

Kirchliches Amtsblatt

der Evangelischen Kirche von Westfalen

165

Nr. 10

Bielefeld, 31. Oktober 2014

Inhalt

Gesetze / Verordnungen / Andere Normen

Ordnung für die Arbeit der Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung (Gemeindeberatungsordnung – GBO)..... 167

Arbeitsrechtsregelungen

Kirchliches Arbeitsrecht..... 169

I. Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des BAT-KF und des MTArb-KF..... 169

II. Arbeitsrechtsregelung über vorübergehende Abweichungen von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in der GABE gGmbH in Solingen..... 180

Satzungen / Verträge

Änderung der Satzung für die Ev. Christus-Kirchengemeinde Buer..... 181

Aufhebung der Satzung der Ev. Kirchengemeinde Lippstadt für das Ev. Krankenhaus Lippstadt..... 181

Aufhebung der Satzung für die Diakoniestation am Ev. Krankenhaus Lippstadt..... 182

Präventionskonzept Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Ev. Kirche in Deutschland (EKD)..... 182

Urkunden

Pfarramtliche Verbindung der Ev. Kirchengemeinde Benninghausen und der Ev. Kirchengemeinde Lippstadt..... 190

Pfarramtliche Verbindung der Ev. Kirchengemeinde Friedrichsdorf und der Ev. Kirchengemeinde Isselhorst..... 190

Aufhebung der 10. Kreispfarrstelle des Ev. Kirchenkreises Recklinghausen..... 190

Errichtung einer 15. Kreispfarrstelle im Ev. Kirchenkreis Hamm..... 190

Bestimmung des Stellenumfanges der 9. Kreispfarrstelle des Ev. Kirchenkreises Gelsenkirchen und Wattenscheid..... 191

Bestimmung des Stellenumfanges der 3. Pfarrstelle der Ev. Kirchengemeinde Bocholt 191

Bestimmung des Stellenumfanges der 2. Pfarrstelle der Ev. Versöhnungs-Kirchengemeinde Rheda-Wiedenbrück..... 191

Bestimmung des Stellenumfanges der 6. Pfarrstelle der Ev. Versöhnungs-Kirchengemeinde Rheda-Wiedenbrück..... 192

Bekanntmachungen

Kirchlicher Dienst an Urlaubsorten im europäischen Ausland..... 192

Mehrmonatige Beauftragungen der Langzeitseelsorge..... 194

Personalnachrichten

Ordinationen..... 195

Verlust der Ordinationsrechte..... 195

Berufungen in den Probendienst..... 195

Berufungen..... 195

Beurlaubungen..... 195

Beendigung des Dienstverhältnisses..... 195

Ruhestand..... 195

Todesfälle..... 195

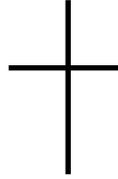
Stellenangebote

Pfarrstellen..... 196

Evangelische Kirche von Westfalen..... 196

Kreispfarrstellen..... 196

Gemeindepfarrstellen..... 196



Also hat Gott die Welt geliebt,
dass er seinen eingeborenen Sohn gab,
damit alle, die an ihn glauben,
nicht verloren werden,
sondern das ewige Leben haben.
Joh 3,16

Gott, der Herr ist über Leben und Tod, hat unseren Bruder

Oberkirchenrat i. R.
Dr. Martin Stiewe
* 6. März 1931 † 12. Oktober 2014

im Alter von 83 Jahren zu sich gerufen.

Dr. Martin Stiewe wurde in Göttingen geboren und wuchs in einem lippischen Pfarrhaus auf. Nach dem Studium der evangelischen Theologie in Bethel, Münster und Göttingen legte er 1959 die Erste Theologische Prüfung ab. Es folgten das Vikariat in Wetter/Ruhr und 1962 die Zweite Theologische Prüfung. Nach mehrjährigem Dienst als Studieninspektor im Predigerseminar in Soest wurde er 1967 zum Pfarrer und stellvertretenden Leiter des Volksmissionarischen Amtes in Witten berufen. 1973 berief ihn die Kirchenleitung zum Mitglied des Landeskirchenamtes. 1978 wählte ihn die Landessynode zum hauptamtlichen theologischen Mitglied der Kirchenleitung.

Zu seinen Aufgabenbereichen im Landeskirchenamt zählten die theologische Ausbildung und die Diakonie. Er war engagiert im Verwaltungsrat des Ev. Johanneswerks, im Kuratorium der Kirchlichen Hochschule Bethel, im Theologischen Ausschuss der Evangelischen Kirche der Union und im Exekutivausschuss der Leuenberger Kirchengemeinschaft.

Dr. Martin Stiewe war biblisch fundiert, lutherisch profiliert und in der Union beheimatet. So beschäftigte er sich auch in seiner Promotion 1968 mit dem Unionsverständnis Friedrich Schleiermachers. Er begegnete Menschen seelsorglich zugewandt, immer ansprechbar und mit feinem Humor.

Mit Dank blicken wir auf die treue und engagierte Mitarbeit von Dr. Martin Stiewe in unserer Kirche zurück. In der festen Zuversicht darauf, dass Gott dem Tode die Macht genommen hat, nehmen wir Abschied. Wir sind gewiss, dass Gott Dr. Martin Stiewe im Leben und im Sterben begleitet hat und ihn zum ewigen Leben erweckt. Wir bitten Gott um Trost für die Familienangehörigen und für alle, die Dr. Martin Stiewe nahestanden.

Evangelische Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt
Annette Kurschus
Präses

Sonstige Stellen.....	196	Paul Stelkens, Heinz Joachim Bonk, Michael Sachs: „Verwaltungsverfahrensgesetz. Kommentar“	198
Stelle für Popularmusik in Münster.....	196	Rezensent: Reinhold Huget.....	198
B-Kirchenmusikstelle in Dortmund.....	197		
Berichtigungen		Klaus Obermayer †, Michael Funke-Kaiser: „VwVfG – Verwaltungsverfahrensgesetz. Kommentar“	198
Personalnachrichten – Ruhestand.....	197	Rezensent: Reinhold Huget.....	198
Personalnachrichten – Anstellungsfähigkeit als Gemeindepädagogin/Gemeindepädagoge gemäß VSBMO § 11.....	197	Michael Meyer-Blanck: „Gottesdienstlehre“	199
		Rezensentin: Gudrun Mawick.....	199
Rezensionen			
Ferdinand O. Kopp †, Ulrich Ramsauer: „VwVfG – Verwaltungsverfahrensgesetz. Kommentar“			
Rezensent: Reinhold Huget.....	198		

Gesetze / Verordnungen / Andere Normen

Ordnung für die Arbeit der Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung (Gemeindeberatungsordnung – GBO)

Vom 18. September 2014

Inhaltsübersicht

- § 1 Angebot und Selbstverständnis der Gemeindeberatung
- § 2 Aufgaben der Geschäftsführung für die Gemeindeberatung
- § 3 Konvent der anerkannten Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater
- § 4 Beirat
- § 5 Aufgaben und Arbeitsweise der Gemeindeberatung
- § 6 Anerkennung
- § 7 Durchführung von Gemeindeberatung
- § 8 Abschlussbericht, Dokumentation und Evaluation der Gemeindeberatung
- § 9 Kosten für Gemeindeberatung
- § 10 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

§ 1

Angebot und Selbstverständnis der Gemeindeberatung

(1) Die Evangelische Kirche von Westfalen (EKvW) bietet durch das Amt für missionarische Dienste (AmD) Kirchengemeinden, kirchlichen und diakonischen Einrichtungen Gemeindeberatung nach dieser Ordnung an. Die Gemeindeberatung ist für alle anerkannten Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater verbindlich.

(2) Die Gemeindeberatung trägt dem reformatorischen Gedanken Rechnung, dass die Kirche sich in ihrer Gestalt stets verändert, um ihren Auftrag wahrnehmen zu können. Auf der Grundlage des kirchlichen Rechts begleitet die Gemeindeberatung kirchliche Organisationen in ihren Entwicklungsprozessen und trägt so zum Gemeindeaufbau und zur Gemeindeentwicklung bei.

(3) Die Gemeindeberatung ist die theologisch und sozialwissenschaftlich reflektierte Umsetzung des Ansatzes der Organisationsentwicklung und anderer Beratungskonzepte auf kirchliche und diakonische Strukturen. Sie nutzt Ansätze systemischer Organisationsentwicklung und wendet diese auf kirchliche Entwicklungsprozesse an. Sie fördert kirchliche Systeme und Leitungsorgane, ihre Ziele zu klären, Entwicklungsmöglichkeiten zu erkennen und zu nutzen, Konflikte

auch als Entwicklungspotenzial zu verstehen, Kommunikationsformen zu überprüfen und zu verbessern sowie in ihrer Identität wachsen zu können.

(4) Gemeindeberatung in der EKvW orientiert sich an den Standards für die Gemeindeberatung/Organisationsentwicklung in der EKD.

§ 2

Aufgaben der Geschäftsführung für die Gemeindeberatung

(1) Für die Aufgaben der Gemeindeberatung ist im AmD eine Pfarrstelle errichtet. Die Inhaberin oder der Inhaber der Pfarrstelle führt die Geschäfte auf der Grundlage der entsprechenden Dienstanzweisung (Geschäftsführung für die Gemeindeberatung). Die Dienstvorgesetzte oder Dienstvorgesetzter ist die Leiterin oder der Leiter des AmD.

(2) Die Inhaberin oder der Inhaber der Pfarrstelle für Gemeindeberatung nimmt im Rahmen dieser Tätigkeit insbesondere folgende Aufgaben wahr:

- a) Annahme von Anfragen und Zusammenstellung von Beratungsteams unter Offenlegung formaler Kriterien,
- b) Koordination und Unterstützung des Dienstes der anerkannten Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater,
- c) Förderung der fachlichen Arbeit,
- d) Organisation und Durchführung von Aus-, Fort- und Weiterbildung zu Themen aus dem Bereich der Gemeindeberatung,
- e) Pflege des Erfahrungsaustausches mit Einrichtungen der Gemeindeberatung in anderen Landeskirchen, insbesondere auf der Ebene der EKD,
- f) Bildung der Kommission für Aus-, Fort- und Weiterbildung.

§ 3

Konvent der anerkannten Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater

(1) Mindestens einmal im Jahr lädt die Geschäftsführung die anerkannten Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater zum Konvent ein. Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater in Weiterbildung sowie andere Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater können ebenfalls eingeladen werden.

(2) Regelmäßige Beratungsgegenstände des Konventes sind insbesondere:

- a) Förderung der Gemeindeberatung in der EKvW,
- b) Weiterentwicklung von Konzepten und Qualität der Beratung,
- c) inhaltliche und konzeptionelle Ausgestaltung der Fort- und Weiterbildung,
- d) Pflege und Weiterentwicklung der Standards der EKD (GBOE),
- e) Benennung des Beirats.

§ 4 Beirat

(1) ¹Zur Beratung und fachlichen Unterstützung der Arbeit der Gemeindeberatung wird ein Beirat gebildet. ²Der Beirat besteht aus fünf Personen, die vom Konvent für drei Jahre benannt werden. ³Mindestens drei Personen sind aus der Mitte des Konvents zu benennen. ⁴Der Beirat bestimmt eine Sprecherin oder einen Sprecher aus seiner Mitte.

(2) ¹Der Beirat soll vierteljährlich zusammenkommen. ²Er unterstützt die Arbeit der Gemeindeberatung durch fachliche Einschätzungen, insbesondere bei folgenden Aufgaben:

- a) Inhalte und Ziele landeskirchlicher Aus-, Fort- und Weiterbildung,
- b) Gestaltung der Vereinbarung (§ 7 Absatz 2) für Beratungen,
- c) Gestaltung der Kostensätze,
- d) Dokumentation und Evaluation von Beratungen,
- e) Votum zur Anerkennung als Gemeindeberaterin oder Gemeindeberater.

(3) Der Beirat wird zu regelmäßigen Gesprächen mit dem Landeskirchenamt eingeladen; er ist bei der Besetzung der Pfarrstelle für die Aufgaben der Gemeindeberatung anzuhören.

§ 5 Aufgaben und Arbeitsweise der Gemeindeberatung

(1) Zu den Aufgaben zählen insbesondere

- a) die Begleitung von Veränderungsprozessen,
- b) Qualitätsentwicklung,
- c) Leitbildentwicklung,
- d) Coaching,
- e) Teamentwicklung/Arbeitsverbesserung,
- f) Beratung bei Stellenausschreibungen,
- g) Moderation/Großgruppenmoderation,
- h) Konzeptionsentwicklung, insbesondere für Kirchengemeinden und Kirchenkreise sowie
- i) Krisen- und Konfliktberatung.

(2) Gemeindeberatung orientiert sich in ihrer Arbeitsweise am Organisationsentwicklungszirkel.

§ 6 Anerkennung

(1) Das Landeskirchenamt spricht auf Antrag die Anerkennung als Gemeindeberaterin oder Gemeindeberater aus.

(2) ¹Voraussetzung für die Anerkennung ist die Eignung und Befähigung zur Gemeindeberaterin oder zum Gemeindeberater, die insbesondere erkennbar wird durch:

- a) den erfolgreichen Abschluss einer kirchlichen Ausbildung zur Gemeindeberaterin/Organisationsentwicklerin oder zum Gemeindeberater/Or-

ganisationsentwickler oder eine Weiterbildung zur Gemeindeberaterin oder zum Gemeindeberater oder einen vergleichbaren Abschluss sowie

- b) ein positives Votum aus dem Zulassungsgespräch mit der Inhaberin oder dem Inhaber der Pfarrstelle für Gemeindeberatung im AmD und der Sprecherin oder dem Sprecher der Kommission für Aus-, Fort- und Weiterbildung. ²Die Antragstellerin oder der Antragsteller muss die Befähigung für das Amt einer Presbyterin oder eines Presbyters nach der Kirchenordnung der EKvW erfüllen, sofern sie oder er nicht Pfarrerin oder Pfarrer der EKvW ist.

(3) Bei Personen, die in einem entgeltlichen Beschäftigungsverhältnis zur Kirche stehen, ist ein qualifizierendes Votum der oder des zuständigen Dienstvorgesetzten erforderlich.

(4) Bei Personen im kirchlichen Dienst ist eine Nebentätigkeitsgenehmigung erforderlich

(5) Mit der Anerkennung verpflichten sich die Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater

- a) zur Teilnahme am Konvent oder anderen landeskirchlichen Fachgesprächen,
- b) zur Teilnahme an Fortbildungen, in der Regel einmal jährlich,
- c) zur Anwendung der festgelegten Kostensätze für eine Gemeindeberatung sowie für die Erstattung von Auslagen,
- d) zur Dokumentation und Evaluation der Beratungen und Weiterleitung an die Geschäftsführung,
- e) zur regelmäßigen Teilnahme an Gruppen-Supervision der Gemeindeberatung,
- f) zur regelmäßigen Durchführung von Gemeindeberatung (möglichst einmal im Jahr).

(6) ¹Von der Geschäftsführung werden die anerkannten Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater zu Beratungsteams zusammengestellt und erhalten begleitend die nötigen Informationen. ²Die Zusammenstellung von Beratungsteams mit anderen Landeskirchen bedarf einer gesonderten Vereinbarung.

(7) ¹Die Anerkennung als Gemeindeberaterin oder Gemeindeberater ist in der Regel auf fünf Jahre befristet. ²Sie erfolgt mit Votum der Inhaberin oder des Inhabers der Pfarrstelle für Gemeindeberatung und des Beirates.

(8) ¹Nicht oder nicht entgeltlich in einem Beschäftigungsverhältnis zur Kirche stehende Personen benötigen für die Anerkennung ein pfarramtliches Votum, das Auskunft gibt über deren Einbindung in das kirchliche Leben. ²Das Votum wird dem Landeskirchenamt über die Superintendentin oder den Superintendenten zugeleitet.

§ 7

Durchführung von Gemeindeberatung

(1) ¹Gemeindeberatung kann von Kirchengemeinden und anderen kirchlichen sowie diakonischen Einrich-

tungen in Anspruch genommen werden. ²Auftraggeber sind die Presbyterien und andere kirchliche sowie diakonische Leitungsorgane. ³Mit Zustimmung der jeweiligen Leitungsorgane können auch Einzelpersonen, Ausschüsse und Gruppen Gemeindeberatung in Anspruch nehmen. ⁴Die Beratungsnehmenden fragen durch ihre Leitungsorgane Gemeindeberatung aus eigener Entscheidung an und informieren die zuständige Superintendentin oder den zuständigen Superintendenten über die Inanspruchnahme und den Abschluss einer Beratung.

(2) Die Klärung von Auftrag und Ziel mündet in eine schriftliche Vereinbarung, die folgende Punkte enthält:

- a) Auftrag und Ziel(e),
- b) Beteiligte,
- c) zeitlicher Rahmen,
- d) Kosten,
- e) Aufgaben des Beratungsteams,
- f) Aufgaben der Beratungsnehmenden und des Auftraggebers,
- g) Vertraulichkeit,
- h) Kriterien für eine vorzeitige Beendigung einer Beratung,
- i) Verabredungen über ein Follow-up,
- j) Verfahrensabsprache für die Beendigung der Beratung.

