

Gesetz- und Verordnungsblatt

für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Oldenburg

XXII. Band 10. Stück

TEIL I

Ausgegeben den 5. April 1993

	Seite
Inhalt: Nr. 124 Bekanntmachung der Veränderung der 44. Synode der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg.....	169
Nr. 125 Bekanntmachung der Nachwahlen in die Sechste Synode der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen.....	169
Nr. 126 Bekanntmachung des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Änderung des Kirchengesetzes über die Bildung der Kirchenvorstände.....	170
Nr. 127 Bekanntmachung des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Änderung des Pfarrerbesoldungs- und -versorgungsgesetzes.....	171
Nr. 128 Bekanntmachung der Bestätigung einer Verordnung mit Gesetzeskraft.....	171
Nr. 129 Bekanntmachung der Änderung im Theologischen Prüfungsamt der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen.....	172
Nr. 130 Bekanntmachung des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG).....	172
Nr. 131 Bekanntmachung der Hinweise zur Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen.....	183
Nr. 132 Bekanntmachung des Beschlusses der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission über die 16. Änderung der Dienstvertragsordnung.....	184
Nr. 133 Bekanntmachung des Beschlusses der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission über die 17. Änderung der Dienstvertragsordnung.....	184
Nr. 134 Bekanntmachung der Änderung der Richtlinien des Rates der Konföderation über die Zahlung von Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung.....	186
Nr. 135 Bekanntmachung des Haushaltsplanes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen für die Haushaltsjahre 1993 und 1994.....	187
Nr. 136 Kirchengesetz über die Aufhebung der Pfarrstelle in der Kirchengemeinde Bakum.....	188
Nr. 137 Kirchengesetz über die Errichtung einer zweiten landeskirchlichen Pfarrstelle für Diakonie.....	188
Nr. 138 Kirchengesetz über die Errichtung einer Pfarrstelle in der Kirchengemeinde Vechta.....	188
Nr. 139 Haushaltsgesetz der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg für die Haushaltsjahre 1993 und 1994.....	188
Nr. 140 Verwaltungsanordnung zur Änderung der Verwaltungsanordnung vom 26.02.1986 (GVBl. XXI. Band, Seite 68) zur Durchführung der Ausführungsverordnung des Rates der Konföderation Evangelischer Kirchen in Niedersachsen über das Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen derjenigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht der Konföderation oder der Aufsicht einer der beteiligten Kirchen unterstehen (Haushaltsordnung für kirchliche Körperschaften – KonfHOK – vom 22.05.1984, GVBl. XX. Band, Seite 283).....	189
Nr. 141 Vergütungen und Löhne für Angestellte und Arbeiter.....	194
Nachrichten.....	204

Nr. 124

Bekanntmachung der Veränderung der 44. Synode der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg

Die 44. Synode hat in ihrer Sitzung am 10. November 1992 Annemarie Cornelius, Seeverns, 2893 Butjadingen 1, Helmut Steinert, Rotterdamer Str. 8, 2870 Delmenhorst, als Schriftführer in das Präsidium gewählt.

Die 44. Synode hat in ihrer Sitzung am 12. November 1992 Pfarrer Christoph Müller, Hauptstr. 38, 2905 Edewecht, als Mitglied, Ingrid Demmer, Am Schützenhof 23, 2940 Wilhelmshaven, als 2. Ersatzmitglied, in den Synodalausschuß gewählt.

Die 44. Synode hat in ihrer Sitzung am 12. November 1992 die Synodalen

Ronald Borm in den Bildungs- und Erziehungsausschuß, Magdalene Kutscher in den Ausschuß für Gemeindedienst und Seelsorge,

Manfred Rose in den Ausschuß für Gemeindedienst und Seelsorge und in den Personalausschuß,

Ursula Plote in den Ausschuß für Gemeindedienst und Seelsorge und den Bildungs- und Erziehungsausschuß gewählt.

Nr. 125

Bekanntmachung der Nachwahlen in die Sechste Synode der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen

Die 44. Synode hat in ihrer Sitzung am 12. November 1992 gemäß § 6 des Konföderationsvertrages in Verbindung mit § 2 des Zustimmungsgesetzes der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg die nachstehenden Mitglieder und Stellvertreter in die Sechste Synode der Konföderation evangelischer Kirchen gewählt:

Weltliche Mitglieder:

Hans-Jürgen Kühn,
Lehrer
Wicheler Weiden 6, 2842 Lohne
Roland Neidhardt
Verw.-Beamter
Adalbert-Stifter-Str. 14, 2900 Oldenburg

Theologische Mitglieder

Dr. Hans-Ulrich Minke
Pfarrer
Scheideweg 246 B, 2900 Oldenburg
Christoph Müller
Pfarrer
Hauptstr. 38, 2905 Edeweicht

Weltliche Stellvertreter

Karl-Julius Hibben
Rechtsanwalt und Notar
Dorfstr. 30, Friedrichsfehn, 2905 Edeweicht
Christine Gorath
Hausfrau
Hunoldstr. 96, 2906 Wardenburg-Hundsmühlen
Ingrid Demmer
Steuerberaterin
Am Schützenhof 23, 2940 Wilhelmshaven

Theologische Stellvertreter

Klaus Peuster
Pastor
Friedensweg 17, 2875 Ganderkesee 2

Nr. 126

**Bekanntmachung des Kirchengesetzes
der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen
zur Änderung des Kirchengesetzes über die Bildung
der Kirchenvorstände**

Nachstehend gibt der Oberkirchenrat das Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Änderung des Kirchengesetzes über die Bildung der Kirchenvorstände vom 6. November 1992 (Kirchl. Amtsblatt Hannover Nr. 10/1992, Seite 181) bekannt.

