



# Gesetze, Verordnungen und Mitteilungen der Evangelisch-lutherischen Kirche im Hamburgischen Staate

Jahrgang 1963

Hamburg, 4. Juli 1963

Nummer 3

## Inhalt

### I. Gesetze und Verordnungen

1. Gesetz zur Änderung des Kirchlichen Besoldungsgesetzes vom 10. März 1928 in der Fassung der Änderungen vom 21. November 1957, 5. November 1959 und 25. April 1960
2. Mitarbeitervertretungsgesetz

### II. Von der Synode

Beschlüsse aus der 19. Sitzung der Synode vom 23. bis 25. Mai 1963

### III. Verwaltungsanordnungen

### IV. Aus der kirchlichen Arbeit

1. Ordination
2. Konfirmationstermine 1964

### V. Personalien

1. Ausschreibungen
2. Wahlen, Berufungen und Einführungen

### 3. Beauftragungen, Ernennungen und Versetzungen

4. Zuweisung von Lehrvikaren
5. Dienstbeendigungen, Beurlaubungen
6. Todesfälle

### VI. Mitteilungen

### VII. Berichtigungen

(Die in Klammern stehenden Nummern unter den einzelnen Veröffentlichungen bezeichnen die Aktennummern der Gemeindeaktenordnung)

## I. Gesetze und Verordnungen

### 1. Gesetz

zur Änderung des Kirchlichen Besoldungsgesetzes vom 10. März 1928 in der Fassung der Änderungen vom 21. November 1957, 5. November 1959 und 25. April 1960

Der Kirchenrat verkündet hiermit das von der Synode vom 23.—25. Mai 1963 beschlossene Gesetz:

#### Artikel I

§§ 17 und 18 des Kirchlichen Besoldungsgesetzes vom 10. März 1928 in der Fassung des Änderungsgesetzes vom 21. November 1957 (GVM S. 35) werden wie folgt geändert:

#### § 17

(1) Der Kinderzuschlag beträgt für Kinder:

- a) bis zum vollendeten 6. Lebensjahr  
DM 40,— monatlich,
- b) bis zum vollendeten 15. Lebensjahr  
DM 60,— monatlich,
- c) bis zum vollendeten 25. Lebensjahr  
DM 100,— monatlich,

solange das Kind sich in der Schul- oder Berufsausbildung befindet.

Verzögert sich der Abschluß der Schul- oder Berufsausbildung durch Erfüllung einer gesetzlichen Dienstpflicht über das vollendete fünfundzwanzigste Lebensjahr hinaus, so verlängert sich die Altersgrenze für einen der Zeit dieses Dienstes entsprechenden Zeitraum über das fünfundzwanzigste Lebensjahr hinaus.

(2) Kinderzuschlag wird gewährt für

- a) eheliche Kinder,

b) durch nachfolgende Ehe legitimierte und für ehelich erklärte Kinder,

c) an Kindes Statt angenommene Kinder,

d) Stiefkinder, wenn der Beamte sie in seinen Haushalt aufgenommen hat,

e) Pflegekinder und Enkel, wenn der Beamte sie in seinen Haushalt aufgenommen hat und für ihren Unterhalt und ihre Erziehung nicht von anderer Seite laufend ein höherer Betrag als DM 100,— monatlich gezahlt wird.

(3) Uneheliche Kinder werden ehelichen Kindern gleichgestellt.

(4) Für ein Kind, das wegen körperlicher oder geistiger Gebrechen dauernd erwerbsunfähig ist, wird Kinderzuschlag nach Maßgabe des Absatzes 6 auch über das fünfzehnte Lebensjahr hinaus gewährt.

(5) Für verheiratete, verwitwete oder geschiedene Kinder wird kein Kinderzuschlag gewährt.

(6) Der Kinderzuschlag während der Ausbildungszeit (Abs. 1 Buchst. c) und für gebrechliche Kinder (Abs. 4) wird um den Betrag gekürzt, um den das Einkommen des Kindes DM 100,— monatlich übersteigt. Der Kinderzuschlag wird jedoch nicht um mehr als DM 50,— monatlich gekürzt.

#### § 18

(1) Der Kinderzuschlag wird zuerst für den Monat gezahlt, in dem das für seine Gewährung maßgebende Ereignis eingetreten ist.

(2) Der Kinderzuschlag fällt fort mit dem Fortfall des Gehalts. Der Kinderzuschlag fällt ferner fort mit dem Ablauf des Monats, in dem das für den Fortfall des Kinderzuschlages maßgebende Ereignis eingetreten ist.

- (3) Für dasselbe Kind und den gleichen Zeitraum darf ein Kinderzuschlag nur einmal gezahlt werden.

§ 18 a

Im übrigen finden die staatlichen Bestimmungen über die Gewährung eines Kinderzuschlages sinngemäß Anwendung.

Artikel II

Dieses Gesetz tritt am 1. Juli 1963 in Kraft.