(3) Eine Durchschrift der Vereinbarung erhält die Geschäftsführung.

§ 8

Abschlussbericht, Dokumentation und Evaluation der Gemeindeberatung

(1) ¹Die Beratenden erstellen einen Abschlussbericht. ²Der Abschlussbericht wird im Hinblick auf die prozessorientierten Abläufe und unter Beachtung der Vertraulichkeit einer Beratung erstellt. ³Er wird den Beratungsnehmenden zur Verfügung gestellt.

(2) Nach Beendigung einer Beratung dokumentieren und evaluieren die Beratenden die Beratung jeweils nach den Vorgaben der Geschäftsführung und geben sie ihr zur Kenntnis.

§ 9

Kosten für Gemeindeberatung

(1) Die Kostensätze für Gemeindeberatung und die Erstattung von Auslagen werden vom Landeskirchenamt im Benehmen mit der Geschäftsführung sowie dem Beirat verbindlich festgelegt.

(2) Der Auftraggeber erstattet den Beratenden Honorar und Auslagen im Rahmen der Vereinbarung (§ 7 Absatz 2).

§ 10

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Die Ordnung über die Arbeit der Gemeindeberatung tritt am 1. Januar 2015 nach Beschlussfassung

durch die Kirchenleitung und Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

(2) Gleichzeitig treten die Ordnung vom 1. Mai 2008 sowie die Satzung des Fachverbandes für Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung (FVGBOE) vom 13. März 2008 außer Kraft.

Bielefeld, 18. September 2014

Evangelische Kirche von Westfalen Die Kirchenleitung

(L. S.) Dr. Kupke Damke
Az.: 016.1

Arbeitsrechtsregelungen

Kirchliches Arbeitsrecht

Landeskirchenamt Bielefeld, 10.09.2014
Az.: 300.313

Die Rheinisch-Westfälisch-Lippische Arbeitsrechtliche Kommission hat auf Grund von § 2 Absatz 2 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes (ARRG) am 10. September und 26. September 2014 die nachstehenden Arbeitsrechtsregelungen beschlossen, die hiermit gemäß § 15 Absatz 1 Satz 2 ARRG bekannt gemacht werden. Die von der Arbeitsrechtlichen Kommission am 26. September 2014 beschlossenen Korrekturen bei den SD-Monatsentgelten und den Bereitschaftsdienstentgelten sind in den Anlagen 4e und 5 zum BAT-KF bzw. der Anlage 2 zum MTArb-KF berücksichtigt worden. Die Arbeitsrechtsregelungen sind gemäß § 3 Absatz 1 ARRG verbindlich.

I. Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des BAT-KF und des MTArb-KF Vom 10. September 2014

Artikel 1 Änderung des BAT-KF

§ 1

Änderung des BAT-KF zum 1. Juli 2014

Der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF) wird wie folgt geändert:

(1) In § 25 Absatz 1 wird Satz 3 gestrichen. Die Sätze 4 bis 9 werden Sätze 3 bis 8.

(2) Die Anlagen 4a bis 4e und 5 erhalten die aus Anhang 1 ersichtliche Fassung.

§ 2**Änderung des BAT-KF zum 1. Juli 2015**

Der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF), zuletzt geändert durch § 1 dieses Artikels, wird wie folgt geändert:

Die Anlagen 4a bis 4e und 5 erhalten die aus Anhang 2 ersichtliche Fassung.

Artikel 2**Änderung des MTArb-KF****§ 1****Änderung des MTArb-KF zum 1. Juli 2014**

Der Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter in kirchlicher Fassung (MTArb-KF) wird wie folgt geändert:

(1) In § 25 Absatz 1 wird Satz 3 gestrichen. Die Sätze 4 bis 9 werden Sätze 3 bis 8.

(2) Die Anlagen 1 und 2 erhalten die aus Anhang 3 ersichtliche Fassung.

§ 2**Änderung des MTArb-KF zum 1. Juli 2015**

Der Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter in kirchlicher Fassung (MTArb-KF), zuletzt geändert durch § 1 dieses Artikels, wird wie folgt geändert:

Die Anlagen 1 und 2 erhalten die aus Anhang 4 ersichtliche Fassung.

Artikel 3**Inkrafttreten**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt wie folgt in Kraft:

- a) Artikel 1 § 1 und Artikel 2 § 1 am 1. Juli 2014,
- b) Artikel 1 § 2 und Artikel 2 § 2 am 1. Juli 2015.

Dortmund, 10. September 2014

**Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission**

Der Vorsitzende
Riedel

Anhang 1**Anlage 4a zum BAT-KF**

**Tabellenentgelt
– monatlich in Euro –
gültig vom 1. Juli 2014 bis 30. Juni 2015**

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü	–	5.206,24	5.770,84	6.305,73	6.662,34	6.745,53
15	4.081,78	4.528,73	4.695,13	5.289,44	5.741,12	6.038,28
14	3.696,66	4.100,79	4.338,52	4.695,13	5.241,91	5.539,05
13	3.407,83	3.779,87	3.981,95	4.374,16	4.920,95	5.146,81
12	3.055,83	3.387,62	3.863,07	4.279,10	4.813,99	5.051,72
11	2.951,96	3.268,78	3.506,48	3.863,07	4.380,13	4.617,86
10	2.848,09	3.149,88	3.387,62	3.625,36	4.077,03	4.184,00
9	2.526,14	2.790,39	2.928,89	3.304,40	3.601,58	3.839,29
8	2.370,34	2.617,29	2.732,71	2.836,57	2.951,96	3.024,67
7	2.224,95	2.455,73	2.605,75	2.721,17	2.807,71	2.888,50
6	2.183,38	2.409,57	2.524,97	2.634,61	2.709,63	2.784,64
5	2.095,67	2.311,49	2.421,12	2.530,75	2.611,53	2.669,24
4	1.996,43	2.201,86	2.340,33	2.421,12	2.501,90	2.549,20
3	1.965,29	2.167,22	2.224,95	2.317,26	2.386,51	2.449,97
2Ü	1.882,17	2.074,92	2.144,16	2.236,48	2.299,94	2.347,28
2	1.819,86	2.005,66	2.063,37	2.121,08	2.247,99	2.380,73
1b	1.961,32	2.043,57	2.094,98	2.146,39	2.218,37	2.300,62
1a	1.817,37	1.848,22	1.873,92	1.899,62	1.930,47	1.961,32
1	–	1.660,06	1.690,90	1.724,83	1.755,68	1.817,37

Anlage 4b zum BAT-KF

Tabellenentgelt
für Stammkräfte in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften,
Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten
sowie Integrationsfirmen
– monatlich in Euro –
gültig vom 1. Juli 2014 bis 30. Juni 2015

Entgeltgruppe	Eingangsstufe	Erfahrungsstufe 1	Erfahrungsstufe 2
S 1	2.043,58	2.143,37	2.243,17
S 2	2.230,42	2.340,03	2.449,65
S 3	2.429,69	2.549,79	2.669,89
S 4	2.663,55	2.795,98	2.928,39
S 5	2.915,43	3.061,10	3.210,26
S 6	3.195,27	3.360,31	3.525,36
S 7	3.508,85	3.690,40	3.871,93
S 8	3.853,80	4.053,49	4.253,20
S 9	4.232,93	4.452,61	4.672,26

Anlage 4c zum BAT-KF

KR-Anwendungstabelle
Tabellenentgelt
– monatlich in Euro –
gültig vom 1. Juli 2014 bis 30. Juni 2015

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
12a			3.863,07	4.279,10	4.813,99	5.051,72
				nach 2 J. St. 3	nach 3 J. St. 4	
11b			–	3.863,07	4.380,13	4.617,86
11a			3.506,48	3.863,07	4.380,13	–
				nach 2 J. St. 3	nach 5 J. St. 4	
10a			3.387,62	3.625,36	4.077,03	–
				nach 2 J. St. 3	nach 3 J. St. 4	
9d			3.304,40	3.601,58	3.839,29	–
				nach 4 J. St. 3	nach 2 J. St. 4	
9c			3.209,34	3.435,17	3.649,11	–
				nach 5 J. St. 3	nach 5 J. St. 4	
9b			2.928,89	3.304,40	3.435,17	–
				nach 5 J. St. 3	nach 5 J. St. 4	
9a			2.928,89	3.026,98	3.209,34	–
				nach 5 J. St. 3	nach 5 J. St. 4	
8a	2.455,73	2.605,75	2.732,71	2.836,57	3.026,98	3.209,34
7a	2.282,64	2.455,73	2.605,75	2.836,57	2.951,96	3.070,84
4a	2.054,13	2.201,86	2.340,33	2.634,61	2.709,63	2.848,09
3a	1.965,29	2.167,22	2.224,95	2.317,26	2.386,51	2.549,20
2a	1.961,32	2.043,57	2.094,98	2.146,39	2.218,37	2.300,62

Anlage 4d zum BAT-KF

**Tabellenentgelt
für Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen
– monatlich in Euro –
gültig vom 1. Juli 2014 bis 30. Juni 2015**

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
SE 18	3.364,50	3.476,63	3.925,25	4.261,68	4.766,37	5.074,78
SE 17	3.029,84	3.336,45	3.700,94	3.925,25	4.373,83	4.637,39
SE 16	2.953,63	3.263,56	3.510,28	3.813,09	4.149,53	4.351,41
SE 15	2.844,74	3.140,18	3.364,50	3.622,44	4.037,39	4.216,82
SE 14	2.812,08	3.029,84	3.308,42	3.532,70	3.813,09	4.009,35
SE 13	2.812,08	3.029,84	3.308,42	3.532,70	3.813,09	3.953,26
SE 12	2.703,20	2.975,41	3.241,13	3.476,63	3.768,21	3.891,58
SE 11	2.594,32	2.920,97	3.062,51	3.420,57	3.700,94	3.869,16
SE 10	2.528,98	2.790,30	2.920,97	3.308,42	3.622,44	3.880,37
SE 9	2.518,09	2.703,20	2.866,52	3.168,23	3.420,57	3.661,69
SE 8	2.420,09	2.594,32	2.812,09	3.123,37	3.414,95	3.644,85
SE 7	2.349,32	2.567,09	2.741,32	2.915,52	3.046,19	3.241,13
SE 6	2.311,21	2.528,98	2.703,20	2.877,41	3.035,28	3.211,97
SE 5	2.311,21	2.528,98	2.692,31	2.779,41	2.899,19	3.106,55
SE 4	2.104,34	2.376,54	2.518,09	2.637,87	2.714,08	2.812,08
SE 3	1.995,46	2.224,12	2.376,54	2.528,98	2.572,54	2.616,10
SE 2	1.913,79	2.017,24	2.093,45	2.180,56	2.267,66	2.354,78

Anlage 4e zum BAT-KF

**Tabellenentgelt
für Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst
– monatlich in Euro –
gültig vom 1. Juli 2014 bis 30. Juni 2015**

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
SD 18	3.510,29	3.835,52	4.295,33	4.811,22
SD 17	3.218,70	3.622,43	3.958,88	4.452,34
SD 16	3.140,18	3.521,51	3.779,44	4.216,83
SD 15	3.029,85	3.364,50	3.689,73	4.037,38
SD 14	2.975,41	3.185,05	3.521,51	3.925,25
SD 13	2.975,41	3.185,05	3.521,51	3.902,81
SD 12	2.877,42	3.106,55	3.465,41	3.857,95
SD 11	2.790,30	3.062,50	3.386,92	3.757,02
SD 10	2.703,20	2.986,29	3.229,90	3.700,94
SD 9	2.659,64	2.866,52	3.106,55	3.521,51
SD 8	2.550,76	2.768,52	2.997,17	3.330,84

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
SD 7	2.496,32	2.714,08	2.964,52	3.084,29
SD 6	2.452,76	2.648,76	2.877,42	3.029,85
SD 5	2.452,76	2.648,76	2.812,09	2.986,29
SD 4	2.256,77	2.485,43	2.659,64	2.757,64
SD 3	2.158,78	2.322,10	2.496,32	2.626,98
SD 2	1.995,45	2.093,45	2.202,93	2.300,33

Anlage 5 zum BAT-KF

Bereitschaftsdienstentgelt

– in Euro –

**1. Mitarbeitende, auf die die Anlage 1 BAT-KF
Anwendung findet
gültig vom 1. Juli 2014 bis 30. Juni 2015**

Entgeltgruppe	Stundenvergütung
15Ü	32,34
15	28,39
14	26,11
13	24,91
12	23,66
11	21,56
10	19,88
9	18,75
8	17,85
7	17,13
6	16,35
5	15,69
4	14,98
3	14,37
2Ü	13,77
2	13,41
1b	13,53
1a	10,92
1	10,91

**2. Mitarbeitende, auf die die Anlage 2 BAT-KF
Anwendung findet
gültig vom 1. Juli 2014 bis 30. Juni 2015**

Entgeltgruppe	Stundenvergütung
12a	25,07
11b	23,43
11a	22,15
10a	20,72
9d	19,97
9c	19,27
9b	18,40
9a	18,10
8a	17,27
7a	16,58
4a	15,34
3a	14,22
2a	13,53

**3. Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen
gültig vom 1. Juli 2014 bis 30. Juni 2015**

Entgeltgruppe	Stundenentgelt
SE 18	25,13
SE 17	23,15
SE 16	22,50
SE 15	21,36
SE 14	20,84
SE 13	20,84
SE 12	20,50
SE 11	20,17
SE 10	19,51
SE 9	18,69
SE 8	18,42
SE 7	17,17
SE 6	16,93
SE 5	16,33
SE 4	15,47
SE 3	14,81
SE 2	12,71

**4. Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst
gültig vom 1. Juli 2014 bis 30. Juni 2015**

Entgeltgruppe	Stundenentgelt
SD 18	25,66
SD 17	23,66
SD 16	22,58
SD 15	22,04
SD 14	21,03
SD 13	21,03
SD 12	20,70
SD 11	20,24
SD 10	19,29
SD 9	18,55
SD 8	17,89
SD 7	17,69
SD 6	17,16
SD 5	16,75
SD 4	15,80
SD 3	14,80
SD 2	13,01

Anhang 2
Anlage 4a zum BAT-KF
**Tabellenentgelt
– monatlich in Euro –
gültig ab 1. Juli 2015**

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü	–	5.331,19	5.909,34	6.457,07	6.822,24	6.907,42
15	4.179,74	4.637,42	4.807,81	5.416,39	5.878,91	6.183,20
14	3.785,38	4.199,21	4.442,64	4.807,81	5.367,72	5.671,99
13	3.489,62	3.870,59	4.077,52	4.479,14	5.039,05	5.270,33
12	3.129,17	3.468,92	3.955,78	4.381,80	4.929,53	5.172,96
11	3.022,81	3.347,23	3.590,64	3.955,78	4.485,25	4.728,69
10	2.916,44	3.225,48	3.468,92	3.712,37	4.174,88	4.284,42
9	2.586,77	2.857,36	2.999,18	3.383,71	3.688,02	3.931,43
8	2.427,23	2.680,10	2.798,30	2.904,65	3.022,81	3.097,26
7	2.278,35	2.514,67	2.668,29	2.786,48	2.875,10	2.957,82
6	2.235,78	2.467,40	2.585,57	2.697,84	2.774,66	2.851,47
5	2.145,97	2.366,97	2.479,23	2.591,49	2.674,21	2.733,30
4	2.044,34	2.254,70	2.396,50	2.479,23	2.561,95	2.610,38
3	2.012,46	2.219,23	2.278,35	2.372,87	2.443,79	2.508,77
2Ü	1.927,34	2.124,72	2.195,62	2.290,16	2.355,14	2.403,61
2	1.863,54	2.053,80	2.112,89	2.171,99	2.301,94	2.437,87
1b	2.008,39	2.092,62	2.145,26	2.197,90	2.271,61	2.355,83
1a	1.860,99	1.892,58	1.918,89	1.945,21	1.976,80	2.008,39
1	–	1.699,90	1.731,48	1.766,23	1.797,82	1.860,99

Anlage 4b zum BAT-KF

Tabellenentgelt
für Stammkräfte in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften,
Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten
sowie Integrationsfirmen
– monatlich in Euro –
gültig ab 1. Juli 2015

Entgeltgruppe	Eingangsstufe	Erfahrungsstufe 1	Erfahrungsstufe 2
S 1	2.092,63	2.194,81	2.297,01
S 2	2.283,95	2.396,19	2.508,44
S 3	2.488,00	2.610,98	2.733,97
S 4	2.727,48	2.863,08	2.998,67
S 5	2.985,40	3.134,57	3.287,31
S 6	3.271,96	3.440,96	3.609,97
S 7	3.593,06	3.778,97	3.964,86
S 8	3.946,29	4.150,77	4.355,28
S 9	4.334,52	4.559,47	4.784,39

Anlage 4c zum BAT-KF

KR-Anwendungstabelle
Tabellenentgelt
– monatlich in Euro –
gültig ab 1. Juli 2015