Oldenburg, den 25. Januar 1993

Der Oberkirchenrat
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Schrader
Oberkirchenrat

**Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen
in Niedersachsen zur Änderung des Kirchengesetzes
über die Bildung der Kirchenvorstände**

Vom 6. November 1992

Die Synode der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

§ 1

Das Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über die Bildung der Kirchenvorstände (KVBG) in der Fassung vom 2. Januar 1987 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 9) wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs. 1 wird folgender Satz 3 angefügt:
„Die in diesem Kirchengesetz verwendeten Personenbezeichnungen gelten für Frauen und Männer.“
2. § 4 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 wird die Zahl „18.“ durch die Zahl „16.“ ersetzt.
 - b) Absatz 2 Buchst. c) wird wie folgt gefaßt:
„c)wem zur Besorgung aller seiner Angelegenheiten ein Betreuer nicht nur durch einstweilige Anordnung bestellt ist; dies gilt auch, wenn der Aufgabenkreis des Betreuers die in § 1896 Abs. 4 und § 1905 des Bürgerlichen Gesetzbuches bezeichneten Angelegenheiten nicht erfaßt.“

3. § 8 Abs. 3 wird wie folgt gefaßt:
„(3) Mitarbeiter, die nicht nur vorübergehend für den Dienst in einer Kirchengemeinde angestellt sind, können in ihr nicht Kirchenvorsteher sein.“
4. § 12 wird wie folgt geändert:
 - a) Der bisherige Text des § 12 wird dessen Absatz 1.
 - b) Es werden folgende Absätze 2 und 3 angefügt:
„(2) Um älteren, kranken oder entfernt wohnenden Gemeindegliedern die Teilnahme an der Wahl zu erleichtern, kann der Kirchenvorstand mit Zustimmung der obersten Kirchenbehörde (§ 46) einen Stimmbezirk mit zeitlicher Befristung (mobiles Wahllokal) einrichten. Der Plan für den zeitlichen und örtlichen Einsatz ist vom Wahlvorstand zu beschließen und rechtzeitig in geeigneter Weise bekannt zu machen. Für seine Einhaltung ist der Wahlvorstand verantwortlich.
(3) Die Genehmigungsbefugnis nach Absatz 2 kann die oberste Kirchenbehörde dem Kirchenkreisvorstand übertragen.“
5. In § 27 Abs. 2 werden die Worte „Der Vorsitzende des Wahlvorstandes öffnet“ durch die Worte „Der Wahlvorstand öffnet in Anwesenheit des Vorsitzenden“ ersetzt.
6. § 30 Abs. 4 Satz 1 wird folgendermaßen neu gefaßt:
„Ergibt die Nachprüfung, daß die Beschwerde begründet ist (Absatz 1) und der festgestellte Verstoß geeignet war, das Wahlergebnis zu beeinflussen, so ist in der Entscheidung auszusprechen, daß die Wahl ganz oder teilweise zu wiederholen ist.“
7. In § 31 Abs. 1 Satz 2 wird nach den Worten „in den §§“ der Text „13 Abs. 2,“ eingefügt.
8. § 32 Satz 1 wird wie folgt gefaßt:
„Werden weniger Kirchen- oder Kapellenvorsteher gewählt als gewählt werden mußten oder wird die Mindestzahl durch Ausscheiden von Kirchenvorstehern unterschritten, so bestellt der Kirchenkreisvorstand die fehlenden Kirchenvorsteher aus den wählbaren Kirchenmitgliedern.“
9. § 34 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 werden die Worte „oder bestellter“ gestrichen.
 - b) In Absatz 2 Satz 1 wird das Wort „, bestellen“ gestrichen.
10. § 37 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 wird Satz 3 gestrichen; der bisherige Satz 4 wird Satz 3.
 - b) In Absatz 2 wird Satz 1 wie folgt neu gefaßt:
„An der Beschlußfassung des Kirchenvorstandes über die Berufungsvorschläge nehmen die neugewählten Kirchenvorsteher und, falls die Gemeinde einen Gemeindebeirat gebildet hat, auch dessen Mitglieder mit Stimmrecht teil.“

§ 2

- (1) Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 1993 in Kraft.
- (2) Der Rat wird ermächtigt, das Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über die Bildung der Kirchenvorstände (KVBG) in der ab 1. Januar 1993 geltenden Fassung mit neuem Datum bekanntzumachen und dabei Unstimmigkeiten des Wortlautes zu beseitigen.

Unter Bezugnahme auf den Beschluß der 6. Synode der Konföderation vom 23. Oktober 1992 ausgefertigt.

Oldenburg, den 6. November 1992

**Der Rat der Konföderation
evangelischer Kirchen in Niedersachsen**

Dr. Sievers
Vorsitzender

Nr. 127**Bekanntmachung des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Änderung des Pfarrerberesoldungs- und -versorgungsgesetzes**

Nachstehend gibt der Oberkirchenrat das Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Änderung des Pfarrerberesoldungs- und -versorgungsgesetzes vom 11. November 1992 (Kirchl. Amtsblatt Hannover Nr. 10/1992, Seite 182) bekannt.

Oldenburg, den 25. Januar 1993

Der Oberkirchenrat
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Ristow
Oberkirchenrat

Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Änderung des Pfarrerberesoldungs- und -versorgungsgesetzes

Vom 11. November 1992

Die Synode der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

§ 1

Das Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über die Besoldung und Versorgung der Pfarrer und Pfarrerinnen (Pfarrerberesoldungs- und -versorgungsgesetz – PfbVG) in der Fassung vom 29. Januar 1992 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 40) wird wie folgt geändert:

