumenische Arbeit	
51.	24. Sonntag nach Trinitatis 2. November 2008	Für eigene Aufgaben der Kirchengemeinden	
52.	Drittletzter Sonntag des Kirchenjahres 9. November 2008	Für die Martinschule	
53.	Vorletzter Sonntag des Kirchenjahres Volkstrauertag 16. November 2008	Für das Gustav-Adolf-Werk	
54.	Buß- und Betttag 19. November 2008	Für den Lutherischen Weltdienst	
55.	Letzter Sonntag des Kirchenjahres Ewigkeitssonntag 23. November 2008	Für die Hospizarbeit	
56.	1. Advent 30. November 2008	Für eigene Aufgaben der Kirchenkreise	
57.	2. Advent 7. Dezember 2008	Für eigene Aufgaben der Kirchengemeinden	<b>OS</b>
58.	3. Advent 14. Dezember 2008	Für die Telefonseelsorge	

Lfd. Nr.	Zeitpunkt der Sammlung	Zweck der Sammlung
59.	4. Advent 21. Dezember 2008	Für die Medienarbeit
60.	Heilig Abend 24. Dezember 2008	Für Brot für die Welt
61.	1. Weihnachtsfeiertag 25. Dezember 2008	Für Schulgründungen
62.	2. Weihnachtsfeiertag 26. Dezember 2008	Für die Zülchower-Züssower Diakonen- und Diakoninnengemeinschaft
63.	1. Sonntag n. Weihnachten 28. Dezember 2008	Für das Freiwillige Soziale Jahr
64.	Silvester 31. Dezember 2007	Für die Kindergärten

### Nr. 3) Haushaltsplanverfügung 2008

Pommersche Evangelische Kirche  
Das Konsistorium  
II/4 495

Nachstehend wird die Haushaltsplanverfügung für das Jahr 2008 veröffentlicht.

gez. Loeper  
Konsistorialpräsident

#### Haushaltsplanverfügung 2008

##### Inhalt

1. Kirchensteueraufkommen; Weiterleitung an die Kirchenkassen
2. EKD-Finanzausgleichsmittel
3. Vergütung und Besoldung
4. Pfarrbesoldungs- und -versorgungspflichtbeitrag
5. Umlage Grundstücksverwaltung
6. Gemeindekirchgeld
7. Kollekten / Opfersonntage
8. Straßensammlungen
9. 2%-Appell
10. Schuldendienst für die Pfarrhaussanierungsprogramme I und II
11. Prinzip „Baustopp“
12. Bau-Staatsleistungen (Patronatsmittel)
13. Umlage Versicherungskosten

#### 1. Kirchensteueraufkommen; Weiterleitung an die Kirchenkassen

Die Entwicklung des Kirchensteueraufkommens 2007 gegenüber 2006 ist wiederum positiv. So hat die PEK bis Oktober dieses Jahres im Vergleich zum Stand des Vorjahres 9,86 % mehr an Kirchensteuereinnahmen erzielt. Dies entspricht auch in dieser Dimension einem EKD-weiten Trend. Für das Jahr 2008 wird

seitens der EKD mit einer Abschwächung dieser Tendenz gerechnet. Ab 2009 wird, auch aufgrund steuerrechtlicher Änderungen (z. B. Einführung der sog. Abgeltungssteuer), eine Stagnation bzw. ein Rückgang der Kirchensteuereinnahmen erwartet.

Die Landessynode hat beschlossen, mit einem Kirchensteuersoll 2008 von 5.250.000 € den Planansatz gegenüber 2007 um 400.000 € zu erhöhen. Damit wird der Rückgang an EKD-Finanzausgleichsmitteln (siehe Pkt. 2) ausgeglichen, so dass die Kirchengemeinden im Durchschnitt mit ungefähr gleich bleibenden Mittelzuweisungen bei der Gesamtbetrachtung dieser beiden Bereiche rechnen können.

Von den 5.250.000 € entfallen auf die Verteilung an die Kirchengemeinden 3.779.934 €.

Diese Summe wird wie folgt weitergeleitet:

Kirchenstellen in den Kirchenkreisen	Gemeindegliederzahlen per 30.6.07	Zuweisungen für 2008
Stralsund	26.552 = 26,20 %	990.343 €
Greifswald	36.175 = 35,70 %	1.349.436 €
Demmin	21.099 = 20,82 %	786.982 €
Pasewalk	17.516 = 17,28 %	653.173 €
gesamt	101.342 = 100,00 %	3.779.934 €

Darüber hinaus hat die Landessynode mit dem Haushaltsgesetz 2008 (§ 3 Abs. 1) beschlossen, dass, sollte das Kirchensteueraufkommen 2008 oberhalb der geplanten 5,25 Mio. € liegen, mit der darüber hinaus gehenden Summe wie folgt verfahren wird: „In 2008 werden Kirchensteuer-Mehreinnahmen gegenüber dem Haushaltsansatz (exklusive Clearing-Vorauszahlungen) zu 35 % unmittelbar an die Kirchengemeinden zur Schuldentilgung bzw. Rücklagenbildung, zu 35 % an die Kreissynoden zur Entschuldung von Kirchengemeinden sowie zu 30 % dem landeskirchlichen Haushalt zwecks Rücklagenbildung zugewiesen.“

#### 2. EKD-Finanzausgleichsmittel

Das Aufkommen der PEK an den Mitteln aus dem EKD-Finanzausgleich sinkt, bezogen auf das Gesamtvolumen der zur

Verfügung stehenden Gelder, nach wie vor jährlich um 5 %. Wir können uns glücklich schätzen, dass in Bezug auf den Zuweisungsrückgang seinerzeit die vorgenannte prozentuale Fallgrenze eingebaut worden ist, denn ansonsten wäre die PEK im Jahr 2008 erstmals eine Geberkirche gewesen. Wir hätten damit nicht nur ca. 4,2 Mio. weniger Einnahmen, sondern müssten auch noch etwas von unseren sonstigen Einnahmen an den EKD-Finanzausgleich abführen.

Wie bereits in den Jahren 2006 und 2007 werden die Mittel, die die PEK aus dem EKD-Finanzausgleich erhält, im Rahmen eines landeskirchlichen Finanzausgleiches verteilt.

Die Regelung des Finanzausgleiches hat sich gegenüber den Vorjahren an einer Position verändert: Bei den Pfarrstellen werden nicht mehr die bestehenden Besetzungen, sondern das Soll gemäß Pfarrstellenplanung der Berechnung zugrunde gelegt. Damit wurde ein Landessynodenbeschluss vom Oktober 2006 entsprechend umgesetzt. Kirchengemeinden, die sich innerhalb der Sollzahl bewegen, erhalten danach höhere Zuweisungen als bisher, während die übrigen Kirchengemeinden geringere Zuweisungen hinnehmen müssen.

Die konkreten Werte für die einzelnen Kirchenkassen wurden Ihnen bereits in einem separaten Schreiben mitgeteilt, versehen mit der Bitte, entsprechende Korrekturen innerhalb der gesetzten Frist der Finanzabteilung zu melden.

### 3. Besoldung und Vergütung

#### Besoldung

Nachdem in den Jahren 2005 bis 2007 durch Beschluss der Landessynode 2004 eine Aussetzung der Anhebung der Besoldung erfolgte, wird ab 2008 eine Anhebung der Besoldung auf das Niveau der anderen UEK-Kirchen erfolgen. Der Bemessungssatz ab 1. Januar 2008 wird in der Pfarr- und Kirchenbeamtenbesoldung auf 87 % der Besoldungen nach Bundesbesoldungsgesetz (West) festgelegt. Ein Urlaubs- und Weihnachtsgeld wird auch 2008 nicht gezahlt werden.

#### Vergütung

Mit dem Beschluss 81/07 und 82/07 der Arbeitsrechtlichen Kommission der UEK tritt an die Stelle der bisherigen Arbeitsrechtsregelung die KAVO 2008 und die entsprechende Regelung des Übergangsrechts. Mit der Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts zum 1. Januar 2008 werden die Vergütungen dem Bemessungssatz von 95 % auf der Basis der BAT-West Tabelle vom 30.09.2005 entsprechen. Für die Planung 2008 bedeutet dies eine Steigerung in Höhe von ca. 3,08 %. Die Pommersche Kirche wird eine Öffnungsklausel im Arbeitsrecht nutzen, die die Möglichkeit der Zahlung des früheren kinderbezogenen Anteils am Ortszuschlag ermöglicht. In Abstimmung mit dem Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen ist hier an eine Zahlung von 85,- pro Kind und Monat gedacht.

### 4. Pfarrbesoldungs- und -versorgungspflichtbeitrag

Der Pfarrbesoldungs- und -versorgungspflichtbeitrag bleibt gegenüber 2007 konstant und beträgt somit nach wie vor **2.375 pro Monat** für eine volle Pfarrstelle. Im Fall von Dienstverhältnissen, die nach § 67 Pfarrdienstgesetz in Pfarrstellen im eingeschränkten Dienst begründet sind, entspricht der Pfarrbesoldungspflichtbeitrag dem prozentualen Umfang der Pfarrstelle im eingeschränkten Dienst.

Damit wurde das anvisierte Ziel der Leitungsgremien, den Beitrag bis zum Jahr 2010 konstant zu halten, um den

Kirchengemeinden eine gewisse Planungssicherheit zu geben, in Bezug auf das kommende Haushaltsjahr umgesetzt.

### 5. Umlage Grundstücksverwaltung

Auf der Grundlage von § 14 des Finanzgesetzes wird für die Ausgaben der Grundstücksabteilung im Konsistorium ein Betrag in Höhe von 8,57 % der geplanten Pfarrland- und Kirchenlandeinnahmen 2008 als Verwaltungskostenbeitrag erhoben (§ 7 Haushaltsgesetz 2008).

### 6. Gemeindekirchgeld

Zum Gemeindekirchgeld hat die Landessynode analog zu der Verfahrensweise in den Vorjahren im Haushaltsgesetz 2008 mit § 10 nachfolgende Empfehlung zur Höhe beschlossen:

„Nach § 15 Abs. 1 Finanzgesetz erbitten die Kirchengemeinden von allen Gemeindegliedern, die am 1. Januar 2008 das 18. Lebensjahr vollendet haben, ein Gemeindekirchgeld als Gemeindebeitrag. Die Landessynode empfiehlt für diesen Gemeindebeitrag 2008 die Höhe von **1,- Euro pro Monat Mindestbeitrag** für volljährige Schüler, Auszubildende und Studenten bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres, Sozialhilfe- und Arbeitslosengeldempfänger sowie **5,- Euro pro Monat für alle übrigen Gemeindeglieder** (einschließlich Rentner).“

### 7. Kollekten / Opfersonntage

Die kirchengemeindlichen bzw. kreiskirchlichen Kollektentage sowie die Opfersonntage (OS) sind innerhalb des Kollektenplanes 2008 wie folgt verteilt:

Kirchengemeinden: 6.1. / 3.2. (OS) / 23.3. (Ostersonntag) / 11.5. (Pfingstsonntag) / 22.6. (OS) / 14.9. (OS) / 2.11. / 7.12. (OS)  
Kirchenkreise: 13.1. / 17.2. / 24.3. / 18.5. / 3.8. / 12.10. / 30.11.

Auf die rechtlichen Vorgaben zum Kollektenwesen (§ 65 der Kirchlichen Verwaltungsordnung - VwO -) wird besonders aufmerksam gemacht. Darüber hinaus wird darauf hingewiesen, dass die **landeskirchliche Kollekte** in der Regel ihren Platz **nach der Predigt** hat, während die **gemeindliche Kollekte am Ausgang** gesammelt werden sollte (wenn nicht der Kollektentag die Zweckbestimmung „für die eigene Gemeinde“ hat).

Hinsichtlich der Opfersonntage wurde das erstmals für das Jahr 2007 eingeführte Verfahren von nur noch vier Opfersonntagen (anstelle von vorher acht Opfersonntagen) beibehalten. Es soll dabei grundsätzlich einen Opfersonntag pro Quartal geben. Die Platzierung der Opfersonntage erfolgt an Kollektentagen, an denen im landeskirchlichen Kollektenplan die Zweckbestimmung „für die eigene Kirchengemeinde“ gegeben ist, so dass an jedem Sonn- und Feiertag eine kirchengemeindliche Kollekte gesammelt werden kann, sei es als landeskirchliche Kollekte oder aber als Gemeindekollekte am Ausgang.

An den Opfersonntagen 2008 wird für die Jugendkirche Stralsund gesammelt.

Der komplette Kollektenplan 2008 wird im Rahmen des nächsten Amtsblattes veröffentlicht.

### 8. Straßensammlung

Auch 2008 wird es anstelle der bis einschließlich 2006 durchgeführten zwei Sammlungen nur noch eine Sammlung geben. Die Einnahmen dieser Sammlung verbleiben zu 100 % in den Kirchengemeinden. Die Sammlung wird voraussichtlich in dem Zeitraum 21. April bis 18. Mai 2008 stattfinden.



### 9. 2%-Appell

Nachdem für das Haushaltsjahr 2007 erstmals seitens des Konsistoriums in den Haushaltsplanentwürfen der Kirchengemeinden eine Summe darüber eingestellt worden ist, wie hoch eine Beteiligung am 2%-Appell vor dem Hintergrund der jeweiligen Kirchensteuereinnahmen sein würde, konnte eine deutliche Steigerung der kirchgemeindlichen Beteiligung an dem Appell verzeichnet werden. Dies freut uns sehr, und wir hoffen für 2008 mit einer ähnlich guten Beteiligung.

Hinsichtlich der Mittelverwendung 2008 wird ein separates Schreiben der Landespfarrerin für Ökumene an Sie ergehen.

### 10. Schuldendienst für die Pfarrhaussanierungsprogramme I und II

Eine diesbezügliche Aufstellung geht Ihnen zur Information ebenfalls in einem gesonderten Schreiben zu.

### 11. Prinzip „Baustopp“

Es wird an dieser Stelle erneut auf den Beschluss der Landessynode vom Frühjahr 2005 verwiesen, wonach „von 2005 bis 2010 (...) in den Kirchengemeinden das Prinzip eines Baustopps eingehalten werden (soll), damit alle verfügbaren Gelder besonders auf Personalkostenverpflichtungen und Schuldendienstverpflichtungen konzentriert werden können.

Hiervon ausgenommen sind auf jeden Fall akute Reparaturarbeiten auf der Grundlage von Schwerpunktgebäudelisten der Landeskirche. Ebenso sind ausgenommen Bauausgaben im Zusammenhang mit Baustaatsleistungen (Patronatsbereich mit Beachtung der Häufigkeit der Baustaatsleistungen und der kirchlichen Mittel für das jeweilige Gebäude) und Bauleistungen, die durch andere Drittmittel finanziert werden.“

### 12. Bau-Staatsleistungen (Patronatsmittel)

Nachdem das Land Mecklenburg-Vorpommern seinen Zuschuss an Baupatronatsleistungen befristet für die Jahre 2006/2007 um rd. 60.000 (Anteil PEK) gegenüber den Vorjahren gekürzt hatte, ist im landeskirchlichen Haushalt 2008 wieder die erhöhte Mittelzuweisung eingestellt. Demnach wird von einer Zuweisungssumme an die Kirchengemeinden über die Kirchenkreise in Höhe von 687.600 ausgegangen.