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
12a			3.955,78	4.381,80	4.929,53	5.172,96
				nach 2 J. St. 3	nach 3 J. St. 4	
11b			–	3.955,78	4.485,25	4.728,69
11a			3.590,64	3.955,78	4.485,25	–
				nach 2 J. St. 3	nach 5 J. St. 4	
10a			3.468,92	3.712,37	4.174,88	–
				nach 2 J. St. 3	nach 3 J. St. 4	
9d			3.383,71	3.688,02	3.931,43	–
				nach 4 J. St. 3	nach 2 J. St. 4	
9c			3.286,36	3.517,61	3.736,69	–
				nach 5 J. St. 3	nach 5 J. St. 4	
9b			2.999,18	3.383,71	3.517,61	–
				nach 5 J. St. 3	nach 5 J. St. 4	
9a			2.999,18	3.099,63	3.286,36	–
				nach 5 J. St. 3	nach 5 J. St. 4	
8a	2.514,67	2.668,29	2.798,30	2.904,65	3.099,63	3.286,36
7a	2.337,42	2.514,67	2.668,29	2.904,65	3.022,81	3.144,54
4a	2.103,43	2.254,70	2.396,50	2.697,84	2.774,66	2.916,44
3a	2.012,46	2.219,23	2.278,35	2.372,87	2.443,79	2.610,38
2a	2.008,39	2.092,62	2.145,26	2.197,90	2.271,61	2.355,20

Anlage 4d zum BAT-KF

**Tabellenentgelt
für Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen
– monatlich in Euro –
gültig ab 1. Juli 2015**

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
SE 18	3.445,25	3.560,07	4.019,46	4.363,97	4.880,76	5.196,57
SE 17	3.102,56	3.416,52	3.789,76	4.019,46	4.478,80	4.748,69
SE 16	3.024,52	3.341,89	3.594,53	3.904,60	4.249,12	4.455,84
SE 15	2.913,01	3.215,54	3.445,25	3.709,38	4.134,29	4.318,02
SE 14	2.879,57	3.102,56	3.387,82	3.617,48	3.904,60	4.105,57
SE 13	2.879,57	3.102,56	3.387,82	3.617,48	3.904,60	4.048,14
SE 12	2.768,08	3.046,82	3.318,92	3.560,07	3.858,65	3.984,98
SE 11	2.656,58	2.991,07	3.136,01	3.502,66	3.789,76	3.962,02
SE 10	2.589,68	2.857,27	2.991,07	3.387,82	3.709,38	3.973,50
SE 9	2.578,52	2.768,08	2.935,32	3.244,27	3.502,66	3.749,57
SE 8	2.478,17	2.656,58	2.879,57	3.198,33	3.496,91	3.732,33
SE 7	2.405,70	2.628,70	2.807,11	2.985,49	3.119,30	3.318,92
SE 6	2.366,68	2.589,68	2.768,08	2.946,46	3.108,13	3.289,06
SE 5	2.366,68	2.589,68	2.756,93	2.846,12	2.968,77	3.181,11
SE 4	2.154,84	2.433,58	2.578,52	2.701,18	2.779,22	2.879,57
SE 3	2.043,35	2.277,50	2.433,58	2.589,68	2.634,28	2.678,89
SE 2	1.959,72	2.065,65	2.143,69	2.232,89	2.322,08	2.411,29

Anlage 4e zum BAT-KF

**Tabellenentgelt
für Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst
– monatlich in Euro –
gültig ab 1. Juli 2015**

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
SD 18	3.594,54	3.927,57	4.398,42	4.926,69
SD 17	3.295,95	3.709,37	4.053,89	4.559,20
SD 16	3.215,54	3.606,03	3.870,15	4.318,03
SD 15	3.102,57	3.445,25	3.778,28	4.134,28
SD 14	3.046,82	3.261,49	3.606,03	4.019,46
SD 13	3.046,82	3.261,49	3.606,03	3.996,48
SD 12	2.946,48	3.181,11	3.548,58	3.950,54
SD 11	2.857,27	3.136,00	3.468,21	3.847,19
SD 10	2.768,08	3.057,96	3.307,42	3.789,76
SD 9	2.723,47	2.935,32	3.181,11	3.606,03
SD 8	2.611,98	2.834,96	3.069,10	3.410,78

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
SD 7	2.556,23	2.779,22	3.035,67	3.158,31
SD 6	2.511,63	2.712,33	2.946,48	3.102,57
SD 5	2.511,63	2.712,33	2.879,58	3.057,96
SD 4	2.310,93	2.545,08	2.723,47	2.823,82
SD 3	2.210,59	2.377,83	2.556,23	2.690,03
SD 2	2.043,34	2.143,69	2.255,80	2.355,54

Anlage 5 zum BAT-KF

Bereitschaftsdienstentgelt

– in Euro –

1. Mitarbeitende, auf die die Anlage 1 BAT-KF Anwendung findet gültig ab 1. Juli 2015

Entgeltgruppe	Stundenvergütung
15Ü	33,12
15	29,07
14	26,74
13	25,51
12	24,23
11	22,08
10	20,36
9	19,20
8	18,28
7	17,54
6	16,74
5	16,07
4	15,34
3	14,71
2Ü	14,10
2	13,73
1b	13,85
1a	11,18
1	11,17

2. Mitarbeitende, auf die die Anlage 2 BAT-KF Anwendung findet gültig ab 1. Juli 2015

Entgeltgruppe	Stundenvergütung
12a	25,67
11b	23,99
11a	22,68
10a	21,22
9d	20,45
9c	19,73
9b	18,84
9a	18,53
8a	17,68
7a	16,98
4a	15,71
3a	14,56
2a	13,85

**3. Mitarbeitende in Kindertageseinrichtungen
gültig ab 1. Juli 2015**

Entgeltgruppe	Stundenentgelt
SE 18	25,73
SE 17	23,71
SE 16	23,04
SE 15	21,87
SE 14	21,34
SE 13	21,34
SE 12	20,99
SE 11	20,65
SE 10	19,98
SE 9	19,14
SE 8	18,86
SE 7	17,58
SE 6	17,34
SE 5	16,72
SE 4	15,84
SE 3	15,17
SE 2	13,02

**4. Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst
gültig ab 1. Juli 2015**

Entgeltgruppe	Stundenentgelt
SD 18	26,28
SD 17	24,23
SD 16	23,12
SD 15	22,57
SD 14	21,53
SD 13	21,53
SD 12	21,20
SD 11	20,73
SD 10	19,75
SD 9	19,00
SD 8	18,32
SD 7	18,11
SD 6	17,57
SD 5	17,15
SD 4	16,18
SD 3	15,16
SD 2	13,32

Anhang 3
Anlage 1 zum MTArb-KF
**Tabellenentgelt
– monatlich in Euro –
gültig vom 1. Juli 2014 bis 30. Juni 2015**

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü	–	5.206,24	5.770,84	6.305,73	6.662,34	6.745,53
15	4.081,78	4.528,73	4.695,13	5.289,44	5.741,12	6.038,28
14	3.696,66	4.100,79	4.338,52	4.695,13	5.241,91	5.539,05
13	3.407,83	3.779,87	3.981,95	4.374,16	4.920,95	5.146,81
12	3.055,83	3.387,62	3.863,07	4.279,10	4.813,99	5.051,72
11	2.951,96	3.268,78	3.506,48	3.863,07	4.380,13	4.617,86
10	2.848,09	3.149,88	3.387,62	3.625,36	4.077,03	4.184,00
9	2.526,14	2.790,39	2.928,89	3.304,40	3.601,58	3.839,29
8	2.370,34	2.617,29	2.732,71	2.836,57	2.951,96	3.024,67
7	2.224,95	2.455,73	2.605,75	2.721,17	2.807,71	2.888,50
6	2.183,38	2.409,57	2.524,97	2.634,61	2.709,63	2.784,64
5	2.095,67	2.311,49	2.421,12	2.530,75	2.611,53	2.669,24
4	1.996,43	2.201,86	2.340,33	2.421,12	2.501,90	2.549,20
3	1.965,29	2.167,22	2.224,95	2.317,26	2.386,51	2.449,97
2Ü	1.882,17	2.074,92	2.144,16	2.236,48	2.299,94	2.347,28
2	1.819,86	2.005,66	2.063,37	2.121,08	2.247,99	2.380,73
1b	1.961,32	2.043,57	2.094,98	2.146,39	2.218,37	2.300,62
1a	1.817,37	1.848,22	1.873,92	1.899,62	1.930,47	1.961,32
1	–	1.660,06	1.690,90	1.724,83	1.755,68	1.817,37

Anlage 2 zum MTArb-KF

Bereitschaftsdienstentgelt
 – in Euro –
 gültig vom 1. Juli 2014 bis 30. Juni 2015

Entgeltgruppe	Stundenvergütung
15Ü	32,34
15	28,39
14	26,11
13	24,91
12	23,66
11	21,56
10	19,88
9	18,75
8	17,85
7	17,13

Entgeltgruppe	Stundenvergütung
6	16,35
5	15,69
4	14,98
3	14,37
2Ü	13,77
2	13,41
1b	13,53
1a	10,92
1	10,91

Anhang 4

Anlage 1 zum MTArb-KF

Tabellenentgelt
 – monatlich in Euro –
 gültig ab 1. Juli 2015

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü	–	5.331,19	5.909,34	6.457,07	6.822,24	6.907,42
15	4.179,74	4.637,42	4.807,81	5.416,39	5.878,91	6.183,20
14	3.785,38	4.199,21	4.442,64	4.807,81	5.367,72	5.671,99
13	3.489,62	3.870,59	4.077,52	4.479,14	5.039,05	5.270,33
12	3.129,17	3.468,92	3.955,78	4.381,80	4.929,53	5.172,96
11	3.022,81	3.347,23	3.590,64	3.955,78	4.485,25	4.728,69
10	2.916,44	3.225,48	3.468,92	3.712,37	4.174,88	4.284,42
9	2.586,77	2.857,36	2.999,18	3.383,71	3.688,02	3.931,43
8	2.427,23	2.680,10	2.798,30	2.904,65	3.022,81	3.097,26
7	2.278,35	2.514,67	2.668,29	2.786,48	2.875,10	2.957,82
6	2.235,78	2.467,40	2.585,57	2.697,84	2.774,66	2.851,47
5	2.145,97	2.366,97	2.479,23	2.591,49	2.674,21	2.733,30
4	2.044,34	2.254,70	2.396,50	2.479,23	2.561,95	2.610,38
3	2.012,46	2.219,23	2.278,35	2.372,87	2.443,79	2.508,77
2Ü	1.927,34	2.124,72	2.195,62	2.290,16	2.355,14	2.403,61
2	1.863,54	2.053,80	2.112,89	2.171,99	2.301,94	2.437,87
1b	2.008,39	2.092,62	2.145,26	2.197,90	2.271,61	2.355,83
1a	1.860,99	1.892,58	1.918,89	1.945,21	1.976,80	2.008,39
1	–	1.699,90	1.731,48	1.766,23	1.797,82	1.860,99

Anlage 2 zum MTArb-KF
Bereitschaftsdienstentgelt
 – in Euro –
 gültig ab 1. Juli 2015

Entgeltgruppe	Stundenvergütung
15Ü	33,12
15	29,07
14	26,74
13	25,51
12	24,23
11	22,08
10	20,36
9	19,20
8	18,28
7	17,54
6	16,74
5	16,07
4	15,34
3	14,71
2Ü	14,10
2	13,73
1b	13,85
1a	11,18
1	11,17

II.
Arbeitsrechtsregelung
über vorübergehende Abweichungen
von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen
in der GABE gGmbH in Solingen
 Vom 26. September 2014

§ 1

Vorübergehende Maßnahmen

(1) Zur Abwendung der Regelinsolvenz und zur Sicherung der Arbeitsplätze kann für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GABE gGmbH in Solingen durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG bestimmt werden, dass im Jahr 2014 keine Jahressonderzahlung nach § 19 BAT-KF und § 19 MTArb-KF gezahlt wird.

(2) Ausgenommen von der Regelung sind Beschäftigte, die sich bei Inkrafttreten der Arbeitsrechtsregelung in Altersteilzeit befinden. Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten, Pflegeschülerinnen und -schüler gibt es in der Einrichtung nicht.

§ 2

Voraussetzungen

(1) Die GABE gGmbH befindet sich in einer vorübergehenden wirtschaftlichen Notlage. Dies wird bestätigt durch den Prüfungsbericht der Umsatzsteuer-

Sonderprüfung (§ 202 Absatz 2 Abgabenordnung) vom 16. Juli 2014 des zuständigen Finanzamtes.

(2) Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung im Sinne von § 1 ist, dass die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung vorher die wirtschaftliche Situation der Gesellschaft schriftlich eingehend erklärt und dargelegt hat. Dazu ist der Mitarbeitervertretung Einblick in die dafür maßgeblichen Unterlagen zu gewähren und eine unmittelbare Unterrichtung durch die Wirtschaftsprüfung zu ermöglichen. Die Gründe, die zu der wirtschaftlichen Notlage geführt haben, sind in die Dienstvereinbarung aufzunehmen. Ein Sanierungskonzept ist gemeinsam von Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung entwickelt worden.

(3) Voraussetzung ist weiter, dass für die Dauer der Laufzeit der Dienstvereinbarung ein gemeinsamer paritätisch besetzter Ausschuss gebildet wird.

Der Ausschuss tagt mindestens zweimonatlich über folgende Punkte:

- a) wirtschaftliche und finanzielle Lage der GABE gGmbH,
- b) Umsetzung und ggf. Fortschreibung des Sanierungskonzeptes,
- c) geplante Investitionen,
- d) Rationalisierungsvorhaben,
- e) Einschränkung oder Stilllegung von wesentlichen Teilen der GABE gGmbH.

Der Mitarbeitervertretung sind alle für die wirtschaftliche Lage erforderlichen Unterlagen und Informationen rechtzeitig zu den gemeinsamen Sitzungen schriftlich zur Verfügung zu stellen, sodass diese den Sanierungsprozess mitverfolgen, beurteilen und unterstützen kann.

(4) Voraussetzung ist ferner, die Verpflichtung des Arbeitgebers, bis zum 30. September 2015 keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen, es sei denn, die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter lehnt das Angebot einer zumutbaren, im Wesentlichen gleichwertigen und entsprechend gesicherten Tätigkeit, die auch in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen kirchlichen Arbeitgeber bestehen kann, ab.

Abweichend von Satz 1 sind betriebsbedingte Kündigungen zulässig, soweit die Mitarbeitervertretung der jeweiligen betriebsbedingten Kündigung uneingeschränkt zustimmt. In diesem Fall sind den Mitarbeitenden, die nach § 1 Absatz 1 einbehaltenen Entgeltbestandteile beim Ausscheiden nachzuzahlen.

(5) Den bei Inkrafttreten der Arbeitsrechtsregelung befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnis während der Dauer der Laufzeit auf Grund der Befristung endet, sind, soweit der Arbeitgeber ihnen spätestens bis zum Ablauf des Vertrages keine Entfristung anbietet, die einbehaltenen Entgeltbestandteile beim Ausscheiden nachzuzahlen.

(6) Mehrerlöse, welche die GABE gGmbH während der Laufzeit der Dienstvereinbarung erwirtschaftet und die nicht zur Sicherung der Arbeitsplätze benötigt werden, sind nach Beendigung der Dienstvereinbarung maximal in Höhe der nach § 1 einbehaltenen Jahressonderzahlung an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszuzahlen. Für den Fall, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Sozialleistungsträgern mit der Jahressonderzahlung vergleichbare Leistungen ganz oder teilweise erhalten, sind diese bei der Auszahlung nach Satz 1 zu berücksichtigen. Ob Mehrerlöse vorhanden sind, stellen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung unter Einbeziehung der Wirtschaftsprüfung einvernehmlich bis zum 30. Juni 2015 fest.

§ 3 Kündigung

Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sind nur zur außerordentlichen Kündigung der Dienstvereinbarung aus wichtigem Grund berechtigt. Ein wichtiger Grund ist insbesondere gegeben, wenn die Dienststellenleitung gegen das Kündigungsverbot gemäß § 2 Absatz 4 verstößt oder ein Betriebsübergang nach § 613a BGB ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung erfolgt. Im Fall der außerordentlichen Kündigung ist die Dienststellenleitung verpflichtet, die einbehaltenen Entgeltbestandteile nach § 1 umgehend auszuzahlen.

§ 4 Inkrafttreten

- (1) Die Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Oktober 2014 in Kraft.
- (2) Die Laufzeit der Dienstvereinbarung geht vom 1. Oktober 2014 bis zum 30. September 2015.
- (3) Die Dienstvereinbarung ist dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland nach Unterzeichnung zuzuleiten.

Dortmund, 26. September 2014

Rheinisch-Westfälisch-Lippische Arbeitsrechtliche Kommission

Der Vorsitzende
Riedel

Satzungen / Verträge

Änderung der Satzung für die Evangelische Christus- Kirchengemeinde Buer

Die Satzung der Evangelischen Christus-Kirchengemeinde Buer vom 1. Juli 2010 (KABl. 2010 S. 179) wird durch Beschluss des Presbyteriums vom 26. August 2014 wie folgt geändert:

§ 1 Änderungen

In § 1 wird Absatz 2 aufgehoben.