1. In § 4 Abs. 3 Satz 2, § 5 Abs. 2, § 10 Abs. 2 Satz 2 und § 15 Abs. 2 wird jeweils der Klammerzusatz gestrichen.
2. In § 7 Abs. 2 Satz 3 werden die Worte „nach den Vorschriften des Beamtenversorgungsgesetzes“ gestrichen.
3. In § 15 wird folgender Absatz 3 angefügt:
„(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn ein Pfarrer nach den Vorschriften des Pfarrerdienstrechts der Kirchen für einen Dienst bei der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands oder bei der Evangelischen Kirche in Deutschland freigestellt ist oder war und dort höhere Bezüge in Anlehnung an die für die Beamten des Landes Niedersachsen geltenden Besoldungsordnungen erhält oder erhalten hat. Die Kirchen können die Anwendung des Satzes 1 im Einzelfall von der Beteiligung des anderen Rechtsträgers an der Sicherstellung der Versorgungsanwartschaft und von ihrer Zustimmung zur Zuordnung zu einer bestimmten Besoldungsgruppe abhängig machen.“
4. In § 16 Abs. 1 Satz 1 werden der abschließende Punkt durch ein Komma ersetzt und folgender Halbsatz angefügt:
„wenn die Berücksichtigung von Pflichtbeitragszeiten der gesetzlichen Rentenversicherung als ruhegehaltfähige Dienstzeit zu einer Erhöhung der Versorgung nach diesem Kirchengesetz geführt hat.“
5. § 24 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 erhält Satz 1 folgende Fassung:
„Wird ein Pfarrer oder Versorgungsberechtigter oder einer ihrer Angehörigen körperlich verletzt oder getötet und steht einer dieser Personen infolge der Körperverletzung oder der Tötung ein gesetzlicher Schadensersatzanspruch gegen einen Dritten zu, so werden Leistungen während einer auf der Körperverletzung beruhenden Aufhebung der Dienstfähigkeit oder Leistungen infolge der Körperverletzung oder der Tötung nur gegen Abtretung des Schadensersatzanspruches bis zur Höhe der Leistungen gewährt.“
 - b) In Absatz 2 wird Satz 2 gestrichen.
6. § 27 Abs. 2 wird wie folgt geändert:
 - a) Es wird folgender neue Satz 2 eingefügt:
„Anspruch auf Zuweisung einer Dienstwohnung besteht nur bei Beauftragung mit der Verwaltung einer Pfarrstelle in einer Kirchengemeinde.“
 - b) Der bisherige Satz 2 wird Satz 3.
7. § 35 Abs. 1 wird wie folgt um einen Satz 3 ergänzt:
„Dienstzeiten in einem vergleichbaren kirchlichen oder sonstigen öffentlichen Dienst in der Besoldungsgruppe A 15 oder einer entsprechenden Eingruppierung werden auf die Wartezeit nach Satz 2 angerechnet.“
8. In § 39 werden nach der Zahl „15“ die Worte „Abs. 1 und 2“ eingefügt.
9. In § 44 werden nach der Zahl „15“ die Worte „Abs. 1 und 2“ eingefügt.
10. Im II. Abschnitt der Inhaltsübersicht sowie in der Überschrift vor § 46 werden jeweils die Worte „in Nordwestdeutschland“ durch den Klammerzusatz „(Synode ev.-ref. Kirchen in Bayern und Nordwestdeutschland)“ ersetzt.
11. In § 46 werden das Wort „Bezirksvorsitzende“ durch die Worte „Präsident der Synoden“, das Wort „Landeskirchenvorstandes“ durch die Worte „Moderator der Gesamtsynode“ und die Worte „vom Landeskirchentag“ durch die Worte „von der Gesamtsynode“ ersetzt.
12. § 47 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 und in den Absätzen 3 bis 5 werden jeweils die Worte „in Nordwestdeutschland“ gestrichen.
 - b) In Absatz 5 Satz 2 wird das Wort „Bezirkskirchenverbände“ durch das Wort „Synodalverbände“ ersetzt.
13. In § 48 Abs. 2 und § 49 wird jeweils das Wort „Landeskirchenrat“ durch das Wort „Synodalrat“ ersetzt.

§ 2

Dieses Kirchengesetz tritt in Kraft.

1. in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig und in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg gemäß § 19 Abs. 2 Satz 1 des Vertrages über die Bildung einer Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen am 1. Januar 1993,
2. in der Ev.-ref. Kirche (Synode ev.-ref. Kirchen in Bayern und Nordwestdeutschland) und in der Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe gemäß § 19 Abs. 3 Satz 1 des Vertrages über die Bildung einer Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen und den dazu erlassenen Bestimmungen.

Unter Bezugnahme auf den Beschluß der 6. Synode der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen vom 23. Oktober 1992 ausgefertigt.

Oldenburg, den 11. November 1992

Der Rat der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen

Dr. Sievers
Vorsitzender

Nr. 128**Bekanntmachung der Bestätigung einer Verordnung mit Gesetzeskraft**

Nachstehend gibt der Oberkirchenrat die Bestätigung einer Verordnung mit Gesetzeskraft vom 5. November 1992 (Kirchl. Amtsblatt Hannover Nr. 10/1992, Seite 184) bekannt.

Oldenburg, den 25. Januar 1993

Der Oberkirchenrat
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Ristow
Oberkirchenrat

Bestätigung einer Verordnung mit Gesetzeskraft

Hannover, den 5. November 1992

Im Kirchlichen Amtsblatt Hannover 1991 S. 172 ist die Verordnung mit Gesetzeskraft des Rates der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen vom 30. November 1991, durch die für die Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig das Pfarrerbesoldungs- und -versorgungsgesetz geändert worden ist, verkündet worden. Diese Verordnung mit Gesetzeskraft ist von der 6. Synode der Konföderation in der II. Tagung am 24. Oktober 1992 gemäß § 20 des Konföderationsvertrages (Kirchl. Amtsbl. Hannover 1979 S. 75) bestätigt worden.

**Konföderation
evangelischer Kirchen in Niedersachsen**
Geschäftsstelle
Behrens

Nr. 129

**Bekanntmachung der Änderung im
Theologischen Prüfungsamt der Konföderation
evangelischer Kirchen in Niedersachsen**

Nachstehend gibt der Oberkirchenrat die Änderung im Theologischen Prüfungsamt der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen vom 16. Juni 1992 (Kirchl. Amtsblatt Hannover Nr. 6/1992, Seite 79) bekannt.

Oldenburg, den 25. Januar 1993

Der Oberkirchenrat
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Prof. Dr. Schäfer
Oberkirchenrat

**Theologisches Prüfungsamt der Konföderation
evangelischer Kirchen in Niedersachsen**

Oldenburg, den 16. Juni 1992

Der Rat der Konföderation hat gemäß § 2 Abs. 2 des Gemeinsamen Prüfungsgesetzes (ThPrG) vom 20. Januar 1975 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 19), geändert durch Kirchengesetz vom 30. Juni 1981 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 55) als Nachfolger von Oberlandeskirchenrat Ernst Kampermann,

Oberlandeskirchenrat Georg Ferdinand Berger, Hannover zum Mitglied des Prüfungsamtes berufen.

Oberlandeskirchenrat Kampermann bleibt als Nachfolger von Oberlandeskirchenrat Uhlhorn, der zum 1. Mai 1992 in den Ruhestand eingetreten ist, weiterhin Mitglied im Prüfungsamt.