Nach dem geltenden Schlüssel erfolgt die Verteilung wie folgt:

Kirchenkreis Stralsund	= 25,5 %	= 175.338
Kirchenkreis Greifswald	= 25,5 %	= 175.338
Kirchenkreis Demmin	= 24,5 %	= 168.462
Kirchenkreis Pasewalk	= <u>24,5 %</u>	= <u>168.462</u>
	100,0 %	687.600

Die Gespräche mit dem Land sowohl über die Rückkehr zur erhöhten Mittelzuweisung als auch hinsichtlich einer Überprüfung des Gesamtbetrages anhand des Bedarfes und der jeweiligen Haushaltslage (Art. 13 Abs. 2 Güstrower Vertrag) dauern z. Zt. jedoch noch an, so dass eine Veränderung der o. g. Zahlen sowohl nach oben als auch nach unten noch möglich ist. Sobald definitive Zahlen feststehen, wird eine entsprechende Information an die Kirchenkreise gegeben.

Wie bereits unter Punkt 11 erwähnt, setzt der Einsatz von Bau-Staatsleistungen eine mindestens hälftige Eigenbeteiligung der jeweiligen Kirchengemeinde an den Baukosten voraus. Von dritter Seite eingeworbene Fördergelder gelten dabei als Eigenmittel.

### 13. Umlage Versicherungskosten

Die Umlage der lt. Sammelversicherungsverträge anfallenden Kosten für den Bereich der Kirchengemeinden erfolgt auch 2008 in den Kirchenkreisen Demmin, Greifswald und Pasewalk anhand der Gemeindegliederzahlen; im Kirchenkreis Stralsund entscheidet der Kreiskirchenrat über die Aufteilung der auf den Kirchenkreis bezogenen Summe.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung und verbleiben

Mit freundlichen Grüßen

gez. Loeper  
Konsistorialpräsident  
Finanzreferent

gez. Dobbe

### Nr. 4) Beschlüsse Nr. 79 / 07 (Änderung ATZO) und 80 / 07 (Änderung KAVO) der Arbeitsrechtlichen Kommission der UEK vom 29. März 2007.

Pommersche Evangelische Kirche  
Das Konsistorium  
II/5 210-2.1.-1/07

Nachstehend veröffentlichen wir die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission der UEK vom 29. März 2007.

gez. Loeper  
Konsistorialpräsident

### Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 79 / 07 vom 29. März 2007

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Union evangelischer Kirchen beschließt gemäß § 2 Abs. 2 der Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung Evangelische Kirche der Union) vom 3. Dezember 1991 (ABl. EKD 1992 Seite 20):

#### § 1

#### Änderung der Altersteilzeitordnung (ATZO)

Die ATZO, zuletzt geändert durch Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 74/04 vom 26. August 2004 (ABl. EKD 2004 Seite 575) wird wie folgt geändert:

1. In § 3 Abs. 4 Satz 1 werden nach dem Wort „werden“ folgende Wörter neu eingefügt: „und darf eine Laufzeit von zehn Jahren nicht überschreiten“.

#### § 2

#### In-Kraft-Treten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt zum 1. April 2007 in Kraft.

Berlin, den 29. März 2007

Arbeitsrechtliche Kommission

gez. Manfred Hanse (Vorsitzender)

**Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 80 / 07**  
vom 29. März 2007

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Union evangelischer Kirchen beschließt gemäß § 2 Abs. 2 der Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung Evangelische Kirche der Union) vom 3. Dezember 1991 (ABl. EKD 1992 Seite 20):

**§ 1**  
**Änderung der Ordnung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen und Praktikanten (PraktO)**

Die Ordnung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen und Praktikanten (PraktO) vom 11. November 1993, zuletzt geändert durch Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 58 / 00 vom 6. Juli 2000 (ABl. EKD 2000 Seite 378) wird wie folgt geändert:

§ 2 Abs.2 erhält folgende Fassung:

*„ Praktikantinnen oder Praktikanten, deren Praktikantenverhältnis nach dem 31. März 2007 beginnt, haben keinen Anspruch auf den Verheiratenzuschlag nach Absatz 1. „*

**§ 2**  
**In-Kraft-Treten**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt zum 1. April 2007 in Kraft.

Berlin, den 29. März 2007

Arbeitsrechtliche Kommission

gez. Manfred Hanse (Vorsitzender)

**Nr. 5) Beschlüsse Nr. 81 / 07 und 82 / 07 vom 28. September 2007 und 84/07 vom 26. September 2007 der Arbeitsrechtlichen Kommission**

Pommersche Evangelische Kirche  
Das Konsistorium  
II/5 210-2.1. – 12/07

Nachstehend veröffentlichen wir die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission 81/07 und 82/07 vom 28. September 2007 und 84/07 vom 26. September 2007. Die Arbeitsrechtsregelung 81/07 umfasst die KAVO 2008, der Beschluss 82/07 ist die Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die KAVO 2008 und der Beschluss 84/07 beinhaltet die Arbeitsrechtsregelung über eine Öffnungsklausel für eine Gewährung kinderbezogener Entgeltbestandteile.

gez. Loeper

Konsistorialpräsident

**Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 81 / 07**

vom 28. September 2007

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Union Evangelischer Kirchen beschließt gemäß § 2 Abs. 2 der Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung) vom 3. Dezember 1991 (ABl. EKD 1992 S. 20) folgende Arbeitsrechtsregelung:

**Artikel 1**

**Änderung der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung**

Die Kirchliche Arbeitsvertragsordnung vom 2. April 1992, zuletzt geändert durch Arbeitsrechtsregelung 75/04 vom 23. Februar 2005 (ABl. EKD 2005 S. 245), wird durch nachfolgende Fassung ersetzt:

**Kirchliche Arbeitsvertragsordnung (KAVO-2008)**

**Abschnitt I**

**Allgemeine Vorschriften**

**§ 1**  
**Geltungsbereich**

(1) Diese Arbeitsvertragsordnung gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – nachfolgend Beschäftigte genannt -, die im Bereich, für den die Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung) vom 3. Dezember 1991 (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, Pfarvikarinnen/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) 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.
  - (4) 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 berechnigte Interessen des Dienstgebers zu beeinträchtigen.
  - (5) Der Dienstgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, 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 handeln, soweit sich die Parteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Dienstgeber.
  - (6) 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.
  - (7) Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes (Absatz 5) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.

## § 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 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.

## § 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 2008 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 (Personalgestellung). § 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Anmerkung zu § 4 Absatz 3:

Personalgestellung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. Die Modalitäten der Personalgestellung 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.

Anmerkung zu § 6 Absatz 2:

Für die Durchführung so genannter Sabbatjahrm Modelle kann ein längerer Ausgleichszeitraum 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 (Jahreszeitausgleich).
- (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 liturgischen Dienst; 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.

## § 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 entsprechend dem jeweiligen vom Hundertsatz 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 liturgischen Dienst.

#### 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) 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 2 Satz 1:

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Protokollerklärung zu § 6 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

- (3) 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.
- (4) 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.



- (5) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 100 Euro monatlich. Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,60 Euro pro Stunde.
- (6) Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,25 Euro pro Stunde.

### § 9

#### Bereitschaftszeiten

- (1) Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die/der 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:
- Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als regelmäßige Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
  - Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
  - Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 nicht überschreiten.
  - 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) In der Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:
- Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
  - nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die/den Beschäftigten;
  - die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z.B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
  - die Folgen, wenn der Dienstgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.
- (6) Der Dienstgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. In diesem Fall ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit des Dienstgebers – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.
- (7) Durch Dienstvereinbarung kann die Einrichtung eines Jahresarbeitszeitkontos vereinbart werden.
- (8) Durch Dienstvereinbarung kann die Einrichtung von Zeitsparkonten vereinbart werden.

### § 11

#### Teilzeitbeschäftigung

- (1) Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie
- mindestens 1 Kind unter 18 Jahren oder
  - einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche oder betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag bis zu fünf Jahre zu

befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Dienstgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

- (2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Dienstgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

#### 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 Entgeltordnung geregelt)

#### **§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen**

(Derzeit nicht belegt, wird im Zusammenhang mit der Entgeltordnung 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, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 15 eingruppiert sind, 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**

- (1) Die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen 2 bis 8 sechs Stufen.

#### Anmerkung zu § 16 Absatz 1:

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.
- (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 vorherigen 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. Vorhergehende Tätigkeiten bei kirchlichen oder diakonischen Dienstgebern sollen grundsätzlich Berücksichtigung finden.

Anmerkung zu § 16 Absatz 2:

1. Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen 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) 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.

(4) 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. 3 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 25 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 beziehungsweise weniger als 50 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich 25 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) beziehungsweise 50 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 Garantiebtrag nimmt an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

**§ 18**

**Variables Entgelt**

Variables Entgelt kann in Einrichtungen mit mindestens 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, für die diese Arbeitsrechtsregelung Anwendung findet, gewährt werden. Die Geltung der Anlage VARIABLES ENTGELT bedarf einer Dienstvereinbarung. Abweichende Regelungen zur Ausgestaltung des variablen Entgelts nach Satz 2 sind möglich.

**§ 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.

**§ 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. Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. August begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses; anstelle des Bemessungssatzes der Entgeltgruppe am 1. September tritt die Entgeltgruppe des Einstellungstages. 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. Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

- (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.

## § 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 zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.
- (2) Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 35 Abs. 3)
- |    |               |                       |
|----|---------------|-----------------------|
| a) | von 25 Jahren | in Höhe von 350 Euro, |
| b) | von 40 Jahren | in Höhe von 500 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.

## § 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.

### Anmerkung zu § 25:

Der mit Arbeitsrechtsregelung 72/03 vereinbarte Arbeitnehmerbeitrag zur Pflichtversicherung entfällt durch das In-Kraft-Treten dieser Arbeitsrechtsregelung

## § 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, 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, eines Kindes oder Elternteils zwei Arbeitstage,
    - c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort ein Arbeitstag,
    - d) 25- 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, erforderlich 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.

(2) 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.
- (3) 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 3 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).

- (4) 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.

- (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 Kündigungsberechtigte 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.

### 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.

#### § 40

##### Übergangsvorschriften

- (1) Abweichend von § 20 Absatz 2 beträgt der vom Hundertsatz der Jahressonderzahlung

im Kalenderjahr 2008	20 und
im Kalenderjahr 2009	40.

- (2) Beschäftigte mit der vollen Arbeitszeit, für die die Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die KAVO 2008 und zur Regelung des Übergangsrechts Anwendung findet, erhalten in den Jahren 2008 und 2009 mindestens eine Jahressonderzahlung in Höhe der bisher gewährten jährlichen Zuwendungen (Arbeitsrechtsregelung 68/02), sofern der nach Absatz 1 errechnete Jahressonderzahlungsbetrag unter diesem Wert liegt. Es gilt § 24 Abs. 2.
- (3) Zum Ausgleich der verminderten Jahressonderzahlung werden Beschäftigte nach Absatz 2 in den Jahren 2008 und 2009 jeweils an einem Arbeitstag unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt.

### B. Besonderer Teil

#### Abschnitt VII

##### Allgemeine Vorschriften

#### § 41

##### Geltungsbereich

- (1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für alle Beschäftigten, die unter § 1 der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung fallen, soweit sie nicht von anderen Besonderen Teilen der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung (KAVO) erfasst sind. Die Arbeitsrechtsregelung - Besonderer Teil - bildet im Zusammenhang mit der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung (KAVO) – Allgemeiner Teil – die Arbeitsrechtsregelung für die Beschäftigten im Kirchlichen Dienst.
- (2) Soweit in den nachfolgenden Bestimmungen auf die §§ 1 bis 40 verwiesen wird, handelt es sich um die Regelungen der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung – Allgemeiner Teil -.

#### § 42

##### Allgemeine Pflichten

- (1) 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.
- (2) Umfang und Art der Dienstpflichten der kirchlichen Beschäftigten ergeben sich im Übrigen außer aus dem Arbeitsvertrag aus den kirchlichen Gesetzen, Ordnungen und sonstigen Bestimmungen.

#### § 43

##### Forderungsübergang bei Dritthaftung

Kann die/der Beschäftigte aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstauffalls beanspruchen, der ihr oder ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Dienstgeber über, als dieser dem/der Beschäftigten Entgelt gezahlt hat.

#### § 44

##### Überstunden

- (1) 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.
- (2) Für Beschäftigte der Entgeltgruppe 15 bei obersten kirchlichen Behörden sind Mehrarbeit und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten. Beschäftigte der Entgeltgruppen 13 und 14 bei obersten kirchlichen Behörden erhalten nur dann ein Überstundenentgelt, wenn die Leistung der Mehrarbeit oder der Überstunden für sämtliche Beschäftigte der Behörde angeordnet ist; im Übrigen ist über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Beschäftigten durch das Tabellenentgelt abgegolten. Satz 1 gilt auch für Leiterinnen/Leiter von Dienststellen und deren ständige Vertreterinnen/Vertreter, die in die Entgeltgruppe 14 und 15 eingruppiert sind.

#### § 45

##### Reise- und Umzugskosten, Trennungsgeld

- (1) Für die Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld finden die für die Kirchenbeamtinnen und – beamteten jeweils geltenden Bestimmungen entsprechende Anwendung.
- (2) 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 Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen.
- (3) Soweit Einrichtungen in privater Rechtsform oder andere Dienstgeber nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese abweichend von den Absätzen 1 und 2 maßgebend.



**§ 46****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, sofern sie mit mindestens 50 % der Regelstundenzahl der entsprechenden Schulstufe tätig sind.

## 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, 8 und 24

– Arbeitszeit, Zeitzuschläge, Überstundenvergütung, Vergütung Teilzeitbeschäftigter –

Die §§ 6, 8 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 §§ 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. 5

Zu § 35 Absatz 3 – Beschäftigungszeit –

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

## Nr. 6

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. 7

Zu §§ 27, 28 – Urlaub, Zusatzurlaub –

- (1) Die §§ 27 bis 28 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.

Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

## Nr. 8

Zu § 35

– Kündigung des Arbeitsverhältnisses –

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

## Nr. 9

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.

Anmerkung:

Die Anlage zur Sonderregelung 1 für Beschäftigte als Lehrkräfte (Arbeitsrechtsregelung 73/04 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.

**§ 47****Sonderregelung für Beschäftigte im gemeindepädagogischen Dienst**

## Nr. 1

Zu § 1 – Geltungsbereich –

Diese Sonderregelung gilt für Beschäftigte im gemeindepädagogischen Dienst.

## Nr. 2

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	1 Tag = 18 Arbeitszeitstunden, (an Wochentagen)
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. 3

Zu § 27 – Urlaub –

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

Nr. 4

Gliedkirchlich können zusätzliche oder abweichende Regelungen hierzu erlassen werden.

#### § 48

##### **Sonderregelung für Beschäftigte im liturgischen Dienst (kirchenmusikalischer Dienst und Küsterdienst)**

Nr. 1

Zu § 1 – Geltungsbereich –

Diese Sonderregelung gilt für Beschäftigte im liturgischen Dienst (kirchenmusikalischer Dienst und Küsterdienst).

Nr. 2

Zu §§ 5, 42 – Qualifizierung, Allgemeine Pflichten –

- (1) Beschäftigte im kirchenmusikalischen Dienst sind gehalten, sich regelmäßig fortzubilden. Die Teilnahme an Kirchenmusikerkonventen, kirchenmusikalischen Arbeitstagungen, Fortbildungskursen und Singwochen wird erwartet. Entsprechendes gilt für Beschäftigte im Küsterdienst.
- (2) Für Maßnahmen nach Absatz 1 soll Beschäftigten im liturgischen Dienst bis zu einer Kalenderwoche Sonderurlaub im dienstlichen Interesse unter Fortzahlung der Vergütung gewährt werden.
- (3) Die notwendigen Auslagen sind vom Dienstgeber zu erstatten, soweit er die Übernahme zugesagt hat.
- (4) Näheres zu den Absätzen 1 bis 2 kann gliedkirchlich geregelt werden.