§ 2 Inkrafttreten

Die Änderung der Satzung tritt mit Genehmigung durch das Landeskirchenamt und Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

Gelsenkirchen-Buer, 25. September 2014

Evangelische Christus-Kirchengemeinde Buer Das Presbyterium

(L. S.) Schmidt Kania Mierke

Genehmigung

In Verbindung mit den Beschlüssen des Presbyteriums der Evangelischen Christus-Kirchengemeinde Buer vom 26. August 2014 und des Kreissynodalvorstandes des Evangelischen Kirchenkreises Gelsenkirchen und Wattenscheid vom 11. September 2014

kirchenaufsichtlich genehmigt.

Bielefeld, 13. Oktober 2014

Evangelische Kirche von Westfalen Das Landeskirchenamt

In Vertretung
(L. S.) Dr. Conring
Az.: 010.21-3024

Aufhebung der Satzung der Evangelischen Kirchengemeinde Lippstadt für das Evangelische Krankenhaus Lippstadt

Genehmigung

Wir genehmigen gemäß Artikel 77 KO die Aufhebung der Satzung der Ev. Kirchengemeinde Lippstadt für das Ev. Krankenhaus Lippstadt vom 19. Februar 1991, geändert am 12. Mai 1993 (KABl. 1994 S. 6), in Verbindung mit den Beschlüssen des Presbyteriums der

Ev. Kirchengemeinde Lippstadt vom 10. September 2014 und des Kreissynodalvorstandes des Ev. Kirchenkreises Soest vom 1. Oktober 2014.

Die Aufhebung der Satzung wird im Kirchlichen Amtsblatt veröffentlicht. Sie tritt mit der Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

Bielefeld, 13. Oktober 2014

**Evangelische Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt**

In Vertretung
Dr. Conring

(L. S.)

Az.: 010.11-4908

**Aufhebung der Satzung
für die Diakoniestation
am Evangelischen Krankenhaus
Lippstadt**

Genehmigung

Wir genehmigen gemäß Artikel 77 KO die Aufhebung der Satzung für die Diakoniestation am Evangelischen Krankenhaus Lippstadt vom 8. Juni 1998 (KABl. 1998 S. 235), in Verbindung mit den Beschlüssen des Presbyteriums der Ev. Kirchengemeinde Lippstadt vom 10. September 2014 und des Kreissynodalvorstandes des Ev. Kirchenkreises Soest vom 1. Oktober 2014.

Die Aufhebung der Satzung wird im Kirchlichen Amtsblatt veröffentlicht. Sie tritt mit der Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

Bielefeld, 13. Oktober 2014

**Evangelische Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt**

In Vertretung
Dr. Conring

(L. S.)

Az.: 010.11-4908

**Präventionskonzept
Arbeits- und Gesundheitsschutz
in der Evangelischen Kirche
in Deutschland (EKD)**

Landeskirchenamt

Bielefeld, 07.10.2014

Az.: 352.520

Die Vereinbarung zwischen der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und der Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG) „Präventionskonzept Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Evangelischen Kirche in Deutschland“, bekannt gegeben im Kirchlichen Amtsblatt der EKvW Nr. 7 vom 30. Juli 2004, Seite 159, ist novelliert worden und wird nachstehend bekannt gegeben.

Die novellierte Vereinbarung ist im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Vertrages am 17. Juli 2014 zwischen der VBG und der EKD geschlossen worden.

Diesem Vertrag ist die Evangelische Kirche von Westfalen beigetreten.

Die Vereinbarung aus dem Jahr 2004 musste auf Grund gesetzlicher Änderungen und durch die Neufassung der Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV Vorschrift 2) überarbeitet und angepasst werden. Die Neuerungen dieses Vertrages betreffen in der Hauptsache die Tätigkeit der Ortskräfte und Koordinatorinnen und Koordinatoren in den Landeskirchen und die Arbeitsweise der Evangelischen Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz (EFAS). Die neue Vereinbarung ermöglicht, die Beratung und Betreuung der Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen bedarfsgerechter zu gewährleisten.

In weiten Teilen ist die Vereinbarung nur die schriftliche Fixierung der bereits geübten Praxis bei der sicherheitstechnischen Betreuung im Sinne der berufs-genossenschaftlichen Vorschrift. Hierbei wird die Professionalisierung der kirchlichen Fachkräfte durch Konzentration der Beratung auf wenige Personen mit hoher Fachkunde angestrebt, eine klarere Aufgabenbeschreibung der Beteiligten innerhalb des Betreuungskonzeptes (EFAS, Koordinatoren/innen und Ortskräfte) vorgenommen und eine risikoorientierte Verteilung der Betreuung auf die Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen.

Die sicherheitstechnische Betreuung beruht auf der Basis eines Netzwerkes kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die arbeitsmedizinische Betreuung wird bundesweit einheitlich durch einen überbetrieblichen Dienstleister sichergestellt. Die beiden Fachdisziplinen Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit werden dabei innerhalb des Präventionskonzeptes eng miteinander vernetzt und die jeweilige Betreuung strukturell wie inhaltlich auf die Besonderheiten der Kirche abgestimmt.

Die arbeitsmedizinische Betreuung obliegt der BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH.

Zu Nr. 2 – Geltungsbereich – der Vereinbarung weisen wir besonders darauf hin, dass sich die Einrichtungen, die sich in einer Rechtsform außerhalb der öffentlich-rechtlichen Körperschaften unserer Landeskirche befinden (z. B. als „e. V.“ oder „gGmbH“), nicht mit betreut werden, sondern eigene Verträge mit entsprechenden Dienstleistern schließen müssen.

Die Vereinbarung wird für eine Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland wirksam, wenn diese der Vereinbarung durch schriftliche Erklärung gegenüber der EKD beigetreten ist. Den Beitritt hat die Ev. Kirche von Westfalen am 22. September 2014 erklärt.

Vereinbarung zur Umsetzung eines Präventionskonzepts „Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD)“

Inhalt

Präambel	
Rechts- und Begriffsbezüge	
1	Zielsetzung
2	Geltungsbereich
3	Evangelische Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz
3.1	Strategische Aufgaben
3.2	Konzeptionelle und organisatorische Aufgaben
3.3	Operative Aufgaben
4	Koordination der Arbeitsschutzaktivitäten der Gliedkirchen
4.1	Strategische Aufgaben
4.2	Konzeptionelle und organisatorische Aufgaben
4.3	Operative Aufgaben
5	Ortskräfte für Arbeitssicherheit
6	Betriebsärzte
7	Präventionsmaßnahmen der Gliedkirchen
7.1	Betreuung der Einrichtungen
7.2	Betreuung von Einrichtungen mit höchstens 50 Beschäftigten
7.3	Betreuung von Einrichtungen mit mehr als 50 Beschäftigten
7.4	Schulung der Entscheidungsträger in Einrichtungen mit bis zu 50 Beschäftigten
7.5	Schulung der Multiplikatoren
7.6	Information der Einrichtungen und der Multiplikatoren
7.7	PKW-/Fahrrad-Unfallverhütungstraining
7.8	Controlling
7.9	Mitwirkung in Projekten
8	Unterstützungsleistungen der VBG
8.1	Qualifizierungsmaßnahmen
8.2	Mitarbeit und Sachleistungen
8.3	Unterstützung regionaler Arbeitsgruppen
9	Dokumentation
10	Übergangs- und Schlussbestimmungen

Präambel

Die bisherige „Vereinbarung Präventionskonzept Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Evange-

lischen Kirche in Deutschland (EKD)“ hat sich bewährt, für ihren Geltungsbereich nach Maßgabe von § 16 ASiG einen dem früheren durch Unfallverhütungsvorschrift (UVV) geregelten Recht über Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit gleichwertigen arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Arbeitsschutz sicherzustellen.

Mit der Außerkraftsetzung dieser früheren UVV und dem zeitgleichen Inkrafttreten der Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV Vorschrift 2) hat sich das der bisherigen Vereinbarung zugrunde gelegte Recht geändert.

Durch die neue DGUV Vorschrift 2 ist der arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Arbeitsschutz weiterentwickelt und stärker auf die individuellen Erfordernisse der Einrichtungen ausgerichtet worden, indem der spätestens durch das Arbeitsschutzgesetz eingeleitete Paradigmenwechsel im Arbeitsschutz auch auf den Umfang und die Inhalte der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung in den Einrichtungen (Betrieben) übertragen worden ist. Danach geht zeitgemäßes Arbeitsschutzhandeln aller Akteure von der jeweiligen Situation in der betrieblichen Einrichtung und vom Gefährdungspotenzial aus und nicht von starren Vorgaben. Zu solchen Gefährdungspotenzialen gehören heute – mehr als früher – auch die Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren, namentlich insbesondere arbeitsbedingte psychische Gefährdungen der Gesundheit. In den Fokus rücken aber auch zunehmend besondere einrichtungsspezifische Gefährdungen, wie sie bei den Kirchen etwa durch den Einsatz von versicherten Ehrenamtlichen entstehen.

Die nachfolgende Vereinbarung schafft den Rahmen, dass in den von ihr betroffenen Einrichtungen der EKD bei der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung auch weiterhin ein den Grundsätzen des ASiG und der DGUV Vorschrift 2 gleichwertiger arbeitsmedizinischer und sicherheitstechnischer Arbeitsschutz gewährleistet werden kann.

Rechts- und Begriffsbezüge

Diese Vereinbarung legt nach Maßgabe von § 16 ASiG die entsprechende Geltung der UVV DGUV Vorschrift 2 zugrunde. Wo die Vereinbarung keine von der UVV abweichenden oder ergänzenden Regelungen trifft, ist die DGUV Vorschrift 2 entsprechend anzuwenden.

Soweit diese Vereinbarung abweichend vom Wortlaut der DGUV Vorschrift 2 den Begriff der Einrichtung oder einen sinngemäß ähnlichen Begriff (z. B. „Bereiche“) verwendet, erfolgt dies ausschließlich aus Gründen der sprachlichen Angleichung an innerkirchliche Organisationsbegriffe. Diese stehen Betrieben entsprechend der DGUV Vorschrift 2 nur dann gleich, wenn sie auch die nach der DGUV Vorschrift 2 für Betriebe entsprechend geltenden Anforderungen („Betriebsbegriff“ – geschlossene Einheit, die durch organisatorische Eigenständigkeit geprägt ist; Anhang 1 zu § 2 DGUV Vorschrift 2) erfüllen. Dies gilt

insbesondere auch für den Geltungsbereich dieser Vereinbarung sowie die Erweiterung nach ihrer Ziffer 2.

Gliedkirchen im Sinne dieser Vereinbarung sind die selbstständigen lutherischen, reformierten und unierten Landeskirchen der EKD. Sie nehmen neben der EKD die nach dieser Vereinbarung bestimmten Aufgaben und Befugnisse für ihren Bereich wahr.

In den übrigen Einrichtungen, die keiner Gliedkirche angehören, nehmen entweder diese selbst für ihren Bereich oder die EKD die nach dieser Vereinbarung den Gliedkirchen zugewiesenen Aufgaben und Befugnisse wahr.

Entscheidungsträger im Sinne dieser Vereinbarung sind alle für die Gewährleistung und die Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den Einrichtungen verantwortlichen Personen im Rahmen der ihnen obliegenden oder übertragenden Aufgaben und Befugnisse, insbesondere die Leitungs- und Führungspersonen der Einrichtungen. Zu diesen Aufgaben zählt u. a. neben der Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten auch die Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, auch wenn in dieser Vereinbarung zur sprachlichen Vereinfachung oberbegrifflich nur der Begriff Arbeitsschutz verwendet werden sollte.

Gegenstand der Arbeitsschutzpflichten in der evangelischen Kirche ist die Prävention sämtlicher Gefährdungen für das Leben und die Gesundheit aller Versicherten, damit auch solche für die ehrenamtlich Tätigen. Soweit in dieser Vereinbarung zur sprachlichen Vereinfachung im Einzelnen lediglich auf die Versichertengruppe der Beschäftigten oder auf einen beruflichen Gefährdungsbezug abgestellt wird, sind damit grundsätzlich auch Personen bei ihren versicherten ehrenamtlichen Tätigkeiten erfasst; abweichend davon werden bei der Bestimmung des Schwellwertes von Fünfzig in den Ziffern 7.2 und 7.3 dieser Vereinbarung nur Beschäftigte im Sinne des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) berücksichtigt.

Die Rechte der kirchlichen Mitarbeitervertretung werden durch diese Vereinbarung nicht berührt.

Soweit im Text dieser Vereinbarung Personen nur in der männlichen Sprachform angesprochen werden, geschieht dies nur zur sprachlichen Vereinfachung. Erfasst werden mit ihr sowohl Frauen als auch Männer.

1 Zielsetzung

Die nachstehende Vereinbarung dient zur

- Erfüllung der Forderungen des Arbeitssicherheitsgesetzes und der Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ für alle unter den Geltungsbereich fallenden Einrichtungen,
- Sicherstellung einer guten Beratung von Entscheidungsträgern und Unterstützung der Einrichtungen

bei der Umsetzung aller gesetzlichen Vorgaben zum Arbeitsschutz und

- Verbesserung des Niveaus von Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Einrichtungen für die Beschäftigten und die ehrenamtlich Tätigen, indem die Belange des Arbeitsschutzes in die Entscheidungsprozesse aller Führungsstrukturen in den Einrichtungen systematisch integriert werden.

Die Regelungen dieser Vereinbarung berücksichtigen die besonderen Verhältnisse in der EKD.

2 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung wird in den folgenden Einrichtungen/Bereichen, soweit diese Arbeitgeber im Sinne von § 1 ASiG und öffentliche Verwaltung im Sinne von § 16 ASiG sind, umgesetzt:

1. Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) mit allen Kirchenkreisen, Dekanaten, Propsteien, Kirchengemeinden und sonstigen öffentlich-rechtlichen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sowie deren Einrichtungen, sofern deren Einrichtungen keine eigene Rechtspersönlichkeit besitzen,
2. Union Evangelischer Kirchen in der EKD mit gesamtkirchlichen Einrichtungen, Werken und Diensten,
3. Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands mit gesamtkirchlichen Einrichtungen, Werken und Diensten,
4. EKD mit gesamtkirchlichen Einrichtungen, Werken und Diensten sowie
5. andere kirchliche Bereiche (z. B. Freikirchen) auf vertraglicher Grundlage.

Die Vereinbarung kann auf Einrichtungen mit eigener Rechtspersönlichkeit, soweit diese Arbeitgeber im Sinne von § 1 ASiG und öffentliche Verwaltung im Sinne von § 16 ASiG sind, erweitert werden, wenn sie

- überwiegend im Auftrag oder mit ausdrücklicher Einwilligung der in den vorstehenden Nummern 1 bis 5 genannten Einrichtungen/Bereiche handeln,
- Mitglied der VBG sind,
- sich schriftlich zur Umsetzung dieses Präventionskonzeptes gegenüber der VBG verpflichten und
- die EKD zugestimmt hat.

3 Evangelische Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die EKD unterhält eine Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz gemäß der vom Rat der EKD beschlossenen Ordnung der Evangelischen Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz (EFAS), um die in den Gliedkirchen und Einrichtungen tätigen Entscheidungsträger und Versicherten bei der Erfüllung der in Ziffer 1 genannten Ziele zu unterstützen.

Hierzu nimmt die EFAS folgende Aufgaben wahr:

3.1 Strategische Aufgaben

1. Ermittlung von Arbeitsschwerpunkten,
2. empirische/wissenschaftliche Untersuchungen veranlassen bzw. durchführen,
3. Evaluationen und Erhebungen,
4. Entwicklung von allgemeinen Konzepten zur Verbesserung des Arbeitsschutzes in der EKD sowie
5. Entwicklung von Bewertungsmaßstäben für den Nutzen der geleisteten Arbeit der EFAS und der landeskirchlichen Arbeitsschutzorganisation für die Einrichtungen.

3.2 Konzeptionelle und organisatorische Aufgaben

- Hilfe und Beratung bei der Organisation des Arbeitsschutzes und des Berichtswesens in den Gliedkirchen durch Entwicklung von Leitfäden und durch Beratung vor Ort,
- Hilfe und Beratung der Landeskirchen bei der Gewinnung, Motivation und Fortbildung von Koordinatoren und Ortskräften für Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Gliedkirchen und deren Einrichtungen,
- Entwicklung von Handlungsanleitungen für Ortskräfte,
- Entwicklung von Handlungshilfen für Ortskräfte (z. B. Formblätter, Checklisten, Infoblätter),
- Entwicklung von Informationsmedien,
- Verteilung der von der EKD bereitgestellten Ressourcen im Arbeitsschutz auf die Gliedkirchen sowie
- Entwicklung von Steuerungsinstrumenten zum effizienten Ressourceneinsatz bei sinnvollem Nutzen für die betreuten Einrichtungen.

3.3 Operative Aufgaben

- Beratung der Gliedkirchen, deren Koordinatoren und Ortskräfte,
- Beratung im Einzelfall vor Ort in den Einrichtungen (i. d. R. bei Fragestellungen mit grundsätzlicher Bedeutung),
- Unterstützung bei Sitzungen der Arbeitsschutzausschüsse im Einzelfall,
- fachliche Schulungen von Koordinatoren und Ortskräften,
- personelle Unterstützung bei Organisation und Durchführung von Veranstaltungen für Multiplikatoren zum Arbeitsschutz in den Gliedkirchen,
- personelle Unterstützung der Koordinatoren und Ortskräfte im Einzelfall,
- Anleitung, Information, Fortbildung und Motivation der Koordinatoren und Ortskräfte sowie
- Zusammenarbeit mit den Interessenvertretungen der Mitarbeiterschaft.