**Der Rat der Konföderation
evangelischer Kirchen in Niedersachsen**

Dr. Sievers
Vorsitzender

Nr. 130

**Bekanntmachung des Kirchengesetzes der
Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über
Mitarbeitervertretungen (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG)**

Nachstehend gibt der Oberkirchenrat das Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG) vom 9. Dezember 1992 (Kirchl. Amtsblatt Hannover Nr. 11/1992, Seite 195) bekannt.

Oldenburg, den 25. Januar 1993

Der Oberkirchenrat
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Ristow
Oberkirchenrat

**Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen
in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen
(Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG)**

Vom 9. Dezember 1992

Inhaltsübersicht

Präambel

I. Abschnitt – Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Grundsatz
- § 2 Mitarbeiter
- § 3 Dienststellen
- § 4 Dienststellenleitungen

II. Abschnitt – Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

- § 5 Mitarbeitervertretungen
- § 6 Gesamtmitarbeitervertretungen
- § 7 Neubildung von Mitarbeitervertretungen
- § 8 Zusammensetzung
- § 9 Vertreter der Berufsgruppen und Dienststellen

III. Abschnitt – Wahl der Mitarbeitervertretung

- § 10 Wahlberechtigung
- § 11 Wählbarkeit
- § 12 Wahlverfahren
- § 13 Wahlschutz, Wahlkosten
- § 14 Anfechtung der Wahl

IV. Abschnitt – Amtszeit

- § 15 Wahlperiode und Amtszeit
- § 16 Nach- und Neuwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit
- § 17 Abberufung eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung
- § 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft; Ersatzmitglied und Stellvertreter

V. Abschnitt – Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

- § 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung
- § 20 Unfallfürsorge
- § 21 Freistellung von der Arbeit
- § 22 Abordnungs-, Versetzungsverbot, Kündigungsschutz
- § 23 Schweigepflicht

VI. Abschnitt – Geschäftsführung

- § 24 Vorsitz, Ausschüsse
- § 25 Sitzungen
- § 26 Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung
- § 27 Beschlußfassung
- § 28 Sitzungsniederschrift
- § 29 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz
- § 30 Geschäftsordnung
- § 31 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

VII. Abschnitt – Mitarbeiterversammlung

- § 32 Mitarbeiterversammlung
- § 33 Aufgaben der Mitarbeiterversammlung

VIII. Abschnitt – Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

- § 34 Grundsätze für die Zusammenarbeit
- § 35 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung
- § 36 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

- § 37 Dienstvereinbarungen
- § 38 Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung
- § 39 Mitbestimmung
- § 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten
- § 41 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten
- § 42 Fälle der Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter
- § 43 Fälle der Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen
- § 44 Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten
- § 45 Begründungspflicht bei Zustimmungsverweigerung
- § 46 Mitberatung
- § 47 Fälle der Mitberatung
- § 48 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung
- § 49 Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

IX. Abschnitt – Interessenvertreter besonderer Gruppen

- § 50 Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden
- § 51 Vertrauensperson der Schwerbehinderten
- § 52 Aufgaben der Vertrauensperson der Schwerbehinderten
- § 53 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der Schwerbehinderten
- § 54 Vertrauensmann der Zivildienstleistenden
- § 55 Weitere Vertrauensperson

X. Abschnitt – Gesamtausschüsse und Sprengel-Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen

- § 56 Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen
- § 57 Aufgaben des Gesamtausschusses
- § 58 Bildung von Sprengel-Arbeitsgemeinschaften

XI. Abschnitt – Schiedsstelle, Überprüfung durch das kirchliche Verwaltungsgericht

- § 59 Bildung der Schiedsstelle
- § 60 Besetzung der Schiedsstelle
- § 61 Rechtsstellung der Mitglieder der Schiedsstelle
- § 62 Zuständigkeit der Schiedsstelle
- § 63 Verfahren vor der Schiedsstelle
- § 64 Einstweilige Anordnung
- § 65 Überprüfung durch das kirchliche Verwaltungsgericht
- § 66 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Die Synode der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Präambel

Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wirken an der Erfüllung dieses Auftrags mit. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit.

I. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Grundsatz

- (1) Die in diesem Kirchengesetz verwendeten Personenbezeichnungen umfassen Frauen und Männer.
- (2) In Dienststellen kirchlicher Körperschaften, Anstalten und Stiftungen innerhalb der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen und in Einrichtungen der Diakonie, soweit sie sich diesem Kirchengesetz angeschlossen haben, sind nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden.

(3) Einrichtungen der Diakonie nach Absatz 2 sind die Diakonischen Werke der beteiligten Kirchen sowie die ihnen angeschlossenen rechtlich selbständigen Einrichtungen, Werke und Geschäftsstellen.

(4) Andere kirchliche Körperschaften, Anstalten, Stiftungen, Einrichtungen, Werke und Dienste können dieses Kirchengesetz mit Zustimmung des Rates der Konföderation anwenden.

§ 2

Mitarbeiter

(1) Mitarbeiter im Sinne dieses Kirchengesetzes sind alle Personen, die hauptberuflich, nebenberuflich oder zu ihrer Berufsausbildung in einer Dienststelle beschäftigt sind.

(2) Angehörige von kirchlichen oder diakonischen Dienst- und Lebensgemeinschaften, die auf Grund von Gestellungsverträgen in Dienststellen (§ 3) arbeiten, gelten als Mitarbeiter dieser Dienststellen; ihre rechtlichen Beziehungen zu der entsendenden Stelle bleiben unberührt.

(3) Als Mitarbeiter im Sinne dieses Kirchengesetzes gelten nicht

1. Mitglieder von verfassungs- und satzungsmäßigen leitenden Organen der Kirchen und der Einrichtungen der Diakonie;
2. Mitglieder von Dienststellenleitungen (§ 4);
3. Kandidaten der Theologie;
4. Pfarrverwalter in der Vorbereitungszeit.

Satz 1 Nr. 1 und 2 gilt nicht für Mitglieder der

1. Landessynoden;
2. Synode der Konföderation;
3. Organe und Vorstände kirchlicher und diakonischer Rechtsträger, sofern sie gewählt oder berufen sind.

§ 3

Dienststellen

(1) Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die rechtlich selbständigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sowie die Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Konföderation.