Nr. 3

Zu §§ 27, 28 – Erholungsurlaub –

Beschäftigte im liturgischen Dienst sollen für die Zeit eines Urlaubs oder einer sonstigen Verhinderung für die Wahrnehmung der liturgischen Aufgaben eine Dienstvertretung vorschlagen. Die Kosten der Vertretung trägt, soweit gliedkirchlich nicht anderes geregelt ist, der Dienstgeber.

Nr. 4

Zu § 42 – Allgemeine Pflichten –

- (1) Beschäftigte im liturgischen Dienst 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.

Nr. 2 der Sonderregelung für Beschäftigte im gemeindepädagogischen Dienst gilt auch für Beschäftigte im liturgischen Dienst, wenn diese entsprechend eingesetzt werden.

#### § 49

##### **Sonderregelung für Beschäftigte im Technischen Dienst (Hausmeister)**

Nr. 1

Zu § 1 – Geltungsbereich –

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

Nr. 2

Zu § 42 – Allgemeine Pflichten –

Werden Beschäftigte im Technischen Dienst (Hausmeister) auch im liturgischen Dienst eingesetzt, so kann durch Dienstanweisung oder arbeitsvertraglich bestimmt werden, dass die Sonderregelungen für den liturgischen Dienst 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.

## Anlage Entgelttabelle zur KAVO 2008

### KAVO 2008

- Gültig ab dem 1. Januar 2008 -

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.195	3.550	3.685	4.155	4.515	
14	2.890	3.210	3.400	3.685	4.120	
13	2.660	2.955	3.115	3.425	3.865	
12	2.410	2.675	3.060	3.395	3.825	
11	2.320	2.580	2.770	3.060	3.475	
10	2.235	2.485	2.675	2.865	3.230	
9	1.970	2.190	2.300	2.610	2.850	
8	1.850	2.055	2.155	2.240	2.335	2.400
7	1.730	1.920	2.050	2.145	2.215	2.285
6	1.695	1.885	1.980	2.070	2.135	2.200
5	1.620	1.800	1.890	1.985	2.050	2.100
4	1.540	1.710	1.825	1.895	1.960	2.000
3	1.515	1.685	1.730	1.810	1.865	1.915
2	1.395	1.545	1.595	1.645	1.750	1.860
1	Je 4 Jahre	1.235	1.260	1.290	1.315	1.385

### Anlage Variable Entgelte zu § 18 KAVO 2008

#### § 1 Variable Entgelte

Variable Entgelte können durch Dienstvereinbarung vorgesehen werden (§ 18 KAVO-2008). Sie können als Leistungsprämien oder Leistungszulagen gewährt werden. Leistungszulagen dürfen im Einzelfall längstens für zwei Jahre gezahlt werden. Leistungsentgelte können einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Organisationseinheiten oder Teams gewährt werden.

#### § 2 Leistungsbeurteilung

Die Entscheidung über die Gewährung von Leistungsentgelten erfolgt mindestens einmal im Jahr aufgrund einer Leistungsbeurteilung anhand des analytischen Beurteilungsschemas (Anlage A). Die Leistungsbeurteilung erfolgt durch eine vorgesetzte Mitarbeiterin oder einen vorgesetzten Mitarbeiter, die oder der in die Anwendung des Beurteilungssystems eingewiesen sein muss.

#### § 3 Höhe und Zahlung der Leistungsentgelte

- (1) Der Mindestbetrag, der in der Dienststelle bzw. Einrichtung für Leistungsentgelte zur Verfügung zu stellen ist, wird durch Arbeitsrechtsregelung bestimmt. Dieser Betrag kann durch Dienstvereinbarung erhöht werden.
- (2) Leistungszulagen werden mit dem monatlichen Entgelt ausgezahlt. Der Zahlungszeitpunkt für Leistungsprämie ist in der Mitteilung über die Gewährung der Leistungsprämie anzugeben.

#### § 4 Ergänzende Regelungen

Ergänzende Regelungen können durch Dienstvereinbarung getroffen werden.

### Anlage Beschäftigungssicherung zu § 26 Abs. 2 KAVO 2008

#### § 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 Mitarbeiterinnen und die Mitarbeiter 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 die einzelne Mitarbeiterin bzw. der einzelne Mitarbeiter gegenüber der Leitung erklären kann, welche der Möglichkeiten der Buchstaben a) bis c) sie bzw. er in Anspruch nehmen will.

### § 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 2008 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.

#### Artikel 2 In-Kraft-Treten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt zum 1. Januar 2008 in Kraft. Gleichzeitig treten die Kirchliche Arbeitsvertragsordnung vom 2. April 1992, zuletzt geändert durch Arbeitsrechtsregelung 75/04 vom 23. Februar 2005, die Arbeitsrechtsregelung über Sonderzuwendungen, zuletzt geändert durch Beschluss 68/02 vom 22. August 2002 sowie die Arbeitsrechtsregelung 78/05 über Einmalzahlungen vom 29. September 2005 außer Kraft.

Berlin, den 28. Juni 2007

Arbeitsrechtliche Kommission

gez. Manfred Hanse (Vorsitzender)

**ANLAGE VARIABLES ENTGELT - BEURTEILUNGSSYSTEM**  
**Die Beurteilung findet anhand der nachfolgenden Merkmale statt:**

Beurteilungsmerkmal	z. B. anhand von:	Beurteilungsstufe				Punkte wert
		A normal	B gut	C sehr gut	D überragend	
I	Arbeitsqualität	0	6	12	24	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Handlungskompetenz</li> <li>● Zielorientierung</li> <li>● Güte der Arbeit</li> <li>● Zufriedenheit der Adressaten</li> </ul>					
II	Arbeits-einsatz	0	6	12	24	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Initiative</li> <li>● Belastbarkeit</li> <li>● Flexibilität</li> <li>● Selbstständigkeit</li> <li>● Bereitschaft zur Fort- u. Weiterbildung</li> </ul>					
III	Zusammen-arbeit/ Umfeld-orientierung	0	5	10	20	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sozialkompetenz</li> <li>● Innovationsfähigkeit</li> <li>● Kommunikationsfähigkeit</li> <li>● Konfliktfähigkeit</li> <li>● Teamfähigkeit</li> </ul>					
IV	Arbeitsorgfalt	0	4	8	16	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Verantwortungsbewusstsein</li> <li>● Zuverlässigkeit, rationelles, kostenbewusstes Verhalten</li> <li>● Verbrauch und Behandlung von Arbeitsmitteln aller Art</li> <li>● Einhaltung der Bestimmungen zur Arbeitssicherheit</li> </ul>					
V	Arbeitsquan-tität	0	4	8	16	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Umfang der Arbeitsergebnisse</li> <li>● Arbeitsintensität/Zeitinutzung</li> </ul>					
<b>Gesamtergebnis:</b>						

A= Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer erbringt die arbeitsvertraglich vereinbarten Leistungen.

B= Die Leistungen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers liegen (ersichtlich) über den arbeitsvertraglich vereinbarten Leistungen.

C= Die Leistungen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers liegen wesentlich über den arbeitsvertraglich vereinbarten Leistungen.

D= Die Leistungen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers übertreffen in hohem Maße die arbeitsvertraglich vereinbarten Leistungen.

Für die Zahlung eines Leistungsentgelts ist mindestens eine Gesamtpunktzahl von 25 Punkten erforderlich.



**Arbeitsrechtsregelung (Beschluss) 82 / 07**  
vom 28. September 2007

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Union Evangelischer Kirchen beschließt gemäß § 2 Abs. 2 der Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung Evangelische Kirche der Union) vom 3. Dezember 1991 (ABl. EKD 1992 S. 20) folgende Arbeitsrechtsregelung:

Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die KAVO 2008 und zur Regelung des Übergangsrechts (ARR-Ü) vom 28. September 2007

**1. Abschnitt**  
**Allgemeine Vorschriften**

**§ 1**

**Geltungsbereich**

- (1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – nachfolgend Beschäftigte genannt - im Geltungsbereich der Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung) vom 3. Dezember 1991 (ABl. EKD 1992 S. 20), deren Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2007 hinaus nach den Regelungen der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung (KAVO) gem. Beschluss vom 2. April 1992, zuletzt geändert durch Beschluss 77/05 vom 29. September 2005 - nachfolgend als KAVO 1992 bezeichnet - fortbesteht, und die am 1. Januar 2008 unter den Geltungsbereich der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung vom 28. September 2007 - KAVO 2008 - fallen, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.

Anmerkung zu § 1 Absatz 1:

In der Zeit bis zum 31. Dezember 2009 sind Unterbrechungen von bis zu einem Monat unschädlich.

- (2) Für geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV, die am 31. Dezember 2007 unter den Geltungsbereich der KAVO 1992 fallen, finden die Regelungen der KAVO 1992 für die Dauer ihres ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses weiterhin Anwendung.
- (3) Die Bestimmungen der KAVO 2008 gelten, soweit diese Arbeitsrechtsregelung keine abweichenden Regelungen trifft.

**§ 2**

**Ersetzung bisheriger Arbeitsrechtsregelungen durch die KAVO 2008**

- (1) Mit Wirkung vom 1. Januar 2008 werden Arbeitsrechtsregelungen ersetzt, die
- materiell in Widerspruch zu Regelungen der KAVO 2008 bzw. dieser Arbeitsrechtsregelung stehen,
  - einen Regelungsinhalt haben, der nach dem Willen der Arbeitsrechtlichen Kommission durch die KAVO 2008 bzw. diese Arbeitsrechtsregelung ersetzt oder aufgehoben worden ist, oder

- zusammen mit der KAVO 2008 bzw. dieser Arbeitsrechtsregelung zu Doppelleistungen führen würden.

- (2) Die in der Anlage 3 ARR-Ü genannten Arbeitsrechtsregelungen gelten fort, soweit in dieser Arbeitsrechtsregelung nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist. Die Fortgeltung erfasst auch Beschäftigte im Sinne von § 1 Abs. 2.

**2. Abschnitt**

**Überleitungsregelungen**

**§ 3**

**Überleitung in die KAVO 2008**

Die von § 1 Abs. 1 erfassten Beschäftigten werden am 1. Januar 2008 gemäß den nachfolgenden Regelungen in die KAVO 2008 übergeleitet.

**§ 4**

**Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen**

- (1) Für die Überleitung der Beschäftigten wird ihre Vergütungsgruppe (§ 22 KAVO 1992) nach der Anlage 1 ARR-Ü den Entgeltgruppen der KAVO 2008 zugeordnet.
- (2) Beschäftigte, die im Januar 2008 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die Voraussetzungen für einen Bewährungs-, Fallgruppen- oder Tätigkeitsaufstieg erfüllt hätten, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Dezember 2007 höhergruppiert worden.
- (3) Beschäftigte, die im Januar 2008 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts in eine niedrigere Vergütungsgruppe eingruppiert worden wären, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Dezember 2007 herabgruppiert worden.

**§ 5**

**Vergleichsentgelt**

- (1) Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle der KAVO 2008 wird für die Beschäftigten nach § 4 ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der im Dezember 2007 erhaltenen Bezüge gemäß den Absätzen 2 bis 4 gebildet.
- (2) Es setzt sich zusammen aus Grundvergütung, allgemeiner Zulage und Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2. Ist auch eine andere Person im Sinne von § 29 Abschn. B Abs. 5 KAVO 1992 ortszuschlagsberechtigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigt, wird nur die Stufe 1 zugrunde gelegt; findet die KAVO 2008 am 1. Januar 2008 auch auf die andere Person Anwendung, geht der jeweils individuell zustehende Teil des Unterschiedsbetrages zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlags in das Vergleichsentgelt ein. Ferner fließen im Dezember 2007 zustehende Funktionszulagen insoweit in das Vergleichsentgelt ein, als sie nach dieser Arbeitsrechtsregelung nicht mehr vorgesehen sind. Erhalten Beschäftigte eine Gesamtvergütung (§ 30 KAVO 1992), bildet diese das Vergleichsentgelt.

Anmerkung zu § 5 Absatz 2 Satz 1:

Für Beschäftigte, die unter den Vergütungsgruppenplan B fallen, wird die Grundvergütung als Vergleichsentgelt zugrunde gelegt.

Anmerkung zu § 5 Absatz 2 Satz 3:

Vorhandene Beschäftigte erhalten bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung ihre Techniker-, Meister- und Programmiererzulagen unter den bisherigen Voraussetzungen als persönliche Besitzstandszulage.

- (3) Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt.

Anmerkung zu § 5 Abs. 3:

Lediglich das Vergleichsentgelt wird auf der Grundlage eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten ermittelt; sodann wird nach der Stufenzuordnung das zustehende Entgelt zeiträtierlich berechnet. Diese zeiträtierliche Kürzung des auf den Ehegattenanteil im Ortszuschlag entfallenden Betrages (§ 5 Abs. 2 Satz 2 2.Halbsatz) unterbleibt nach Maßgabe des § 29 Abschn. B Abs. 5 Satz 2 KAVO 1992.

- (4) Für Beschäftigte, die nicht für alle Tage im Dezember 2007 oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten; in den Fällen des § 27 Abschn. A Abs. 7 und Abschn. B Abs. 3 KAVO 1992 werden die Beschäftigten für das Vergleichsentgelt so gestellt, als hätten sie am 1. Dezember 2007 die Arbeit wieder aufgenommen.

**§ 6****Stufenzuordnung der Beschäftigten**

- (1) Beschäftigte aus dem Geltungsbereich der KAVO 1992 werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet. Das Entgelt der individuellen Zwischenstufe nach Satz 1 wird zum 1. Januar 2008 um den Faktor 1,027027 erhöht. Zum 1. Januar 2010 steigen diese Beschäftigten in die dem Betrag nach nächst höhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen der KAVO 2008.
- (2) Werden Beschäftigte vor dem 1. Januar 2010 höhergruppiert (nach § 7 Abs. 1 und 3 1. Alternative, § 8 Abs. 3 Buchst. a oder aufgrund Übertragung einer mit einer höheren Entgeltgruppe bewerteten Tätigkeit), so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Tabellenentgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Tabellenentgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen der KAVO 2008. In den Fällen des Satzes 1 gilt § 17 Abs. 3 Satz 2 KAVO 2008 entsprechend. Werden Beschäftigte vor dem 1. Januar 2010 herabgruppiert, werden sie in der niedrigeren Entgeltgruppe derjenigen individuellen Zwischenstufe zugeordnet, die sich bei Herabgruppierung im Dezember 2007 ergeben hätte; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach Absatz 1 Satz 2 und 3. Die Erhöhung des Entgelts der individuellen Zwischenstufe zum 1. Januar 2008 um den Faktor 1,027027 nach Absatz 1 wird dadurch nicht berührt.

- (3) Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe, werden die Beschäftigten abweichend von Absatz 1 einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. Die individuelle Endstufe verändert sich um denselben Vom Hundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

- (4) Beschäftigte, deren Vergleichsentgelt niedriger ist als das Tabellenentgelt in der Stufe 2, werden abweichend von Absatz 1 der Stufe 2 zugeordnet. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen der KAVO 2008. Abweichend von Satz 1 werden Beschäftigte, denen am 31. Dezember 2007 eine nach dem Allgemeinen Vergütungsgruppenplan A durch die Eingruppierung in Vergütungsgruppe V a KAVO 1992 mit Aufstieg nach IV b und IV a KAVO 1992 abgebildete Tätigkeit übertragen ist, der Stufe 1 der Entgeltgruppe 10 zugeordnet.