Die EKD stellt sicher, dass die EFAS über das für die Wahrnehmung der vorstehenden Aufgaben notwendige und entsprechend den Anforderungen des ASiG und der DGUV Vorschrift 2 sicherheitstechnisch und arbeitsmedizinisch qualifizierte Personal in ausreichender Anzahl verfügt.

4 Koordination der Arbeitsschutzaktivitäten der Gliedkirchen

Jede Gliedkirche übernimmt die Koordination der sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung und trägt die Verantwortung für die Umsetzung der vereinbarten Präventionsmaßnahmen in ihrem Zuständigkeitsbereich. Zudem wird der VBG eine zentrale Ansprechperson (Kordinator für Arbeits- und Gesundheitsschutz) benannt, die im Dienste der jeweiligen Gliedkirche steht. Voraussetzung für die Bestellung eines Koordinators ist dessen erforderliche Qualifikation (sicherheitstechnische Fachkunde) einer Fachkraft für Arbeitssicherheit. Der Koordinator ist in der Regel die leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit der Gliedkirche. Ausnahmsweise genügt dessen spezielle Ausbildung zur Ortskraft, wenn in der jeweiligen Gliedkirche eine kirchliche Ortskraft, die über die Qualifikation einer Fachkraft für Arbeitssicherheit verfügt, als leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit der Gliedkirche bestellt ist und mit dem Koordinator eng zusammenarbeitet.

Für die Aufgabenwahrnehmung aus seiner Funktion als Fachkraft für Arbeitssicherheit soll der Koordinator in der Regel 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitstelle aufwenden. Hinzu kommt der zeitliche Aufwand für seine Tätigkeit als Koordinator.

In seiner Funktion als Koordinator hat er folgende Aufgaben:

4.1 Strategische Aufgaben

- Koordination der sicherheitstechnischen Betreuung und
- Unterstützung der arbeitsmedizinischen Betreuung in der Gliedkirche auf Basis des „Konzepts der arbeitsmedizinischen Betreuung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der evangelischen Kirche“.

4.2 Konzeptionelle und organisatorische Aufgaben

- Ermitteln von Unfall- und Arbeitsschwerpunkten; Führen und Auswerten entsprechender Statistiken,
- Entwicklung von Arbeitsschutzkonzepten für die Gliedkirche mit entsprechender Festschreibung von Zielen und geeigneten Controllinginstrumenten,
- Entwicklung von Handlungsanleitungen und Handlungshilfen für Ortskräfte,
- Festlegung von Verfahren zu Vorgehensweisen für Ortskräfte, soweit diese nicht bereits von der EFAS erarbeitet wurden,

- Organisation der sicherheitstechnischen Betreuung,
- Kontrolle der Umsetzung der vereinbarten Präventionsmaßnahmen sowie
- Zusammenarbeit mit den Mitarbeitervertretungen.

4.3 Operative Aufgaben

- Information über Arbeitsschutz in kirchlichen Gremien,
- Mitwirkung in Arbeitsschutzausschüssen der Gliedkirchen,
- Schulung der Ortskräfte, ggf. auch der Fachkräfte und Betriebsärzte zu vorgesehenen Arbeitsschutzkonzepten und Verfahren sowie
- Teilnahme an den jährlich stattfindenden Fortbildungsveranstaltungen der EFAS für Koordinatoren.

5 Ortskräfte für Arbeitssicherheit

Die sicherheitstechnische Betreuung der Einrichtungen in einer Gliedkirche wird abhängig vom tatsächlichen Bedarf einer oder mehreren Ortskräften übertragen. Die Bestellung der Ortskräfte erfolgt durch die zuständige Gliedkirche bzw. die EKD analog § 5 ASiG. Die Übertragung der Aufgaben erfolgt analog § 6 ASiG auf die Ortskräfte, soweit deren Fachkunde diese Übertragung zulässt. Bei der Bestellung werden eigene kirchliche Mitarbeiter bevorzugt. Ortskräfte wirken in den Arbeitsschutzausschüssen in ihrem Betreuungsbereich mit.

Mindestens eine Ortskraft besitzt die Qualifikation einer Fachkraft für Arbeitssicherheit. Bei dieser beträgt der zeitliche Umfang der Tätigkeit in ihrer Funktion einer Fachkraft für Arbeitssicherheit wenigstens 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitstelle. Abweichend davon beträgt bei ihr der funktionsbezogene zeitliche Mindestumfang in der Evangelischen Landeskirche Anhalts, der Bremischen Evangelischen Kirche, der Lippischen Landeskirche, der Evangelisch-reformierten Kirche sowie der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Schaumburg-Lippe wenigstens 25 % der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitstelle.

Die Auswahl der Ortskräfte erfolgt durch die Gliedkirche. Voraussetzungen für die Auswahl sind

- das Interesse, Entscheidungsträger unterstützen zu wollen,
- das Bestreben, für die Beschäftigten und die ehrenamtlich Tätigen in der Gliedkirche die Arbeitsbedingungen verbessern zu wollen,
- gute kommunikative und didaktische Fähigkeiten in der Vermittlung von Verfahren und Abläufen.

Voraussetzungen für die Bestellung und den Einsatz von Ortskräften sind

- mindestens für eine Ortskraft die Qualifikation einer Fachkraft für Arbeitssicherheit, im Übrigen wenigstens die erfolgreiche Teilnahme an einer

speziellen Ausbildung für Ortskräfte in Seminaren der VBG nach den jeweils aktuellen Regelungen mit einer Dauer von zurzeit zwei Wochen (s. 8.1),

- die Sicherstellung eines zeitlichen Tätigkeitsumfanges von wenigstens 30% der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitstelle, soweit vorstehend für eine Ortskraft in der Funktion einer Fachkraft für Arbeitssicherheit kein Zeitanteil von 50 % vorausgesetzt wird,
- die Anwendung von Handlungsanleitungen für Ortskräfte,
- die Nutzung von Handlungshilfen durch Ortskräfte und
- die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen entsprechend den Regelungen der VBG für Ortskräfte.

Nur wenn die Größe und die Strukturen sowie die räumliche Lage der Einrichtung es zwingend erfordern, zulassen und auch im Übrigen sichergestellt ist, dass die für die Ausübung der Tätigkeit als Ortskraft erforderliche Fachkunde erhalten bleibt, kann im Einvernehmen mit der örtlich zuständigen Aufsichtsperson der VBG vom vorstehenden zeitlichen Mindestumfang der Tätigkeit einer Ortskraft abgewichen werden.

6 Betriebsärzte

Die betriebsärztliche Betreuung der Einrichtungen wird Ärzten mit arbeitsmedizinischer Fachkunde übertragen. Die EKD kann die Betreuung auch im Rahmen eines Pauschalvertrages durch einen externen Dienstleister sicherstellen.

Ziele und Qualität der betriebsärztlichen Betreuung sind im „Konzept der arbeitsmedizinischen Betreuung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der evangelischen Kirche“ festgelegt. Notwendige Anpassungen erfolgen zeitnah und im Benehmen zwischen VBG und EKD.

7 Präventionsmaßnahmen der Gliedkirche

Arbeits- und Gesundheitsschutz kann nur sinnvoll umgesetzt werden, wenn er in einem ausreichenden Maß bei einer Entscheidungsfindung eines Verantwortlichen Berücksichtigung findet. Hierfür sind ein entsprechendes Bewusstsein, die Motivation und eine entsprechende Handlungskompetenz bei den Entscheidungsträgern Voraussetzung. Erforderlich ist daher, die Verantwortungsträger zu sensibilisieren, zu motivieren und zu informieren.

Dies beginnt mit dem persönlichen Kontakt des Beraters zum Entscheidungsträger und wird vertieft durch gemeinsames Arbeiten und Handeln, Coaching, Schulung und Information. Hierbei ist eine systematische Dienstleistung der Gliedkirche notwendig, da nur dadurch eine effiziente und gleichzeitig ressourcenschonende Prävention gewährleistet werden kann.

Im Folgenden werden die diesen Zielen dienenden Maßnahmen der Gliedkirche aufgeführt.

7.1 Betreuung der Einrichtungen

Jeder Einrichtung werden die betreuende Ortskraft und der betreuende Betriebsarzt namentlich zugeordnet; ersatzweise reicht eine gebietsbezogene Zuordnung. Dies gilt entsprechend, wenn der betreuende Betriebsarzt nach Ziffer 6 einem externen Dienstleister angehört. Das Verzeichnis der Zuordnungen wird in der Gliedkirche geführt und ist für die Einrichtungen, die EFAS und die VBG jederzeit einsehbar.

Der Koordinator stellt sicher, dass sowohl bei Einsatz mehrerer Ortskräfte als auch bei Einsatz mehrerer Betriebsärzte die Leistungen fachgerecht aufeinander abgestimmt werden.

7.2 Betreuung von Einrichtungen mit höchstens 50 Beschäftigten

Die Gliedkirche organisiert die Betreuung der Einrichtungen derart, dass in jeder Einrichtung innerhalb von 5 Jahren eine Grundbetreuung stattfindet. Die Grundbetreuung erfolgt in der Regel durch Ortskräfte. Ziel der Grundbetreuung ist es, die Entscheidungsträger in den Einrichtungen zu sensibilisieren, zu motivieren und zu befähigen, ihre Aufgaben im Arbeitsschutz angemessen wahrnehmen zu können und ihren Bedarf an spezifischer Unterstützung durch Betriebsärzte oder Ortskräfte der Gliedkirche gemeinsam zu ermitteln.

Inhalte der Grundbetreuung sind:

- Überblick über die Aktivitäten der Einrichtung, wie z. B. Gruppen, Veranstaltungen; ständige Arbeiten und Aufgaben u. Ä.,
- Überblick über den Verantwortungsbereich des anwesenden Verantwortungsträgers,
- gemeinsame Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) an einer beispielhaften Tätigkeit eines Mitarbeitenden im Verantwortungsbereich des Gesprächspartners,
- gemeinsame Erarbeitung sinnvoller Maßnahmen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen; sowohl bezogen auf die Verhältnisse als auch das Verhalten sowie
- Festlegen notwendiger weiterer spezifischer Unterstützung.

Die Dauer der Grundbetreuung beträgt in der Regel vier Stunden.

Eine weitere spezifische Unterstützung wird insbesondere gewährleistet durch:

- Information und Beratung der Entscheidungsträger zum Arbeitsschutz vor Ort,
- Angebote zu Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten der Entscheidungsträger,
- Beratung vor Ort zu speziellen Fachthemen sowie
- arbeitsmedizinische Beratung von Mitarbeitenden.

Die Gliedkirche stellt eine angemessene weitere spezifische Unterstützung durch Ortskräfte oder Betriebsärzte sicher. Sie findet jährlich in wenigstens 20 % der

Einrichtungen statt und soll in der Regel einen zeitlichen Umfang von zwei Stunden je Einrichtung nicht unterschreiten. In Einrichtungen, die auf Grund ihrer besonderen Gefährdungen einer anteils- oder zeitmäßig darüber hinausgehenden spezifischen Betreuung bedürfen, ist diese im erforderlichen Umfang zusätzlich zu gewährleisten. Wenn es die Aufgaben erfordern, soll die Betreuung im Rahmen der spezifischen Unterstützung durch eine Ortskraft mit der Qualifikation zur Fachkraft für Arbeitssicherheit erfolgen.

7.3 Betreuung von Einrichtungen mit mehr als 50 Beschäftigten

Die Gliedkirche organisiert die Betreuung der Einrichtungen derart, dass in jeder Einrichtung jährlich eine Betreuung stattfindet. Die Betreuung erfolgt sowohl durch Ortskräfte als auch Betriebsärzte.

Es soll sichergestellt werden, dass der Betreuungsumfang der sicherheitstechnischen Grundbetreuung jährlich insgesamt 0,3 Stunden je Beschäftigten und der arbeitsmedizinischen Grundbetreuung 0,2 Stunden je Beschäftigten je Kalenderjahr beträgt. Soweit sich durch Maßnahmen der Gliedkirche und der EFAS nach den folgenden Punkten die Gefährdung in den Einrichtungen nachweislich verringert, können sich diese Zeiten entsprechend um bis zu 25 % verringern.

Ergibt sich aus den einrichtungsspezifischen Verhältnissen bzw. aus der Gefährdungsbeurteilung ein zusätzlicher Bedarf an Betreuung, ist diese entsprechend den tatsächlichen Erfordernissen der Einrichtung sicherzustellen; wenn es die Aufgaben erfordern, soll hieran eine Ortskraft mit der Qualifikation zur Fachkraft für Arbeitssicherheit mitwirken.

7.4 Schulung der Entscheidungsträger in Einrichtungen

Die Gliedkirche organisiert mit Unterstützung durch die EFAS regelmäßig stattfindende Schulungsveranstaltungen für die Entscheidungsträger der Einrichtungen. Die Veranstaltungen sollen ortsnah organisiert werden. Die Gliedkirche hält die Entscheidungsträger dazu an, an diesen Veranstaltungen teilzunehmen.

Jede Veranstaltung dauert i. d. R. 2 bis 4 Stunden und behandelt zum einen grundsätzliche Fragestellungen der Verantwortung und der Aufgaben der Entscheidungsträger, zum anderen ein Thema aus dem Gebiet des Arbeitsschutzes. Als Referenten können sowohl der Koordinator, Ortskräfte als auch Betriebsärzte eingesetzt werden. Auch der Einsatz entsprechend qualifizierter externer Referenten ist möglich.

Für die Qualifizierung von Mitgliedern des Kirchenvorstands kann alternativ eine spezielle Qualifizierungsmaßnahme mit der VBG vereinbart werden, bei der die VBG Schulungen für die Mitglieder des Kirchenvorstands in den Schulungsstätten der VBG entsprechend den jeweils aktuellen Seminarbedingungen durchführt.

7.5 Schulung der Multiplikatoren

Die Gliedkirche organisiert mit Unterstützung der EFAS regelmäßig stattfindende Schulungsveranstaltungen für Multiplikatoren. Multiplikatoren sind Personen, die neben den Entscheidungsträgern Wissen und Informationen zum Arbeitsschutz weitergeben, zu deren Verbreitung beitragen oder aufgrund ihrer Tätigkeit Einfluss auf den Arbeitsschutz in der Einrichtung haben, wie z. B. Mitarbeitervertretungen, Pfarramtssekretärinnen, Mesner, Küster, Hausmeister, IT-Mitarbeiter oder Einkäufer.

Jede Veranstaltung dauert mindestens 2 Stunden und behandelt zum einen grundsätzliche Fragestellungen zu den Aufgaben im Arbeitsschutz, zum anderen ein adressatengerechtes Thema aus dem Gebiet des Arbeitsschutzes. Als Referenten können der Koordinator, Betriebsärzte sowie Ortskräfte eingesetzt werden. Auch der Einsatz entsprechend qualifizierter externer Referenten ist möglich.

Alternativ kann eine spezielle Qualifizierungsmaßnahme der VBG genutzt werden, bei der die VBG Schulungen für Multiplikatoren nach dem jeweils verfügbaren Seminarprogramm und den jeweils aktuellen Seminarbedingungen durchführt.

7.6 Information der Einrichtungen und der Multiplikatoren

Die Gliedkirche organisiert die Verteilung von Informationen zum Arbeitsschutz an die Einrichtungen. Ebenfalls organisiert sie die direkte Verteilung von Informationsmaterialien zum Arbeitsschutz an die Ansprechpartner in den Einrichtungen mit bis zu 50 Beschäftigten und an die bekannten Multiplikatoren. Der Koordinator entscheidet über die Verteilung der Informationen.

Die EFAS und die Gliedkirchen sammeln Beispiele guter Praxis und publizieren sie in geeigneter Weise.

7.7 PKW-/Fahrrad-Unfallverhütungstraining

Die Gliedkirche bewirbt für alle Personen, die regelmäßig beruflich ein Fahrzeug bewegen, die Möglichkeit der Teilnahme an einem Unfallverhütungstraining, soweit dies kostenfrei von der VBG angeboten wird, und wirkt auf eine Teilnahme hin.

7.8 Controlling

Die Gliedkirche legt mit Unterstützung der EFAS jedes Jahr prüfbare quantitative und qualitative Ziele zum Arbeitsschutz fest. Hierzu werden in der Regel

- Zielgruppen, zu betreuende Einrichtungen und Themenschwerpunkte festgelegt,
- die Ziele in Bezug auf die Zielgruppe und/oder die Einrichtungen definiert,
- die Maßnahmen zum Erreichen der Ziele entwickelt,
- die Ortskräfte und Betriebsärzte vorbereitet,

- die Maßnahmen durchgeführt sowie
- eine einfache Wirksamkeitskontrolle mit Stichprobenumfang bzw. Messverfahren zur Feststellung der Zielerreichung beschrieben.

