

AMTSBLATT

der Evangelischen Kirche in Deutschland



1

Nr. 1, Jahrgang 2015

Hannover, den 15. Januar 2015

Inhalt

(die mit einem * versehenen abgedruckten Stücke sind Originaldrucke)

	Seite
A. Evangelische Kirche in Deutschland	
Nr. 1* - Arbeitsrechtsregelung Beschluss (Entgeltgruppenplan). Vom 29. September 2014.	2
Nr. 2* - Dritte Verordnung über das Inkrafttreten des Zweiten Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013. Vom 13. Dezember 2014.	8
Nr. 3* - Dritte Verordnung über das Inkrafttreten des Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland. Vom 13. Dezember 2014.	9
Nr. 4* - Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland (Erhöhung der Entgelte). Vom 10. Juli 2014.	9
B. Zusammenschlüsse von Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland	
Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland	
Nr. 5* - Beschlussfassung zur Fortentwicklung des Verbindungsmodells. Vom 8. November 2014.....	13
Nr. 6* - Verpflichtung von Mitgliedern der Synode der EKD/Generalsynode der VELKD/Vollkonferenz der UEK. Vom 8. November 2014.....	14
Nr. 7* - Beschluss über den Haushalt und die Umlage der Union Evangelischer Kirchen in der EKD für das Haushaltsjahr 2015. Vom 8. November 2014.....	14
Nr. 8* - Beschluss zur Änderung der Geschäftsordnung für die UEK. Vom 8. November 2014.....	15
Nr. 9* - Kirchengesetz betreffend die Oberpfarr- und Domkirche zu Berlin. Vom 8. November 2014.	16
Nr. 10* - Bestätigung gesetzesvertretender Verordnungen: Inkraftsetzen des MVG-EKD 2013 und des ARGG-EKD und Änderung des § 4 der Ordnung der Oberpfarr- und Domkirche zur Berlin. Vom 8. November 2014.	16
C. Aus den Gliedkirchen	
Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers	
Nr. 11 - Verordnung mit Gesetzeskraft zur Erprobung von ephoralen Kirchenkreispfarrstellen. Vom 20. Oktober 2014. (KABl. S. 126)	16
Evangelisch-Lutherische Kirche Oldenburg	
Nr. 12 - Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Besetzung von kirchengemeindlichen Pfarrstellen (Pfarrstellenbesetzungsgesetz – PfstbesG). Vom 23. Mai 2014. (GVBl. S. 178).....	18
D. Mitteilungen aus der Ökumene	

E. Staatliche Gesetze, Anordnungen und Entscheidungen

F. Mitteilungen

Stellenausschreibung Auslandsdienst in Hongkong /China.....	18
Stellenausschreibung - Gossner Mission.....	19

A. Evangelische Kirche in Deutschland

Nr. 1* - Arbeitsrechtsregelung Beschluss (Entgeltgruppenplan). Vom 29. September 2014.

Aufgrund des § 2 Absatz 2 Arbeitsrechtsregelungsgesetz EKD (ARRG-EKD) vom 10. November 1988 (ABl. EKD S. 366), zuletzt geändert am 28. Juni 2013 (ABl. EKD S. 199), hat die Arbeitsrechtliche Kommission der EKD am 29. September 2014 die folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

Artikel 1 - Änderungen der Dienstvertragsordnung der EKD

Die Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland (DVO.EKD) in der Fassung vom 25. August 2008 (ABl. EKD S. 341), zuletzt geändert am 17. Juni 2011 (ABl. EKD S. 277), wird wie folgt geändert:

- In der Inhaltsübersicht werden folgende Änderungen vorgenommen:
 - nach Ende des Abschnitts VI wird das Wort "Anlage" durch das Wort "Anlagen" ersetzt,
 - vor das Wort "Anwenderliste" wird die Nummerierung "1." eingefügt,
 - nach der Angabe "1. Anwenderliste" wird folgende Angabe eingefügt: "2. Entgeltgruppenplan".
- Nach der Überschrift zu § 8 wird folgende Referenz eingefügt:
"(Abweichung von § 12 (Bund) Abs. 1 Satz 1 TVöD)"
- Der Klammertext „(Derzeit nicht belegt. Wird im Zusammenhang mit einer neuen Eingruppierungsordnung geregelt.)“ wird gestrichen.
- § 8 Absatz 1 wird wie folgt neu gefasst:
"Die Eingruppierung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters richtet sich nach dem Entgeltgruppenplan der EKD. Im Übrigen gelten die §§ 12 ff. (Bund) TVöD. Es gilt der Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund) vom 5. September 2013 mit Ausnahme der Entgeltordnung (Anlage 1 des TV EntgO Bund) in der jeweils gültigen Fassung."

- Die Anmerkung zu § 8 wird gestrichen.
- Nach § 9 Absatz 3 wird folgender Absatz 4 eingefügt:
"(4) Höhergruppierungen aufgrund einer höher zu bewertenden Tätigkeit erfolgen entsprechend § 17 Abs. 5 TVöD stufengleich. Dies gilt nicht bei Höhergruppierungen von mehr als drei Entgeltgruppen, wobei die Entgeltgruppen 9a und 9b hierbei als eine Entgeltgruppe anzusehen sind. Die Stufenzuordnung erfolgt in diesem Fall mindestens in die Stufe, die das bisherige Tabellenentgelt erstmalig übersteigt."
- Nach der Anlage 1. Anwenderliste wird folgende Angabe eingefügt

"2. Entgeltgruppenplan der Evangelischen Kirche in Deutschland

– Anlage zu § 8 Absatz 1 Satz 1 der Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland – Vom 29. September 2014 (ABl. EKD 2015 S. 2)

Vorbemerkungen:

- Der Entgeltgruppenplan gilt für die Rechtsverhältnisse der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Evangelischen Kirche in Deutschland, des Evangelischen Werks für Diakonie und Entwicklung e.V. sowie der weiteren Einrichtungen und Werke, die die arbeitsrechtlichen Bestimmungen der EKD anwenden (§ 1 Absatz 1 DVO. EKD).
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach ihren Tätigkeiten mehreren Berufsgruppen des Gruppenplanes zuzurechnen sind, werden nach der Tätigkeit, die sie überwiegend ausüben, eingruppiert. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht in die Einzelgruppenpläne 11 ff. eingruppiert werden können, sind nach dem Einzelgruppenplan 01 einzugruppieren.

Übersicht über die Einzelgruppenpläne:

- Allgemeine Eingruppierungsmerkmale
- Sozial- und Erziehungsdienst
- Diakoninnen/Diakone, Gemeindepädagoginnen/Gemeindepädagogen
- Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker
- Küsterinnen/Küster, Hausverwalterinnen/Hausverwalter, Hausmeisterinnen/Hausmeister

- 30. Leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Wirtschafts- und Küchendienst
- 60. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Verwaltungsdienst
- 61. Sekretärinnen/Sekretäre
- 62. Bibliotheks-, Archiv- und Dokumentationsdienst
- 63. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Informationstechnik

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5 und 6)

01. Allgemeine Eingruppierungsmerkmale

Entgeltgruppe 1

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einfachsten Tätigkeiten *(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)*

Entgeltgruppe 2

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten *(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)*

Entgeltgruppe 3

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anlernung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 2 hinausgeht. *(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)*

Entgeltgruppe 4

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schwierigen Tätigkeiten *(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)*

Entgeltgruppe 5

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit,
2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern. *(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)*

Entgeltgruppe 6

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern. *(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)*

Entgeltgruppe 7

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und
1. mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen erfordern oder
2. gegenüber der Entgeltgruppe 6 anspruchsvollere Tätigkeiten ausüben. *(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5 und 6)*

Entgeltgruppe 8

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbständige Leistungen erfordern. *(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5 und 6)*

Entgeltgruppe 9a

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und überwiegend selbständige Leistungen erfordern.

Entgeltgruppe 9b

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse und überwiegend selbständige Leistungen erfordern, *(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 6 und 7)*
2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 10

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9b, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt, dass sie gegenüber dieser zu einem Drittel besonders verantwortungsvoll ist.

Entgeltgruppe 11

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9b, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt.

Entgeltgruppe 12

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 11, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

Entgeltgruppe 13

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 14

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13,
1. deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt,
2. deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt.