**3. Abschnitt  
Besitzstandsregelungen****§ 7****Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege**

- (1) Aus dem Geltungsbereich der KAVO 1992 in eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Beschäftigte, die unter den Vergütungsgruppenplan A fallen, die am 1. Januar 2008 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die nächst höhere Entgeltgruppe der KAVO 2008 eingruppiert. Abweichend von Satz 1 erfolgt die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 5, wenn die Beschäftigten aus der Vergütungsgruppe VIII mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe VII übergeleitet worden sind; sie erfolgt in die Entgeltgruppe 8, wenn die Beschäftigten aus der Vergütungsgruppe VI b mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe V c übergeleitet worden sind. Voraussetzung für die Höhergruppierung nach Satz 1 und 2 ist, dass
- zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegenstanden hätten, und
  - bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.

Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht in den Fällen des § 4 Abs. 2. Erfolgt die Höhergruppierung vor dem 1. Januar 2010, gilt - gegebenenfalls unter Berücksichtigung des Satzes 2 - § 6 Abs. 2 Satz 1 und 2 entsprechend.

- (2) Aus dem Geltungsbereich der KAVO 1992 in eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitete Beschäftigte, die unter den Vergütungsgruppenplan A fallen, die am 1. Januar 2008 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung

oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben und in der Zeit zwischen dem 1. Februar 2008 und dem 31. Dezember 2009 höhergruppiert wären, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- bzw. Endstufe, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 5) nach der Vergütung aufgrund der Höhergruppierung bestimmt hätte. Voraussetzung für diesen Stufenaufstieg ist, dass

- zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten, und
- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.

Der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach § 6 Abs. 1. § 4 Abs. 2 bleibt unberührt.

- (3) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 gelten die Absätze 1 bzw. 2 entsprechend für übergeleitete Beschäftigte, die unter den Vergütungsgruppenplan A fallen, die bei Fortgeltung der KAVO 1992 bis spätestens zum 31. Dezember 2009 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit höhergruppiert worden wären, obwohl die Hälfte der erforderlichen Bewährungs- oder Tätigkeitszeit am Stichtag noch nicht erfüllt ist.

#### Anmerkung zu § 7:

Besitzstände nach § 7 Abs. 1 - 3 werden für Beschäftigte, die unter den Vergütungsgruppenplan B fallen, nicht abgebildet, da die Aufstiege bereits in den neuen Tabellenwerten berücksichtigt sind.

## § 8

### Vergütungsgruppenzulagen

- (1) Aus dem Geltungsbereich der KAVO 1992 übergeleitete Beschäftigte, denen am 31. Dezember 2007 nach der Vergütungsordnung zur KAVO 1992 eine Vergütungsgruppenzulage zusteht, erhalten in der Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet werden, eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Vergütungsgruppenzulage.
- (2) Aus dem Geltungsbereich der KAVO 1992 übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 31. Dezember 2007 eine Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Fallgruppenaufstieg erreicht hätten, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem ihnen die Zulage nach bisherigem Recht zugestanden hätte, eine Besitzstandszulage. Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Betrag, der als Vergütungsgruppenzulage zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 31. Dezember 2007 zugestanden hätte.
- Voraussetzung ist, dass
- am 1. Januar 2008 die für die Vergütungsgruppenzulage erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit nach Maßgabe des § 23 b Abschn. A KAVO 1992 zur Hälfte erfüllt ist,

- zu diesem Zeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts der Vergütungsgruppenzulage entgegengestanden hätten und bis zum individuellen Zeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die zu der Vergütungsgruppenzulage geführt hätte.

- (3) Für aus dem Geltungsbereich der KAVO 1992 übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 31. Dezember 2007 im Anschluss an einen Fallgruppenaufstieg eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, gilt Folgendes:

- (a) In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Beschäftigte, die den Fallgruppenaufstieg am 31. Dezember 2007 noch nicht erreicht haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden wären, in die nächst höhere Entgeltgruppe der KAVO 2008 eingruppiert; § 7 Abs. 1 Satz 2 bis 5 gilt entsprechend. Eine Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage steht nicht zu.

- (b) Ist ein der Vergütungsgruppenzulage vorausgehender Fallgruppenaufstieg am 31. Dezember 2007 bereits erfolgt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 1. Januar 2008 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg zurückgelegt sein muss.

- (4) Die Besitzstandszulage nach den Absätzen 1, 2 und 3 Buchst. b wird so lange gezahlt, wie die Anspruch begründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird und die sonstigen Voraussetzungen für die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht weiterhin bestehen. Sie verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der Arbeitsrechtlichen Kommission für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten vom Hundertsatz.

#### Anmerkung zu § 8 Absatz 4:

1. Unterbrechungen wegen Mutterschutz, Elternzeit, Krankheit, Urlaub, Arbeitsfreistellung nach § 45 SGB V, eines Sonderurlaubs aus familiären Gründen bzw. eines Sonderurlaubs im dienstlichen Interesse sind unschädlich.
2. § 6 Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.

## § 9

### Fortführung vorübergehend

#### übertragener höherwertiger Tätigkeit

Beschäftigte, denen am 31. Dezember 2007 eine Zulage nach § 24 KAVO 1992 zusteht, erhalten nach Überleitung in die KAVO 2008 eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die Anspruch begründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre. Wird die Anspruch begründende Tätigkeit über den 31. Dezember 2009 hinaus beibehalten, finden mit Wirkung ab dem 1. Januar 2010 die Regelungen der KAVO 2008 über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit Anwendung. Für eine vor dem 1. Januar 2008 vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, für die am 31. Dezember 2007 wegen der zeitlichen Voraussetzungen des § 24 Abs. 1 bzw. 2 KAVO 1992 noch keine Zulage gezahlt wird, gilt Satz 1 und 2 ab dem Zeitpunkt entsprechend, zu dem nach bisherigem Recht die Zulage zu zahlen gewesen wäre.

**§ 10****Kinderbezogene Entgeltbestandteile**

- (1) Für im Dezember 2007 zu berücksichtigende Kinder werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile der KAVO 1992 in der für Dezember 2007 zustehenden Höhe als Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) ununterbrochen gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. Die Besitzstandszulage entfällt ab dem Zeitpunkt, zu dem einer anderen Person, die im öffentlichen oder kirchlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen oder kirchlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruheordnungsversorgungsberechtigt ist, für ein Kind, für welches die Besitzstandszulage gewährt wird, das Kindergeld gezahlt wird; die Änderung der Kindergeldberechtigung hat die/der Beschäftigte dem Dienstgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen. Unterbrechungen wegen Ableistung von Grundwehrdienst, Zivildienst oder Wehrübungen sowie die Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich; soweit die unschädliche Unterbrechung bereits im Monat Dezember 2007 vorliegt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt des Wiederauflebens der Kindergeldzahlung gewährt.

Anmerkung zu § 10 Absatz 1 Satz 1:

Die Unterbrechung der Entgeltzahlung im Dezember 2007 bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen Elternzeit, Rente auf Zeit, Ablauf der Krankenbezugsfristen, eines Sonderurlaubs aus familiären Gründen oder eines Sonderurlaubs im dienstlichen Interesse ist für das Entstehen des Anspruchs auf die Besitzstandszulage unschädlich. Bei späteren Unterbrechungen der Entgeltzahlung in den Fällen von Satz 1 wird die Besitzstandszulage nach Wiederaufnahme der Beschäftigung weiter gezahlt. Die Höhe der Besitzstandszulage nach Satz 1 richtet sich nach § 5 Absatz 4.

- (2) § 24 Abs. 2 KAVO 2008 ist anzuwenden. Die Besitzstandszulage nach Absatz 1 Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der Arbeitsrechtlichen Kommission für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vom Hundertsatz.

Anmerkung zu § 10:

§ 6 Abs.1 Satz 2 gilt entsprechend.

**§ 11****Beschäftigungszeit**

- (1) Für die Dauer des über den 31. Dezember 2007 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses werden die vor dem 1. Januar 2008 nach Maßgabe der jeweiligen Vorschriften einer Arbeitsrechtsregelung anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im Sinne des § 35 Abs. 3 KAVO 2008 berücksichtigt.

- (2) Für die Anwendung des § 23 Abs. 2 KAVO 2008 werden die bis zum 31. Dezember 2007 zurückgelegten Zeiten, als Beschäftigungszeit im Sinne des § 35 Abs. 3 KAVO 2008 berücksichtigt.

**§ 12****Eingruppierung**

- (1) Die §§ 22, 23 KAVO 1992 einschließlich der Vergütungsgruppenpläne – Vergütungsgruppenplan A oder Vergütungsgruppenplan B – gelten über den 31. Dezember 2007 hinaus fort. Diese Regelungen finden auf übergeleitete und ab dem 1. Januar 2008 neu eingestellte Beschäftigte im jeweiligen Geltungsbereich nach Maßgabe dieser Arbeitsrechtsregelung Anwendung. An die Stelle der Begriffe Vergütung und Lohn tritt der Begriff Entgelt.
- (2) Alle zwischen dem 1. Januar 2008 und dem In-Kraft-Treten einer neuen Eingruppierungsordnung stattfindenden Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) sind vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand. Dies gilt nicht für Aufstiege gemäß § 7 Absatz 1 Satz 1 und 2 und Absatz 3.
- (3) Anpassungen der Eingruppierung aufgrund des In-Kraft-Tretens einer neuen Eingruppierungsordnung erfolgen mit Wirkung für die Zukunft. Bei Rückgruppierungen, die in diesem Zusammenhang erfolgen, sind finanzielle Nachteile im Wege einer nicht dynamischen Besitzstandszulage auszugleichen, solange die Tätigkeit ausgeübt wird. Die Besitzstandszulage vermindert sich ein Jahr nach dem In-Kraft-Treten einer neuen Eingruppierungsordnung bei jedem Stufenaufstieg um die Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherigen und der neuen Stufe; bei Neueinstellungen vermindert sich die Besitzstandszulage jeweils um den vollen Unterschiedsbetrag. Die Grundsätze korrigierender Rückgruppierung bleiben unberührt.
- (4) Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege gibt es ab dem 1. Januar 2008 nicht mehr; §§ 7 und 8 bleiben unberührt. Satz 1 gilt auch für Vergütungsgruppenzulagen, es sei denn, diese ist dem Tätigkeitsmerkmal einer Vergütungsgruppe des Vergütungsgruppenplans A zugeordnet, die unmittelbar mit Übertragung der Tätigkeit zusteht; bei Übertragung einer entsprechenden Tätigkeit wird diese bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Eingruppierungsordnung unter den Voraussetzungen des bisherigen Tarifrechts als Besitzstandszulage in der bisherigen Höhe gezahlt; § 8 Absatz 4 gilt entsprechend.
- (5) Eine persönliche Zulage, die sich betragsmäßig nach der entfallenen Techniker-, Meister- und Programmierzulage bemisst, erhalten diejenigen Beschäftigten, denen ab dem 1. Januar 2008 bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Entgeltordnung eine anspruchsbegründende Tätigkeit übertragen wird, soweit die Anspruchsvoraussetzungen nach der KAVO 1992 erfüllt sind.
- (6) Für Eingruppierungen ab dem 1. Januar 2008 bis zum In-Kraft-Treten einer neuen Eingruppierungsordnung werden die Vergütungsgruppen des Vergütungsgruppenplans A und des Vergütungsgruppenplans B gemäß Anlage 2 den Entgelt-

gruppen der KAVO 2008, zugeordnet. Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt.

### § 13

#### Entgeltgruppe 2 Ü

Zwischen dem 1. Januar 2008 und dem In-Kraft-Treten einer neuen Eingruppierungsordnung gelten für Beschäftigte, die in die Entgeltgruppe 2 Ü übergeleitet oder in die nach Vergütungsgruppe H 1 mit Aufstieg nach H 2 und H 2 a oder in die Vergütungsgruppe H 2 mit Aufstieg nach H 2 a eingestellt werden, folgende Tabellenwerte:

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
1.470 €	1.630 €	1.690 €	1.770 €	1.825 €	1.865 €

### § 14

#### Abrechnung unständiger Bezügebestandteile

Bezüge im Sinne des § 36 Abs. 1 Unterabs. 2 KAVO 1992 für Arbeitsleistungen bis zum 31. Dezember 2007 werden nach den bis dahin jeweils geltenden Regelungen abgerechnet, als ob das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31. Dezember 2007 beendet worden wäre.

### § 15

#### Nebentätigkeiten

Für bis zum 31. Dezember 2007 genehmigte Nebentätigkeiten der übergeleiteten Beschäftigten gelten die bisher anzuwendenden Bestimmungen weiter; eine arbeitsvertragliche Neuregelung bleibt unberührt.

#### Schlussvorschrift

### § 16

#### In-Kraft-Treten, Laufzeit

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt zum 1. Januar 2008 in Kraft.

Berlin, den 28. Juni 2007

Arbeitsrechtliche Kommission

gez. Manfred Hanse (Vorsitzender)

#### Niederschriftserklärungen:

##### 1. zu § 7 Abs. 2:

Die Neuberechnung des Vergleichsentgelts führt nicht zu einem Wechsel der Entgeltgruppe.

##### 2. zu § 7 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 2 Satz 2 sowie § 8 Abs. 2 bis 4:

Eine missbräuchliche Entziehung der Tätigkeit mit dem ausschließlichen Ziel, eine Höhergruppierung bzw. eine Besitzstandszulage zu verhindern, ist nicht zulässig.

##### 3. zu § 9:

Die Arbeitsrechtliche Kommission stellt klar, dass die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ein Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist.



## Anlage 1 ARR-Ü

**Zuordnung der Vergütungsgruppen der Vergütungsgruppenpläne A und B zu den Entgeltgruppen für am 31. Dezember 2007 / 1. Januar 2008 vorhandene Beschäftigte für die Überleitung**

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppenplan A	Vergütungsgruppenplan B
15	Keine Stufe 6 Ia Ia nach Aufstieg aus Ib Ib mit ausstehendem Aufstieg nach Ia	Keine
14	Keine Stufe 6 Ib ohne Aufstieg nach Ia Ib nach Aufstieg aus IIa IIa mit ausstehendem Aufstieg nach Ib	Keine
13	Keine Stufe 6 IIa ohne Aufstieg nach Ib	Keine
12	Keine Stufe 6 IIa nach Aufstieg aus III III mit ausstehendem Aufstieg nach IIa	Keine
11	Keine Stufe 6 III ohne Aufstieg nach IIa III nach Aufstieg aus IVa IVa mit ausstehendem Aufstieg nach III	Keine
10	Keine Stufe 6 IVa ohne Aufstieg nach III Va nach Aufstieg aus IVb IVb mit ausstehendem Aufstieg nach IVa Va in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IVb mit Aufstieg nach IVa (Zuordnung zu Stufe 1)	Keine
9	IVb ohne Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6) IVb nach Aufstieg aus Va ohne weiteren Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6) IVb nach Aufstieg aus Vb (keine Stufe 6)  Va mit ausstehendem Aufstieg nach IVb ohne weiteren Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6) Va ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)  Vb mit ausstehendem Aufstieg nach IVb (keine Stufe 6) Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in der Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) Vb nach Aufstieg aus Vc (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)	H 9  (Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)
8	Vc mit ausstehendem Aufstieg nach Vb Vc ohne Aufstieg nach Vb Vc nach Aufstieg aus VIb	H 8 a H 8 mit ausstehendem Aufstieg nach H 8 a