(2) Als Dienststellen im Sinne des Absatzes 1 gelten auch Teile von Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sowie Einrichtungen der Diakonie, die aus Gründen ihres Aufgabenbereiches und ihrer Organisation eigenständig oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind und bei denen die Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 vorliegen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Mitarbeiter dies in geheimer Abstimmung im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung beschließt. Ist die Eigenständigkeit des Aufgabenbereiches solcher Teile dahingehend eingeschränkt, daß bestimmte Entscheidungen, die nach diesem Kirchengesetz der Beteiligung unterliegen, bei einem anderen Teil der Körperschaft oder Einrichtung der Diakonie verbleiben, so ist bei solchen Entscheidungen dessen Dienststellenleitung Partner der Mitarbeitervertretung.

(3) Bei Streitigkeiten über die Behandlung eines Teils einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung sowie einer Einrichtung der Diakonie als Dienststelle kann die Schiedsstelle angerufen werden.

§ 4

Dienststellenleitungen

(1) Dienststellenleitungen sind die nach Verfassung, Gesetz, Satzung oder Ordnung leitenden Organe oder Personen der Dienststellen.

(2) Zur Dienststellenleitung gehören auch die mit der Geschäftsführung beauftragten Personen und ihre ständigen Vertreter. Daneben gehören auch die Personen zur Dienststellenleitung, die allein oder gemeinsam mit anderen Personen zu Einstellungen und Kündigungen befugt sind. Diese sind der Mitarbeitervertretung zu benennen.

(3) Bei Streitigkeiten darüber, ob benannte Personen die Voraussetzungen nach Absatz 2 Satz 2 erfüllen, kann die Schiedsstelle angerufen werden.

II. Abschnitt**Bildung und Zusammensetzung
der Mitarbeitervertretung****§ 5****Mitarbeitervertretungen**

(1) In Dienststellen, in denen in der Regel mindestens fünf wahlberechtigte Mitarbeiter beschäftigt werden, von denen mindestens drei wählbar sind, sind Mitarbeitervertretungen zu bilden.

(2) Für mehrere Dienststellen kann eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden, wenn die Mitarbeiterschaften der beteiligten Dienststellen in getrennten Mitarbeiterversammlungen und die oberste Dienstbehörde zustimmen. Die Mitarbeiterschaft einer der beteiligten Dienststellen kann mit Wirkung von der nächsten Wahlperiode an die Bildung einer eigenen Mitarbeitervertretung beschließen.

(3) Die gemeinsame Mitarbeitervertretung ist zuständig für alle beteiligten Dienststellen. Partner der gemeinsamen Mitarbeitervertretung sind die jeweils beteiligten Dienststellenleitungen. Die obersten Dienstbehörden bestimmen die geschäftsführende Dienststelle.

(4) Erfüllt eine Dienststelle die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht, so kann für diese und eine oder mehrere benachbarte Dienststellen eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden, wenn die Mitarbeiterschaften der beteiligten Dienststellen zustimmen. Die Feststellung über die Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung nach Satz 1 erfolgt schriftlich durch die oberste Dienstbehörde.

(5) In der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers werden gemeinsame Mitarbeitervertretungen für die Kirchengemeinden und Gesamtverbände eines Kirchenkreises zusammen mit dem Kirchenkreis gebildet. Abweichend von Satz 1 kann für eine Dienststelle mit in der Regel mindestens 15 wahlberechtigten Mitarbeitern eine selbständige Mitarbeitervertretung gebildet werden, wenn die Mitarbeiterversammlung dieser Dienststelle und deren Dienststellenleitung dies beschließen. Für jeweils eine Wahlperiode kann eine gemeinsame Mitarbeitervertretung für mehrere Kirchenkreise gebildet werden, wenn die Mitarbeiterversammlungen und die oberste Dienstbehörde zustimmen. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(6) Für Dienststellen der Konföderation können gemeinsame Mitarbeitervertretungen in entsprechender Anwendung des Absatzes 2 auch mit Mitarbeitervertretungen in den beteiligten Kirchen gebildet werden, wobei die Zustimmung durch den Rat erfolgt.

(7) Bei Streitigkeiten über die Bildung von Mitarbeitervertretungen kann die Schiedsstelle angerufen werden.

§ 6**Gesamtmitarbeitervertretungen**

(1) Bestehen bei einer kirchlichen Körperschaft, Anstalt oder Stiftung oder bei einer Einrichtung der Diakonie mehrere Mitarbeitervertretungen, ist auf Antrag der Mehrheit dieser Mitarbeitervertretungen eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden; bei zwei Mitarbeitervertretungen genügt der Antrag einer Mitarbeitervertretung.

(2) Die Gesamtmitarbeitervertretung ist anstelle einzelner Mitarbeitervertretungen zuständig, wenn eine Angelegenheit mehrere Dienststellen betrifft.

(3) Die Gesamtmitarbeitervertretung wird aus den Mitarbeitervertretungen nach Absatz 1 gebildet, die je ein Mitglied in die Gesamtmitarbeitervertretung entsenden.

(4) Zur Wahl des Vorsitzenden der Gesamtmitarbeitervertretung lädt die Mitarbeitervertretung ein, die die größte Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter vertritt. Der Vorsitzende der einladenden Mitarbeitervertretung leitet die Sitzung, bis die Gesamtmitarbeitervertretung aus ihrer Mitte einen Wahlleiter bestellt hat.

(5) Die Interessenvertreter der besonderen Gruppen nach den §§ 50, 51, 54 und 55 wählen aus ihrer Mitte einen gemeinsamen Vertreter, der das Recht hat, mit beratender Stimme an den Sitzungen der Gesamtmitarbeitervertretung teilzunehmen. Für den Vertreter ist ein Stellvertreter zu wählen.

(6) Auf die Gesamtmitarbeitervertretung finden im übrigen die Vorschriften dieses Kirchengesetzes mit Ausnahme des § 21 sinngemäß Anwendung.

§ 7**Neubildung von Mitarbeitervertretungen**

Sofern keine Mitarbeitervertretung besteht, hat die Dienststellenleitung, im Falle des § 6 die Gesamtmitarbeitervertretung, unverzüglich eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstandes einzuberufen. Kommt die Bildung einer Mitarbeitervertretung nicht zustande, so ist auf Antrag von mindestens drei Mitarbeitern und spätestens nach Ablauf einer Frist von jeweils längstens einem Jahr erneut eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen, um einen Wahlvorstand zu bilden.