Hamburg, den 10. Juni 1963

Der Kirchenrat  
D Witte

(240)

2. **Mitarbeitervertretungsgesetz**

Der Kirchenrat verkündet hiermit das von der Synode vom 23.—25. Mai 1963 beschlossene Gesetz:

**Präambel**

Jeder kirchliche Mitarbeiter ist berufen, in seinem Dienst an der Erfüllung des Auftrages der Kirche mitzuwirken.

Die Mitarbeiter helfen einander im Verständnis des kirchlichen Auftrages und schließen sich zu seiner Verwirklichung vertrauensvoll zusammen. Aus der Verpflichtung, den Dienst der Kirche mitzutragen, ergibt sich der Auftrag, an der Gestaltung der Dienstverhältnisse und an der Fürsorge für den einzelnen Mitarbeiter mitzuwirken.

**I. Allgemeine Bestimmungen**

§ 1

**Mitarbeitervertretung (MAV)**

In der Evangelisch-lutherischen Kirche im Hamburgischen Staate wird für ihre Mitarbeiter eine Mitarbeitervertretung gebildet.

§ 2

**Mitarbeiter**

- (1) Mitarbeiter sind die auf Grund eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses oder eines privaten Dienst- oder Arbeitsvertrages in einer kirchlichen Dienststelle tätigen Personen.
- (2) Pastoren, Pfarrvikarinnen, Hilfsprediger, Vikare sowie die Mitglieder des Landeskirchenamtes sind nicht Mitarbeiter im Sinne dieses Gesetzes.

§ 3

**Dienststellen**

Kirchliche Dienststellen sind die verfassungsmäßigen öffentlich rechtlichen Körperschaften der Evangelisch-lutherischen Kirche im Hamburgischen Staate, die Mitarbeiter beschäftigen, sowie alle besonderen kirchlichen Einrichtungen und Werke, deren Rechtsträger die Evangelisch-lutherische Kirche im Hamburgischen Staate oder eine ihrer Körperschaften ist.

§ 4

**Berufsgruppen**

Es bestehen folgende Berufsgruppen:

1. Diakone, männliche diakonische Hilfskräfte;

2. Gemeindegliederinnen, weibliche diakonische Hilfskräfte;
3. Kirchenmusiker;
4. Jugendleiterinnen, Kindergärtnerinnen und Heim-erzieherinnen, Kinderpflegerinnen;
5. Fürsorgerinnen (Sozialarbeiterinnen); Mitarbeiter im fürsorgerischen Dienst; Schwestern, die nicht durch ein Mutterhaus vertreten werden;
6. Kirchenbuchführer;
7. Verwaltungsbeamte;
8. Verwaltungsangestellte;
9. Kirchendiener;
10. hauswirtschaftliche Kräfte;
11. Arbeiter, Raumpflegerinnen.

§ 5

**Zusammenarbeit mit dem Landeskirchenamt**

- (1) Das Landeskirchenamt und die Mitarbeitervertretung arbeiten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zusammen und wachen darüber, daß alle Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden.
- (2) Das Landeskirchenamt und die Mitarbeitervertretung sollen mindestens zweimal im Jahr zur Besprechung allgemeiner Fragen und zum Austausch von Anregungen zusammenkommen.
- (3) Bei Meinungsverschiedenheiten ist eine Einigung durch Aussprache zu erstreben. Erst wenn diese Bemühungen gescheitert sind, dürfen andere Stellen im Rahmen der dafür geltenden Bestimmungen angerufen werden.
- (4) Der Mitarbeitervertretung ist auf Verlangen Einsicht in die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zu gewähren. Personalakten dürfen nur mit Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters und nur durch ein von ihm zu bestimmendes Mitglied der Mitarbeitervertretung eingesehen werden.

§ 6

**Behinderungsverbot**

- (1) Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen in der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit zu keiner Zeit benachteiligt oder begünstigt werden.
- (2) Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen gegen ihren Willen nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung versetzt oder abgeordnet werden. An dieser Entscheidung wirkt der Betroffene nicht mit.

§ 7

**Kündigungsschutz**

- (1) Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung kann nicht gekündigt werden, es sei denn, daß Grund zu einer fristlosen Kündigung besteht oder daß die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst wird.
- (2) Wird die Dienststelle aufgelöst, so ist die Kündigung frühestens zum Zeitpunkt der Auflösung zulässig, es sei denn, daß wegen zwingender dienstlicher Gründe zu einem früheren Zeitpunkt gekündigt werden muß. Die Kündigung bedarf der Zustimmung des Schlichtungsausschusses nach vorheriger Stellungnahme der Mitarbeitervertretung.