7	Keine	H 7 a H 7 mit ausstehendem Aufstieg nach H 7 a H 7 nach Aufstieg aus H 6 H 6 mit ausstehendem Aufstieg nach H 7 und H 7 a
6	VIb mit ausstehendem Aufstieg nach Vc VIb ohne Aufstieg nach Vc VIb nach Aufstieg aus VII	H 6 a H 6 mit ausstehendem Aufstieg nach H 6 a H 6 nach Aufstieg aus H 5 H 5 mit ausstehendem Aufstieg nach H 6 und H 6 a
5	VII mit ausstehendem Aufstieg nach VIb VII ohne Aufstieg nach VIb VII nach Aufstieg aus VIII	H 5 a H 5 mit ausstehendem Aufstieg nach H 5 a H 5 nach Aufstieg aus H 4 H 4 mit ausstehendem Aufstieg nach H 5 und H 5 a
4	Keine	H 4 a H 4 mit ausstehendem Aufstieg nach H 4 a H 4 nach Aufstieg aus H 3 H 3 mit ausstehendem Aufstieg nach H 4 und H 4 a
3	Keine Stufe 6	H 3 a H 3 mit ausstehendem Aufstieg nach H 3 a H 3 nach Aufstieg aus H 2 und H 2 a mit ausstehendem Aufstieg nach H 3 a
	VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII VIII ohne Aufstieg nach VII VIII nach Aufstieg aus IXb	H 3 nach Aufstieg aus H 2 a mit ausstehendem Aufstieg nach H 3 a H 3 nach Aufstieg aus H 2 und H 2 a (keine Stufe 6) H 2 a nach Aufstieg aus 2 mit ausstehendem Aufstieg nach H 3 und H 3 a H 2 a mit ausstehendem Aufstieg nach H 3 und H 3 a H 2 a nach Aufstieg aus H 2 mit ausstehendem Aufstieg nach H 3 (keine Stufe 6) H 2 mit ausstehendem Aufstieg nach H 2 a, H 3 und H 3 a H 2 mit ausstehendem Aufstieg nach H 2 a und H 3 (keine Stufe 6)
2 Ü	Keine	H 2 a H 2 mit ausstehendem Aufstieg nach H 2 aH 2 nach Aufstieg aus H 1 H 1 mit ausstehendem Aufstieg nach H 2 und H 2 a
2	IXa IXb mit ausstehendem Aufstieg nach VIII IXb mit ausstehendem Aufstieg nach IXa IXb nach Aufstieg aus X (keine Stufe 6) X (keine Stufe 6)	H 1 (keine Stufe 6)
1	Keine	Keine

## Anlage 2 ARR-Ü

**Vorläufige Zuordnung der Vergütungsgruppen der Vergütungsgruppenpläne A und B zu den Entgeltgruppen für ab dem 1. Januar 2008 stattfindende Eingruppierungsvorgänge**

<b>Entgeltgruppe</b>	<b>Vergütungsgruppenplan A</b>	<b>Vergütungsgruppenplan B</b>
<b>15</b>	keine Stufe 6 Ia Ib mit Aufstieg nach Ia	
<b>14</b>	keine Stufe 6 Ib ohne Aufstieg nach Ia	
<b>13</b>	keine Stufe 6 IIa mit und ohne Aufstieg nach Ib	
<b>12</b>	keine Stufe 6 III mit Aufstieg nach IIa	
<b>11</b>	keine Stufe 6 III ohne Aufstieg nach IIa IVa mit Aufstieg nach III	
<b>10</b>	keine Stufe 6 IVa ohne Aufstieg nach III IVb mit Aufstieg nach IVa Va in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IVb mit Aufstieg nach IVa	-
<b>9</b>	IVb ohne Aufstieg nach IVa, (keine Stufe 6) Va mit Aufstieg nach IVb ohne weiteren Aufstieg nach IVa, (keine Stufe 6) Va ohne Aufstieg nach IVb, (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) Vb mit Aufstieg nach IVb (keine Stufe 6) Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)	H 9 (Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)
<b>8</b>	Vc mit Aufstieg nach Vb Vc ohne Aufstieg nach Vb	H 8 mit Aufstieg nach H 8 a
<b>7</b>	Keine	H 7 mit Aufstieg nach H 7 a H 6 mit Aufstieg nach H 7 und H 7 a
<b>6</b>	VIb mit Aufstieg nach Vc VIb ohne Aufstieg nach Vc	H 6 mit Aufstieg nach H 6 a H 5 mit Aufstieg nach H 6 und H 6 a
<b>5</b>	VII mit Aufstieg nach VIb VII ohne Aufstieg nach VIb	H 5 mit Aufstieg nach H 5 a H 4 mit Aufstieg nach H 5 und H 5 a
<b>4</b>	Keine	H 4 mit Aufstieg nach H 4 a H 3 mit Aufstieg nach H 4 und H 4 a
<b>3</b>	Keine Stufe 6 VIII mit Aufstieg nach VII VIII ohne Aufstieg nach VII	H 3 mit Aufstieg nach H 3 a H 2 a mit Aufstieg nach H 3 und H 3 a H 2 mit Aufstieg nach H 2 a, H 3 und H 3 a H 2 mit Aufstieg nach H 2 a und H 3 (keine Stufe 6)

2 Ü	Keine	H 2 mit Aufstieg nach H 2 a H 1 mit Aufstieg nach H 2 und H 2 a
2	IXb mit Aufstieg nach VII IIXb mit Aufstieg nach IXa X mit Aufstieg nach IXb (keine Stufe 6)	H 1 mit Aufstieg nach H 1 a (keine Stufe 6)
1	Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel - Essens- und Getränkeausgeber/innen - Garderobenpersonal - Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich - Reiniger/innen in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks - Wärter/innen von Bedürfnisanstalten - Servierer/innen - Hausarbeiter/innen - Hausgehilfe/Hausgehilfin - Bote/Botin (ohne Aufsichtsfunktion) <u>Hinweis:</u> Diese Zuordnung gilt unabhängig von bisherigen KAVO-Zuordnungen zu Vergütungsgruppen.	

### Anlage 3 ARR-Ü

#### - Fortgeltende Arbeitsrechtsregelungen -

Vorbemerkung:

- Die in dieser Anlage aufgeführten Arbeitsrechtsregelungen sind in der jeweils geltenden Fassung zitiert.
  - Ordnung zur sozialen Absicherung vom 26. August 2004
  - Arbeitsrechtsregelung zur Entgeltumwandlung für die freiwillige Zusatzversicherung vom 22. August 2002
  - Altersteilzeitordnung vom 29. März 2007
  - Ordnung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen und Praktikanten vom 29. März 2007
  - Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der kirchlichen Auszubildenden vom 27. Februar 1997

#### Nr. 6) Verordnung der Kirchenleitung der Pommerschen Evangelischen Kirche zur Gewährung kinderbezogener Entgeltbestandteile

Pommersche Evangelische Kirche  
Das Konsistorium  
II/5 210-2.1. - 18/07

Nachstehend veröffentlichen wir die Verordnung der Kirchenleitung der Pommerschen Evangelischen Kirche zur Gewährung kinderbezogener Entgeltbestandteile vom 7. Dezember 2007. Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2008 in Kraft.

gez. Loeper  
Konsistorialpräsident

#### Verordnung zur Gewährung kinderbezogener Entgeltbestandteile ab 1. Januar 2008 Vom 07. Dezember 2007

Auf Grundlage des Beschlusses 84/07 der Arbeitsrechtlichen Kommission der Union Evangelischer Kirchen in der EKD vom 26. September 2007 beschließt die Kirchenleitung nach Zustimmung durch den Gesamtausschuss folgende Verordnung:

#### § 1

Ab dem 1. Januar 2008 werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kinderbezogene Entgeltbestandteile in Höhe von 86,04 € im Monat für Kinder gewährt, soweit ihnen für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommenssteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder des § 4 BKGG zusteht und nicht schon kinderbezogene Entgeltbestandteile nach § 10 der Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die KAVO 2008 und zur Regelung des Übergangsrechts gewährt werden.

#### § 2

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2008 in Kraft und gilt befristet bis zum 31. Dezember 2009.

Greifswald, den 07. Dezember 2007

Dr. Abromeit  
Vorsitzender der Kirchenleitung

Protokollnotiz

- Der Gesamtausschuss stimmt der Verordnung zu
- Es besteht Übereinstimmung, dass für die von dieser Verordnung erfassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bestandsschutz nach Ablauf der Verordnung besteht.

#### Nr. 7) Verordnung über die Fortbildung von Pfarrerinnen und Pfarrern der Pommerschen Evangelischen Kirche

Pommersche Evangelische Kirche  
Das Konsistorium  
I/1 257-1-01/08

Nachstehend veröffentlichen wir die Verordnung der Kirchenleitung der Pommerschen Evangelischen Kirche über die Fortbildung von Pfarrerinnen und Pfarrern vom 7. Dezember 2007.

gez. Dr. Christoph Ehricht  
Oberkonsistorialrat

**Verordnung über die Fortbildung von Pfarrerinnen und  
Pfarrern der Pommerschen Evangelischen Kirche  
(-PfFortbildVO-)  
Vom 07. Dezember 2007**

Die Kirchenleitung beschließt nach entsprechender Beratung im Kollegium die nachstehende Verordnung über die Fortbildung von Pfarrerinnen und Pfarrern der Pommerschen Evangelischen Kirche.

**I. Grundsätze**

**§ 1**

- (1) Das Auftrag, das Evangelium von Jesus Christus mit Wort und Tat zu bezeugen, erfordert die sachgemäße und gegenwartsnahe Ausrichtung aller kirchlichen Dienste. Dazu regelt diese Verordnung die Fortbildung der Pfarrerinnen und Pfarrer.
- (2) Für Pfarrerinnen und Pfarrer ist Fortbildung Bestandteil der Berufstätigkeit. Sie sind zur Fortbildung berechtigt und verpflichtet. Sie sollen einmal im Jahr an einer anerkannten Fortbildungsveranstaltung von einwöchiger Dauer teilnehmen.
- (3) Pfarrerinnen und Pfarrer nehmen zusätzlich zu ihren Verpflichtungen der Fortbildung in den ersten Amtsjahren (FEA) innerhalb ihrer ersten 5 Amtsjahre verpflichtend an mindestens einem Studienkurs des Pastoralkollegs Ratzeburg teil.
- (4) Die Superintendentinnen und Superintendenten sind verpflichtet, die Pfarrerinnen und Pfarrer ihres Kirchenkreises zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen aufzufordern und bei der Vertretungsregelung behilflich zu sein.
- (5) Die Fortbildungsmaßnahmen sind vor Beginn auf dem Dienstweg zu beantragen.
- (6) Die Pommersche Evangelische Kirche unterhält für die Fortbildung der Pfarrerinnen und Pfarrer in gemeinsamer Trägerschaft mit der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche das Pastoralkolleg Ratzeburg. Das Nähere wird in einer Vereinbarung zwischen den Kirchen geregelt.

**II. Zweck und Inhalt der Fortbildung**

**§ 2**

- (1) Die Fortbildung wird zur theologischen Vertiefung des kirchlichen Handelns anleiten, die berufliche Ausbildung und die in kirchlicher Arbeit erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten ergänzen und Hilfen zur Erfüllung des Dienstes geben, der den Pfarrerinnen und Pfarrern übertragen ist.
- (2) Zur Fortbildung gehören die geistliche Zurüstung, Formen gemeinsamen Lebens, Vermittlung von Informationen, Praxisberatung und Einübung in die Zusammenarbeit anderer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- (3) Die Fortbildung im Rahmen dienstlicher Verpflichtungen umfasst auch Zusatzausbildungen, die zur Ergänzung und Erweiterung der Berufsbefähigung führen.

**III. Kosten der Fortbildung**

**§ 3**

- (1) Fortbildungsmaßnahmen werden nach den folgenden Regelungen bezuschusst.
- (2) Es werden grundsätzlich nur Fortbildungsmaßnahmen bezuschusst, die von Seiten der Pommerschen Evangelischen Kirche anerkannten Fortbildungsanbietern verantwortet und durchgeführt werden.
- (3) Für die Fortbildungsmaßnahmen von Pfarrerinnen und Pfarrern, die nicht im Rahmen des Pastoralkollegs Ratzeburg oder des Theologisch-Pädagogischen Instituts der Pommerschen Evangelischen Kirche wahrgenommen werden, wird ein Zuschuss in Höhe von 70% der Kosten der Maßnahme gezahlt.
- (4) Die Erstattung der Reisekosten wird nach der Reisekostenverordnung in der jeweils gültigen Fassung geregelt.
- (5) Die Kostenerstattung für Supervision wird gesondert geregelt.

**§ 4**

- (1) Die Pfarrerinnen und Pfarrer haben die Gesamtkosten ihrer Fortbildungsveranstaltung direkt bei dem jeweiligen Fortbildungsinstitut zu begleichen.
- (2) Die Abrechnung erfolgt mit dem Konsistorium unter Vorlage der Genehmigung der Fortbildungsmaßnahme durch die jeweiligen Dienstvorgesetzten, der quittierten Rechnung und des Beleges der entstandenen Fahrtkosten. Werden in einem Jahr mehr als die in § 1 Abs. 2 genannten Fortbildungsmaßnahmen in Anspruch genommen, so ist dies zu begründen.

**§ 5**

- (1) Die Regelungen für die Fortbildung von Pfarrerinnen und Pfarrern in den ersten Amtsjahren (FEA) bleiben unberührt.
- (2) Bei Fortbildungsmaßnahmen, die durch die jeweiligen Dienstvorgesetzten begründet angeordnet werden, sind die Kosten durch die Pommersche Evangelische Kirche zu tragen.

**IV. Kontaktstudium**

**§ 6**

- (1) Pfarrerinnen und Pfarrern, die nach Ablauf des Probendienstes mindestens 10 Jahre im pfarramtlichen Dienst tätig sind, wird die Möglichkeit eines dreimonatigen Kontaktstudiums zur Vertiefung der allgemeinen theologischen Kompetenzen eröffnet.
- (2) Zur Durchführung des Kontaktstudiums wird ein Sonderurlaub gewährt.
- (3) Voraussetzung ist, dass keine dienstlichen Belange entgegenstehen und die Vertretung geregelt ist.
- (4) Während des Kontaktstudiums ruhen die mit der Pfarrstelle verbundenen Funktionen einschließlich der Mitgliedschaft im GKR.



- (5) Dienstbezüge werden weiter gezahlt. Die Kosten für das Kontaktstudium sind grundsätzlich vom Pfarrer/von der Pfarrerin zu tragen.
- (6) In der Zeit des Kontaktstudiums entsteht kein Anspruch auf Erholungsurlaub.
- (7) Das Kontaktstudium kann an jeder deutschen Hochschule oder im Rahmen eines Auslandsaufenthaltes erfolgen.
- (8) Das Kontaktstudium ist schriftlich beim Superintendenten über das Konsistorium zu beantragen. Der Antrag soll eine Begründung enthalten sowie eine konkrete Beschreibung der geplanten Studieninhalte und -schwerpunkte. Nach Abschluss ist ein Bericht vorzulegen.