§ 8**Zusammensetzung**

(1) Die Mitarbeitervertretung besteht bei Dienststellen mit in der Regel

- 5 – 14 wahlberechtigten Mitarbeitern aus einer Person,
- 15 – 50 wahlberechtigten Mitarbeitern aus drei Mitgliedern,
- 51 – 100 wahlberechtigten Mitarbeitern aus fünf Mitgliedern,
- 101 – 200 wahlberechtigten Mitarbeitern aus sieben Mitgliedern,
- 201 – 300 wahlberechtigten Mitarbeitern aus neun Mitgliedern,
- 301 – 600 wahlberechtigten Mitarbeitern aus elf Mitgliedern und
- 601 – 1000 wahlberechtigten Mitarbeitern aus dreizehn Mitgliedern.

(2) Die Zahl der Mitglieder erhöht sich in Dienststellen mit mehr als 1000 Mitarbeitern um je zwei für je weitere angefangene 1000 Mitarbeiter. Die Höchstzahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung beträgt 21.

(3) Veränderungen in der Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter während der Amtszeit haben keinen Einfluß auf die Zahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung.

(4) Bei der Bildung von gemeinsamen Mitarbeitervertretungen (§ 5 Abs. 2) ist die Gesamtzahl der wahlberechtigten Mitarbeiter der beteiligten Dienststellen maßgebend.

§ 9**Vertreter der Berufsgruppen und Dienststellen**

(1) Der Mitarbeitervertretung sollen Mitarbeiter der verschiedenen in der Dienststelle vertretenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche angehören.

(2) Die Zusammensetzung der Mitarbeitervertretungen soll nach Möglichkeit Geschlechter und Berufsgruppen der vertretenen Mitarbeiter angemessen berücksichtigen.

(3) In einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung sollen die Mitglieder nach Möglichkeit verschiedenen Dienststellen angehören.

III. Abschnitt**Wahl der Mitarbeitervertretung****§ 10****Wahlberechtigung**

(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Wer zu einer anderen Dienststelle abgeordnet ist, wird dort wahlberechtigt, sobald die Abordnung länger als drei Monate gedauert hat; zum gleichen Zeitpunkt verliert der Mitarbeiter das Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle für die Dauer der Abordnung.

(3) Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter, die am Wahltag noch für einen Zeitraum von 18 Monaten beurlaubt sind.

§ 11**Wählbarkeit**

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten (§ 10), die am Wahltag der Dienststelle seit sechs Monaten angehören.

(2) Nicht wählbar sind
1. die Leiter der Kirchenkreisämter oder der Kirchenverbände/Rentamtsleiter;

2. die Referenten im Landeskirchenamt Hannover, die Abteilungsleiter (Personal) im Oberkirchenrat Oldenburg und die Dezenten und Pfarrer im Ev.-ref. Synodalrat;
3. Wahlberechtigte, die
 - a) am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beurlaubt sind oder
 - b) zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden;
4. Mitarbeiter in den Diakonischen Werken und den ihnen angeschlossenen Werken und Einrichtungen, die nicht einer Kirche angehören, die in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen mitarbeitet. Die in der Ev.-ref. Kirche (Synode ev.-ref. Kirchen in Bayern und Nordwestdeutschland) zur Zeit des Inkrafttretens dieses Kirchengesetzes insoweit geltenden Regelungen bleiben unberührt.

§ 12

Wahlverfahren

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung werden in geheimer und unmittelbarer Wahl auf Grund von Wahlvorschlägen der wahlberechtigten Mitarbeiter nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) gewählt.

(2) Das Wahlverfahren wird durch eine Wahlordnung geregelt, die der Rat als Ausführungsverordnung erläßt. Für Dienststellen mit in der Regel nicht mehr als 50 Mitarbeitern nach § 2 kann dabei ein vereinfachtes Wahlverfahren vorgesehen werden.

§ 13

Wahlschutz, Wahlkosten

(1) Niemand darf die Wahl der Mitarbeitervertretung behindern oder in unlauterer Weise beeinflussen. Niemand darf in der Ausübung seines aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden.

(2) Die Versetzung oder Abordnung eines Mitglieds des Wahlausschusses, des Wahlleiters oder seines Stellvertreters oder eines Wahlbewerbers ist gegen seinen Willen bis zur Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig; im Streitfall entscheidet auf Antrag die Schiedsstelle. Eine Kündigung ist innerhalb dieses Zeitraumes nur zulässig, wenn ein Grund zur außerordentlichen Kündigung vorliegt oder wenn die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst wird.

(3) Die Dienststelle trägt die Kosten der Wahl; bei der Wahl einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung werden die Kosten der Wahl auf die einzelnen Dienststellen im Verhältnis der Zahlen ihrer Mitarbeiter umgelegt, sofern keine andere Verteilung der Kosten geregelt wird.

(4) Notwendige Arbeitszeitversäumnis durch Ausübung des Wahlrechts, Teilnahme an Versammlungen oder Betätigung im Wahlausschuß oder als Wahlleiter hat keine Minderung der Bezüge zur Folge.

§ 14

Anfechtung der Wahl

(1) Die Wahl kann innerhalb einer Frist von zwei Wochen von mindestens drei Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung bei der Schiedsstelle schriftlich angefochten werden, wenn geltend gemacht wird, daß gegen wesentliche Bestimmungen über die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist und daß der Mangel geeignet war, das Wahlergebnis zu beeinflussen. Die Frist beginnt mit dem Tage der Bekanntmachung des Wahlergebnisses. Die Wahlanfechtung hat aufschiebende Wirkung, wenn die Schiedsstelle dies anordnet.

(2) Stellt die Schiedsstelle fest, daß durch einen Verstoß das Wahlergebnis beeinflußt oder geändert werden konnte, so hat sie das Wahlergebnis für ungültig zu erklären und die Wiederholung der Wahl anzuordnen. § 16 Abs. 3 und 4 gilt entsprechend.

IV. Abschnitt Amtszeit

§ 15

Wahlperiode und Amtszeit

- (1) Die Wahlperiode der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.
- (2) Die Wahlperiode der Mitarbeitervertretung endet am 30. April des Wahljahres. Die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April statt (allgemeine Wahlzeit).

(3) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung endet mit Ablauf der Wahlperiode.