Entgeltgruppe 15

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 14 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 14 Fallgruppe 1 heraushebt.

Anmerkung:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 15, deren Tätigkeit deutlich höher als die der Entgeltgruppe 15 zu bewerten ist, erhalten eine Zulage in Höhe von 750,00 EUR brutto. Die Zulage nimmt ab dem 1. September 2014 an allgemeinen Entgeltsteigerungen teil.

Protokollerklärungen:

- Nr. 1 *Einfachste Tätigkeiten üben z.B. aus*
 a) *Beschäftigte, die Essen und Getränke ausgeben,*
 b) *Garderobenpersonal*
- Nr. 2 *Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.*
- Nr. 3 *Schwierige Tätigkeiten sind solche, die mehr als eine eingehende Einarbeitung bzw. mehr als eine fachliche Anlernung i.S. der Entgeltgruppe 3 erfordern, z.B. durch einen höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit.*
- Nr. 4 *Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises.*
- Nr. 5 *Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung/des Betriebes, in der/dem die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter tätig ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis der/des Mitarbeiterin/Mitarbeiters muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.*
- Nr. 6 *Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.*
- Nr. 7 *Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Entgeltgruppen 6, 7, 8 und 9a geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und Breite nach.*

11. Sozial- und Erziehungsdienst

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst gelten die Tarifregelungen des Bundes¹ in der jeweils gültigen Fassung.

¹ Abschnitte 1 bis 3 und die dazugehörigen Protokollerklärungen des Änderungsstarifvertrages Nr. 7 vom 5.9.2013 zum Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Bund) vom 13.9.2005.

12. Diakoninnen/Diakone, Gemeindepädagoginnen/ Gemeindepädagogen

Entgeltgruppe 9b

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 10

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9b, in Tätigkeitsbereichen mit besonderer Verantwortung.

Entgeltgruppe 11

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9b deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt.

Entgeltgruppe 12

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 11, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

13. Kirchenmusikerinnen/ Kirchenmusiker

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die als Kirchenmusikerinnen/ Kirchenmusiker tätig sind, werden nach der jeweils gültigen Fassung der Anlage 2 zu § 15a Dienstvertragsordnung (DienstVO 2009), Einzelgruppenplan A "Mitarbeiterinnen im kirchenmusikalischen Dienst" der Konföderation Evangelischer Kirchen in Niedersachsen eingruppiert.

16. Küsterinnen/Küster, Hausverwalterinnen/ Hausverwalter, Hausmeisterinnen/Hausmeister

Entgeltgruppe 4

Küsterinnen/Küster, Hausverwalterinnen/Hausverwalter, Hausmeisterinnen/Hausmeister mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 5

Küsterinnen/Küster, Hausverwalterinnen/Hausverwalter, Hausmeisterinnen/Hausmeister

1. mit schwierigem Tätigkeitsbereich,
2. mit Tätigkeiten, die in der Regel eine entsprechende handwerkliche Ausbildung erfordern oder mit einer ihrer Tätigkeit förderlichen Berufserfahrung.

Entgeltgruppe 6

Küsterinnen/Küster, Hausverwalterinnen/Hausverwalter, Hausmeisterinnen/Hausmeister der Entgeltgruppe 5 mit besonders schwierigem Tätigkeitsbereich.

30. Leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Wirtschafts- und Küchendienst

Entgeltgruppe 6

1. Hauswirtschafterinnen und Hauswirtschafter, Köchinnen und Köche sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, in Stellen mit besonderer Verantwortung.
2. Staatlich geprüfte Wirtschafterinnen und Wirtschafter mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 8

1. Meisterinnen und Meister der Hauswirtschaft, Küchenmeisterinnen und Küchenmeister mit entsprechender Tätigkeit,
2. Hauswirtschaftliche Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter mit Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit,
3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 6 mit schwieriger Tätigkeit und besonderer Verantwortung z.B. bei Leitungsfunktionen in mehreren oder größeren Bereichen.

Entgeltgruppe 9b

Diplom-Ökotrophologinnen und Diplom-Ökotrophologen mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 10

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9b, die sich durch eine besonders verantwortungsvolle Tätigkeit aus der Entgeltgruppe 9b herausheben, z.B. mit Tätigkeiten, die nach Art und Umfang von besonderer Bedeutung sind (Anm.).

Anmerkung:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich durch die besondere Schwierigkeit ihres Aufgabengebietes oder durch das Maß ihrer Verantwortung aus der Entgeltgruppe 10 herausheben, sind in Einzelgruppenplan 01 eingruppiert.

60. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verwaltungsdienst

Entgeltgruppe 2

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung mit einfachen Tätigkeiten.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 3

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anlernung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 2 hinausgeht. (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 4

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung mit schwierigen Tätigkeiten.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Entgeltgruppe 5

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung, mit abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit,
2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung mit Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 3)

Entgeltgruppe 6

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

Entgeltgruppe 7

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und

1. mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen erfordern oder
2. gegenüber der Entgeltgruppe 6 anspruchsvollere Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4 und 5)

Entgeltgruppe 8

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbständige Leistungen erfordern. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4 und 5)

Entgeltgruppe 9a

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und überwiegend selbständige Leistungen erfordern. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4 und 5)

Entgeltgruppe 9b

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung mit Tätigkeiten, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse und überwiegend selbständige Leistungen erfordern,
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 5 und 6)
2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 10

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9b, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt, dass sie gegenüber dieser zu einem Drittel besonders verantwortungsvoll ist.

Entgeltgruppe 11

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9b, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt.

Entgeltgruppe 12

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 11, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

Entgeltgruppe 13

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleich-

wertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 14

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13,

1. deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt,
2. deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt.

Entgeltgruppe 15

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 14, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 14 Fallgruppe 1 heraushebt.

Anmerkung:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 15, deren Tätigkeit deutlich höher als die Entgeltgruppe 15 zu bewerten ist, erhalten eine Zulage in Höhe von 750,00 EUR brutto. Die Zulage nimmt ab dem 1. September 2014 an allgemeinen Entgeltsteigerungen teil.

Protokollerklärungen:

- Nr. 1 Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die weder eine Vor- noch eine Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.*
- Nr. 2 Schwierige Tätigkeiten sind solche, die mehr als eine eingehende Einarbeitung bzw. mehr als eine fachliche Anlernung i.S. der Entgeltgruppe 3 erfordern, z.B. durch einen höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit.*
- Nr. 3 Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises*
- Nr. 4 Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung/des Betriebes, in der/dem die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter tätig ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis der/des Mitarbeiterin/Mitarbeiters muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.*
- Nr. 5 Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.*
- Nr. 6 Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Entgeltgruppen 6, 7, 8 und 9a geforderten gründlichen und viel-*

seitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und Breite nach.

61. Sekretärinnen/Sekretäre

Entgeltgruppe 4

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Sekretariatstätigkeiten

Entgeltgruppe 5

Sekretärinnen/Sekretäre mit abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 6

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5 mit vielseitiger Tätigkeit

Entgeltgruppe 7

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 6,

1. die schwierigere oder anspruchsvollere Tätigkeiten ausüben,
2. die in einer Fremdsprache mehr als 20% fremdsprachlich arbeiten.

Entgeltgruppe 8

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 6,

1. die in mindestens zwei Fremdsprachen zu mindestens einem Drittel fremdsprachlich arbeiten,
2. die an Stellen von besonderer Bedeutung arbeiten.

Entgeltgruppe 9a

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 2, die an Stellen mit herausgehobener Bedeutung arbeiten.

62. Büchereien, Bibliotheken, Archive, Dokumentationsdienst, Registraturen

Entgeltgruppe 5

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Büchereien, Bibliotheken, Archiven, im Dokumentationsdienst und in Registraturen, mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit,
2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert. *(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)*
3. Registratorinnen und Registratoren, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert. *(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)*

Entgeltgruppe 6

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 5 mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern,
2. Registratorinnen und Registratoren in nach vielfältigen Sachgesichtspunkten gegliederten Registraturen *(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 4)*

Entgeltgruppe 7

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 6

Fallgruppe 2 mit schwierigeren Tätigkeiten.

Entgeltgruppe 8

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 6, mit schwieriger Tätigkeit und besonderer Verantwortung.