Greifswald, den 07. Dezember 2007

Dr. Abromeit  
Vorsitzender der Kirchenleitung

#### **Nr. 8) Besoldungstabellen ab 1. Januar 2008**

Pommersche Evangelische Kirche  
Das Konsistorium  
II/5 201-1 - 16/07

Das Präsidium der UEK hat in seiner Sitzung am 6.12.2007 die Anhebung des Bemessungssatzes auf 87% mit Wirkung vom 1. Januar 2008 beschlossen. Nachstehend veröffentlichen wir die ab 1. Januar 2008 geltenden, gemäß § 6 Abs. 1 PfBesO und § 6 Abs. 3 KBBesO entsprechend angepassten Besoldungstabellen zur Kenntnisnahme.

gez. Loeper  
Konsistorialpräsident

**Anlage**  
**zur Kirchenbeamtenbesoldungsordnung**  
 (gültig ab 1. Januar 2008)  
 - Monatsbeträge in Euro -

**I. Grundgehaltssätze**

**1. Besoldungsordnung A**

	3-Jahres Rhythmus						4-Jahres Rhythmus					
	Stufe											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A2	1.282,89	1.313,87	1.344,85	1.375,84	1.406,82	1.437,81	1.468,80					
A3	1.336,40	1.369,36	1.402,33	1.435,29	1.468,27	1.501,25	1.534,22					
A4	1.366,74	1.405,58	1.444,37	1.483,20	1.522,01	1.560,83	1.599,63					
A5	1.377,79	1.427,50	1.466,12	1.504,72	1.543,35	1.581,96	1.620,58	1.659,19				
A6	1.410,42	1.452,82	1.495,23	1.537,62	1.580,02	1.622,42	1.664,83	1.707,23	1.749,62			
A7	1.472,41	1.510,51	1.563,87	1.617,22	1.670,57	1.723,92	1.777,29	1.830,64	1.883,98	1.937,33		
A8		1.564,65	1.610,23	1.678,60	1.746,98	1.815,34	1.883,73	1.929,31	1.974,88	2.020,48	2.066,05	
A9		1.667,00	1.711,86	1.784,82	1.857,79	1.930,76	2.003,74	2.053,90	2.104,08	2.154,23	2.204,41	
A10		1.796,20	1.858,53	1.952,01	2.045,52	2.139,01	2.232,51	2.294,83	2.357,16	2.419,48	2.481,81	
A11			2.070,55	2.166,34	2.262,14	2.357,94	2.453,75	2.517,61	2.581,47	2.645,36	2.709,22	2.773,08
A12			2.226,78	2.341,00	2.455,21	2.569,43	2.683,65	2.759,79	2.835,92	2.912,06	2.988,22	3.064,36
A13			2.506,44	2.629,78	2.753,12	2.876,45	2.999,78	3.082,00	3.164,22	3.246,45	3.328,68	3.410,90
A14			2.608,62	2.768,57	2.928,50	3.088,43	3.248,37	3.354,99	3.461,62	3.568,24	3.674,87	3.781,50
A15						3.396,28	3.572,12	3.712,80	3.853,47	3.994,15	4.134,83	4.275,50
A16						3.751,08	3.954,45	4.117,15	4.279,86	4.442,54	4.605,24	4.767,94

**2. Besoldungsordnung B**

B 2	4.973,78
B 3	5.269,39
B 4	5.579,01
B 5	5.934,23
B 6	6.269,66

**3.**

**Besoldungsordnung W**

W1	2.962,65
W2	3.384,33
W3	4.109,54

**4. Besoldungsordnung C**

Besoldungsgruppe	Stufe														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	87	11	12	13	14	15
C 1	2.341,99	2.424,22	2.506,44	2.588,66	2.670,90	2.753,12	2.835,33	2.917,55	2.999,78	3.082,00	3.164,22	3.246,45	3.328,68	3.410,90	
C 2	2.347,11	2.478,15	2.609,20	2.740,25	2.871,28	3.002,32	3.133,36	3.264,39	3.395,43	3.526,47	3.657,49	3.788,54	3.919,57	4.050,62	4.181,66
C 3	2.584,57	2.732,94	2.881,32	3.029,70	3.178,07	3.326,45	3.474,81	3.623,18	3.771,55	3.919,93	4.068,29	4.216,67	4.365,04	4.513,41	4.661,78
C 4	3.283,08	3.432,24	3.581,39	3.730,54	3.879,70	4.028,85	4.178,00	4.327,14	4.476,29	4.625,44	4.774,60	4.923,74	5.072,89	5.222,04	5.371,20

**II. Familienzuschlag**

	Stufe 1	Stufe 2
Besoldungsgruppe A5	87,21 €	165,55 €
übrige Besoldungsgruppen	91,59 €	169,94 €

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind um 78,34 € sowie für das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 244,10 €

**Erhöhungsbeträge für die Besoldungsgruppe A5:**

Der Familienzuschlag der Stufe 2 erhöht sich in der Besoldungsgruppe A5 für das erste zu berücksichtigende Kind um 4,45 € sowie ab Stufe 3 für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 13,35 €

**III. Allgemeine Zulage**

(1) Eine das Grundgehalt ergänzende ruhegehaltfähige Stellenzulage (allgemeine Zulage) erhalten

1. Kirchenbeamte des mittleren Dienstes,
2. Kirchenbeamte des gehobenen Dienstes in Laufbahnen mit einem Eingangssamt der Besoldungsgruppe A9 und
3. Kirchenbeamte des höheren Verwaltungsdienstes und Studienräte in der Besoldungsgruppe A13.

b) für jedes weitere zu berücksichtigende Kind (Stufe 4 und folgende Stufen) um je

1. im mittleren Dienst (Absatz 1 Nr. 1) für Kirchenbeamte
  - a) der Besoldungsgruppen A5 bis A8 14,25 €
  - b) der Besoldungsgruppen A9 und A10 55,75 €

2. im gehobenen Dienst (Absatz 1 Nr. 2) für Kirchenbeamte der Besoldungsgruppen A9 bis A13 61,96 €

3. im höheren Dienst (Absatz 1 Nr. 3) für Kirchenbeamte der Besoldungsgruppe A13 61,96 €

**IV. Anwärterbezüge**

Für Anwärter, deren Vorbereitungsdienst nach dem 31. Dezember 1999 begonnen hat

Eingangssamt, in das der Anwärter nach Abschluß des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	Grundbetrag
A9 bis A11	753,63 €
A 12	863,06 €
A 13	887,95 €
A 13 + Zulage	
(Nummer 27 Abs. 1 Buchstabe c der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B) oder R 1	915,29 €

**Anlage**  
**zur Pfarrbesoldungsordnung**  
 (gültig ab 1. Januar 2008)  
 - Monatsbeträge in Euro -

**A. Pfarrbesoldung**

**I. Grundgehalt** (§§ 3, 6 PfBesO)

Das Grundgehalt beträgt

in Stufe	in Besoldungsgruppe	
	A 13 (§ 6 Abs. 1 S. 1 PfBesO)	A 14 (§ 6 Abs. 2 PfBesO)
3	2.506,44	
4	2.629,78	
5	2.753,12	
6	2.876,45	
7	2.999,78	
8	3.082,00	
9	3.164,22	3.461,62
10	3.246,45	3.568,24
11	3.328,68	3.674,87
12	3.410,90	3.781,50

**II. Familienzuschlag** (§§ 3, 11 PfBesO)

- |  |          |
|--|----------|
| 1. Der Familienzuschlag beträgt in der Stufe 1                                     | 91,59 €  |
| 2. Der Familienzuschlag erhöht sich  |          |
| a) für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind (Stufen 2 und 3) um je       | 78,34 €  |
| b) für jedes weitere zu berücksichtigende Kind (Stufe 4 und folgende Stufen) um je | 244,10 € |

**III. Allgemeine Zulagen** (§§ 3, 7 Abs. 1 PfBesO)

Die allgemeine Zulage beträgt 61,96 €

**IV. Ephoralzulage** (§§ 3, 7 Abs. 2 PfBesO)

Die Ephoralzulage beträgt 494,00 €

**B. Vikarsbesoldung**

**I. Grundbetrag** (§ 18 Abs. 2 und 3 PfBesO)

Der Grundbetrag beträgt 915,29 €

**II. Familienzuschlag** (§ 18 Abs. 2 und 3 PfBesO)

Der Familienzuschlag richtet sich nach Abschnitt A Teil II.

**III. Kinderbetrag** (§ 18 Abs. 2 und 5 PfBesO)

Der Kinderbetrag beträgt 0,00 €

**Nr.9) Urkunde über die Veränderung der dauernden pfarramtlichen Verbindung der Evangelischen Kirchengemeinde Blumenhagen unter der Pfarrstelle Jatznick des Kirchenkreises Pasewalk**

Pommersche Evangelische Kirche  
Das Konsistorium  
I/1 141-3.4. – 12/06

Nachstehend wird die Urkunde über die Veränderung der dauernden pfarramtlichen Verbindung der Evangelischen Kirchengemeinde Blumenhagen unter der Pfarrstelle Jatznick des Kirchenkreises Pasewalk veröffentlicht.

gez. Dr. Christoph Ehricht  
Oberkonsistorialrat

**U r k u n d e**

über die Veränderung der dauernden pfarramtlichen Verbindung der Evangelischen Kirchengemeinde Blumenhagen unter der Pfarrstelle Jatznick des Kirchenkreises Pasewalk.

Gemäß Artikel 30 der Kirchenordnung wird nach Anhörung der Beteiligten bestimmt:

**§ 1**

Die dauernde pfarramtliche Verbindung der Evangelischen Kirchengemeinde Blumenhagen unter der Pfarrstelle Jatznick wird aufgehoben.

**§ 2**

Die Evangelische Kirchengemeinde Blumenhagen mit den dazugehörigen Ortsteilen Blumenhagen, Groß Luckow, Groß Spiegelberg und Klein Luckow wird mit den Evangelischen Kirchengemeinden Strasburg mit den dazugehörigen Ortsteilen Strasburg, Hornshagen und Schwarzensee und Wismar mit den dazugehörigen Ortsteilen Wismar und Hansfelde unter der Pfarrstelle Strasburg dauernd pfarramtlich verbunden.

**§ 3**

Diese Urkunde tritt mit Wirkung vom 25. Juli 2006 in Kraft.

gez. Dr. Christoph Ehricht  
Oberkonsistorialrat

**Nr. 10) Urkunde über die Stilllegung der Pfarrstelle Woltersdorf und die Veränderung der dauernden pfarramtlichen Verbindung der Evangelischen Kirchengemeinde Woltersdorf unter der Pfarrstelle Woltersdorf des Kirchenkreises Pasewalk**

Pommersche Evangelische Kirche  
Das Konsistorium  
I/1 141-3.4. – 05/07

Nachstehend wird die Urkunde über die Stilllegung der Pfarrstelle Woltersdorf und die Veränderung der dauernden pfarramtlichen Verbindung der Evangelischen Kirchengemeinde Woltersdorf unter der Pfarrstelle Woltersdorf des Kirchenkreises Pasewalk veröffentlicht.

gez. Dr. Christoph Ehricht  
Oberkonsistorialrat

**U r k u n d e**

über die Stilllegung der Pfarrstelle Woltersdorf und die Veränderung der dauernden pfarramtlichen Verbindung der Evangelischen Kirchengemeinde Woltersdorf unter der Pfarrstelle Woltersdorf des Kirchenkreises Pasewalk

Nach Anhörung der Beteiligten wird bestimmt:

**§ 1**

Gemäß Artikel 30 der Kirchenordnung wird die Pfarrstelle Woltersdorf stillgelegt.

**§ 2**

Die dauernde pfarramtliche Verbindung der Evangelischen Kirchengemeinde Woltersdorf unter der Pfarrstelle Woltersdorf wird aufgehoben.

**§ 3**

Gemäß Artikel 7 (2) KO wird bestimmt:  
Die Evangelische Kirchengemeinde Woltersdorf mit den dazugehörigen Ortsteilen Woltersdorf und Biesendahlshof, die Evangelische Kirchengemeinde Hohenselchow mit dem dazugehörigen Ortsteil Hohenselchow, die Evangelische Kirchengemeinde Groß Pinnow mit dem dazugehörigen Ortsteil Groß Pinnow und die Evangelische Kirchengemeinde Tantow-Hohenreinkendorf mit den dazugehörigen Ortsteilen Hohenreinkendorf und Tantow werden unter der Pfarrstelle Hohenselchow dauerhaft pfarramtlich verbunden.

**§ 4**

Diese Urkunde tritt mit Wirkung vom 01.01.2006 in Kraft.

Greifswald, den 06.09.2007

gez. Dr. Christoph Ehricht  
Oberkonsistorialrat

**Nr. 11) Urkunde über die Stilllegung der Pfarrstelle Trebenow und die Veränderung der dauernden pfarramtlichen Verbindung der Kirchengemeinde Trebenow**

Pommersche Evangelische Kirche  
Das Konsistorium  
I/1 141-3.4. – 3/07



Nachstehend wird die Urkunde über die Stilllegung der Pfarrstelle Trebenow und die Veränderung der dauernden pfarramtlichen Verbindung der Kirchengemeinde Trebenow veröffentlicht.

gez. Dr. Christoph Ehricht  
Oberkonsistorialrat

### U r k u n d e

über die Stilllegung der Pfarrstelle Trebenow und die Veränderung der dauernden pfarramtlichen Verbindung der Kirchengemeinde Trebenow

Nach Anhörung der Beteiligten wird bestimmt:

#### § 1

Gemäß Artikel 30 der Kirchenordnung wird die Pfarrstelle Trebenow stillgelegt.

#### § 2

Die dauernde pfarramtliche Verbindung der Evangelischen Kirchengemeinde Trebenow unter der Pfarrstelle Trebenow wird aufgehoben.

#### § 3

Die Evangelische Kirchengemeinde Trebenow mit den dazugehörenden Ortsteilen Trebenow, Jahnkeshof, Lübbenow, Milow, Nechlin, Starkshof und Wilsickow wird mit der Evangelischen Kirchengemeinde Hetzdorf mit den dazugehörenden Ortsteilen Hetzdorf, Amalienhof, Carolinenthal, Fahrenholz, Gneisenau, Güterberg, Kleisthöhe, Lemmersdorf, Ottenhagen, Schlepkow und Wolfshagen unter der Pfarrstelle Hetzdorf dauernd pfarramtlich verbunden.

#### § 4

Eine Vermögensauseinandersetzung findet nicht statt.

#### § 5

Diese Urkunde tritt mit Wirkung vom 07.07.2006 in Kraft.

Greifswald, den 06.09.2007

gez. Dr. Christoph Ehricht  
Oberkonsistorialrat

**Nr. 12) über die Vereinigung der Evangelischen Kirchengemeinden Retzin, Grambow, Ladenthin, Lebehn, Ramin, Schmagerow, Schwennenz und Sonnenberg zur Evangelischen Kirchengemeinde Retzin des Kirchenkreises Pasewalk**

Pommersche Evangelische Kirche  
Das Konsistorium  
I/1 141-2.4. – 3/07

Nachstehend wird die Urkunde über die Vereinigung der Evangelischen Kirchengemeinden Retzin, Grambow, Ladenthin, Lebehn, Ramin, Schmagerow, Schwennenz und Sonnenberg zur Evangelischen Kirchengemeinde Retzin des Kirchenkreises Pasewalk veröffentlicht.

gez. Dr. Christoph Ehricht  
Oberkonsistorialrat

### U r k u n d e

über die Vereinigung der Evangelischen Kirchengemeinden Retzin, Grambow, Ladenthin, Lebehn, Ramin, Schmagerow, Schwennenz und Sonnenberg zur Evangelischen Kirchengemeinde Retzin des Kirchenkreises Pasewalk

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

#### § 1

Die Evangelische Kirchengemeinde Retzin mit dem dazugehörenden Ortsteil Retzin, die Evangelische Kirchengemeinde Grambow mit den dazugehörenden Ortsteilen Grambow und Neu Grambow, die Evangelische Kirchengemeinde Ladenthin mit dem dazugehörenden Ortsteil Ladenthin, die Evangelische Kirchengemeinde Lebehn mit den dazugehörenden Ortsteilen Lebehn und Kyritz, die Evangelische Kirchengemeinde Ramin mit dem dazugehörenden Ortsteil Ramin, die Evangelische Kirchengemeinde Schmagerow mit den dazugehörenden Ortsteil Schmagerow, die Evangelische Kirchengemeinde Schwennenz mit dem dazugehörenden Ortsteil Schwennenz und die Evangelische Kirchengemeinde Sonnenberg mit den dazugehörenden Ortsteilen Sonnenberg, Glasow und Streithof werden zur Evangelischen Kirchengemeinde Retzin vereinigt.