## § 8

**Schweigepflicht**

- (1) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Mitarbeitervertretung haben über die Tatsachen, die ihnen auf Grund ihrer Zugehörigkeit zur Mitarbeitervertretung bekannt geworden sind, Still-schweigen zu bewahren, und zwar auch nach dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis oder aus der Mitarbeitervertretung.  
Die Schweigepflicht gilt nicht gegenüber den übrigen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung. Sie entfällt auf Beschluß der Mitarbeitervertretung auch gegenüber der vorgesetzten Dienststelle.
- (2) Dies gilt auch für die Stellvertreter sowie für Personen, die als Gäste an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilnehmen.

**II. Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung**

## § 9

- (1) Die Mitarbeitervertretung ist berufen, die Verantwortung für die Aufgaben der Landeskirche und die Pflege der Dienstgemeinschaft aller Mitarbeiter mitzutragen. Sie soll bei den Mitarbeitern das Verständnis dafür fördern, daß der kirchliche Dienst auf den Auftrag der Kirche ausgerichtet sein muß.
- (2) Die Mitarbeitervertretung soll sich der Sorgen und Nöte sowie der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Fragen der Mitarbeiter annehmen und erforderlichenfalls beim Landeskirchenamt auf Abhilfe einwirken.
- (3) Die Mitarbeitervertretung hat insbesondere folgende Aufgaben:
  - a) Maßnahmen anzuregen, die der Landeskirche und ihren Mitarbeitern dienen.
  - b) Beschwerden von Mitarbeitern entgegenzunehmen und falls sie ihr begründet erscheinen, in sachdienlicher Form beim Landeskirchenamt auf Abhilfe hinzuwirken.
- (4) Das Recht des Mitarbeiters, seine Anliegen dem Landeskirchenamt unmittelbar und selbst vorzubringen, bleibt unberührt.

## § 10

**Mitwirkung in bestimmten Angelegenheiten**

- (1) Die Mitarbeitervertretung wirkt mit bei:
  - a) Einstellungen, Anstellungen und Beförderungen von Mitarbeitern;
  - b) vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand gegen den Willen des Mitarbeiters;
  - c) Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus;
  - d) Entlassung von Beamten auf Probe oder auf Widerruf sowie Kündigung von Angestellten;
  - e) Versagen der Genehmigung zur Übernahme einer Nebenbeschäftigung;
  - f) Gewährung von Unterstützungen und sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, jedoch nur auf Wunsch des Antragstellers;

- g) Regelung der Gehalts-, Vergütungs- und Lohnfragen, des Umfangs der Arbeitszeit und des Urlaubs;
  - h) Aufstellung von Rahmendienstanweisungen;
  - i) grundsätzlichen Fragen der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter;
  - k) Überprüfung der Möglichkeiten technischer und organisatorischer Verbesserungen in der Verwaltung.
- (2) Fristlose Entlassungen bedürfen nicht der Mitwirkung der Mitarbeitervertretung. Sie ist jedoch unverzüglich zu verständigen.
  - (3) Die Mitarbeitervertretung hat bei der Einstellung von Diakonen, Gemeindehelferinnen und Kirchenmusikern nicht mitzuwirken.

## § 11

**Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung**

- (1) Die Mitarbeitervertretung hat im Rahmen der geltenden Bestimmungen mitzubestimmen über:
  - a) Höher- und Rückgruppierungen von Mitarbeitern;
  - b) Versetzung und Abordnung zu einer anderen Dienststelle gegen den Willen des Mitarbeiters;
  - c) Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsgefahren;
  - d) Bestellungen von Vertrauensärzten sowie von Ärzten zur Überwachung des Gesundheitszustandes der Mitarbeiter, unbeschadet des Rechts der freien Arztwahl;
  - e) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen;
  - f) Regelung der Ordnung in den Diensträumen und des Verhaltens der Mitarbeiter in der Dienstgemeinschaft;
  - g) Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrts-einrichtungen.

## § 12

**Verfahren bei Mitwirkung und Mitbestimmung**

- (1) Soweit die Mitarbeitervertretung an Entscheidungen mitwirkt, ist sie rechtzeitig zur Stellungnahme aufzufordern.
- (2) Eine Maßnahme, die der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, kann nur mit ihrer Zustimmung getroffen werden. Das Landeskirchenamt unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt ihre Zustimmung. Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht binnen zwei Wochen nach Eingang der Mitteilung die Zustimmung schriftlich verweigert oder eine mündliche Erörterung verlangt. Das Landeskirchenamt kann die Frist zur Erklärung in dringenden Fällen auf drei Tage abkürzen.
- (3) Wird in den Fällen des Absatzes 1 und 2 eine Übereinstimmung nicht erzielt, so findet eine Besprechung der Angelegenheit mit dem Landeskirchenamt statt mit dem Ziel, eine Einigung zu erreichen. Andernfalls können das Landeskirchenamt oder die Mitarbeitervertretung binnen zwei Wochen den Schlichtungsausschuß anrufen.

- (4) Das Landeskirchenamt kann bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen.