(4) Nach Ablauf der Wahlperiode verlängert sich die Amtszeit der bisherigen Mitarbeitervertretung bis zur Neuwahl der Mitarbeitervertretung, längstens jedoch für die Dauer von sechs Monaten.

(5) Findet außerhalb der allgemeinen Wahlzeit eine Mitarbeitervertretungswahl statt, so ist unabhängig von der Amtszeit der Mitarbeitervertretung in der nächsten allgemeinen Wahlzeit erneut zu wählen, es sei denn, die Mitarbeitervertretung ist noch nicht ein Jahr im Amt.

§ 16

Nach- und Neuwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit

(1) Die Mitarbeitervertretung ist unverzüglich durch Neuwahlen zu ergänzen, wenn die Zahl ihrer Mitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder (§ 18 Abs. 3) unter die vorgezeichnete Zahl gesunken ist; hierbei ist auch die erforderliche Zahl der Ersatzmitglieder nachzuwählen. Von einer Nachwahl kann abgesehen werden, wenn bei Eintritt dieses Falles die Wahlperiode nur noch höchstens ein Jahr läuft und nach Eintritt aller Ersatzmitglieder noch wenigstens drei Viertel der vorgeschriebenen Zahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung im Amt sind. Auf die nicht gewählten Bewerber bei der Nachwahl findet § 18 Abs. 3 Anwendung.

(2) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit unverzüglich neu zu wählen, wenn

1. die Mitarbeitervertretung mit den Stimmen aller Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat oder
2. die Mitarbeitervertretung nach § 17 aufgelöst worden ist.

(3) Ist eine Nachwahl oder Neuwahl erforderlich, so ist unverzüglich ein Wahlausschuß zu bilden, der die Wahl durchführt.

(4) Bis zum Abschluß der Nachwahl nehmen die verbliebenen Mitglieder der Mitarbeitervertretung deren Aufgaben wahr, soweit ihre Zahl mindestens drei beträgt. In den übrigen Fällen und bei Neuwahlen nimmt der Wahlausschuß die Aufgaben der Mitarbeitervertretung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses wahr.

§ 17

Abberufung eines Mitglieds oder Auflösung der Mitarbeitervertretung

(1) Auf schriftlichen Antrag eines Viertels der wahlberechtigten Mitarbeiter, der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung kann die Schiedsstelle die Abberufung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung oder die Auflösung der Mitarbeitervertretung wegen groben Mißbrauchs von Befugnissen oder wegen grober Versäumnis von Pflichten beschließen, die sich aus diesem Kirchengesetz ergeben. Der Beschluß der Mitarbeitervertretung nach Satz 1 bedarf einer Mehrheit von zwei Dritteln der Mitglieder der Mitarbeitervertretung.

(2) Die Bestimmungen über das Nachrücken von Ersatzmitgliedern (§ 18 Abs. 3) sowie über Nach- und Neuwahlen (§ 16) gelten entsprechend.

§ 18

Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitglied und Stellvertreter

(1) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch

1. Ablauf der Amtszeit;
2. Niederlegung des Amtes;
3. Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses;
4. Ausscheiden aus dem Zuständigkeitsbereich der Mitarbeitervertretung;
5. Verlust der Wählbarkeit;
6. Abberufung durch Beschluß der Schiedsstelle nach § 17.

(2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht,

1. solange dem Mitglied die Führung der Dienstgeschäfte untersagt ist;
2. wenn das Mitglied voraussichtlich länger als drei Monate an der Wahrnehmung seiner Dienstgeschäfte oder seines Amtes als Mitglied der Mitarbeitervertretung gehindert ist;
3. wenn das Mitglied für länger als drei Monate beurlaubt wird.

(3) In den Fällen des Absatzes 1 und für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft nach Absatz 2 rückt der Wahlbewerber als Er-

satzmitglied in die Mitarbeitervertretung nach, der bei der vorhergehenden Wahl die nächstniedrigere Stimmenzahl erreicht hat.

(4) Wenn die Mitarbeitervertretung sonst nicht beschlußfähig wäre, weil ein Mitglied der Mitarbeitervertretung an der Wahrnehmung seines Amtes gehindert ist, wird das Ersatzmitglied als stimmberechtigter Stellvertreter hinzugezogen.

V. Abschnitt

Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

§ 19

Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus. Sie dürfen weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden.

(2) Die für die Tätigkeit notwendige Zeit ist den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ohne Minderung ihrer Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren. Ist einem Mitglied der Mitarbeitervertretung die volle Ausübung seines Amtes in der Regel innerhalb seiner Arbeitszeit nicht möglich, so ist es auf Antrag von den ihm obliegenden Aufgaben in angemessenem Umfang zu entlasten. Dabei sind die besonderen Gegebenheiten des Dienstes und der Dienststelle zu berücksichtigen. Soweit erforderlich, soll die Dienststellenleitung für eine Ersatzkraft sorgen. Können die Aufgaben der Mitarbeitervertretung aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden, so ist hierfür Freizeitausgleich zu gewähren. Ist ein Freizeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten.

(3) Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die für die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln, die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von insgesamt vier Wochen während einer Amtszeit zu gewähren. Die Mitarbeitervertretung hat bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen die dienstlichen Erfordernisse zu berücksichtigen. Sie hat der Dienststellenleitung die Teilnahme und die zeitliche Lage der Tagungen und Lehrgänge rechtzeitig anzuzeigen. Die Dienststellenleitung darf eine Teilnahme nur ablehnen, wenn die dienstlichen Erfordernisse nicht ausreichend berücksichtigt sind.

(4) Bei Streitigkeiten nach den Absätzen 1 bis 3 kann die Schiedsstelle angerufen werden.

§ 20

Unfallfürsorge

Erleidet ein Kirchenbeamter anlässlich der ordnungsgemäßen Wahrnehmung von Rechten oder Ausführungen von Pflichten nach diesem Kirchengesetz einen Unfall, der im Sinne der beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften ein Dienstunfall wäre, so sind diese Vorschriften entsprechend anzuwenden.

§ 21

Freistellung von der Arbeit

(1) Über die Freistellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung von der Arbeit kann eine Dienstvereinbarung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung für die Dauer der Amtszeit der Mitarbeitervertretung getroffen werden.