#### § 2

Mit der Vereinigung zur Evangelischen Kirchengemeinde Retzin ist für die vereinigten Kirchengemeinden ein Gemeindekirchenrat zu bilden.

#### § 3

Die neu gebildete Kirchengemeinde Retzin ist Rechtsnachfolgerin der vereinigten Kirchengemeinden.

#### § 4

Eine Vermögensauseinandersetzung findet nicht statt.

#### § 5

Diese Urkunde tritt mit Wirkung vom 26.04.2007 in Kraft.

Greifswald, den 06.09.2007

gez. Dr. Christoph Ehricht  
Oberkonsistorialrat

**Nr. 13) Urkunde über die Stilllegung der Pfarrstelle Eggesin und die Veränderung der dauernden pfarramtlichen Verbindung der Kirchengemeinde Eggesin unter der Pfarrstelle Eggesin des Kirchenkreises Pasewalk**

Pommersche Evangelische Kirche  
Das Konsistorium  
I/1 141-3.4. – 6/07

Nachstehend wird die Urkunde über die Stilllegung der Pfarrstelle Eggesin und die Veränderung der dauernden pfarramtlichen Verbindung der Kirchengemeinde Eggesin unter der Pfarrstelle Eggesin des Kirchenkreises Pasewalk veröffentlicht.

gez. Dr. Christoph Ehricht  
Oberkonsistorialrat

**U r k u n d e**

über die Stilllegung der Pfarrstelle Eggesin und die Veränderung der dauernden pfarramtlichen Verbindung der Kirchengemeinde Eggesin unter der Pfarrstelle Eggesin des Kirchenkreises Pasewalk

Nach Anhörung der Beteiligten wird bestimmt:

**§ 1**

Gemäß Artikel 30 der Kirchenordnung wird die Pfarrstelle Eggesin stillgelegt.

**§ 2**

Die dauernde pfarramtliche Verbindung der Evangelischen Kirchengemeinde Eggesin unter der Pfarrstelle Eggesin wird aufgehoben.

**§ 3**

Die Evangelische Kirchengemeinde Eggesin mit den dazugehörenden Ortsteilen Eggesin und Hoppenwalde wird mit der Evangelischen Kirchengemeinde Ahlbeck mit den dazugehörenden Ortsteilen Ahlbeck, Gegensee und Ludwigshof unter der Pfarrstelle Ahlbeck dauernd pfarramtlich verbunden.

**§ 4**

Diese Urkunde tritt mit Wirkung vom 09.08.2007 in Kraft.

Greifswald, den 19.10.2007

gez. Dr. Christoph Ehricht  
Oberkonsistorialrat

**B. Hinweise auf staatliche Gesetze und Verordnungen**

**C. Personalmeldungen**

**berufen:**

Pfarrer **Matthias Jehsert** mit Wirkung vom 01.10.2007 in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit und Übertragung der Pfarrstelle Retzin, Kirchenkreis Pasewalk.

Pfarrer **Torsten Kiefer** mit Wirkung vom 1. September 2007 in die Pfarrstelle Johanneskirche-Greifswald, Kirchenkreis Greifswald (Dienstumfang 50 Prozent).

Pfarrer **Stephan Leder** mit Wirkung vom 01.10.2007 in das Pfarrdienstverhältnis auf Lebenszeit und Übertragung der Pfarrstelle Ueckermünde II, Kirchenkreis Pasewalk. (Dienstumfang 50 Prozent)

Pfarrer **Rainer Neumann** mit Wirkung vom 01.09.2007 für die Dauer von sechs Jahren zum Pressesprecher der Pommerschen Evangelischen Kirche (Dienstumfang 50 Prozent).

Pfarrer **Philipp Staak** mit Wirkung vom 1. August 2007 in das Pfarrdienstverhältnis der Pommerschen Evangelischen Kirche mit gleichzeitiger Übertragung der Pfarrstelle Spantekow, Kirchenkreis Greifswald.

Pfarrer **Christoph Tiede** zum 01.11.2007 in die Pfarrstelle Altenhagen, Kirchenkreis Demmin.

Pfarrer z. A. **Andreas-Martin Zander** mit Wirkung vom 1. Juli 2007 in den pfarramtlichen Probedienst. Entsendung in die Pfarrstelle Sophienhof, Kirchenkreis Demmin (Dienstumfang 50 Prozent) und Dienstauftrag zur Erteilung von Religionsunterricht in Demmin und pfarramtliche Dienste in Schulen in Demmin und Umgebung.

**versetzt:**

Pfarrer **Dr. Bernd-Dietrich Krummacher** wird mit Wirkung vom 1. August 2007 in den Ruhestand versetzt.

**Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit:**

Pfarrer **Matthias Ballke**, Krien, Kirchenkreis Greifswald, mit Wirkung vom 1. August 2007.

**Dr. Tilmann Beyrich**, Heringsdorf, KKr. Greifswald, mit Wirkung vom 1. Oktober 2007.

Pfarrer **Rainer Schlicht**, Strasburg, KKr. Pasewalk, mit Wirkung vom 1. August 2007.

**Freigestellt:**

Pfarrer **Gunnar Fischer** mit Wirkung vom 16.07.2007 gemäß Paragraph 77 PfdG bis auf weiteres mit Dienstauftrag für Arbeiten im Archiv der Landeskirche mit dem Schwerpunkt der Erforschung von Patronaten.

Pfarrer **Johannes Lehnert** mit Wirkung vom 01.09.2007 gemäß Paragraph 77 PfdG für die Dauer von sechs Jahren wegen Tätigkeit als Pfarrer in Zürich, Schweiz.

**verstorben:**

Pfarrer i. R. **Michael Lütke**, geboren am 06.03.1929, verstorben am 20.11.2007. (letzte Pfarrstelle - Binz)

**Ordinanden 2007**

**Matthias Clausen**, Greifswald

**Anne Freudenberg**, Greifswald

Pfarrer z. A. **Mathias Thieme**, Bergen/Rügen

Pfarrer z. A. **Christhart Wehring**, Barth

Pfarrer z. A. **Martin Zander**, Sophienhof

#### D. Freie Stellen

Die landeskirchliche Pfarrstelle für die Seelsorgeaus-, -fort- und -weiterbildung in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz ist ab 1. April 2008 **mit einer Pfarrerin oder einem Pfarrer wiederzubesetzen.**

Die Stelle umfasst:

- Organisatorische und inhaltliche Leitung der SAF
- Leitung standardisierter Seelsorgekurse (DGfP)
- Leitung der KSA-Grundkursausbildung für Vikarinnen und Vikare
- Öffentlichkeitsarbeit, Vertretung nach außen
- Mitarbeit in entsprechenden Gremien der Landeskirche und des Fachverbands
- Thematische Arbeit mit Mitarbeitergruppen und Pfarrkonventen
- Einzel-, Gruppen- und Teamsupervision
- Seelsorge und Beratung für Seelsorgerinnen und Seelsorger

Als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen zur Verfügung:

- eine Sekretärin mit einem Drittel Stellenanteil
- eine Mitarbeiterin (KSA-Supervisorin)
- z.Zt. ein Entsendungsdienstpfarrrer
- die Konferenz nebenberuflich mitarbeitender Seelsorgeberaterinnen und -berater und Supervisorinnen und Supervisoren

Arbeitsorte sind:

- ein Büro und Gruppenraum im Amt für kirchliche Dienste in Berlin-Charlottenburg
- Kursräume im Kloster Lehnin in der Nähe von Brandenburg / Havel

Die Bewerberin / der Bewerber soll folgende Bedingungen erfüllen:

- Qualifikation:
  - Pastoralpsychologische Supervisorin oder pastoralpsychologischer Supervisor und Kursleiterin oder Kursleiter (DGfP/KSA)
- Vorerfahrung:
  - Praxis in einem Krankenhaus oder einer anderen Sonderseelsorge
  - Praxis in der Gemeindearbeit
  - Wissenschaftliche Beschäftigung mit Fragen der Seelsorge und ihren theologischen und psychologischen Voraussetzungen
- Persönliche Bereitschaft zu:
  - eigener Supervision
  - eigener Weiterbildung
  - eigener Entwicklung

Diese Stelle erfordert eine hohe kommunikative Kompetenz, Einsatzbereitschaft, Freude an selbständiger Arbeit, Leitungsbefähigung und reife Liebe zur Evangelischen Kirche. Sie verspricht ein breites interessantes Tätigkeitsfeld und hohe berufliche und persönliche Befriedigung.

Vergütung: Pfarrbesoldung Ost

Eine Dienstwohnung ist nicht vorhanden.

Bewerbungen werden bis zum 31. Dezember 2007 erbeten an das Konsistorium, Ref. 3.1, Georgenkirchstraße 69/70, 10249 Berlin.

#### Auslandsdienst in Peru

Die Deutschsprachige Evangelisch-lutherische Kirchengemeinde in Peru/Christuskirche in Lima (ca. 150 Mitglieder und deren Angehörige) sucht zum **15. Juli 2008**

#### eine Pfarrerin/einen Pfarrer

die/der

- Freude an der Gottesdienstgestaltung hat,
- bestehende Gruppen entsprechend ihren/seinen Gaben weiter begleitet bzw. neue Gruppen gründet,
- bereit ist, sich auf Menschen verschiedener Frömmigkeitsformen einzulassen,
- Kontakte zu allen Deutschsprachigen in Peru und deutschsprachigen Institutionen vor Ort pflegt,
- Verständnis für ein Land hat, das durch soziale und ethnische Kontraste geprägt ist, und
- sich nicht scheut, sich für sechs Jahre auf das Leben in einem fremden Kulturkreis und in einer 8-Millionen-Metropole einzulassen.

In der Deutschen Schule in Lima, die bis zum Abitur führt, wird von der Pfarrerin/dem Pfarrer Religionsunterricht erteilt.

Ein Intensivkurs zum Erlernen der spanischen Sprache ist vorgesehen.

Die Ausschreibungsunterlagen sind anzufordern beim

Kirchenamt der EKD  
Postfach 21 02 20  
30402 Hannover  
Tel.: (0511) 2796-226 bis -229  
Fax: (0511) 2796-717  
E-Mail: [heike.buchholz@ekd.de](mailto:heike.buchholz@ekd.de)

Bewerbungsfrist: **31. Januar 2008** (Eingang beim Kirchenamt der EKD)

#### Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Italien (ELKI)

sucht für die Evangelisch-Lutherische Gemeinde Verona-Gardone zum 1. September 2008

#### einen Pfarrer, eine Pfarrerin oder ein Pfarrerehepaar (geteilte Stelle)

für einen Zeitraum von 6 Jahren.

Seit 2002 wird auf Initiative der ELKI im Bereich Lago di Garda (Gardone) und Verona der Aufbau einer Evangelischen Gemeinde betrieben. Die vormals in zwei Projekten erfolgte Arbeit ist mit der Gründung der Evangelisch-Lutherischen Gemeinde Verona-Gardone zusammengeführt worden. Die neu zu besetzende

Pfarrstelle ist die erste volle Stelle für die junge Gemeinde, die von einer Doppelausrichtung auf die ortsansässigen Gemeindeglieder und die Pflege der ökumenischen Beziehungen sowie die Begleitung der zahlreichen Urlauber am Gardasee geprägt ist. Die Gemeinde hat 2 Predigtstellen. Die Gemeinde stellt eine Wohnung in Verona zur Verfügung

Die Gemeinde erwartet

- a) Erfahrungen in der Gemeindegliederarbeit
- b) Kenntnisse der italienischen Sprache für den Umgang mit italienischsprachigen Gemeindegliedern (können durch einen Sprachkurs erworben werden)
- c) Mitarbeit in der ELKI.

Die Gemeinde erhofft sich den Aufbau einer Kinder- und Jugendarbeit.

Die Bewerber/innen sollten

- theologisch fundiert gesprächsfähig sein im ökumenischen und interreligiösen Dialog,
- musikalisch genug sein, um den Gemeindegottesdienst (auch ohne Instrument) führen zu können,
- bereit sein, sich den besonderen Anforderungen einer neuen Gemeinde zu stellen,
- bereit sein zum Aufbau einer Kinder- und Jugendarbeit.

Es gilt die Gehaltsordnung der ELKI.

Die Ausschreibungsunterlagen und weitere Informationen erhalten Sie auf Anfrage beim

#### **Kirchenamt der EKD**

##### **Hauptabteilung IV**

**Postfach 21 02 20**

**D-30402 Hannover**

**Tel.: 0511/2796 - 126/ 127**

**Fax: 0511/2796 - 725**

**E-mail: suedeuropa@ekd.de**

**Bewerbungsfrist: 31.01.2008 (Eingang im Kirchenamt)**

#### **Auslandsdienst**

##### **Rom in Italien**

In der Evang.-luth. Kirche in Italien (ELKI) ist die Pfarrstelle der Evangelisch-lutherischen **Gemeinde Rom**

**zum 01.08.2008** – für zunächst 6 Jahre – zu besetzen.

Die Gemeinde Rom besteht seit 1819. Zu ihr gehören Christen verschiedener Nationalitäten, deren verbindende Sprachen deutsch und italienisch sind. Geleitet wird die Gemeinde von ihrem gewählten Vorstand, dem die Pfarrerin/der Pfarrer angehört.

Die Gemeinde wünscht sich eine/n engagierte/n Pfarrerin/Pfarrer mit guter Gemeindegliederarbeit und Bereitschaft zur Teamarbeit mit haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Internationale Erfahrungen und Sprachkenntnisse sind erwünscht.

Im Mittelpunkt des Gemeindelebens steht der sonntägliche Gottesdienst, an dessen spirituelle und liturgische Qualität hohe Ansprüche gestellt werden.

Schwerpunkte der Gemeindegliederarbeit sind:

- Seelsorge und Gesprächskreise
- Religionsunterricht und Mitarbeit im Vorstand der Deutschen Schule Rom
- Arbeit mit jungen und älteren Menschen
- Pflege ökumenischer Kontakte; Vermittlung deutscher evangelischer und lutherischer Theologie im italienischen Umfeld
- Mitarbeit in der ELKI

Im historischen Zentrum steht ein Pfarr-/Gemeindehaus mit Garten zur Verfügung.

Ein Intensivsprachkurs von bis zu zwei Monaten wird vor Dienstbeginn angeboten.

Die Bezahlung erfolgt nach der ELKI-Gehaltsordnung.

Die Ausschreibungsunterlagen und weitere Informationen erhalten Sie auf Anfrage beim

#### **Kirchenamt der EKD**

##### **Hauptabteilung IV**

**Postfach 21 02 20**

**D-30402 Hannover**

**Tel.: 0511/2796-126 oder -127**

**Fax: 0511/2796 - 725**

**E-Mail: suedeuropa@ekd.de**

**Bewerbungsfrist: 15.01.2008 (Eingang im Kirchenamt)**

#### **Auslandsdienst in Südafrika**

Die Evangelisch-Lutherische Gemeinde Stellenbosch und Somerset West sucht zum **01.06.08**

#### **eine Pfarrerin / einen Pfarrer / ein Pfarrehepaar**

Die Gemeinde gehört der Evangelisch Lutherischen Kirche im südl. Afrika (Kapkirche) an. Auf Grund des (auch durch die Universität) stark calvinistisch-reformiert geprägten Umfeldes versteht sie sich bewusst als lutherische Kirchengemeinde. Sie sucht deshalb eine Person, die sich – bei aller gewünschten Offenheit gegenüber ökumenischen Partnern – mit dem lutherischen Bekenntnis identifiziert und dies innerhalb der Gemeinde und nach außen glaubwürdig vertritt.