### III. Bildung der Mitarbeitervertretung

#### § 13

##### Zahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

Die Mitarbeitervertretung besteht aus den Vertrauensleuten der in § 4 genannten Berufsgruppen.

Für je angefangene 75 Mitglieder einer Gruppe ist ein Vertrauensmann zu wählen. Für jeden Vertrauensmann ist ein Ersatzmann zu wählen.

#### § 14

##### Ersatzmitglieder

- (1) Scheidet ein Mitglied aus der Mitarbeitervertretung aus, so rückt sein Ersatzmitglied nach. Ist ein Mitglied für längere Zeit verhindert, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung teilzunehmen, so tritt für die Dauer der Verhinderung der Ersatzmann als Stellvertreter ein.
- (2) Im Falle des § 21 Abs. 1 treten Ersatzmitglieder nicht ein.

#### § 15

##### Wahlberechtigung

Wahlberechtigt sind die Mitarbeiter (§ 2), die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben, mindestens 6 Monate im Dienst stehen und als Arbeitszeit mehr als die Hälfte der normalen Wochendienststunden zu leisten haben.

#### § 16

##### Wählbarkeit

Wählbar sind die wahlberechtigten Mitarbeiter, die am Wahltag mindestens ein Jahr im Dienste der Hamburgischen Landeskirche stehen und am Wahltag das 25. Lebensjahr vollendet haben.

#### § 17

##### Wahlverfahren

- (1) Jede Berufsgruppe wählt ihre(n) Vertreter in der Mitarbeitervertretung in allgemeiner, gleicher, geheimer und unmittelbarer Wahl. Gewählt ist, wer die meisten Stimmen auf sich vereinigt. Ersatzmann ist der Bewerber mit der nächstniedrigeren Stimmenzahl. Bei Stimmengleichheit entscheidet das vom Vorsitz der Wahlausschusses zu ziehende Los.
- (2) Die Wahl wird vorbereitet und geleitet durch den Wahlausschuß, der aus fünf Mitarbeitern besteht, die nicht kandidieren dürfen.
- (3) Im einzelnen ist die Vorbereitung und Durchführung der Wahl durch eine Wahlordnung zu regeln.

#### § 18

##### Wahlschutz und Kosten

- (1) Die Wahl der Mitarbeitervertretung darf nicht behindert oder in unzulässiger Weise beeinflusst werden; insbesondere dürfen die Wahlberechtigten in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts nicht beeinträchtigt werden.
- (2) Die Kosten der Wahl trägt die Landeskirche. Versäumnis von hauptberuflicher Arbeitszeit, die in-

folge der Ausübung des Wahlrechts, der Teilnahme an Mitarbeiterversammlungen oder Betätigung im Wahlvorstand notwendig wird, hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge.

#### § 19

##### Anfechtung der Wahl

- (1) Wenn gegen wesentliche Vorschriften dieses Gesetzes und der zu seiner Durchführung erlassenen Verordnungen verstoßen worden ist, so kann die Wahl binnen einer Frist von einer Woche, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, beim Wahlausschuß angefochten werden. Die Anfechtung muß schriftlich erfolgen und von mindestens 3 wahlberechtigten Mitarbeitern unterzeichnet sein.
- (2) Kann der Wahlausschuß der Anfechtung nicht abhelfen, so hat er diese unverzüglich dem Schlichtungsausschuß zuzuleiten. Dieser entscheidet endgültig.
- (3) Bis zur Entscheidung über die Anfechtung führt die neu gewählte Mitarbeitervertretung die Geschäfte, es sei denn, daß der Schlichtungsausschuß eine andere Regelung trifft.

#### § 20

##### Amtszeit

Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt drei Jahre. Die Mitarbeitervertretung führt die Geschäfte nach dem Ende ihrer Amtszeit bis zur Übernahme durch die neu gewählte Mitarbeitervertretung.

#### § 21

##### Neuwahl der Mitarbeitervertretung

- (1) Die Mitarbeitervertretung ist unverzüglich neu zu wählen, wenn
- a) die Mitarbeitervertretung mit der Mehrheit ihrer Mitglieder ihren Rücktritt erklärt hat,
  - b) die Mitarbeitervertretung aufgelöst worden ist.
- (2) In den Fällen des Abs. 1 Buchstabe a führt die Mitarbeitervertretung die Geschäfte bis zur Übernahme durch die neu gewählte Mitarbeitervertretung.
- (3) Ist eine Berufsgruppe nach dem Ausscheiden des Vertreters in der Mitarbeitervertretung und des Ersatzmannes nicht mehr vertreten, so findet durch diese Berufsgruppe eine Ersatzwahl statt.