7.9 Mitwirkung in Projekten

Jede Gliedkirche unterstützt von der EFAS durchgeführte Projekte zum Arbeitsschutz durch die Mitarbeit von Koordinatoren und Ortskräften.

8 Unterstützungsleistungen der VBG

Die Leistungen der VBG tragen dazu bei, dass zum einen qualifizierte Ortskräfte und Betriebsärzte bestellt werden und zum anderen die in diesem Vertrag genannten Maßnahmen zur Erreichung der in Ziffer 1 genannten Ziele wirksam durchgeführt werden.

8.1 Qualifizierungsmaßnahmen

Die VBG bietet für die von der Gliedkirche benannten angehenden Ortskräfte, die eine Qualifikation als Fachkraft für Arbeitssicherheit vorweisen müssen, Ausbildungslehrgänge an, soweit diese die Voraussetzungen nach § 4 Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV Vorschrift 2) erfüllen. Für die sonstigen von der Gliedkirche benannten angehenden Ortskräfte bietet die VBG die spezielle Ausbildung zur Ortskraft an.

Für Ortskräfte und Betriebsärzte werden von der VBG unterschiedliche branchenspezifische Seminare, Workshops und andere Fortbildungsveranstaltungen angeboten. Speziell werden Seminare zur Gesprächsführung und zur Begleitung der Entscheidungsträger bei der Gefährdungsbeurteilung gehalten.

Für die Entscheidungsträger und Multiplikatoren werden unterschiedlichste branchenspezifische Qualifizierungsmaßnahmen angeboten.

Für die Koordinatoren der Gliedkirchen werden jährlich zwei von der EFAS inhaltlich gestaltete zwei- bis dreitägige Fortbildungsveranstaltungen von der VBG durchgeführt.

8.2 Mitarbeit und Sachleistungen

Die VBG unterstützt die Aktivitäten der EKD, ihrer Gliedkirchen und kirchlichen Einrichtungen im Rahmen der nach Ziffer 7 von der Gliedkirche zu erbringenden Leistungen wie folgt:

- Schulung der Entscheidungsträger und Multiplikatoren

Die VBG stellt hierbei im Rahmen verfügbarer Kapazitäten der zuständigen Bezirksverwaltung der VBG einen Referenten für einen Teil der Veranstaltung. Termine und Inhalte sind rechtzeitig, möglichst ein Jahr vor Beginn der Veranstaltung, mit der zuständigen Aufsichtsperson der VBG abzustimmen.

Im Einzelfall kommt darüber hinausgehend, abhängig von der Dauer, der Zielgruppe und den In-

halten der Veranstaltung sowie den sächlichen und personellen Möglichkeiten der VBG, auch eine weitere Unterstützung etwa durch Informationsmittel, durch die Mitwirkung eines sonstigen Mitarbeiters des Bereiches Prävention der VBG oder durch andere geeignete Leistungen in Betracht.

- Unfallverhütungstraining

Die VBG bietet zurzeit allen Versicherten, also den Beschäftigten und den Ehrenamtlichen, die für die evangelische Kirche dienstlich mit dem PKW unterwegs sind, ein PKW-Unfallverhütungstraining kostenfrei an. Für alle Versicherten, die für ihre Tätigkeit mit dem Fahrrad beruflich unterwegs sind, besteht die Möglichkeit, bei entsprechender Teilnehmeranzahl ein kostenfreies Fahrradtraining vor Ort durchzuführen.

Darüber hinaus unterstützt die VBG die EKD, die EFAS und die Gliedkirchen in deren Bemühungen im Hinblick auf den Arbeitsschutz projekt- oder aufgabenbezogen durch Mitarbeit und/oder Sachleistungen, soweit diese Bemühungen über die bereits vertraglich vereinbarten Leistungen hinausgehen. Hierbei sind die bundesweit zur Verfügung stehenden Ressourcen der Prävention der VBG für die Religionsgemeinschaften begrenzt und werden entsprechend verteilt.

8.3 Unterstützung regionaler Arbeitsgruppen

Wirken regionale Arbeitsgruppen der EFAS über ihre nach dieser Vereinbarung übernommenen Aufgaben hinaus bei der Erfüllung der der VBG obliegenden Aufgaben der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes in wesentlicher unterstützender Weise mit, unterstützt die VBG die Organisation und die Durchführung von Arbeitsbesprechungen, Workshops oder sonstigen Veranstaltungen dieser Arbeitsgruppen, an denen eine Aufsichtsperson der VBG teilnimmt, mit geeigneten Mitteln projekt- bzw. aufgabenbezogen. Die in Betracht kommenden Leistungen sind begrenzt durch die jeweils verfügbaren Haushaltsmittel und richten sich nach den jeweils aktuellen Regelungen für Seminarmaßnahmen der VBG.

9 Dokumentation

Die EKD weist gegenüber der VBG jährlich schriftlich nach:

- Arbeitsschwerpunkte,
- Nutzen der Arbeit der EFAS und landeskirchlicher Organisationen im Arbeitsschutz für die Einrichtungen,
- Handlungsanleitungen und Handlungshilfen für Ortskräfte sowie
- entwickelte Medien.

Die EKD weist gegenüber der VBG alle fünf Jahre schriftlich nach:

- veranlasste empirisch/wissenschaftliche Untersuchungen,

- Evaluationsergebnisse zur sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung,
- Konzept zur Verbesserung des Arbeitsschutzes in der EKD,
- Bewertungsmaßstäbe für den Nutzen der Arbeit für die Einrichtungen sowie
- Steuerungsinstrumente zum effizienten Ressourceneinsatz

Die Gliedkirchen halten folgende Angaben vor:

- Verzeichnis der Gebiete und der diesen zugeordneten Ortskräfte und Betriebsärzte,
- Anzahl Einrichtungen, in denen eine Grundbetreuung stattfand,
- Anzahl Einrichtungen, in denen eine spezifische Betreuung stattfand,
- Liste der Einrichtungen mit mehr als 50 Beschäftigten und Datum der letzten Besichtigung,
- Anzahl durchgeführter Schulungen nach Punkt 7.4 und die Anzahl der Teilnehmenden sowie
- die Dokumentation über die Ziele, die Maßnahmen und die Wirksamkeitskontrollen nach Ziffer 7.8.

10 Übergangs- und Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung tritt am 17. Juli 2014 in Kraft. Mit ihrem Inkrafttreten tritt die „Vereinbarung über das Präventionskonzept Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Evangelischen Kirche in Deutschland“ vom 17. September 2003 außer Kraft, soweit sich aus dem nachfolgenden Absatz nicht ihre teilweise und vorübergehende Weiteranwendung ergibt.

Die Übergangszeit bis zur Umsetzung aller Maßnahmen in der Gliedkirche beträgt drei Jahre beginnend mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Vereinbarung. Bis zur Umsetzung aller Maßnahmen aus dieser Vereinbarung sind die dem Zweck nach entsprechenden und sich aus der bisherigen und ansonsten außer Kraft tretenden Vereinbarung vom 17. September 2003 ergebenden Maßnahmen weiter umzusetzen.

Diese Vereinbarung kann mit einer Frist von einem Jahr zum Ende eines Kalenderjahres unter Angabe eines Kündigungsgrundes gekündigt werden. Wird von einer Vertragspartei die Kündigung erwogen, verpflichtet sie sich, kurzfristig Gespräche über Möglichkeiten und Voraussetzung der Fortführung des Vertrages anzubieten.

Urkunden

Pfarramtliche Verbindung der Ev. Kirchengemeinde Benninghausen und der Ev. Kirchengemeinde Lippstadt

Gemäß Artikel 12 Kirchenordnung der Evangelischen Kirche von Westfalen wird nach Anhörung der Beteiligten Folgendes festgesetzt:

§ 1

Die Ev. Kirchengemeinde Benninghausen und die Ev. Kirchengemeinde Lippstadt, beide Ev. Kirchenkreis Soest, werden pfarramtlich verbunden. Die 1. Pfarrstelle der Ev. Kirchengemeinde Benninghausen und die 4. Pfarrstelle der Ev. Kirchengemeinde Lippstadt werden zu einer Pfarrstelle vereinigt.

§ 2

Die Besetzung der Pfarrstelle wird von den Presbyterien beider Kirchengemeinden nach den Bestimmungen des Pfarrstellenbesetzungsrechts vorgenommen.

§ 3

Die Urkunde tritt am 1. November 2014 in Kraft.

Bielefeld, 14. Oktober 2014

**Evangelische Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt**

In Vertretung

(L. S.) Wallmann

Az.: 302.1-4901/01

Pfarramtliche Verbindung der Ev. Kirchengemeinde Friedrichsdorf und der Ev. Kirchengemeinde Isselhorst

Gemäß Artikel 12 Kirchenordnung der Evangelischen Kirche von Westfalen wird nach Anhörung der Beteiligten Folgendes festgesetzt:

§ 1

Die Ev. Kirchengemeinde Friedrichsdorf und die Ev. Kirchengemeinde Isselhorst, beide Ev. Kirchenkreis Gütersloh, werden pfarramtlich verbunden. Die 1. Pfarrstelle der Ev. Kirchengemeinde Friedrichsdorf wird gemeinsame Pfarrstelle der Ev. Kirchengemeinde Friedrichsdorf und der Ev. Kirchengemeinde Isselhorst.

§ 2

Die Besetzung der Pfarrstelle wird von den Presbyterien beider Kirchengemeinden nach den Bestimmungen des Pfarrstellenbesetzungsrechts vorgenommen.

§ 3

Die Urkunde tritt am 1. November 2014 in Kraft.

Bielefeld, 14. Oktober 2014

**Evangelische Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt**

In Vertretung

(L. S.) Wallmann

Az.: 302.1-3204/01

Aufhebung der 10. Kreispfarrstelle des Ev. Kirchenkreises Recklinghausen

Gemäß Artikel 12 Kirchenordnung der Evangelischen Kirche von Westfalen wird nach Anhörung der Beteiligten Folgendes festgesetzt:

§ 1

Im Ev. Kirchenkreis Recklinghausen wird die 10. Kreispfarrstelle (Ev. Religionslehre an Schulen) aufgehoben.

§ 2

Die Urkunde tritt am 1. November 2014 in Kraft.

Bielefeld, 14. Oktober 2014

**Evangelische Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt**

In Vertretung

(L. S.) Wallmann

Az.: 302.2-4600/10

Errichtung einer 15. Kreispfarrstelle im Ev. Kirchenkreis Hamm

Gemäß Artikel 12 Kirchenordnung der Evangelischen Kirche von Westfalen wird nach Anhörung der Beteiligten Folgendes festgesetzt:

§ 1

Im Ev. Kirchenkreis Hamm wird eine 15. Kreispfarrstelle (Seelsorge im Ev. Kirchenkreis Hamm) errichtet. Die 15. Kreispfarrstelle wird als Stelle bestimmt, in der ausschließlich eingeschränkter pfarramtlicher Dienst (50 %) wahrgenommen wird.

§ 2

Die Besetzung der Pfarrstelle erfolgt nach Maßgabe des Kirchengesetzes über die kreiskirchlichen Pfarrstellen in der Evangelischen Kirche von Westfalen in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. Dezember 1985 (KABl. S. 172).

§ 3

Die Urkunde tritt am 1. November 2014 in Kraft.

Bielefeld, 14. Oktober 2014

**Evangelische Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt**

In Vertretung
Wallmann

(L. S.)

Az.: 302.2-3500/15

**Bestimmung des Stellenumfanges
der 9. Kreis Pfarrstelle
des Ev. Kirchenkreises
Gelsenkirchen und Wattenscheid**

Gemäß Artikel 12 Kirchenordnung der Evangelischen Kirche von Westfalen wird nach Anhörung der Beteiligten Folgendes festgesetzt:

§ 1

Die 9. Kreis Pfarrstelle des Ev. Kirchenkreises Gelsenkirchen und Wattenscheid (Ev. Religionslehre an Schulen) wird als Pfarrstelle bestimmt, in der auch eingeschränkter pfarramtlicher Dienst wahrgenommen werden kann.

§ 2

Die Besetzung der Pfarrstelle erfolgt nach Maßgabe des Kirchengesetzes über die kreiskirchlichen Pfarrstellen in der Evangelischen Kirche von Westfalen in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. Dezember 1985 (KABl. S. 172).

§ 3

Die Urkunde tritt am 1. November 2014 in Kraft.

Bielefeld, 14. Oktober 2014

**Evangelische Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt**

In Vertretung
Wallmann

(L. S.)

Az.: 302.2-3000/09

**Bestimmung des Stellenumfanges
der 3. Pfarrstelle
der Ev. Kirchengemeinde Bocholt**

Gemäß Artikel 12 Kirchenordnung der Evangelischen Kirche von Westfalen wird nach Anhörung der Beteiligten Folgendes festgesetzt:

§ 1

Die 3. Pfarrstelle der Ev. Kirchengemeinde Bocholt, Ev. Kirchenkreis Steinfurt-Coesfeld-Borken, wird als Pfarrstelle bestimmt, in der ausschließlich eingeschränkter pfarramtlicher Dienst (50 %) wahrgenommen wird.

§ 2

Die Besetzung erfolgt nach Maßgabe des Kirchengesetzes über die Gemeindepfarrstellen in der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 29. Mai 1953 (KABl. S. 43).

§ 3

Die Urkunde tritt am 1. November 2014 in Kraft.

Bielefeld, 14. Oktober 2014

**Evangelische Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt**

In Vertretung
Wallmann

(L. S.)

Az.: 302.1-5004/03

**Bestimmung des Stellenumfanges
der 2. Pfarrstelle der
Ev. Versöhnungs-Kirchengemeinde
Rheda-Wiedenbrück**

Gemäß Artikel 12 Kirchenordnung der Evangelischen Kirche von Westfalen wird nach Anhörung der Beteiligten Folgendes festgesetzt:

§ 1

Die 2. Pfarrstelle der Ev. Versöhnungs-Kirchengemeinde Rheda-Wiedenbrück, Ev. Kirchenkreis Gütersloh, wird als Pfarrstelle bestimmt, in der ausschließlich eingeschränkter pfarramtlicher Dienst (75 %) wahrgenommen wird.

§ 2

Die Besetzung erfolgt nach Maßgabe des Kirchengesetzes über die Gemeindepfarrstellen in der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 29. Mai 1953 (KABl. 1953 S. 43).

§ 3

Die Urkunde tritt am 1. Februar 2015 in Kraft.

Bielefeld, 14. Oktober 2014

**Evangelische Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt**

In Vertretung
Wallmann

(L. S.)

Az.: 302.1-3221/02

**Bestimmung des Stellenumfanges
der 6. Pfarrstelle der
Ev. Versöhnungs-Kirchengemeinde
Rheda-Wiedenbrück**

Gemäß Artikel 12 Kirchenordnung der Evangelischen Kirche von Westfalen wird nach Anhörung der Beteiligten Folgendes festgesetzt:

§ 1

Die 6. Pfarrstelle der Ev. Versöhnungs-Kirchengemeinde Rheda-Wiedenbrück, Ev. Kirchenkreis Gütersloh, wird als Pfarrstelle bestimmt, in der ausschließlich eingeschränkter pfarramtlicher Dienst (75 %) wahrgenommen wird.

§ 2

Die Besetzung erfolgt nach Maßgabe des Kirchengesetzes über die Gemeindepfarrstellen in der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 29. Mai 1953 (KABl. S. 43).

§ 3

Die Urkunde tritt am 1. Februar 2015 in Kraft.

Bielefeld, 14. Oktober 2014

**Evangelische Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt**

In Vertretung
Wallmann

(L. S.)

Az.: 302.1-3221/06

Bekanntmachungen

**Kirchlicher Dienst an Urlaubsorten
im europäischen Ausland**

Die Evangelische Kirche in Deutschland bietet auch im Jahr 2015 Urlaubsseelsorge im europäischen Ausland an.

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 Konfessionen 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.

Interessierte Pfarrerinnen und Pfarrer werden gebeten, ihre Bewerbungen mit dem hierfür vorgesehenen Vordruck möglichst frühzeitig über die Superintendentin oder den Superintendenten an das Landeskirchenamt, Altstädter Kirchplatz 5, 33602 Bielefeld, zu richten. Vordrucke sind im Landeskirchenamt erhältlich.

Die Urlaubspfarrerinnen und -pfarrer tragen die Kosten für die Hin- und Rückfahrt, Unterkunft und Verpflegung selbst. Sie erhalten ein pauschales Entgelt in Höhe von 20 Euro/Tag an allen Einsatzorten.

Insgesamt wird ein Sonderurlaub von 14 Kalendertagen bei einer Dienstzeit von vier Wochen gewährt. Der Sonderurlaub ist bei der Superintendentin oder beim Superintendenten zu beantragen. Für mehrmonatige Beauftragungen gilt eine Sonderregelung.