Entgeltgruppe 9a

Fachliche Leiterinnen/Leiter von Registraturen, die nach vielfältigen Sachgesichtspunkten gegliedert sind. (Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

Entgeltgruppe 9b

1. Diplombibliothekarin/Diplombibliothekar, Diplomarchivar/Diplomarchivar, Diplomdokumentator/Diplomdokumentator mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
2. Leiterinnen/Leiter von größeren Registraturen.

Entgeltgruppe 10

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9b, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung heraushebt.

Entgeltgruppe 11

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9b, deren Tätigkeit sich überwiegend durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung heraushebt.

Entgeltgruppe 12

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 11, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

Entgeltgruppe 13

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Protokollerklärungen:

Nr. 1 Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Tarifbestimmungen usw. des Aufgabenkreises.

Nr. 2 Erforderlich sind eingehende Kenntnisse im Geschäftsbereich, in der Weiterführung und im Ausbau einer Registratur.

Nr. 3 Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung/des Betriebes, in der/dem die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter tätig ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis der Mitarbeiterin/ der Mitarbeiters muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.

Nr. 4 Eine nach Sachgesichtspunkten vielfach gegliederte Registratur liegt vor, wenn das Schriftgut auf der Grundlage eines eingehenden, systematisch nach Sachgebieten, Oberbegriffen, Untergruppen und Stichworten weit gefächerten Aktenplans unterzubringen ist; nur in alphabetischer oder numerischer Reihenfolge geordnetes Schriftgut erfüllt diese Voraussetzungen nicht.

63. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Informationstechnik

Entgeltgruppe 6

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung und Tätigkeit im IT-Bereich sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 7

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 6, die ohne Anleitung tätig sind.

Entgeltgruppe 8

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 7, deren Tätigkeit über die Standardfälle hinaus geht und eigene Gestaltung erfordert,
2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Anwendungsberatung mit vielseitiger Tätigkeit.

Entgeltgruppe 9a

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 8, deren Tätigkeit zusätzliche Fachkenntnisse erfordert

Entgeltgruppe 10

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit, sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 11

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit mindestens zu einem Fünftel aus Spezialaufgaben besteht.

Entgeltgruppe 12

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 11 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit überwiegend aus Aufgaben mit besonderen Anforderungen besteht.

Entgeltgruppe 13

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 10, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter oder Leiterin einer IT-Gruppe mit Unterstellten mindestens der Entgeltgruppe 10 bestellt sind,
2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit abgeschlossener einschlägiger wissenschaftlicher Hochschulbil-

dung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 14

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Entgeltgruppe 13,

1. deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt,
2. deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt.“

Artikel 2

Änderungen der Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die DVO.EKD und zur Regelung des Übergangsrechts

Die Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die DVO.EKD und zur Regelung des Übergangsrechts vom 25. August 2008 (ABl. EKD S. 346), zuletzt geändert am 28. August 2012 (ABl. EKD S. 375), wird wie folgt geändert:

Nach § 20 wird folgender § 20a eingefügt:

“§ 20a

Besitzstandsregelung und Übergang in den Entgeltgruppenplan

(1) Die vorläufige Zuordnung zu der Entgeltgruppe des Vergütungsgruppenplans in der bis zum 31. August 2014 geltenden Fassung gilt als Eingruppierung.

(2) Die Dienststelle prüft die Eingruppierung und teilt der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter das Ergebnis schriftlich mit. Ergibt sich nach dem Entgeltgruppenplan (Anlage 2 der DVO.EKD) eine höhere Entgeltgruppe als bisher, sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Wirkung vom 1. September 2014 in diese Entgeltgruppe eingruppiert. Die Zuordnung zu einer individuellen Zwischen- oder Endstufe bleibt unberührt. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Entgeltgruppe 9, für die keine besonderen Stufenregelungen gelten, sind stufengleich und unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 9b übergeleitet. Ergibt sich nach dem Entgeltgruppenplan (Anlage 2 der DVO.EKD) für Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe 2 oder der Entgeltgruppe 3 erstmalig die Stufe 6, wird die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter der Stufe 6 zugeordnet, wenn die fünfjährige Stufenlaufzeit in der Stufe 5 erfüllt ist. Abweichend von § 37 TVöD können Entgeltansprüche binnen sechs Monaten nach Zugang der Mitteilung geltend gemacht werden, soweit diese auf den am 1. September 2014 in Kraft getretenen Entgeltgruppenplan (Anlage 2 der DVO.EKD) gestützt werden.

(3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach der Überprüfung der Entgeltgruppe aus Anlass dieser Arbeitsrechtsregelung in eine niedrigere Entgeltgruppe einzugruppiert wären, verbleiben in der Entgeltgrup-

pe, in der sie bis zum 31. August 2014 eingruppiert waren.

(4) Hängt die Eingruppierung nach § 12 und § 13 TVöD in Verbindung mit dem Entgeltgruppenplan (Anlage 2 der DVO.EKD) von der Zeit einer Tätigkeit oder Berufsausübung ab, wird die vor dem 1. September 2014 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn § 12 und § 13 TVöD sowie der Entgeltgruppenplan (Anlage 2 der DVO.EKD) bereits seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses gegolten hätten.

Artikel 3

Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung vom 1. September 2014 in Kraft.

Berlin, 29. September

Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche in Deutschland

Rehren
(Vorsitzender)

Nr. 2* - Dritte Verordnung über das Inkrafttreten des Zweiten Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013. Vom 13. Dezember 2014.

Aufgrund von Artikel 26a Absatz 7 Satz 3 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland verordnet der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland:

Einziger Paragraph

Das Zweite Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 12. November 2013 (ABl. EKD 2013 S. 425) tritt

- in der Evangelisch-reformierten Kirche mit Wirkung vom 15. Juni 2014,
- in der Lippischen Landeskirche mit Wirkung vom 29. Juli 2014,
- in der Evangelischen Kirche von Westfalen, der Bremischen Evangelischen Kirche, der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland, der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck und in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens am 1. Januar 2015

in Kraft.

H a n n o v e r, den 13. Dezember 2014

Evangelische Kirche in Deutschland

- Kirchenamt -

Dr. A n k e
Präsident

**Nr. 3* - Dritte Verordnung über das
Inkrafttreten des Arbeitsrechts-
regelungsgrundsatzgesetzes der
Evangelischen Kirche in Deutschland.
Vom 13. Dezember 2014.**

Aufgrund von Artikel 26a Absatz 7 Satz 3 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland verordnet der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland:

Einziges Paragraph

Das Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 13. November 2013 (ABl. EKD 2013 S. 420) tritt in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz am 1. Januar 2015 in Kraft.

H a n n o v e r, den 13. Dezember 2014

Evangelische Kirche in Deutschland
- Kirchenamt -
Dr. A n k e
Präsident

**Nr. 4* - Beschluss der
Arbeitsrechtlichen Kommission der
Diakonie Deutschland
(Erhöhung der Entgelte).
Vom 10. Juli 2014.**

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland hat in Ihrer Sitzung am 10. Juli 2014 folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

Erhöhung der Entgelte

1. Rückwirkende Erhöhung der Entgelte für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgenommen die Ärztinnen und Ärzte bzw. die Zahnärztinnen und Zahnärzte gemäß § 1c zum 1. Juli 2014.
Die Grundentgelte gemäß Anlage 2, die Sondersufenentgelte gemäß Anlage 5 und die Stundenentgelte gemäß Anlage 9 werden rückwirkend zum 1. Juli 2014 für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgenommen die Ärztinnen und Ärzte bzw. die Zahnärztinnen und Zahnärzte gemäß § 1c um 1,9 v.H. erhöht.
Die neuen Anlagen 2, 5 und 9 sind beigelegt.
2. Ausbildungsentgelte
Die Ausbildungsentgelte für die Auszubildenden und die Schülerinnen/Schüler in der Krankenpflege, der Kinderkrankenpflege, der Entbindungspflege, der Altenpflege, der Krankenpflegehilfe und der Altenpflegehilfe sowie für die Praktikantinnen/Praktikanten gemäß der Anlage 10a werden rückwirkend zum 1. Juli 2014 um 1,9 v.H. erhöht.
Die neue Anlage 10a ist beigelegt.