#### § 22

##### Abberufung und Auflösung der Mitarbeitervertretung

- (1) Auf Antrag eines Viertels der wahlberechtigten Mitarbeiter kann der Schlichtungsausschuß die Abberufung eines Mitgliedes der Mitarbeitervertretung oder die Auflösung der Mitarbeitervertretung wegen groben Mißbrauchs ihrer Befugnisse oder wegen grober Versäumnis ihrer Pflichten beschließen. Aus den gleichen Gründen kann auch die Mitarbeitervertretung oder das Landeskirchenamt die Abberufung eines oder mehrerer Mitglieder beim Schlichtungsausschuß beantragen. Der Beschluß der Mitarbeitervertretung bedarf einer Mehrheit von  $\frac{3}{4}$  der anwesenden Mitglieder.

- (2) Ist die Mitarbeitervertretung aufgelöst, so setzt der Schlichtungsausschuß einen Wahlausschuß ein. Dieser hat unverzüglich eine Neuwahl vorzubereiten. Bis zur Neuwahl nimmt der Wahlausschuß die der Mitarbeitervertretung nach diesem Gesetz zustehenden Rechte und Pflichten wahr.

### § 23

#### Ruhen und Erlöschen der Mitgliedschaft

- (1) Die Mitgliedschaft eines Mitarbeiters in der Mitarbeitervertretung ruht, solange ihm die Führung von Dienstgeschäften verboten ist.
- (2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch:
- Ablauf der Amtszeit,
  - Niederlegung des Amtes,
  - Beendigung des Dienst- und Arbeitsverhältnisses,
  - Wechsel der Berufsgruppe,
  - Verlust der Wählbarkeit,
  - Entscheidung des Schlichtungsausschusses nach § 35.

## IV. Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung

### § 24

#### Vorsitzer und Stellvertreter

- (1) Die Mitarbeitervertretung wählt aus ihrer Mitte den Vorsitz, seinen Stellvertreter und einen Schriftführer. Der Vorsitz, sein Stellvertreter und der Schriftführer sollen nicht derselben Gruppe angehören.
- (2) Der Vorsitz der Mitarbeitervertretung, oder im Falle seiner Verhinderung sein Stellvertreter, führt die laufenden Geschäfte der Mitarbeitervertretung und vertritt diese nach außen.

### § 25

#### Sitzungen der Mitarbeitervertretung

- (1) Spätestens eine Woche nach dem Wahltag beruft der Wahlausschuß die gewählten Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur konstituierenden Sitzung ein.
- (2) Die weiteren Sitzungen beraumt der Vorsitz der Mitarbeitervertretung an. Er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung.
- (3) Auf Antrag des Landeskirchenamtes oder eines Viertels der Mitglieder der Mitarbeitervertretung hat der Vorsitz unverzüglich eine Sitzung anzuberaumen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.
- (4) Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung sind nicht öffentlich; sie können während der Arbeitszeit stattfinden. Die Mitarbeitervertretung hat bei der Anberaumung ihrer Sitzungen auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen. Das Landeskirchenamt ist vom Zeitpunkt und Ort der Sitzungen vorher zu verständigen.

### § 26

#### Teilnahme an Sitzungen der Mitarbeitervertretung

- (1) Mitglieder des Landeskirchenamtes sind berech-

tigt, an denjenigen Sitzungen der Mitarbeitervertretung teilzunehmen, die auf Antrag des Landeskirchenamtes anberaumt oder zu denen sie eingeladen worden sind.

- (2) Nehmen auf Einladung der Mitarbeitervertretung Personen, die ihr nicht angehören, an einer Sitzung teil, so ist auch das Landeskirchenamt einzuladen.
- (3) Personen, die der Mitarbeitervertretung nicht angehören, dürfen nur an einer Sitzung teilnehmen, wenn sie sich zuvor zur Verschwiegenheit verpflichtet haben.

### § 27

#### Beschlußfassung

- (1) Die Beschlüsse der Mitarbeitervertretung werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefaßt. Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzers.
- (2) Die Mitarbeitervertretung ist nur beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte ihrer Mitglieder einschließlich etwaiger Stellvertreter anwesend ist.
- (3) In besonders dringenden Fällen entscheidet die Mitarbeitervertretung bei Anwesenheit von mindestens drei Mitgliedern einschließlich des Vorsitzers oder seines Stellvertreters vorbehaltlich der nachträglichen Billigung durch die beschlußfähige Mitarbeitervertretung.

### § 28

#### Sitzungsniederschriften

- (1) Über jede Sitzung der Mitarbeitervertretung ist vom Schriftführer eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und das Abstimmungsergebnis enthält. Die Niederschrift ist vom Vorsitz und vom Schriftführer zu unterzeichnen. Der Niederschrift ist eine Anwesenheitsliste beizufügen, in die sich jeder Teilnehmer eigenhändig einzutragen hat.
- (2) Hat ein Mitglied des Landeskirchenamtes an einer Sitzung teilgenommen, so ist ihm eine Abschrift der Niederschrift zuzuleiten.