Das Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland hat daher gebeten, folgende Liste zu veröffentlichen:

**Liste der Einsatzorte, in denen im Jahr 2015
ein kirchlicher Dienst im europäischen Ausland
vorgesehen ist (Änderungen vorbehalten)**

Dänemark

Blåvand und Henne Strand/Westjütland
Juli bis Anfang September
und Oktober

Hune/Nordjütland
Juli und August

Hvide Sande/Nordjütland
Juli und August sowie Oktober

Marielyst/Falster
Juli und August

Nordby/Fano
Juli bis Mitte September

Kongsmark/Rømø
Juli und August

Poulsker/Bornholm
Juli und August

Frankreich

Insel Oleron
Juli und August

Médoc/Soulac-sur-Mer
Mitte Juli und August

St. Jean du Gard/Cevennen
Juli und August

Griechenland

Insel Kreta
Juli und August

Insel Rhodos
Juli und August

Italien

Bibione-Pineda und Lido del Sole/Adria
Juli bis Mitte September

Brixen und Bruneck
Weihnachten/Neujahr, Ostern,
Juli bis September

Cavallino/Adria, Union Campingplatz
Mitte Mai bis Mitte September

Gardone/Gardasee
Juni bis September

Ischia
Ostern bis Juni sowie
September und Oktober

Lazise und Bardolino/Gardasee
Juni bis September

Sulden/Südtirol
Ostern, Juli und August

Lettland

Liepaja
Juli und August

Litauen

Nidden
Ende Mai bis Mitte September

Niederlande

Insel Ameland/Westfriesland
Juli und August

Cadzand/Zeeland
Ostern, Juli und August

Callantsoog und Den Helder, Julianadorp/Nordhol-
land
Juli und August

Groet, Gemeinde Schoorl/Nordholland
Juli und August

Renesse/Zeeland
Ostern, Juli und August

Insel Texel/Westfriesland
Juli und August

Zoutelande und Oostkapelle/Zeeland
Ostern, Juli und August

Österreich

Burgenland

Bad Tatzmannsdorf
Juli und August

Neusiedl am See und Gols
Juli und August

Nickelsdorf/Deutsch Jahrndorf/Zurndorf
Mitte Juli bis Mitte August

Rust und Mörbisch/Neusiedler See
Juli und August

Kärnten

Bad Kleinkirchheim und Wiedweg
Juli und August

Feld am See und Afritz
Juli und August

Gmünd und Fischertratten
Juli oder August

Hermagor und Watschig/Pressegger See
Juli und August

Krumpendorf und Pörtschach/Wörthersee
Juli oder August

Maria Wörth/Wörthersee
Juli oder August

Millstatt/Millstätter See
Mitte Juli bis Anfang September

Obervellach
Mitte Juli bis Ende August

Ossiach und Tschöran/Ossiacher See
Mitte Juli bis Ende August

Techendorf/Weißensee
Juni bis September

Velden und Wernberg/Wörthersee
Juli und August

Niederösterreich

Baden bei Wien
Juli und August

Mitterbach am Erlaufsee
August

Oberösterreich

Attersee
Juli und August

Gmunden/Traunsee
Juli und August

Mondsee und Unterach/Mondsee
Juli und August

Scharnstein
Juli oder August

St. Wolfgang/Wolfgangsee
Juli bis September

Osttirol

Lienz und Umgebung
Juli bis September

Tirol

Ehrwald und Reutte
Juli oder August

Jenbach und Umgebung
Juli und August

Kitzbühel
Februar sowie
Juli bis Anfang September

Kufstein/Thiersee
Mitte Juli bis Mitte August

Mayrhofen und Fügen
Juli oder August

Medraz und Neustift
Mitte Juli bis Ende August

Pertisau/Achensee
Weihnachten/Neujahr

Seefeld und Telfs
Januar bis Mitte März,
Juli und August

Wildschönau und Wörgl
Juli und August

Salzburg

Bad Gastein und Bad Hofgastein
Weihnachten/Neujahr sowie
Juli und August

Lofer
Juli oder August

Mittersill
Juli und August

Zell am See
Juli und August

Steiermark

Bad Aussee und Bad Mitterndorf
Juli und August

Ramsau am Dachstein
Januar und Februar sowie
Mitte Juli bis Anfang September

Vorarlberg

Bregenz/Bodensee
Juli und August

Polen

Gizycko/Masuren
Ende Mai bis Mitte September

Russland

Kaliningrad
Juli und August

Türkei

Alanya
Juli und August

Ungarn

Hajdúszoboszló
September

Zur Vorbereitung auf die Urlaubsseelsorge lädt das Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) die mit der Urlaubsseelsorge beauftragten Pfarrerinnen und Pfarrer zu einer eintägigen Veranstaltung ins Michaeliskloster nach Hildesheim ein. Aufgeteilt nach Urlaubsregionen findet die Tagung in der Zeit vom 20. bis 24. April 2015 statt.

Mehrmonatige Beauftragungen der Langzeitseelsorge

Die Evangelische Kirche in Deutschland bietet mehrmonatige Beauftragungen der Langzeitseelsorge (in der Regel für Pensionäre) im europäischen Ausland an und hat daher darum gebeten, folgende Liste zu veröffentlichen:

Algarve

1. September 2015 bis 30. Juni 2016

Amman

1. September 2015 bis 30. Juni 2016

Arco

Palmsonntag bis Ende Oktober 2015

Belgrad

1. September 2015 bis 30. Juni 2016

Bilbao

1. September 2015 bis 30. Juni 2016

Costa Blanca

1. September 2015 bis 30. Juni 2016

Fuerteventura

1. September 2015 bis 30. Juni 2016

Gran Canaria

1. September 2015 bis 30. Juni 2016

Hévíz

1. Februar 2015 bis 31. Dezember 2015

Kreta

1. September 2015 bis 30. Juni 2016

Lanzarote

1. September 2015 bis 30. Juni 2016

Mallorca

1. September 2015 bis 30. Juni 2016

Malta

1. September 2015 bis 30. Juni 2016

Pattaya

1. September 2015 bis 30. Juni 2016

Porto

1. September 2015 bis 30. Juni 2016

Rhodos

1. September 2015 bis 30. Juni 2016

Seoul

1. September 2015 bis 30. Juni 2016

Teneriffa-Nord

1. September 2015 bis 30. Juni 2016

Türkische Riviera

1. September 2015 bis 30. Juni 2016

Zypern

1. September 2015 bis 30. Juni 2016

Informationen und Unterlagen zu mehrmonatigen Diensten können angefordert werden unter

Tel.: 0511 2796-126 oder

E-Mail an: heike.stuenkel-rabe@ekd.de.

Pfarrer Ernst Udo **Metz** zum Pfarrer der 1. Kreispfarrstelle des Ev. Kirchenkreises Gelsenkirchen und Wattenscheid;

Pfarrerinnen Uta **Meyer zu Hellingen** zur Pfarrerin der 2. Pfarrstelle der Ev. Markus-Kirchengemeinde Bielefeld, Ev. Kirchenkreis Bielefeld;

Pfarrerinnen Claudia **Raneberg** zur Pfarrerin der 1. Pfarrstelle der Ev. Kirchengemeinde Jakobi zu Rheine, Ev. Kirchenkreis Tecklenburg;

Pfarrer Steffen **Riesenberg** zum Pfarrer der Ev. Kirchengemeinde Bottrop, 7. Pfarrstelle, Ev. Kirchenkreis Gladbeck-Bottrop-Dorsten;

Pfarrerinnen Antje **Wischmeyer** zur Pfarrerin der 3. Pfarrstelle der Ev. Kirchengemeinde Selm, Ev. Kirchenkreis Dortmund.

Personalnachrichten

Ordinationen

Pfarrerinnen Gabi **Kern** am 6. September 2014 in Herford;

Pfarrerinnen Gabriele **Watermann** am 7. September 2014 in Hohenlimburg.

Verlust der Ordinationsrechte

Auf Grund freiwilligen Verzichts hat Auftrag und Recht zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung verloren:

Andreas **Sikner**, zuletzt Ev. Kirchenkreis Vlotho.

Berufungen in den Probedienst

Zum 1. Oktober 2014 als Pfarrerin im Probedienst/
Pfarrer im Probedienst:

Berger, Katrin

Corzilius, Björn

Ihne, Sophie Christine Elisabeth

Koeniger, Kolja

Mönnig, Frank

Plate, Dr. Christian

Prothmann, Gesina Carolin

Schönfeld, Inga Sanne

Stöcker, Susanne

Voigt, Christian

Berufungen

Pfarrer Rüdiger **Holthoff** zum Pfarrer der Ev. Kirchengemeinde Lünen, 3. Pfarrstelle, Ev. Kirchenkreis Dortmund;

Beurlaubungen

Pfarrerinnen Sabine **Udodesku** infolge Übernahme eines Dienstes als wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der EKD für die Zeit vom 1. Oktober 2014 bis einschließlich 30. September 2017 (§ 70 PfdG.EKD).

Beendigung des Dienstverhältnisses

Kraft Gesetzes entlassen worden sind:

Pfarrer Andreas **Sikner**, zurzeit beurlaubt, wegen Übernahme eines Dienstes beim Land Nordrhein-Westfalen mit Ablauf des 1. September 2014;

Pfarrer Dr. Christopher **Spehr**, zurzeit beurlaubt, wegen Übernahme eines Dienstes beim Freistaat Thüringen mit Ablauf des 7. September 2014.

Ruhestand

Pfarrer Matthias **Kreft**, 1. Kreispfarrstelle, Ev. Kirchenkreis Gelsenkirchen und Wattenscheid, zum 1. Dezember 2014.

Todesfälle

Pfarrer i. R. Ernst **Borttscheller**, zuletzt Pfarrer der Ev. Kirchengemeinde Witten-Stockum, Ev. Kirchenkreis Hattingen-Witten, am 29. August 2014 im Alter von 92 Jahren;

Pfarrer i. R. Hasso **Dolgener**, zuletzt Pfarrer der Ev. Kirchengemeinde Weitmar, Ev. Kirchenkreis Bochum, am 10. September 2014 im Alter von 83 Jahren;

Pfarrer i. R. Karl **Giese**, zuletzt Pfarrer der Ev. Kirchengemeinde Olpe, Ev. Kirchenkreis Siegen, am 9. September 2014 im Alter von 93 Jahren;

Pfarrer i. R. Bodo **Krön**, zuletzt Pfarrer der Ev. Kirchengemeinde Plettenberg, Ev. Kirchenkreis Lüdenscheid-Plettenberg, am 31. August 2014 im Alter von 82 Jahren;

Pfarrer i. R. Wolfgang **Vogler**, zuletzt Pfarrer der Ev. Kirchengemeinde Langendreer, Ev. Kirchenkreis Bochum, am 8. September 2014 im Alter von 94 Jahren;

Pfarrer i. R. Martin **Westhoff**, zuletzt Pfarrer Ev. Kirchenkreis Gütersloh, am 3. September 2014 im Alter von 67 Jahren.

Stellenangebote

Pfarrstellen

Evangelische Kirche von Westfalen

Kreispfarrstellen

Besetzung durch Wahl des Kirchenkreises:

5. Kreispfarrstelle (Ev. Religionslehre an Schulen), Ev. Kirchenkreis Münster, zum 1. August 2015 (Dienstumfang 100 %).

Bewerbungen sind an die Superintendentin des Ev. Kirchenkreises Münster zu richten.

Das Landeskirchenamt macht bei folgender Kreispfarrstelle von seinem Vorschlagsrecht Gebrauch:

15. Kreispfarrstelle (Seelsorge im Ev. Kirchenkreis Hamm), Ev. Kirchenkreis Hamm, zum 1. November 2014 (Dienstumfang 50 %, befristet für acht Jahre).

Bewerbungen sind über den Superintendenten des Ev. Kirchenkreises Hamm an das Landeskirchenamt, Postfach 10 10 51, 33510 Bielefeld, zu richten.

Gemeindepfarrstellen

I. Kirchengemeinden mit Luthers Katechismus

Besetzung durch Gemeindevwahl:

3. Pfarrstelle der Ev. Kirchengemeinde Bocholt, Ev. Kirchenkreis Steinfurt-Coesfeld-Borken (Dienstumfang 50 %);

3. Pfarrstelle der Ev. Kirchengemeinde Bockum-Hövel, Ev. Kirchenkreis Hamm, zum 1. April 2015 (Dienstumfang 100 %);

2. Pfarrstelle der Ev. Kirchengemeinde Eppendorf-Goldhamme, Ev. Kirchenkreis Bochum, zum 1. November 2014 (Dienstumfang 100 %);

Gemeinsame Pfarrstelle der Ev. Kirchengemeinde Friedrichsdorf und der Ev. Kirchengemeinde Isselhorst, beide Ev. Kirchenkreis Gütersloh, zum 1. November 2014 (Dienstumfang 100 %).

Bewerbungen sind über den Superintendenten des jeweiligen Kirchenkreises an die Presbyterien zu richten.

Das Landeskirchenamt macht bei folgender Gemeindepfarrstelle von seinem Vorschlagsrecht Gebrauch:

2. Pfarrstelle der Ev. Versöhnungs-Kirchengemeinde Rheda-Wiedenbrück, Ev. Kirchenkreis Gütersloh, zum 1. Februar 2015 (Dienstumfang 75 %).

Bewerbungen sind über den Superintendenten des Ev. Kirchenkreises Gütersloh an das Landeskirchenamt, Postfach 10 10 51, 33510 Bielefeld, zu richten.

II. Kirchengemeinden mit dem Heidelberger Katechismus

Besetzung durch Gemeindevwahl:

2. Pfarrstelle der Ev. Kirchengemeinde Burgsteinfurt, Ev. Kirchenkreis Steinfurt-Coesfeld-Borken, zum 1. November 2014 (Dienstumfang 100 %, befristet für sechs Jahre).

Bewerbungen sind über den Superintendenten des Ev. Kirchenkreises Steinfurt-Coesfeld-Borken an die Presbyterien zu richten.

Sonstige Stellen

Stelle für Populärmusik in Münster

Im Evangelischen Kirchenkreis Münster ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine neu errichtete

Stelle für Populärmusik

(100 %; Stellenumfang auch verhandelbar)

zu besetzen. Zum Kirchenkreis gehören 25 Kirchengemeinden mit ca. 108.000 Gemeindegliedern. Die Stelle wird vom Kirchenkreis finanziert; sie ist nicht an eine einzelne Gemeinde gebunden. Sie ist – zunächst – befristet auf sechs Jahre. Ziel ist es, im Kirchenkreis ein attraktives und niveauvolles Angebot im Bereich der christlichen Populärmusik zu schaffen, das insbesondere junge Menschen anspricht. Entsprechend liegt der Schwerpunkt der Arbeit im Aufbau bzw. in der Förderung der christlichen Populärmusik in den einzelnen Gemeinden und im Kirchenkreis.

Zu den Aufgaben zählen

- Kinder- und Jugendchorarbeit,
- Coaching von Bands und Chören,
- Vorbereitung und Durchführung von Projekten wie Musicals und Festivals,
- die musikalische Gestaltung zentraler Gottesdienste.

Wir suchen eine Persönlichkeit, die diesen Arbeitsbereich zielorientiert aufbaut und in der musikalischen Landschaft des Kirchenkreises bekannt macht. Neben der künstlerischen Kompetenz und Stilsicherheit beim Arrangieren im Bereich der Populärmusik sollte der/die Bewerber/in über eine ausgeprägte Kommunikations- und Sozialkompetenz verfügen.

Wir erwarten die Zusammenarbeit mit dem Kreiskantor.

Angesprochen sind evangelische Interessierte mit abgeschlossenem Musikstudium.

Die Vergütung erfolgt nach BAT-KF.

Schriftliche Bewerbungen sind bis zum **15. Januar 2015** zu richten an die

Superintendentur des Ev. Kirchenkreises Münster
An der Apostelkirche 1–3
48143 Münster

Auskunft erteilen:

Der Vorsitzende des Ausschusses
„Verkündigung und Gottesdienst“
Pfarrer Dr. Uwe Gryczan
(Uwe.Gryczan@ek-warendorf.de)
Tel.: 02581 7898418

Kreiskantor KMD Klaus Vetter
(kantorei@apostelkirche-muenster.de)
Tel.: 0251 51028 610 (nachmittags)

Vorstellungsgespräche sind geplant am Montag,
2. Februar 2015. Die praktische Vorstellung ist für
Montag, 2. März 2015 vorgesehen.

B-Kirchenmusikstelle in Dortmund

Die Evangelische St. Mariengemeinde Dortmund
sucht ab 1. Juli 2015

**eine Kirchenmusikerin oder
einen Kirchenmusiker (evangelisch)
für ihre B-Stelle mit Dienstumfang 50 %,
Schwerpunkt Orgel.**

Ihr Aufgabengebiet umfasst insbesondere von mitt-
wochs bis sonntags:

- Sonntagsgottesdienst für Erwachsene um
10.00 Uhr
- Sonntagsgottesdienst für Kinder um 11.30 Uhr
- monatliche Musik zur Marktzeit
- Begleitung des stadtkirchlichen, musikalischen
Angebotes
- Gottesdienst im Seniorenstift 14-täglich
- Trauungen
- Konzerte

Ihre Einstellungsvoraussetzungen und Ihre Vergütung
richten sich nach der für Sie geltenden Fassung des
BAT-KF in Verbindung mit der landeskirchlichen Ar-
beitszeitermittlung für Kirchenmusikerinnen und Kir-
chenmusiker. Dienstzeiten und Qualifikationen wer-
den nach Maßgabe des BAT-KF angerechnet.