Inkrafttreten: 1. Juli 2014

Matthias B i t z m a n n
Vorsitzender

- gültig ab 01. Juli 2014 -

Anlage 2

Entgelt- gruppe	Entgelttabelle (monatlich in Euro)						
	Einarbeitungs- stufe		Basisstufe		Erfahrungs- stufe 1		Erfahrungs- stufe 2
	95 v. H.	Verweil- dauer (Monate)	100 v. H.	Verweil- dauer (Monate)	105 v. H.	Verweil- dauer (Monate)	110 v. H.
1	-	0	1.580,01 €	24	1.659,01 €	-	-
2	-	0	1.812,30 €	48	1.902,92 €	-	-
3	1.937,88 €	6	2.039,87 €	48	2.141,86 €	-	-
4	2.086,86 €	12	2.196,69 €	48	2.306,52 €	-	-
5	2.273,94 €	24	2.393,62 €	48	2.513,30 €	48	2.632,98 €
6	2.361,30 €	24	2.485,58 €	48	2.609,86 €	48	2.734,14 €
7	2.611,10 €	24	2.748,53 €	48	2.885,96 €	48	3.023,38 €
8	2.874,33 €	24	3.025,61 €	48	3.176,89 €	48	3.328,17 €
9	3.140,93 €	24	3.306,24 €	48	3.471,55 €	48	3.636,86 €
10	3.569,96 €	24	3.757,85 €	48	3.945,74 €	48	4.133,64 €
11	4.053,87 €	24	4.267,23 €	48	4.480,59 €	48	4.693,95 €
12	4.271,17 €	24	4.495,97 €	48	4.720,77 €	48	4.945,57 €
13	4.826,78 €	24	5.080,82 €	48	5.334,86 €	48	5.588,90 €

- gültig ab 01. Juli 2014-

Anlage 5

Sonderstufenentgelte					
Entgelt- gruppe	105 v.H. ab 01.07.2007	106,25 v.H. ab 01.07.2008	107,50 v.H. ab 01.07.2009	108,75 v.H. ab 01.07.2010	110 v.H.
1	-	-	-	-	1.738,01 €
2	-	-	-	-	1.993,53 €
3	-	-	-	-	2.243,86 €
4	-	-	-	-	2.416,36 €
5	-	-	-	-	2.632,98 €
6	-	-	-	-	2.734,14 €
7	-	-	-	-	3.023,38 €
8	-	-	-	-	3.328,17 €
9	-	-	-	-	3.636,86 €
10	-	-	-	-	4.133,64 €
11	-	-	-	-	4.693,95 €
12	-	-	-	-	4.945,57 €
13	-	-	-	-	5.588,90 €

Tabelle der Zeitzuschläge nach § 20a Abs. 1 Satz 2 AVR und des Überstundenentgelts nach der Anlage 8 AVR

- gültig ab 01. Juli 2014 -

Anlage 9

Entgeltgruppe	Stundenentgelt nach § 20a Abs. 1 AVR	Zeitzuschlag für Überstunden 30/ 25/ 20/ 15 v.H.	Überstundenentgelt nach der Anlage 8 AVR	Zeitzuschlag für Arbeiten an Sonntagen 30 / 25 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten an Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen 50 v.H.	Zeitzuschlag für Arbeiten an Wochenfeiertagen 35 v.H.	Nacharbeitszuschlag 15 v.H.
1	8,90 €	2,67 €	11,57 €	2,67 €	4,45 €	3,12 €	1,34 €
2	10,24 €	3,07 €	13,31 €	3,07 €	5,12 €	3,58 €	1,54 €
3	11,58 €	3,47 €	15,05 €	3,47 €	5,79 €	4,05 €	1,74 €
4	12,46 €	3,12 €	15,58 €	3,12 €	6,23 €	4,36 €	1,87 €
5	13,69 €	3,42 €	17,11 €	3,42 €	6,85 €	4,79 €	2,05 €
6	14,20 €	3,55 €	17,75 €	3,55 €	7,10 €	4,97 €	2,13 €
7	15,74 €	3,94 €	19,68 €	3,94 €	7,87 €	5,51 €	2,36 €
8	17,37 €	3,47 €	20,84 €	4,34 €	8,69 €	6,08 €	2,61 €
9	18,98 €	2,85 €	21,83 €	4,75 €	9,49 €	6,64 €	2,85 €
10	21,61 €	3,24 €	24,85 €	5,40 €	10,81 €	7,56 €	3,24 €
11	24,57 €	3,69 €	28,26 €	6,14 €	12,29 €	8,60 €	3,69 €
12	25,89 €	3,88 €	29,77 €	6,47 €	12,95 €	9,06 €	3,88 €
13	29,29 €	4,39 €	33,68 €	7,32 €	14,65 €	10,25 €	4,39 €

AUSBILDUNGSENTGELTE**- gültig ab 01. Juli 2014 -**

Soweit die Ausbildungsbestimmungen nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung vorschreiben, erhalten die Praktikantinnen und Praktikanten das nachstehende monatliche Ausbildungsentgelt:

I. Für die Berufe

	Entgelt	Kinderzuschlag
der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters	1.646,67 €	71,36 €
der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen	1.646,67 €	71,36 €
der Heilpädagogin, des Heilpädagogen	1.646,67 €	71,36 €
der pharm.-techn. Assistentin, des pharm.-techn. Assistenten	1.410,32 €	68,00 €
der Altenpflegerin, des Altenpflegers	1.410,32 €	68,00 €
der Erzieherin, des Erziehers	1.410,32 €	68,00 €
der Heilerziehungspflegerin, des Heilerziehungspflegers	1.410,32 €	68,00 €
der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers	1.350,42 €	68,00 €
der Haus- und Familienpflegerin, des Haus- und Familienpflegers	1.350,42 €	68,00 €
der Rettungsassistentin, des Rettungsassistenten	1.350,42 €	68,00 €
der Masseurin und med. Bademeisterin, des Masseurs und med. Bademeisters	1.350,42 €	68,00 €

II. Auszubildende

Das Ausbildungsentgelt beträgt:

im ersten Ausbildungsjahr	778,22 €
im zweiten Ausbildungsjahr	831,70 €
im dritten Ausbildungsjahr	879,82 €
im vierten Ausbildungsjahr	949,35 €

III. Im Pflegedienst

Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege,
Entbindungspflege und Altenpflege:

im ersten Ausbildungsjahr	906,56 €
im zweiten Ausbildungsjahr	970,74 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.077,69 €

Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflegehilfe
und in der Altenpflegehilfe

822,08 €

Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland

Nr. 5* - Beschlussfassung zur Fortentwicklung des Verbindungsmodells¹. Vom 8. November 2014.

¹ Gleichlautende Beschlüsse vom 8. November 2014 der Generalsynode der VELKD (ABl. VELKD Bd. VII, Stück 31 und vom 9. November 2014 der Synode der EKD (ABl. EKD 2014 S. 339).