### § 29

#### Ehrenamt, Versäumnis von Arbeitszeit

- (1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung führen ihr Amt als Ehrenamt.
- (2) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen, soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Durchführung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung erforderlich ist, hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes zur Folge.

### § 30

#### Kosten der Geschäftsführung

Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden Kosten trägt die Landeskirche.

### § 31

#### Geschäftsordnung

Die Mitarbeitervertretung kann sich eine Geschäftsordnung geben. Diese ist dem Landeskirchenamt zur Kenntnisnahme vorzulegen.

## V. Mitarbeiterversammlung

### § 32

#### Einberufung der Mitarbeiterversammlung

- (1) Mindestens einmal im Jahr findet eine Versammlung aller Mitarbeiter der Landeskirche statt. Sie wird vom Vorsitz der Mitarbeitervertretung einberufen und geleitet; sie ist nicht öffentlich.
- (2) Die Mitarbeitervertretung ist berechtigt und auf Antrag des Landeskirchenamtes oder eines Viertels der wohlberechtigten Mitarbeiter verpflichtet, eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.  
Die Tagesordnung ist rechtzeitig bekanntzumachen.
- (3) Die Mitarbeiterversammlung findet während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die dienstlichen Verhältnisse eine andere Regelung erfordern. Die Teilnahme an der Mitarbeiterversammlung hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes zur Folge.

### § 33

- (1) Das Landeskirchenamt nimmt an den Mitarbeiterversammlungen, die auf seinen Antrag einberufen worden sind oder zu denen es von der Mitarbeitervertretung oder Mitarbeiterversammlung ausdrücklich eingeladen ist, teil. Auf Verlangen ist den Mitgliedern des Landeskirchenamtes das Wort zu erteilen.
- (2) § 26 Abs. 2 und 3 finden entsprechende Anwendung.

### § 34

#### Aufgaben der Mitarbeiterversammlung

- (1) Die Mitarbeiterversammlung wählt den Wahlausschuß.
- (2) Die Mitarbeiterversammlung nimmt in jedem Jahr einen Tätigkeitsbericht der Mitarbeitervertretung entgegen.
- (3) Die Mitarbeiterversammlung kann der Mitarbeitervertretung Anträge unterbreiten und zu ihren Beschlüssen Stellung nehmen. Sie darf nur Angelegenheiten behandeln, die zur Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung gehören.

## VI. Schlichtungsausschuß

### § 35

#### Bildung des Schlichtungsausschusses

- (1) Der Schlichtungsausschuß besteht aus einem Vorsitz und vier Beisitzern. Beisitzer sind je ein Mitglied des Kirchenrates und des Landeskirchenamtes sowie zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Der Vorsitz muß die Befähigung zum Richteramt haben. Für jedes Mitglied ist ein Vertreter zu benennen.
- (2) Der Vorsitz wird nach Anhörung des Landeskirchenamtes und der Mitarbeitervertretung von der Synode auf die Dauer von 6 Jahren gewählt; er braucht der Synode nicht anzugehören. Er darf nicht hauptamtlich im Dienst der Landeskirche oder einer ihrer Gemeinden stehen.

- (3) Die Beisitzer werden für die Amtszeit der Mitarbeitervertretung durch die entsendenden Gremien bestimmt.
- (4) Das Amt des Beisitzers endet vor Ablauf der Amtszeit der Mitarbeitervertretung, wenn der Beisitzer aus dem ihn entsendenden Gremium ausscheidet.
- (5) Die Mitglieder des Schlichtungsausschusses sind in ihrer Entscheidung unabhängig und nur an das Gesetz und an ihr Gewissen gebunden. § 8 findet entsprechende Anwendung.

### § 36

#### Aufgaben des Schlichtungsausschusses

- (1) Der Schlichtungsausschuß entscheidet endgültig über
  - a) Anfechtung der Wahl (§ 19);
  - b) Auflösung der Mitarbeitervertretung, Abberufung von Mitgliedern und Einsetzung eines Wahlausschusses nach Auflösung der Mitarbeitervertretung (§ 22);
  - c) Meinungsverschiedenheiten über Angelegenheiten, die der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegen (§ 11);
  - d) die Zustimmung zur Kündigung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung (§ 7).
- (2) Bei Meinungsverschiedenheiten über Angelegenheiten, die der Mitwirkung unterliegen (§ 10), hat der Schlichtungsausschuß zu prüfen und festzustellen, ob und in welchem Umfang die angefochtene Anordnung oder Maßnahme gegen die zum Schutz und zur Förderung der Mitarbeiter erlassenen Gesetze, Verordnungen, sonstigen zwingenden Vorschriften, Verträge oder Dienstvereinbarungen verstößt oder ob bei Ermessensentscheidungen das Ermessen in einer dem Zweck der Ermächtigung widersprechenden Weise mißbraucht worden ist.