Die Gemeinde verfügt in ihrer mittelalterlichen Kirche
über eine dreimanualige Steinmann-Orgel (Schwal-
bennestorgel) auf aktuellem technischem Stand, ein
Orgelpositiv und ein Klavier im Chorraum sowie ei-
nen Steinway-Flügel im Gemeindehaus.

Die Gemeinde kooperiert mit dem westfälischen Amt
für missionarische Dienste, das im Pfarrbezirk seinen
Dienstszitz hat.

Die Bewerbungsfrist endet am **31. Januar 2015**.

Die praktische Vorstellung ist für die 9. oder 10. Ka-
lenderwoche 2015 vorgesehen, ein genauer Termin ist
gemeinsam zu verabreden.

Kontakt:

Ev. St. Mariengemeinde
Kleppingstr. 5
44135 Dortmund

Kirchmeisterin und Beauftragte für Kirchenmusik
Renate Fischer
Tel.: 0231 445081

Pfarrer Ingo Maxeiner
Tel.: 0231 526548

Kreiskantor Wolfgang Meier-Barth
Tel.: 02306 370641

home: www.st-marien-dortmund.de

Berichtigungen

Personalnachrichten – Ruhestand –

Im Kirchlichen Amtsblatt Nr. 9 vom 30. September
2014 (KABl. 2014 S. 159) wurde Pfarrer Eberhard
Baade, Ev.-Luth. Kirchengemeinde Bergkirchen, ver-
sehenhlich unter der Rubrik „Ruhestand“ veröffent-
licht. Der Name ist hier zu streichen.

Personalnachrichten – Anstellungsfähigkeit als Gemeindepädagogin/ Gemeindepädagoge gemäß VSBMO § 11 –

Im Kirchlichen Amtsblatt Nr. 9 vom 30. September
2014 (KABl. 2014 S. 160) ist unter der Rubrik „An-
stellungsfähigkeit als Gemeindepädagogin/Gemein-
depädagoge gemäß VSBMO § 11“ folgende Korrektur
vorzunehmen:

Nowara, Inga
Ev. Kirchenkreis Vlotho

Rezensionen

Die Buchbesprechungen werden allein von den jeweiligen Rezensenten verantwortet.

Ferdinand O. Kopp †, Ulrich Ramsauer:
**„VwVfG – Verwaltungsverfahrensgesetz.
 Kommentar“**

Rezensent: Reinhold Huget

Verlag C. H. Beck, München 2013, 14., vollständig überarbeitete Auflage, XXXI und 1.851 Seiten, in Leinen, 59 €, ISBN 978-3-406-63938-8

**Paul Stelkens, Heinz Joachim Bonk,
 Michael Sachs:**
„Verwaltungsverfahrensgesetz. Kommentar“
Rezensent: Reinhold Huget

Verlag C. H. Beck, München 2014, 8., neu bearbeitete Auflage, XLIV und 2.648 Seiten, in Leinen, 189 €, ISBN 978-3-406-59711-4

Klaus Obermayer †, Michael Funke-Kaiser:
**„VwVfG – Verwaltungsverfahrensgesetz.
 Kommentar“**

Rezensent: Reinhold Huget

Luchterhand Verlag, Köln 2014, XXII und 1.834 Seiten, gebunden, 99 €, ISBN 978-3-472-08573-7

Die Bestimmungen des kirchlichen Verwaltungsverfahrens- und -zustellungsgesetzes der EKD, das für die Evangelische Kirche von Westfalen bei Verwaltungsverfahren, insbesondere bei Erlass von Verwaltungsakten, maßgebend ist, sind größtenteils deckungsgleich mit denen des Verwaltungsverfahrensgesetzes des Bundes (VwVfG). Im Wege der Auslegung der Gesetzesvorschriften wird daher regelmäßig auf die Literatur zum staatlichen VwVfG zurückgegriffen.

Der von Prof. Dr. Ferdinand O. Kopp begründete und von Prof. Dr. Ulrich Ramsauer herausgegebene Kommentar „VwVfG“ gehört zu den erfolgreichen Standardkommentaren, der sich seit über 35 Jahren in der Ausbildung und in der Praxis bewährt hat, prüfungszugelassen ist und eng mit dem Parallelkommentar Kopp/Schenke „VwGO“ abgestimmt ist.

Seit der 13. Auflage erscheint das Werk im Jahresrhythmus. In die 14. Auflage wurden wesentliche Änderungen des Verwaltungsverfahrensrechts eingearbeitet. Zum einen hat der Bundesgesetzgeber nach einem außerordentlich langen Gesetzgebungsverfahren das Planungsvereinheitlichungsgesetz verabschiedet, das im Bereich der Planfeststellung und durch die Einführung der frühzeitigen Bürgerbeteiligung in § 25 zu wichtigen Änderungen führte. Weitere Veränderungen ergeben sich durch das E-Government-Gesetz, die Novelle zum Umwelt-Rechtsbehelfsgesetz und durch das Mediationsgesetz. Der Schwerpunkt der Neubearbeitung lag bei der Einarbeitung der o. a. neuen Vorschriften, zusätzlich wurde die Rechtsprechung und Literatur mit vielen Ergänzungen berücksichtigt. Das

Werk bietet eine gründliche, zuverlässige und zugleich aktuelle Kommentierung aller Vorschriften des VwVfG.

Der von den Professoren Dr. Paul Stelkens, Dr. Heinz Joachim Bonk und Dr. Michael Sachs herausgegebene Grundlagenkommentar „Verwaltungsverfahrensgesetz“ ist ein bei Verwaltungen, Verwaltungsgerichten und Rechtsanwälten stets zitierfähiges Werk, das sowohl in Wissenschaft und Praxis als auch in der Ausbildung häufig herangezogen wird. Die Herausgeber warteten nach dem Erscheinen der 7. Auflage fünf Jahre, um die vielfältigen Änderungen in dem Werk mit dem Redaktionsschluss 31. März 2013 zu berücksichtigen. So konnten die rechtspolitischen Reaktionen auf die Bürgerbewegung unter dem Stichwort „Stuttgart 21“ eingearbeitet werden. Einen Schwerpunkt der 8. Auflage bildet das Europarecht, da das Recht der Europäischen Union immer mehr Einfluss auf die innerstaatliche praktische Rechtsanwendung erhält und in die wissenschaftlichen Betrachtungen einzubeziehen ist. Professor Dr. Ulrich Stelkens hat die bisher in der Einleitung aufgenommene systematische Zusammenfassung neu überarbeitet und in einem selbstständigen europarechtlichen Kommentar dargestellt. Die 8. Auflage ist im beck-online-Modul Verwaltungsrecht plus aufrufbar und durch aktuelle Informationen zu Gesetzgebung, Rechtsprechung und Literatur ergänzt. Den Autoren ist erneut ein großes Lob auszusprechen, da es ihnen in der Tradition der Vorgängerwerke hervorragend gelungen ist, das Verwaltungsverfahren in einer angemessenen Tiefe, die sowohl Praktikern als auch wissenschaftlich arbeitenden Personen entgegenkommt, darzustellen.

14 Jahre nach Erscheinen der seit Langem vergriffenen (veralteten) 3. Auflage führt Herr Michael Funke-Kaiser, Vorsitzender Richter am Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg, den von dem frühzeitig verstorbenen Professor Dr. Klaus Obermayer begründeten Kommentar „VwVfG – Kommentar zum Verwaltungsverfahrensgesetz“ fort. Für die umfassende Bearbeitung konnten viele neue Autoren aus den Bereichen der Wissenschaft und der verwaltungsgerichtlichen und anwaltlichen Praxis gewonnen werden. In der Neubearbeitung wurde Wert darauf gelegt, dass die Kommentierung auch als Basis für eine wissenschaftliche Auseinandersetzung dienen kann. Die Kommentierung mit dem Stand 30. Juni 2013 beruht auf der Fassung des VwVfG nach dem „Gesetz zur Förderung der elektronischen Verwaltung und zur Änderung weiterer Vorschriften“ vom 27. Juli 2013 und verarbeitet im Wesentlichen Rechtsprechung und Literatur, zum Teil auch über den 30. Juni 2013 hinaus. Die sorgfältig aufbereitete und gut lesbare Kommentierung steht den Käuferinnen und Käufern auch als kostenloses jbook unter www.jurion.de zur Verfügung. Es bleibt abzuwarten, ob sich der Kommentar in dem breiten Feld der Literatur zum Verwaltungsverfahren einen herausgehobenen Platz zurückholen kann.

Michael Meyer-Blanck:

„Gottesdienstlehre“

Rezensentin: Gudrun Mawick

Verlag Mohr Siebeck, Tübingen 2011, 1. Auflage, XVII und 564 Seiten, fadengeheftete Broschur, 39 €, ISBN 978-3-16-149171-9

Viele westfälische Gemeinden beteiligen sich an der EKD-weiten Erprobung erneuerter Perikopenreihen im Kirchenjahr 2014/15. Dies ist ein schöner Anlass für alle Gottesdienstzuständigen, das Ganze des Gottesdienstes unter heutigen Bedingungen (wieder einmal) wissenschaftlich reflektiert in den Blick zu nehmen. Welche Entwicklungen und Ansätze stehen hinter unserer Praxis? Was für Fragestellungen prägen die gegenwärtige Forschung?

Hervorragend eignet sich dazu die „Gottesdienstlehre“ von Michael Meyer-Blanck, Professor für Religionspädagogik an der Universität Bonn und Vorsitzender der Liturgischen Konferenz. Sowohl der liturgiewissenschaftliche als auch der pädagogische Eros ist dem Buch abzuspüren. Sein umfassend anmutender Titel ist dem über 550-seitigen Werk angemessen, das durchgängig gut verständlich zu lesen ist.

Der Autor verbindet verschiedene wissenschaftliche Perspektiven – innerhalb der klassischen theologischen Fächer und darüber hinaus. Im Themenfeld Gottesdienst sind grundlegend Homiletik und Liturgik vereint, dazu gesellen sich systematisch-theologische sowie historische Fragestellungen und Erkenntnisse. Hier bietet Meyer-Blanck kurz gefasste Darstellungen z. B. des biblischen Gottesdienstverständnisses, des Verhältnisses von Wort und Sakrament oder zur Geschichte der Homiletik. Jedem der ca. zehn Seiten langen Paragraphen ist eine Auswahl an grundlegender und aktueller Literatur vorangestellt. Am Ende jedes Paragraphen, die auch je einzeln gut wahrzunehmen sind, steht eine knappe Zusammenfassung.

Der verlässliche Aufbau der Kapitel bleibt in der zweiten Hälfte des Werkes gleich. Doch hier wird der Blick mithilfe weiterer wissenschaftlicher Perspektiven aktualisiert: Empirische Kirchenmitgliedschaftsuntersuchungen und Milieutheorien rund um den Gottesdienst fließen in seine heutige Gestaltung ein. Ein entwicklungspsychologischer Abschnitt nimmt das Gottesdienstverständnis verschiedener Lebensalter in den Blick, auch ein unterschiedliches Verhältnis von Frauen und Männern zu Gottesdiensten wird thematisiert. Seit der breiten Diskussion um den Gottesdienst als

„offenes Kunstwerk“ sind ästhetische Aspekte stark in den Vordergrund seiner Wahrnehmung getreten. Dabei steht das klassische Feld der Kirchenmusik neben Fragen der Inszenierung von Gottesdiensten. Ein vergleichender Blick prägt die Darstellung katholischer, orthodoxer und freikirchlicher Entwicklungen. Meyer-Blanck zeigt sich in diesen Kapiteln als exzellenter Liturgiker mit dem pädagogisch geschulten Blick für das Wesentliche. So bündelt der Bonner Professor für Religionspädagogik seine Schlussbetrachtungen in handlungsorientierter Perspektive – spannend für die Gemeindepraxis. Wer Gottesdienste gestaltet, kann mithilfe dieser Kapitel das eigene Tun konkret in den Blick nehmen. Gerade für Predigerinnen und Prediger bietet sich hier reichlich Stoff zur Reflexion: Wie steht es mit dem Gebrauch von „ich“ und „wir“ in meinen Kanzelreden? Wie predige ich Christologie bei alttestamentlichen Texten auf dem Grat zwischen Vermeidung und Überbetonung? Weiß ich, wie ich meine persönliche Prägung in die Predigt eintrage?

Meyer-Blanck betrachtet die einzelnen Teile des Gottesdienstes unter dramaturgischen Aspekten je für sich. Dabei beschränkt er sich auf den „klassischen“ Gottesdienst, neue Formen der stark ausdifferenzierten „zweiten Programm-Gottesdienste“ nimmt der Verfasser nicht in den Blick. Doch die meisten von ihnen sind in Aufbau und Dramaturgie den agendari-schen Gottesdiensten zumindest verwandt.

Am Ende entwickelt Meyer-Blanck keine ausgeprägte eigene Gottesdienstlehre. Doch hinter seinen Darstellungen steht die entschiedene Zusammenschau von Homiletik und Liturgik: Die Intention des Verfassers, Predigt und Liturgie miteinander zu verklammern, durchzieht alle Teile des Werkes. Die Gesamtdramaturgie eines Gottesdienstes „als Erlebnis- und Gebetsweg“ (S. 523) führt für ihn idealerweise in eine betende Grundhaltung aller Teilnehmenden. In der sonntäglichen Unterbrechung des Alltags „lässt der Mensch sein verantwortliches Handeln los und bereitet sich gleichzeitig gerade so auf das neue Handeln vor“ (S. 529).

Der Umgang mit den neu ausgewählten Bibeltexten und Liedern in den Gottesdiensten des kommenden Kirchenjahres kann für solche Reflexionen sensibilisieren. In jedem Fall jedoch sind die Hintergründe und Wahrnehmungsmöglichkeiten, in die Meyer-Blanck schlüssig in seinem Werk einführt, hilfreich für die Feier von heutigen Gottesdiensten.



Autokauf für Kirche und Diakonie

Opel-Kompetenzzentrum: aktiv für Kirche und Wohlfahrt

Zum Opel-Kompetenzzentrum gehören Autohäuser, die über **besondere Erfahrung** mit den speziellen Anforderungen im Wohlfahrts- und Pflegebereich verfügen. Neben kompetenter Beratung finden Sie hier **professionelle Lösungen** für den Fahrzeugumbau - z.B. für die Beförderung von Passagieren im Rollstuhl.

Die Konditionen und Sonderaktionen im **Rahmenvertrag CA02** von HKD und Opel können Sie natürlich auch bei den Autohäusern des Kompetenzzentrums nutzen.

Sie benötigen nur den **kostenlosen HKD-Bezugsschein!**

Die Mitglieder des Opel-Kompetenzzentrums finden Sie ab sofort an **6 Standorten in ganz Deutschland.**

Umassende Informationen: **www.kirchenshop.de**

Ihr HKD-Team berät Sie gern: Tel. 0431 6632 - 4701 oder E-Mail an pkw@hkd.de
HKD Handelsgesellschaft für Kirche und Diakonie mbH
Herzog-Friedrich-Straße 45 | 24103 Kiel

Opel-Aktionen im Rahmenvertrag CA02:



Abbildung: Adam Opel AG

z.B. Opel Corsa 1.2 ecoFLEX,
5 türig, mit 51 kW (70 PS)

Leasing: 89,- €

Sonderzahlung: 0,- €

Laufzeit: 48 Monate, Laufleistung: 10.000 km/Jahr. Zzgl. MwSt., zzgl. Fracht- und Zulassungskosten.

Abwicklung: Opel Firmenkunden Leasing.

Alle Informationen zum Angebot:

www.kirchenshop.de

Stand: September 2014.
Irrtum / Änderungen vorbehalten.

H 21098 Streifbandzeitung

Gebühr bezahlt

Herausgeber: Evangelische Kirche von Westfalen, Landeskirchenamt, Altstädter Kirchplatz 5, 33602 Bielefeld
Postadresse: Postfach 10 10 51, 33510 Bielefeld
Telefon: 0521 594-0, Fax: 0521 594-129; E-Mail: Amtsblatt@lka.ekvw.de
Konto-Nr. 2000043012 bei der KD-Bank e.G. Münster (BLZ 350 601 90)

Redaktion: Herr Huget, Telefon: 0521 594-213, E-Mail: Reinhold.Huget@lka.ekvw.de
Frau Barthel, Telefon: 0521 594-319, E-Mail: Kerstin.Barthel@lka.ekvw.de

Abonnenenverwaltung: Frau Barthel, Telefon: 0521 594-319, E-Mail: Amtsblatt@lka.ekvw.de

Herstellung: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld

Der Jahresabonnementspreis beträgt 30 € (inklusive Versandkosten); der Einzelpreis beträgt 3 € (inklusive Versandkosten).

Alle Ausgaben des Kirchlichen Amtsblattes ab 1999 sind online über das Fachinformationssystem Kirchenrecht www.kirchenrecht-westfalen.de aufrufbar.

Die Kündigung des Jahresabonnements muss schriftlich an das Landeskirchenamt bis zum 15. November eines Jahres mit Wirkung zum Ende des Kalenderjahres erfolgen.

Erscheinungsweise: i. d. R. monatlich