1. Die Vollkonferenz der UEK dankt der Gemeinsamen Steuerungsgruppe für ihre Arbeit zur Fortentwicklung des Verbindungsmodells hin zu vertiefter und verdichteter Gemeinschaft von EKD, UEK und VELKD in der EKD.
 2. Die Vollkonferenz der UEK stellt fest:
Die EKD ist auf der Basis der Leuenberger Konkordie eine Kirchengemeinschaft bekenntnisverschiedener Kirchen und als solche Kirche.
Die Vollkonferenz der UEK beschließt:
Wir bitten die Synode der EKD, wie folgt zu beschließen: „Die Synode der EKD beauftragt im Einvernehmen mit der Vollkonferenz der UEK und der Generalsynode der VELKD das Kirchenamt der EKD, für die verbundenen Synodaltagungen 2015 eine Änderung der Grundordnung der EKD vorzulegen, die das Kirchesein der EKD verdeutlicht. Damit ist im Hinblick auf die Grundordnung der EKD eine Änderung der Kompetenzen nicht verbunden.“
 3. Die Vollkonferenz der UEK stellt fest:
EKD, VELKD und UEK haben ein gemeinsames Verständnis von der ekklesialen Funktion der EKD als Kirche, in der die Gemeinschaft der Gliedkirchen zum Ausdruck kommt. Die EKD steht für die Einheit der Gliedkirchen und der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse unter den Bedingungen konfessioneller Pluralität. Die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse verstehen sich als Teil der EKD. Die EKD anerkennt und achtet die in ihr lebendigen Bekenntnisstraditionen und ermöglicht deren gemeinschaftliches Handeln.
EKD, UEK und VELKD achten und anerkennen wechselseitig jeweils die besonderen konfessionellen Prägungen und Arbeitsweisen in UEK und VELKD. Diese regeln ihre Angelegenheiten eigenständig und dienen damit zugleich der Gemeinschaft in der EKD. Sie arbeiten arbeitsteilig und komplementär. Das geschieht in geregelter Kommunikation auf transparente und vertrauensvolle Weise.
Die Gemeinschaft der in der VELKD verbundenen Kirchen kommt insbesondere auf den Arbeitsfeldern Theologie, Liturgie und Ökumene zum Ausdruck. Für die UEK haben die Arbeitsfelder Theologie und Liturgie sowie Ökumene ebenfalls eine identitätsstiftende Funktion. UEK und VELKD nehmen ihre besondere Funktion vornehmlich gegenüber ihren Gliedkirchen und deren Gemeinden wahr und bringen ihre Aktivitäten in arbeitsteiliger
- Weise in die EKD ein. Die in der Grundordnung der EKD benannten Aufgaben der EKD sind von der neuen Verhältnisbestimmung unberührt.
4. Die Vollkonferenz der UEK nimmt zur Kenntnis, dass die Gemeinsame Steuerungsgruppe hinsichtlich anzustrebender Struktur- und Organisationsveränderungen folgende Eckpunkte erarbeitet hat, und stimmt diesen zu:
 - Es wird eine gemeinsame Themensteuerung von EKD, UEK und VELKD etabliert, die gerade auch die Arbeitsbereiche betrifft, die jeweils als identitätsstiftend beschrieben werden, damit durch gegenseitige Information, durch wechselseitige Unterstützung und Förderung und durch gemeinsames Gestalten die jeweilige theologische Erschließungskraft der Gliedkirchen und ihrer gliedkirchlichen Zusammenschlüsse für die EKD nutzbar gemacht wird.
 - Die Arbeit auf den identitätsstiftenden Arbeitsfeldern Theologie, Liturgie und Ökumene wird zu einer vertieften Kooperation und Koordination weiterentwickelt.
 - In den Sitzungen der Kirchenkonferenz und des Rates der EKD erhalten die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse einen festen Tagesordnungspunkt.
 - Zur Verbesserung der Kooperation zwischen den gliedkirchlichen Zusammenschlüssen und der EKD werden Möglichkeiten geschaffen, eine weitergehende Personenidentität im Rat der EKD zum Präsidium der UEK bzw. zur Kirchenleitung der VELKD zu erreichen.
 - Die Personenidentität von EKD-Synodalen und Mitgliedern der Vollkonferenz der UEK bzw. der Generalsynode der VELKD hat sich bewährt und wird weitergeführt. Vollkonferenz der UEK und Generalsynode der VELKD werden im Rahmen der verbundenen Tagungen der Synoden auf die legislativen und legitimierenden Funktionen konzentriert. Die Kommunikation der Synodalen untereinander im Verlauf des Jahres wird gestärkt.
 - Die Aufgabenprofile der Ständigen Ausschüsse, der Ausschüsse, Kammern und Kommissionen der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse und der EKD werden im Hinblick auf eine engere Zusammenarbeit überprüft. Dabei ist eine größere Personenidentität zu fördern.
 - Vorgaben für die Organisationsstruktur des Kirchenamtes sollen aus der Grundordnung herausgenommen werden.
 - Die weitere Zusammenführung der Ämter der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse mit dem Kirchenamt der EKD soll erfolgen. Dazu ist ein gemeinsamer Organisations- und Teamentwicklungsprozess einzuleiten, in dem insbesondere auch das Verhältnis von Eigenständigkeit und

Dienstbarkeit in der Arbeit zu klären ist. Der Prozess ist bis zum März 2016 abzuschließen; danach sollen entsprechende Strukturentscheidungen getroffen werden.

- Die Umsetzung dieses Vorhabens erfordert prozessuale, strukturelle und Veränderungen auf der Haltungs- und Verhaltensebene im Sinne einverständnisorientierten Umgangs miteinander.

Die Vollkonferenz der UEK beauftragt die Gemeinsame Steuerungsgruppe, unter Berücksichtigung ihrer in den Erläuterungen aufgeführten Überlegungen im Zusammenwirken mit den jeweiligen Organen der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse und der EKD die Eckpunkte umzusetzen, in der Herbsttagung 2015 der verbundenen Synoden zu berichten und dort erforderliche Beschlussvorlagen einzubringen.

5. Die entsprechenden Haushaltsmittel sind in den Haushalten von EKD, UEK und VELKD vorzusehen.

Dresden, den 8. November 2014

**Das Präsidium
der Union Evangelischer Kirchen
in der Evangelischen Kirche in Deutschland**
Schad

Nr. 6* - Verpflichtung von Mitgliedern der Synode der EKD/Generalsynode der VELKD/Vollkonferenz der UEK. Vom 8. November 2014.

Die Vollkonferenz der Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (UEK) beschließt gemäß Artikel 3 Absatz 1 Nr. 2 in Verbindung mit Artikel 6 Absatz 1 der Grundordnung der UEK das folgende

Kirchengesetz zur Gottesdienstlichen Ordnung "Verpflichtung von Mitgliedern der Synode der EKD/Generalsynode der VELKD/Vollkonferenz der UEK"

§ 1

Die Vollkonferenz der Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (UEK) beschließt die Gottesdienstliche Ordnung "Verpflichtung von Mitgliedern der Synode der EKD/Generalsynode der VELKD/Vollkonferenz der UEK" in der Fassung vom 8. November 2014

§ 2

Die Gottesdienstliche Ordnung "Verpflichtung von Mitgliedern der Synode der EKD/Generalsynode der VELKD/Vollkonferenz der UEK" tritt in der von der Vollkonferenz der UEK am 8. November 2014 beschlossenen Fassung an die Stelle des Abschnitts "Verpflichtung von Mitgliedern der Synode der EKD/Generalsynode der VELKD/Vollkonferenz

der UEK" der Agenda "Berufung – Einführung – Verabschiedung" vom 27. Juni 2012 (ABl. EKD S. 198).

§ 3

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Dezember 2014 in Kraft.

Dresden, den 8. November 2014

**Das Präsidium
der Union Evangelischer Kirchen
in der Evangelischen Kirche in Deutschland**
Schad

Nr. 7* - Beschluss über den Haushalt und die Umlage der Union Evangelischer Kirchen in der EKD für das Haushaltsjahr 2015. Vom 8. November 2014.

Die Vollkonferenz der Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (UEK) beschließt den Haushalt der UEK für das Haushaltsjahr 2015 nebst der mittelfristigen Finanzplanung für die Jahre 2016 bis 2018 gemäß Beschlussvorschlag auf Seite 5 des Entwurfes.

Dresden, den 8. November 2014

**Das Präsidium
der Union Evangelischer Kirchen
in der Evangelischen Kirche in Deutschland**
Schad

Beschluss über den Haushalt und die Umlage der Union Evangelischer Kirchen in der EKD für das Haushaltsjahr 2015

Die Vollkonferenz der Union Evangelischer Kirchen in der EKD hat aufgrund von § 12 Absatz 3 der Verordnung über das Haushalts- und Rechnungswesen der UEK folgenden Beschluss gefasst:

§ 1 Haushalt

(1) Das Haushaltsjahr 2015 läuft vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2015.

(2) Der Gesamtergebnishaushalt der Union Evangelischer Kirchen in der EKD für das Haushaltsjahr 2015 wird festgestellt auf:

Ordentliche Erträge von	1.246.100 Euro
Ordentliche Aufwendungen von	1.321.250 Euro
Finanzerträge von	19.700 Euro
Finanzaufwendungen von	0 Euro
Aufwendungen aus Beteiligungen von	0 Euro
Ordentliches Ergebnis von	55.450 Euro
Ergebnis nach Verrechnung von	55.450 Euro
Saldo (Bilanzergebnis) von	0 Euro

(3) Verpflichtungsermächtigungen sind nicht veranschlagt.