### § 37

#### Verfahren vor dem Schlichtungsausschuß

- (1) Der Schlichtungsausschuß entscheidet in einer durch seinen Vorsitz anberaumten nicht öffentlich mündlichen Verhandlung, in der er dem Landeskirchenamt und der Mitarbeitervertretung Gelegenheit zur Äußerung gibt. Er versucht zunächst eine Verständigung oder Einigung zu erzielen. Er kann den Beteiligten aufgeben, ihr Vorbringen schriftlich vorzubereiten und Beweismaterial vorzulegen.  
Im Einvernehmen der Beteiligten kann von einer mündlichen Verhandlung abgesehen werden.
- (2) Der Schlichtungsausschuß entscheidet durch Beschluß, der mit Stimmenmehrheit gefaßt wird. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzers.
- (3) Der Beschluß ist zu begründen und den Beteiligten, in persönlichen Angelegenheiten auch dem Betroffenen, zuzustellen. Er bindet alle Beteiligten.
- (4) Ist der Schlichtungsausschuß für die Entscheidung über einen Antrag unzuständig oder ist eine Frist versäumt, so kann er den Antrag in einem ohne mündliche Verhandlung ergehenden begründeten Bescheid als unzulässig zurückweisen. Der

Bescheid ist zuzustellen. Der Antragsteller kann innerhalb zweier Wochen nach Zustellung des Bescheides mündliche Verhandlung beantragen.

- (5) Die Kosten des Schlichtungsausschusses trägt die Landeskirche.

## VII. Schlußvorschriften

### § 38

Der Kirchenrat erläßt die Wahlordnung und die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Verordnungen.

### § 39

Dieses Gesetz tritt am 1. August 1963 in Kraft.

### § 40

Die Amtszeit der amtierenden Mitarbeitervertre-

terung endet drei Monate nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes.

### § 41

Folgende Gesetze treten mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes außer Kraft:

Gesetz betreffend die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung vom 18. Februar 1954 (GVM vom 26. 2. 1954, Nr. 2, S. 10).

Gesetz betreffend die Wahl der Mitarbeitervertretung vom 18. Februar 1954 (GVM vom 26. 2. 1954, Nr. 2 Seite 9).

Hamburg, den 10. Juni 1963

Der Kirchenrat

D Witte

(2301)

## II. Von der Synode

Beschlüsse aus der 19. Sitzung der Synode vom 23. bis 25. Mai 1963.

Die Synode hat in ihrer Sitzung vom 23. bis 25. Mai 1963 im Matthias-Claudius-Heim in Glücksburg die nachstehenden Beschlüsse gefaßt:

1. Das Gesetz zur Änderung des Kirchlichen Besoldungsgesetzes vom 10. März 1928 in der Fassung der Änderungen vom 21. November 1957, 5. November 1959 und 25. April 1960 wurde verabschiedet.  
(s. unter I.)
2. Das Mitarbeitervertretungsgesetz wurde verabschiedet.  
(s. unter I.)
3. In den Synodalausschuß zur Beratung der Pläne für eine Amtshandlungskartei wurden gewählt:
  - Syn. Pastor Mumssen
  - Syn. Pastor Dahmlos
  - Syn. Pastor Wenn
  - Syn. Frau Barner
  - Syn. Rechtsanwalt Rötting
  - Syn. Frau Dr. Kipp
  - Syn. Rechtsanwalt Schlüter

Dazu beschloß die Synode, daß ein Mitglied des Kirchenrates bei der Beratung zum Ausschuß hinzuzuziehen ist.

Der Kirchenrat hat Herrn Finanzgerichtsdirektor von Platen in den Ausschuß entsandt.

4. In der Angelegenheit betr. Planung für ein „Haus der Kirche“ versagte die Synode in schriftlicher

Abstimmung dem vorgelegten Entwurf für die Bebauung des Grundstückes St. Nikolai ihre Zustimmung.

5. Im Anschluß an das Referat „Die Frau und das Amt der Kirche“ und zu dem Antrag betr. „Vorlage eines Entwurfes zu einem Pastorinnengesetz“ wurde

1. ein Ausschuß eingesetzt, der
  - a) die Möglichkeiten, Frauen mit dem Amt der Pastorin zu betrauen, prüfen und dabei die Arbeit und Aufgaben der in der Hamburgischen Landeskirche und gegebenenfalls auch der in den Nachbarkirchen tätigen Pfarrvikarinnen berücksichtigen soll;
  - b) die verschiedenen hierzu bestehenden Gesichtspunkte in Form eines Berichtes zusammentragen und
  - c) eine Entscheidung der Synode alsbald vorbereiten soll;

2. alles über die Vikarinnenfrage vorliegende und anfallende Material soll dem unter Ziffer 1 genannten Ausschuß überwiesen werden. Weiter wurde der Ausschuß ermächtigt, einschlägiges Material von allen in Betracht kommenden Stellen zu erbitten.