Die Gemeinde setzt sich zusammen aus überwiegend deutschstämmigen Südafrikanern, jungen Familien, die vorwiegend landessprachlich ausgerichtet sind, und neuerdings wieder Zuwanderern aus Deutschland. Deshalb findet die Gemeindegliederarbeit nicht nur auf Deutsch, sondern auch in den Landessprachen Englisch und Afrikaans statt. Gute Englischkenntnisse und die Bereitschaft, Afrikaans zu lernen, sind unerlässlich. Ebenso ein Führerschein.

Die Arbeit umfasst die üblichen pastoralen Arbeitsfelder (Kinder-gottesdienst, Konfirmandenkurse, Jugendarbeit, Gesprächskreise, Hausbesuche, Studentenarbeit) mit Schwerpunkt Gottesdienst: Stellenbosch an jedem Sonntag (abwechselnd Deutsch-Landes-sprache), Somerset West (ca. 20 km entfernt) alle 14 Tage und

Kleinmond (ca. 1 Autostunde) einmal im Monat. Mehr zur Gemeinde unter [www.luth-kirche-stellenbosch.co.za](http://www.luth-kirche-stellenbosch.co.za)

Gewünscht wird eine Person, die den Menschen mit Offenheit und Verständnis für ihre Herkunft und Lebenssituation begegnet. Erfahrung und Engagement für den weiteren Gemeindeaufbau mit Blick auf Gemeindejugend und Studenten wären hilfreich. In der „outreach“-Arbeit, die die Kirche unter den deutschen Immigranten bzw. regelmäßigen Besuchern im Großraum Somerset West betreibt, ist mit einer für diese Arbeit zuständigen (Teilzeit-)Pastorin aus Deutschland zusammen zu arbeiten .

Vorhanden sind

- eine hilfsbereite Gemeinde u. ein Team von engagierten Ehrenamtlichen und Lektoren
- ein geräumiges, zentral gelegenes, teilmöbliertes Pfarrhaus in der Nähe von guten (englischsprachigen) Schulen
- ein Gemeindezentrum mit Pfarrbüro und Teilzeit-Sekretärin und ein Dienstwagen

Die Stelle wird durch Gemeindewahl besetzt. Bewerbungen werden unter Bezugnahme auf diese Anzeige bis zum **21. Januar 2008** erbeten. Interessierte erhalten weitere Informationen und die Ausschreibungsunterlagen beim

**Kirchenamt der EKD**  
**Herrenhäuser Straße 22**  
**30419 Hannover**  
**Telefon: 0511 - 2796-234**  
**Telefax: 0511 - 2796-99234**  
**E-Mail: [torsten.boehmer@ekd.de](mailto:torsten.boehmer@ekd.de)**

## E. Weitere Hinweise

### Nr. 14) Buch **Fundgrube: Handbuch Mecklenburg-Vorpommern**

Es ist eine wahre Fundgrube – das „Handbuch Mecklenburg-Vorpommern 2007“. Informationen über die Bundes- und Landesregierung, die Städte, Landkreise und Kommunen, über die Schulen und Vereine und die Kirchen findet man zahlreich. Dazu u.a. der Bereich Frauen, Kultur und den gesamten Schulbereich.

Für die Information, was sich alles auf dem Gebiet der Kirchengemeinde tut und wo sich Ansprechpartner für Kooperation finden ist das dicke in sechs Abteilungen gegliederte Handbuch eine große Hilfe. Interessant auch der statistische Teil, wo man etwa erfahren kann, wieviel Küstenkilometer unser Bundesland hat: Genau 1943 Kilometer – Hätten Sie's gewußt?

Das 650-seitige Handbuch ist bei der Mitteldeutschen Verlag GmbH in Halle/Saale erschienen und kostet 49 Euro. **ISBN 978-3-89812-408-9**

## F. Mitteilungen für den Kirchlichen Dienst

### Kirchlicher Dienst an Urlaubsorten im Ausland 2008

Auch in diesem Jahr bitten wir Sie, uns bei der Vorbereitung der Urlaubsseelsorge im Ausland behilflich zu sein und diesen Dienst frühzeitig anhand der beigefügten Ortsliste in Ihren Amts- und Mitteilungsblättern auszuschreiben.

Kirchen und Gemeinden in den Urlaubsländern sind darauf angewiesen, dass beauftragte Pfarrerinnen und Pfarrer aus den Gliedkirchen der EKD diesen ökumenisch orientierten Dienst an deutschsprachigen Urlauberinnen und Urlaubern wahrnehmen. Die Chancen und Möglichkeiten freizeitorientierter kirchlicher Arbeit im ökumenischen Kontext sind erheblich. Um sie zu nutzen, sind dafür seitens der Urlaubspfarrerinnen und -pfarrer Beweglichkeit, Aufgeschlossenheit und die Fähigkeit erforderlich, sich einfühlsam auf Gottesdienste einzustellen, an denen nicht nur Gäste aus Deutschland, sondern auch Menschen unterschiedlicher Konfession aus verschiedenen Ländern teilnehmen. Die Erfahrungen aus diesem Bereich strahlen in die Gemeinden zurück. Auch die Heimatkirche ist den Anforderungen, die aus unserer mobilen Gesellschaft erwachsen, ausgesetzt. Erlebnisse und Erfahrungen aus der Urlaubsseelsorge geben neue Impulse für den parochialen Dienst.

Wir wären Ihnen dankbar, wenn Sie gerade jüngere Pfarrerinnen und Pfarrer auf diesen interessanten und auch die eigene Gemeindegemeinschaft bereichernden Dienst aufmerksam machen könnten. Dennoch sind wir nach wie vor auf den Dienst von älteren Pfarrerinnen und Pfarrern angewiesen, und wir nehmen diesen auch dankbar an. Jedoch halten wir in der Regel an der Altersgrenze von 70 Jahren weiterhin fest. Wir bitten Sie, wenn eine Bewerberin oder ein Bewerber für diesen Dienst nicht geeignet ist, Ihre Zustimmung nicht zu erteilen (siehe den vorgesehenen Vermerk auf dem Bewerbungsformular).

Wir bitten Sie ferner, den noch im aktiven Dienst stehenden Urlaubspfarrerinnen und -pfarrern einen Sonderurlaub von 14 Kalendertagen (bei einer Dienstzeit von vier Wochen) zu gewähren und diese Regelung mit zu veröffentlichen.

Die Urlaubspfarrerinnen und -pfarrer tragen die Kosten für Fahrt, Unterkunft und Verpflegung selbst. Als Aufwandsentschädigung erhalten sie ein pauschales Entgelt in Höhe von 20,00 Euro/Tag an allen Einsatzorten. Dieses Entgelt ist nach Steuerklasse VI zu versteuern.

Da die Beauftragten sich ihre Quartiere selbst besorgen müssen, sind sie darauf angewiesen, möglichst frühzeitig zu erfahren, für welchen Ort sie mit der Urlaubsseelsorge beauftragt werden. Daher bitten wir Sie, die bei Ihnen eingehenden Bewerbungen mit Ihrer Stellungnahme umgehend an uns weiterzuleiten. Auch spät eingehende Bewerbungen sind uns noch willkommen, da wir erfahrungsgemäß oft für kurzfristig abgesagte Dienste Ersatz stellen müssen.

Wir müssen uns vorbehalten, die auf der beigefügten Liste angegebenen Orte und Zeiten in einzelnen Fällen zu ändern und bitten hierfür um Verständnis.

Für die Aufwandsentschädigung bei mehrmonatigen Beauftragungen von Pensionären in der Urlaubsseelsorge gilt eine Sonderregelung.

Für die bisherige gute Zusammenarbeit im Bereich der Urlaubsseelsorge im Ausland danken wir und bitten auch im kommenden Jahr um Ihre Unterstützung und Mitarbeit.

gez. Martin Schindehütte  
 Bischof



Anlage

Ortsliste  
Bewerbungsbogen

Liste der Orte, in denen im Jahre 2008 ein Kirchlicher Dienst vorgesehen ist (Änderung vorbehalten)

**D Ä N E M A R K**

Allinge/Bornholm	Juli und August
Blaavand/Westjütland	Juli und August
Ebeltoft/Ostjütland	Juli und August
Henne Strand/Westjütland	Juli und August
Hune /Nordjütland	Juli und August
Marielyst/Falster	Juli und August
Poulsker/Bornholm	Juli und August
Nordby/Fano	Juli und August
Hvide Sande/Nordjütland	Juli und August
Kongsmark/Rømø	Juli und August

**F R A N K R E I C H**

Arcachon/Mimizan	Juli bis Mitte August
Insel Oleron	Juli und August
Le Cap d'Agde/Languedoc	August
Montalivet	Juli
Sanari sur mer	Juli und August
St.Jean du Gard/Cevennen	Juli und August

**G R I E C H E N L A N D**

Insel Kos	Mai bis September
-----------	-------------------

**I T A L I E N**

Bardolino und Lazise/Gardasee	Juli bis September
Brixen	Weihnachten/Neujahr

Ostern, Juli bis September	
Bruneck und Sexten	Juli bis September
Capri	Ostern bis Juni und September und Oktober
Cavallino/Adria, Union Campingplatz	Mitte Mai bis Mitte September
Malcesine/Gardasee	Juli bis September
Schlanders und Sulden/Südtirol	Ostern, Juli bis September
St. Ulrich/Grödnertal	Juli bis September

**L E T T L A N D**

Liepaja	Juli und August
---------	-----------------

**L I T A U E N**

Nidden	Mitte Mai bis Mitte September
--------	-------------------------------

**N I E D E R L A N D E**

Insel Ameland/Friesland	Juli und August
Cadzand/Südholland	Ostern, Juli und August
Callantsoog und Den Helder (Julianadorp)	Juli und August
Oostkapelle und Zoutelande/Zeland	Juli und August
Renesse/Südholland	Juli und August
Insel Schiermonnikoog/Friesland	Juli und August
Insel Texel/Friesland	Juli und August
Groet/Nordholland	Juli und August

**Ö S T E R R E I C H**Burgenland

Bad Tatzmannsdorf	Juli und August
Neusiedl a.See und Gols	Juli und August
Rust/Neusiedler See	Juli und August
Deutsch Jahrndorf/Nickelsdorf	Juli und August

Kärnten

Afritz/Feld a.See	Juli und August
Bad Kleinkirchheim/Wiedweg	Juli und August
Gmünd und Fischertratten	Juli oder August
Hermagor und Watschig/Pressegger See	Juli und August
Krumpendorf und Pörtschach	Juli und August
Maria Wörth	Juli oder August
Klopein	Juli und August
Millstatt	Juli und August
Obervellach und Mallnitz	Juli und August
Ossiach und Tschöran	Juli und August
Techendorf	Juni bis September
Velden und Moosburg	Juli und August
Weißbriach	Juli oder August

Niederösterreich

Baden bei Wien	Juli und August
Mitterbach a.Erlaufsee	August

Oberösterreich

Attersee	Juli und August
Gmunden	Juli und August
Mondsee und Unterach	Juli und August
Scharnstein	Juli
St.Wolfgang	Juli bis September

Osttirol

Lienz und Umgebung	Juli bis September
--------------------	--------------------

Tirol

Ehrwald und Reutte	Juli oder August
Medraz und Neustift	Mitte Juli bis Ende August
Jenbach und Umgebung	Juli und August
Kitzbühel	Weihnachten/Neujahr

und Juli und August	
Kufstein	Juli und August
Mayrhofen und Fügen	Juli oder August
Pertisau	Weihnachten/Neujahr

und Juli und August	
Seefeld und Telfs	Januar bis März

und Juli und August	
Wildschönau und Wörgl	Juli und August

Salzburg

Bad Gastein und Bad Hofgastein	Weihnachten/Neujahr und
--------------------------------	-------------------------

Mitte Juni bis Mitte September	
Lofer	Juli und August
Mittersill	Juli und August
Wagrain und Werfenweng	Juli und August
Zell a.See	Juli und August

Steiermark

Bad Aussee und Bad Mitterndorf	Juli und August
Bad Radkersburg	Juli und August
Ramsau	Dezember 2007 bis Februar 2008 und Juli und August

Vorarlberg

Bregenz	Juli und August
Feldkirch	Juli oder August
Schruns und Gaschurn	Juli oder August

**P O L E N**

Gizycko/Masuren	Mai bis Mitte September
Karpacz/Wang Riesengebirge	Mai bis September

**U N G A R N**

Hajduszoboszlo	Mai, Juni und September
----------------	-------------------------

Zur Vorbereitung auf die Urlaubsseelsorge lädt das Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland die mit der Urlaubsseelsorge beauftragten Pfarrerinnen und Pfarrer zu einem 1-tägigen Gespräch nach Villigst ein. Getrennt nach Urlaubsregionen findet die Tagung in der Zeit vom 07.04.-11.04.2008 statt.

**Mehrmonatige Beauftragungen**  
**(auch unter [www.ekd/jobs.de](http://www.ekd/jobs.de))**

Algarve	Mai bis Oktober
Mallorca	01.09.2008 bis 30.06.2009
Gran Canaria-Nord	01.09.2008 bis 30.06.2009
Rhodos	01.09.2008 bis 30.06.2009
und Juli und August	
Kreta	01.09.2008 bis 30.06.2009
Teneriffa-Nord	01.09.2008 bis 30.06.2009
Bilbao	01.09.2008 bis 30.06.2009
Lanzarote	01.09.2008 bis 30.06.2009
Fuerteventura	01.09.2008 bis 30.06.2009
Sofia	01.09.2008 bis 30.06.2009
Malta	01.09.2008 bis 30.06.2009
Heviz/Ungarn	01.01.2008 bis 31.10.2008 und Juli und August
Türkische Riviera	01.09.2008 bis 30.06.2009
Belgrad	01.09.2008 bis 30.06.2009
Nizza	01.03.2008 bis 31.12.2008
Baku	01.03.2008 bis 31.12.2008
Zypern	01.09.2008 bis 30.06.2009

Infos und Unterlagen zu mehrmonatigen Diensten können angefordert werden unter Tel-Nr. 0511/2796-126 oder E-mail: [heike.stuenkel-rabe@ekd.de](mailto:heike.stuenkel-rabe@ekd.de)

**B E W E R B U N G**  
**um einen Dienst als Urlaubspfarrerin/Urlaubspfarer im Ausland**

\_\_\_\_\_  
 (Name, Vorname) (Geb.Datum) (Postleitzahl, Ort)(Datum)

\_\_\_\_\_  
 (Amtsbezeichnung) (Straße, Haus-Nr.)

\_\_\_\_\_  
 Emeritus: ja/nein Wenn ja, seit wann?

\_\_\_\_\_  
 Telefon, auch Vorwahl) (E-Mail-Anschrift)

An (Name u. Anschrift der Kirchenleitung)

\_\_\_\_\_  
 durch Superintendent/Dekan:

\_\_\_\_\_  
 Ich bewerbe mich um einen Auftrag als Urlaubspfarrer/in in:

\_\_\_\_\_  
 (Land) (Ort) (Zeit)

ersatzweise: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 Begründung für den gewünschten Einsatzort (z.B. bestehende Partnerschaft, Verbindung zu vorhandenen örtlichen kirchlichen Einrichtungen, aus persönlichen Gründen etc.):

Für den Urlaubsseelsorgedienst steht mir ein Pkw zur Verfügung?

ja/nein \_\_\_\_\_

Ich war bereits Urlaubspfarrer/in in (Ort, Jahr): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 (Ort, Datum) (Unterschrift)

(Name u. Anschrift d. Gliedkirche)

urschriftlich weitergeleitet:

An das  
 Kirchenamt der EKD  
 Hauptabteilung III  
 -Kirchliches Außenamt-  
 Postfach 21 02 20  
 30402 Hannover

mit folgendem Vermerk: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 (Unterschrift)