§ 2 Umlage

(1) Der durch andere Einnahmen nicht gedeckte Finanzbedarf des Haushaltsjahres 2015 in Höhe von 815.526 Euro wird auf die Mitgliedskirchen umgelegt.
 (2) Die vorgenannte Umlage bringen die Gliedkirchen nach dem in der Finanzvereinbarung vom 26. Februar 2003 nach § 1 vereinbarten Umlageverfahren wie folgt auf:

Anhalt	3.150 Euro
Baden	90.821 Euro
Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz	73.423 Euro
Bremen	14.199 Euro
Hessen und Nassau	184.493 Euro
Kurhessen-Waldeck	40.062 Euro
Lippe	8.494 Euro
Mitteldeutschland	21.111 Euro
Pfalz	31.124 Euro
Reformierte Kirche	7.821 Euro
Rheinland	209.850 Euro
Westfalen	130.978 Euro

Die Umlagen sind in vier gleichen Teilbeträgen vierteljährlich im Voraus an das Amt der UEK zu entrichten.

(3) Die Gastkirchen leisten einen Finanzbeitrag in Höhe von 65.274 Euro.

§ 3 Budgetierung und Deckungsfähigkeiten

(1) Der Haushalt gliedert sich in Handlungsbereiche, Handlungsfelder und Handlungsobjekte. Jedes Handlungsobjekt stellt ein Budget dar. Darüber hinaus gelten folgende gegenseitige Deckungsfähigkeiten:

Budget	Budget	Leitung und Verwaltung
Handlungsobjekt	Mittelverwaltung für leitende	
30020101	Organe und Ausschüsse	
Handlungsobjekt	Verwaltungsstelle	Amt der UEK
30020102		

(2) Soweit einem Budget im Haushalt zweckgebundene Rücklagen zugeordnet sind, der Gesamthaushalt ausgeglichen bleibt und die Finanzdeckung gegeben ist, können diesen Rücklagen nicht ausgeschöpfte Haushaltsmittel des budgetbezogenen Ergebnishaushalts, die zur Erfüllung des jeweiligen Rücklagezwecks in den Folgejahren benötigt werden, zugeführt werden. Mehraufwendungen des Budgets dürfen durch Entnahme aus der zugeordneten zweckgebundenen Rücklage gedeckt werden, deren Zweckbindung sie entsprechen.

(3) Soweit einem Budget im Haushalt eine Budgetrücklage zugeordnet ist, der Gesamthaushalt ausgeglichen bleibt und die Finanzdeckung gegeben ist, können der Budgetrücklage bis zu 70% der nicht ausgeschöpften Haushaltsmittel des budgetbezogenen Ergebnishaushalts zugeführt werden. Mehraufwendungen des Budgets dürfen durch Entnahme aus der zugeordneten Budgetrücklage gedeckt werden.

§ 4 Ergebnisverwendung

Ein etwaiger Überschuss des Bilanzergebnisses beim Jahresabschluss – ohne Berücksichtigung der Hand-

lungsobjekte 30010103, 30010106, 30010107 und 30010201 – ist der Personalsicherungsrücklage zuzuführen. Ein etwaiger Fehlbetrag des Bilanzergebnisses beim Jahresabschluss – ohne Berücksichtigung der vorgenannten Handlungsobjekte – ist der Allgemeinen Ausgleichsrücklage zu entnehmen.

§ 5 Schlussbestimmung

Das Nähere, insbesondere der Umgang mit Budgetabweichungen von dem festgestellten Haushalt sowie Erteilung von Anordnungs- und Feststellungsbefugnissen, wird durch die Verordnung über das Haushalts- und Rechnungswesen der Union Evangelischer Kirchen in der EKD (Haushaltsordnung der UEK – HHO.UEK) vom 27. Juni 2012 geregelt.

§ 6 Inkrafttreten

Dieser Haushaltsbeschluss tritt am 1. Januar 2015 in Kraft.

Nr. 8* - Beschluss zur Änderung der Geschäftsordnung für die UEK. Vom 8. November 2014.

Die Vollkonferenz der Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (UEK) fasst gemäß Artikel 3 Absatz 5 Satz 2 der Grundordnung der UEK den gleichlautenden Beschluss zur Änderung der Geschäftsordnung für die Union Evangelischer Kirchen in der EKD (GeschO):

Artikel 1 Änderung der Geschäftsordnung

Die Geschäftsordnung für die Union Evangelischer Kirchen in der EKD (GeschO) vom 18. Oktober 2003 (ABl. EKD 2004 S. 353) in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Dezember 2008 (ABl. EKD 2009 S. 50) wird wie folgt geändert:

1. Im Vorspruch werden die Worte "Art. 3 Abs. 3" durch "Art. 3 Abs. 5 S. 2" ersetzt.
2. § 6 Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 1 wird das Wort "schriftlich" durch die Worte "in Textform" ersetzt.
 - b) Satz 2 wird wie folgt neu gefasst: "Zur gleichen Zeit sollen die Vorlagen zur Kenntnis gegeben werden."
 - c) Es wird folgender Satz 3 angefügt: "Die Bereitstellung der Vorlagen und sonstiger Materialien kann elektronisch erfolgen."

Artikel 2 Inkrafttreten

1. Die Änderung der Geschäftsordnung tritt am 1. Januar 2015 in Kraft.
2. Das Amt der UEK kann die Geschäftsordnung in der vom Inkrafttreten an geltenden Fassung bekannt machen.

D r e s d e n, den 8. November 2014

**Das Präsidium
der Union Evangelischer Kirchen
in der Evangelischen Kirche in Deutschland
Schad**

**Nr. 9* - Kirchengesetz betreffend die
Oberpfarr- und Domkirche zu Berlin.
Vom 8. November 2014.**

Die Vollkonferenz der Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (UEK) beschließt gemäß Artikel 3 Absatz 1 Nr. 4 Satz 1; Artikel 5 Absatz 1; Artikel 6 Absatz 1 der Grundordnung der UEK:

Artikel 1

Das Präsidium der Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (UEK) wird ermächtigt, die die UEK betreffenden Verhältnisse der Oberpfarr- und Domkirche zu Berlin zu ordnen.

Artikel 2

1Dieses Kirchengesetz tritt am 9. November 2014 in Kraft. 2Gleichzeitig tritt das Kirchengesetz betreffend die Domgemeinde zu Berlin vom 8. März 1930 (Kirchliches Gesetz- und Verordnungs-Blatt der Evangelischen Kirche der altpreußischen Union 1930, Nr. 9, S. 147) außer Kraft.

Dresden, den 8. November 2014

**Das Präsidium
der Union Evangelischer Kirchen
in der Evangelischen Kirche in Deutschland
Schad**

**Nr. 10* - Bestätigung
gesetzesvertretender Verordnungen:
Inkraftsetzen des MVG-EKD 2013 und
des ARGG-EKD und Änderung des § 4
der Ordnung der Oberpfarr- und
Domkirche zur Berlin.
Vom 8. November 2014.**

Die Vollkonferenz der Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (UEK) bestätigt gemäß Artikel 9 Absatz 3 Satz 3 der Grundordnung der UEK (GO.UEK) folgende vom Präsidium der UEK gemäß Artikel 9 Absatz 3 Satz 1 GO.UEK erlassene gesetzesvertretende Verordnungen:

1. Gesetzesvertretende Verordnung zur Zustimmung der Union Evangelischer Kirchen in der EKD zum Zweiten Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der EKD und zum Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD vom 25. Juni 2014 (ABl. EKD S. 269)
2. Verordnung zur Änderung der Ordnung der Oberpfarr- und Domkirche zu Berlin (DomO) vom 30. April 2009 (ABl. EKD S. 260), geändert durch Beschluss vom 8. November 2011 (ABl. EKD S. 355), vom 6. Dezember 2013 /19. März 2014 (ABl. EKD 2014 S. 182)

Dresden, den 8. November 2014

**Das Präsidium
der Union Evangelischer Kirchen
in der Evangelischen Kirche in Deutschland
Schad**

C. Aus den Gliedkirchen

Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers

**Nr. 11 - Verordnung mit Gesetzeskraft
zur Erprobung von ephoralen
Kirchenkreispfarrstellen.
Vom 20. Oktober 2014. (KABl. S. 126)**

Der Kirchensenat hat aufgrund des § 2 des Kirchengesetzes über die Grundlagen für Erprobungen zur Verbesserung von Leitungsstrukturen in größeren Kirchenkreisen (2. Erprobungsgrundlagengesetz – 2. ErprobGG) vom 8.12.2010 (Kirchl. Amtsbl. S. 152) mit

Zustimmung des Landessynodalausschusses die folgende Verordnung mit Gesetzeskraft beschlossen:

§ 1 Grundlegende Bestimmung

(1) Abweichend von Artikel 54 in Verbindung mit den Artikeln 36 und 44 Absatz 2 der Kirchenverfassung kann das Amt des Superintendenten oder der Superintendentin mit einer Pfarrstelle verbunden werden, die nicht einer Kirchengemeinde, sondern dem Kir-

chenkreis zugeordnet ist und ausschließlich von diesem besetzt wird (Kirchenkreispfarrstelle).