3. Der Ausschuß soll aus 7 Personen, darunter 2 Damen, bestehen.

Hamburg, den 10. Juni 1963

Der Kirchenrat

D Witte

(152)

## III. Verwaltungsanordnungen

## IV. Aus der kirchlichen Arbeit

### 1. Ordination

Am Sonntag Kantate, 12. Mai 1963, wurde von Bischof D Witte cand. theol. Franz Ugron im Haupt-

gottesdienst der Hauptkirche St. Petri ordiniert.

Bischof D Witte predigte über Joh. 6, Vers 60—69. (204)

**2. Konfirmationstermine 1964**

(bereits durch Rundschreiben den Geistlichen und den Kirchenbüros mitgeteilt)

Für die Konfirmationen 1964 werden folgende Sonntage festgesetzt:

Okuli, 1. März 1964  
Lätare, 8. März 1964  
Judika, 15. März 1964

Hamburg, den 17. Mai 1963  
(312)

Der Bischof  
D Witte

**V. Personalien****1. Ausschreibungen****2. Wahlen, Berufungen und Einführungen**

Pastor Hartmut Lüders, Kirchengemeinde St. Annen, wurde am Sonntag Misericordias Domini, 28. April 1963, durch Bischof D Witte in sein Amt eingeführt.

Bischof D Witte legte seiner Einführungsansprache Joh. 10, Vers 1—9, zugrunde. Pastor Lüders predigte über Joh. 14, Vers 1—6.

(202)

Pastor Ulrich Finckh, Studentenpfarramt, wurde am Dienstag, 30. April 1963, durch Bischof D Witte in der Erlöserkirche zu Borgfelde in sein Amt eingeführt.

Bischof D Witte legte seiner Einführungsansprache Joh. 21, Vers 16, zugrunde. Pastor Finckh predigte über Mark. 10, Vers 42—55.

(202)

Gemäß Beschluß des Kirchenrats vom 13. Mai 1963 ist Pastor Helmut Karpa, Evangelische Gemeinschaft Eilbek, nach bestandem Kolloquium mit Wirkung vom 1. Juli 1963 in den Dienst der Hamburgischen Landeskirche übernommen worden.

(202)

Die Pastoren der Landeskirche Klaus Bormann und Hans-Volker Hertrich wurden am Himmelfahrtstage, 23. Mai 1963, durch Bischof D Witte in der Kreuzkirche der Kirchengemeinde Alt-Barmbek in ihre Ämter eingeführt.

Bischof D Witte predigte über Apg. 1, Vers 6—11.

(202)

**3. Beauftragungen, Ernennungen und Versetzungen**

Der Kirchenrat hat in seiner Sitzung vom 29. April 1963 cand. theol. Franz Ugron mit Wirkung vom 12. Mai 1963 zum Heilsprediger mit der Amtsbezeichnung „Pastor“ ernannt und ihm einen pfarramtlichen Auftrag für den Bereich der Jugendamtsheime der Freien und Hansestadt Hamburg erteilt.

(204)

Gemäß Beschluß des Kirchenrats vom 20. Mai 1963 ist Hilfsprediger Pastor Sigurd Daecke mit Wirkung vom 20. Mai 1963 der Kirchengemeinde St. Michaelis zur Dienstleistung zugewiesen worden.

(204)

Der Kirchenrat hat in seiner Sitzung vom 20. Mai 1963 cand. theol. Dietrich Reiß nach Ablegung des ersten theologischen Examens vor der Evangelisch-Theologischen Fakultät der Universität Hamburg auf seinen Antrag mit Wirkung vom 16. April 1963 zum Vikar ernannt.

(205)

Das Landeskirchenamt hat in seiner Sitzung vom 15. Mai 1963 die freie Gemeindehelferinnenstelle in der Kirchengemeinde Ansgar-Langenhorn mit Wirkung vom 1. Juni 1963 mit der Gemeindehelferin Susanne Rose besetzt.

(235)

**4. Zuweisung von Lehrvikaren**

Es wurde zur Ausbildung zugewiesen: Vikar Dietrich Reiß zu Pastor Körber, Kirchengemeinde St. Johannis-Eppendorf.

(205)

**5. Dienstbeendigungen, Beurlaubungen**

Hauptpastor Professor D Hans Engelland, Kirchengemeinde der Hauptkirche St. Jacobi, ist auf seinen Antrag mit Ablauf des 30. April 1963 aus dem Dienst der Hamburgischen Landeskirche ausgeschieden, um einen an ihn ergangenen Ruf auf ein Ordinariat für Systematische Theologie an der Christian-Albrechts-Universität in Kiel anzunehmen.

(202)

Gemeindehelferin Eva Sieveking, Gemeinde der Bethlehem-Kirche, ist auf ihren Antrag mit Ablauf des 30. April 1963 aus dem Dienst der Hamburgischen Landeskirche ausgeschieden.

(235)

**6. Todesfälle****VI. Mitteilungen****VII. Berichtigungen**