(2) Für die Errichtung einer Superintendentur-Pfarrstelle nach Absatz 1 gelten die allgemeinen Bestimmungen des Artikels 36 der Kirchenverfassung und des Finanzausgleichsgesetzes. Die Kirchenkreispfarrstelle ist im Stellenrahmenplan des Kirchenkreises auszuweisen; zuvor ist dem Landessuperintendenten oder der Landessuperintendentin Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Die Aufwendungen für diese Pfarrstelle werden von der Landeskirche nach den allgemeinen Bestimmungen des Finanzausgleichsgesetzes mit der Gesamtzuweisung des Kirchenkreises verrechnet.

(3) Im Übrigen gelten für die betroffenen Kirchenkreise und die betroffenen Superintendenten und Superintendentinnen die Vorschriften des allgemeinen kirchlichen Rechts, soweit nicht im Folgenden etwas anderes bestimmt ist.

§ 2 Wahl des Superintendenten oder der Superintendentin

(1) Die Beteiligung einer Kirchengemeinde (Superintendenturgemeinde) im Verfahren zur Wahl eines Superintendenten oder einer Superintendentin und im Verfahren zur Verlängerung der Amtszeit findet in den betroffenen Kirchenkreisen nicht statt. Dem Wahlausschuss nach § 5 des Kirchengesetzes über die Wahl und die Amtszeit der Superintendenten und Superintendentinnen (SupWahlG) gehören bei einer Kirchenkreispfarrstelle nur die Mitglieder nach § 5 Absatz 2 Nummern 1 und 2 SupWahlG an.

(2) Vor der Wahl im Kirchenkreistag sind die zur Wahl vorgeschlagenen Personen verpflichtet, in einer Kirchengemeinde des Kirchenkreises einen Gottesdienst zu leiten und eine Aufstellungspredigt zu halten. Ort und Zeit der Aufstellungspredigt werden vom Wahlausschuss im Einvernehmen mit dem Kirchenvorstand der betroffenen Kirchengemeinde festgelegt.

(3) Nach der Aufstellungspredigt können alle Mitglieder des Kirchenkreistages und die Mitglieder aller Kirchenvorstände im Kirchenkreis bis zum Ablauf des sechsten Tages nach der Aufstellungspredigt Einwendungen gegen die Besetzung der Superintendentur-Pfarrstelle mit einer der zur Wahl vorgeschlagenen Personen erheben.

(4) Im Übrigen gelten für die Vokation und die Wahl die Bestimmungen des Kirchengesetzes über die Wahl und die Amtszeit der Superintendenten und Superintendentinnen entsprechend.

§ 3 Kirchengemeinde, Predigtstätte

(1) Der Superintendent oder die Superintendentin ist nicht Mitglied eines Pfarramtes und nicht Mitglied kraft Amtes im Kirchenvorstand einer Kirchengemeinde des Kirchenkreises.

(2) Ihm oder ihr wird vom Kirchenkreisvorstand im Einvernehmen mit dem Landessuperintendenten oder

der Landessuperintendentin eine Predigtstätte in einer Kirchengemeinde des Kirchenkreises zugewiesen. Er oder sie kann an den Beratungen des Pfarramtes dieser Predigtstätte teilnehmen.

(3) Der Kirchenkreisvorstand soll ihm oder ihr weitere gemeindliche Aufgaben in dieser oder einer anderen Kirchengemeinde des Kirchenkreises zuweisen; Einzelheiten sind in einer Dienstbeschreibung zu regeln.

§ 4 Dienstwohnung

Dem Superintendenten oder der Superintendentin wird durch den Kirchenkreisvorstand eine Dienstwohnung mit den erforderlichen Amtsräumen zugewiesen. Die Dienstwohnung soll im Bereich oder in der räumlichen Nähe der Kirchengemeinde liegen, in der dem Superintendenten oder der Superintendentin eine Predigtstätte zugewiesen ist.

§ 5 Visitation, Perspektivgespräche, Beurteilungen

(1) Abweichend von § 4 des Kirchengesetzes über die Visitation (Visitationsgesetz – VisG) wird in den betroffenen Kirchenkreisen keine Kirchengemeinde von dem Landessuperintendenten oder der Landessuperintendentin visitiert; alle Kirchengemeinden im Kirchenkreis werden von dem Superintendenten oder der Superintendentin visitiert.

(2) Für das Perspektivgespräch mit dem Superintendenten oder der Superintendentin nach den Bestimmungen des Pfarrdienstrechts und für die Beurteilung des Superintendenten oder der Superintendentin ist der Landessuperintendent oder die Landessuperintendentin zuständig. Perspektivgespräch und Beurteilung finden im Zusammenhang mit dem Folgegespräch zu einer Visitation des Kirchenkreises statt.

§ 6 Evaluation

Die betroffenen Kirchenkreise haben dem Landeskirchenamt regelmäßig über ihre Erfahrungen mit dieser Erprobung in geeigneter Weise zu berichten. Näheres bestimmt das Landeskirchenamt.

§ 7 Inkrafttreten

Diese Verordnung mit Gesetzeskraft tritt am 1. September 2014 in Kraft.

§ 8 Außerkrafttreten

Diese Verordnung mit Gesetzeskraft tritt am 31. Dezember 2020 außer Kraft. Sie kann auf Antrag eines betroffenen Kirchenkreises für diesen um weitere sechs Jahre verlängert werden.

H a n n o v e r, den 20. Oktober 2014

Der Kirchsenat der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers

In Vertretung
Dr. Springer

Evangelisch-Lutherische Kirche Oldenburg

Nr. 12 - Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Besetzung von kirchengemeindlichen Pfarrstellen (Pfarrstellenbesetzungsgesetz – PfstbesG). Vom 23. Mai 2014. (GVBl. S. 178)

Die 48. Synode der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Artikel I - Änderung des Kirchengesetzes über die Besetzung von kirchengemeindlichen Pfarrstellen (Pfarrstellenbesetzungsgesetz – PfstbesG)

§ 10 Absatz 2 wird ab Satz 5 wie folgt neu gefasst:

(2) Gewählt ist, wer die Stimmen von mehr als der Hälfte der anwesenden Wahlberechtigten erhält. Wird diese Mehrheit nicht erreicht, findet ein zweiter Wahlgang statt. Erhält auch im zweiten Wahlgang niemand

die erforderliche Mehrheit, kann der Gemeindegemeinderat einen dritten Wahlgang beschließen, in dem zwischen den beiden Personen zu wählen ist, die die meisten der abgegebenen Stimmen im zweiten Wahlgang erhalten haben. Bei Stimmengleichheit im zweiten Wahlgang findet eine Stichwahl statt; nach erfolgloser Stichwahl entscheidet das Los. Sieht der Gemeindegemeinderat von einem dritten Wahlgang ab oder erhält auch in diesem Wahlgang niemand die erforderliche Mehrheit, ist ein neuer Wahltermin anzusetzen und ein neuer Wahlvorschlag aufzustellen. Er kann dieselben Namen enthalten.

Artikel II - In-Kraft-Treten

Dieses Gesetz tritt am 1. Juli 2014 in Kraft.

**Der Oberkirchenrat
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg**
J a n s s e n
Bischof

D. Mitteilungen aus der Ökumene

E. Staatliche Gesetze, Anordnungen und Entscheidungen

F. Mitteilungen

Stellenausschreibung Auslandsdienst in Hongkong /China

Für die Evangelische Gemeinde Deutscher Sprache in Hongkong sucht die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) zum 1. August 2015 für die Dauer von zunächst **sechs** Jahren

eine Pfarrerin/einen Pfarrer/ein Pfarrehepaar.

Sie finden Informationen über die Gemeinde im Internet unter www.egdshk.org

In Hongkong leben etwa 2.500 deutschsprachige evangelische Christen. In einem kulturell sehr spannenden Umfeld bietet diese junge Gemeinde einen Anlaufpunkt und eine Heimat vor allem für Menschen, die beruflich für eine begrenzte Zeit in Hongkong leben (Expatriates). Diese lebendige Gemeinde bietet ihnen die Möglichkeit, einen neuen Zugang zum christlichen Glauben zu bekommen und die eigenen Begabungen sinnvoll einzubringen.

Im Sinne der Kirchengemeinde erwarten wir:

- Liturgische Kompetenz und Freude an der sonntäglichen Gottesdienstgestaltung
- Kontaktfreudigkeit und große Kommunikationskompetenz
- Freude an der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, pädagogisches Geschick und Befähigung zum Erteilen von Religionsunterricht
- Interesse an guter Öffentlichkeitsarbeit und Fragen der Gemeindefinanzierung sowie Organisationstalent
- Gute Englischkenntnisse

Gesucht wird ein Pfarrer/eine Pfarrerin/ein Pfarrehepaar mit öffentlich-rechtlicher Anstellung in einer der Gliedkirchen der EKD und mehrjähriger Erfahrung in der Leitung eines Gemeindepfarramtes. Die Besoldung richtet sich nach den Bestimmungen der EKD.

Unter www.ekd.de/international/auslandsdienst/stellenausschreibungen.php erhalten Sie die Ausschreibungsunterlagen und ausführliche Informationen über die Pfarrstelle. Bitte geben Sie dazu die **Kennziffer 2070** an.

Für weitere Informationen stehen Ihnen OKRin Claudia Ostarek (Tel. 0511/2796-231, E-Mail: claudia.ostarek@ekd.de) sowie Frau Birgit Schmidt (Tel. 0511/2796-139, E-Mail: birgit.schmidt@ekd.de) zur Verfügung.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte bis **5. Februar 2015** an:

**Evangelische Kirche in Deutschland
Kirchenamt der EKD, Postfach 21 02 20
D-30402 Hannover
E-Mail: TeamPersonal@ekd.de**

Stellenausschreibung - Gossner Mission

Bei der Gossner Mission ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt die Stelle

der Direktorin/des Direktors

zu besetzen.

Die Stiftung Gossner Mission ist ein Missionswerk mit einer mehr als 175-jährigen Tradition, das mit Partnern in Indien, Sambia, Nepal und Deutschland zusammenarbeitet. Als unabhängiges Werk wird die Gossner Mission gleichwohl von einer Reihe von Landeskirchen der EKD – auch finanziell – unterstützt. Die Leitungsorgane sind das Kuratorium und der Verwaltungsausschuss, der nach der Satzung die Funktion des Vorstandes hat.

Die Geschäftsstelle der Gossner Mission hat ihren Sitz in Berlin und pflegt als weiterhin selbstständiges Werk seit einigen Jahren eine enge Kooperation mit dem Berliner Missionswerk.

Wir suchen einen neuen Direktor/eine Direktorin, weil der derzeitige Amtsinhaber nach Ablauf seiner Abordnung in den Dienst seiner Landeskirche zurückkehrt. Gesucht wird eine Persönlichkeit mit ökumenisch-missionarischer Erfahrung, die

- den Anforderungen in der Leitung der Geschäftsstelle einschließlich aller Verwaltungsabläufe (Finanzen, Haushalt, Personalführung) gewachsen ist,
- das Werk in der Öffentlichkeit repräsentiert,

- die Zusammenarbeit mit den Partnern in Übersee vertrauensvoll weiterentwickelt,
- Englisch verhandlungssicher beherrscht,
- als Pfarrer/in Akzente im theologischen Diskurs über das heutige Missionsverständnis setzt,
- die enge Zusammenarbeit mit dem Berliner Missionswerk und anderen Kooperationspartnern fortentwickelt,
- mit einem großen Netzwerk von Ehrenamtlichen zusammenarbeitet.

Geboten wird neben einem attraktiven Arbeitsplatz in einem kleinen engagierten Team ein Gehalt im Rahmen der Pfarrbesoldung, wobei die Übernahme der Versorgungsbeiträge von der jeweils entsendenden Landeskirche erwartet wird.

Für Rückfragen steht der Vorsitzende Harald Lehmann (Tel. 0234/9731780) zur Verfügung. Bewerbungen richten Sie **bis zum 20. Januar 2015** bitte an folgende Anschrift: **Gossner Mission**, Herrn Harald Lehmann, Georgenkirchstr. 70, 10249 Berlin

Für Ihre Online-Bewerbung nutzen Sie bitte folgende E-Mail-Adresse: harald.lehmann@gossner-mission.de. Weitere Informationen zum Missionswerk erhalten Sie unter www.gossner-mission.de

Postvertriebsstück H 1204
Entgelt bezahlt
DEUTSCHE POST AG
 EKD Verlag
 Postfach 21 02 20 - 30402 Hannover



NEU: Hilfe rund um das Thema Beleuchtung

Der WGKD-Rahmenvertragspartner RAUM GmbH ist ein Hersteller-neutraler Lichtspezialist für Lampen, Leuchten und Lichtlösungen von anerkannten Markenherstellern und hat eine mehr als 100-jährige Tradition.

RAUM steht kirchlichen Bezugsberechtigten zur Seite bei allen Fragen rund um das Thema LICHT, angefangen bei einer einfachen Glühbirne bis zu komplexen Beleuchtungslösungen mit moderner Sensorik. Neben kompetenten Ansprechpartnern am Telefon werden Sie bundesweit auch vor Ort mit guter Beratung unterstützt.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt in der gemeinsamen Erarbeitung von normgerechten Konzepten zur Licht-Sanierung; diese stehen meist unter dem Aspekt der Kostensenkung bei gleichzeitiger Steigerung der Lichtqualität und Nutzung von Fördermitteln für moderne Beleuchtung.

Für Ihren Grundbedarf an Leuchtmitteln hat RAUM gemeinsam mit der WGKD exklusiv für kirchliche Bezugsberechtigte einen komfortablen Online-Shop eingerichtet. Dieser bietet gegenüber den normalen Konditionen Vergünstigungen und eine sichere Abwicklung. 25.000 verschiedene und permanent lagernde Marken-Lichtartikel decken alle Wünsche und Bedarfe ab.

Bitte testen Sie unseren WGKD Rahmenvertragspartner bzw. sprechen das dort eingerichtete Team für die WGKD an per Email WGKD@LAMPEN-RAUM.DE oder WGKD Telefon-Hotline 0911 96 280 9520

Für die Beratung am Telefon wie auch vor Ort entstehen kirchlichen Bezugsberechtigten keine Kosten. Ihre örtlichen Partner im Handwerk werden gerne eingebunden.

Wirtschaftsgesellschaft der Kirchen
 in Deutschland mbH (WGKD)
 Lehmannstraße 1
 30455 Hannover

Telefon 0511/47 55 33 -0
 Fax: 0511/47 55 33 - 20
 E-Mail: info@wgkd.de
www.wgkd.de



Herausgegeben vom Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland in Hannover.

Verantwortl. für die Schriftführung: Oberkirchenrätin Elfriede Abram • Herrenhäuser Straße 12 • 30419 Hannover
 • Tel.: (0511) 2796-242 • Fax: (0511) 2796-277 • E-Mail: amtsblatt@ekd.de • Internet: www.kirchenrecht-ekd.de

Das »Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland« erscheint monatlich einmal. Bezug durch die Post. Bestellungen direkt beim Kirchenamt. Jahresabonnement 24,- €; Einzelheft 2,20 € – einschl. Mehrwertsteuer.

Die Rechtsprechungsbeilage wird ab 2014 nicht mehr als gesondertes Beiheft publiziert. Entscheidungen der Kirchengerichte sind veröffentlicht in der Rubrik "Rechtsprechung" unter www.kirchenrecht-ekd.de

Bankkonto: Evangelische Bank eG • Konto-Nr. 660 000 (BLZ 520 604 10)

IBAN: DE05 5206 0410 0000 6600 00 • BIC: GENODEF1EK1

Satz und Druck: Kirchenamt der EKD • Herrenhäuser Str. 12 • 30419 Hannover