(2) Wird eine Dienstvereinbarung nach Absatz 1 nicht getroffen, so ist zur Wahrung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung auf Antrag der Mitarbeitervertretung eine Freistellung von der übrigen dienstlichen Tätigkeit zu gewähren. Der Umfang dieser Freistellung beträgt in Dienststellen mit in der Regel

- 151 – 300 Mitarbeitern
die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit,
- 301 – 600 Mitarbeitern
die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit,
- 601 – 1000 Mitarbeitern
das Eineinhalbfache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit,

mehr als 1000 Mitarbeitern
je angefangene 500 Mitarbeiter zusätzlich die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters.
Satz 1 gilt nicht für die Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung (§ 6) sowie des Gesamtausschusses (§ 56).

(3) Die Freistellungszeit kann auf mehrere Mitglieder der Mitarbeitervertretung verteilt werden.

(4) Über die Freistellung beschließt die Mitarbeitervertretung nach Beratung mit der Dienststellenleitung. Die Mitarbeitervertretung hat die Namen der freizustellenden Mitglieder der Dienststellenleitung bekanntzugeben. Hält die Dienststellenleitung aus dringenden dienstlichen Gründen den Beschluß für nicht durchführbar, so kann sie innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach der Bekanntgabe die Schiedsstelle anrufen.

§ 22

Abordnungs-, Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen gegen ihren Willen nur abgeordnet oder versetzt werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und die Mitarbeitervertretung zustimmt. Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Abs. 1 aus einer Person, hat die Dienststellenleitung die Zustimmung des Ersatzmitgliedes nach § 18 Abs. 3 einzuholen. Verweigert die Mitarbeitervertretung oder das Ersatzmitglied die Zustimmung, entscheidet auf Antrag der Dienststellenleitung die Schiedsstelle.

(2) Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung darf nur gekündigt werden, wenn ein Grund zur außerordentlichen Kündigung vorliegt oder wenn die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst wird.

(3) Wird die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst, so ist die Kündigung frühestens zum Zeitpunkt der Auflösung zulässig, es sei denn, daß wegen zwingender betrieblicher Gründe zu einem früheren Zeitpunkt gekündigt werden muß. Die Vorschriften über die Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei Kündigungen bleiben unberührt.

(4) Für die Kündigung von ehemaligen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung innerhalb eines Jahres nach Beendigung ihres Amtes gelten die Absätze 2 und 3 entsprechend, es sei denn, daß sie nach § 17 abberufen worden sind. Für ein Ersatzmitglied gilt Satz 1 entsprechend, wenn es für mehr als eine Sitzung und für einen Zeitraum von mindestens einem Monat in seiner Eigenschaft als Ersatzmitglied tätig geworden ist.

§ 23

Schweigepflicht

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben über die dienstlichen Angelegenheiten und sonstigen Tatsachen, die ihnen auf Grund ihrer Zugehörigkeit zur Mitarbeitervertretung bekanntgeworden sind, Stillschweigen zu bewahren, soweit die Geheimhaltung der Natur der Sache nach erforderlich oder von der Mitarbeitervertretung beschlossen oder die Angelegenheit von der Dienststellenleitung für vertraulich erklärt worden ist. Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung oder aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis.

(2) Die Schweigepflicht gilt auch für Personen, die nach den Vorschriften dieses Kirchengesetzes an der Sitzung der Mitarbeitervertretung teilnehmen können, sowie für Schreibkräfte nach § 3 Abs. 1.

(3) Die Schweigepflicht besteht nicht gegenüber den anderen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung. Sie entfällt auf Beschluß der Mitarbeitervertretung auch gegenüber der Dienststellenleitung und gegenüber der Stelle, die die Aufsicht über die Dienststelle führt.

(4) Bei Streitigkeiten über die Schweigepflicht kann die Schiedsstelle angerufen werden.

VI. Abschnitt

Geschäftsführung

§ 24

Vorsitz, Ausschüsse

(1) Die Mitarbeitervertretung wählt aus ihrer Mitte in geheimer Wahl den Vorsitzenden und dessen Stellvertreter sowie einen

Schritfführer. Gewählt ist, wer die Mehrheit der Stimmen der Anwesenden erhält. Der Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte und vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von ihr gefaßten Beschlüsse.

(2) Die Mitarbeitervertretung legt fest, in welcher weiteren Reihenfolge die Mitglieder der Mitarbeitervertretung den Vorsitzenden und dessen Stellvertreter im Falle der Verhinderung beider vertreten. Die Reihenfolge ist der Dienststellenleitung mitzuteilen.

(3) Die Mitarbeitervertretung kann aus ihrer Mitte Ausschüsse bilden. Einem Ausschuß müssen mindestens drei Mitglieder angehören. Den Ausschüssen können Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen werden. Dies gilt nicht für den Abschluß und die Kündigung von Dienstvereinbarungen. Die Übertragung und der Widerruf der Übertragung von Aufgaben zur selbständigen Erledigung erfordert eine Dreiviertelmehrheit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Die Übertragung und der Widerruf sind der Dienststellenleitung schriftlich anzuzeigen.

§ 25

Sitzungen

(1) Innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses hat der Vorsitzende des Wahlvorstandes die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur Vornahme der nach § 24 vorgesehenen Wahlen einzuberufen. Er leitet die Sitzung bis die Mitarbeitervertretung ihren Vorsitzenden gewählt hat.

(2) Die weiteren Sitzungen beräumt der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung an. Er schlägt eine Tagesordnung vor und leitet die Verhandlung. Der Vorsitzende hat die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zu den Sitzungen mindestens eine Woche vorher unter Mitteilung des Vorschlags der Tagesordnung einzuladen. Bei besonderer Dringlichkeit kann die Frist verkürzt werden. Kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung an der Sitzung nicht teilnehmen, so hat es dies unter Angabe der Gründe dem Vorsitzenden unverzüglich mitzuteilen.

(3) Auf Antrag eines Viertels der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, der Dienststellenleitung oder eines Interessenvertreters besonderer Gruppen (§§ 50 bis 55) bei Angelegenheiten, die diese Mitarbeitergruppe besonders betreffen, hat der Vorsitzende eine Sitzung anzuberaumen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt worden ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

(4) Die Sitzungen finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Die Mitarbeitervertretung hat bei der Anberaumung der Sitzung auch die dienstlichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Die Dienststellenleitung ist von Zeitpunkt und Ort der Sitzungen vorher zu verständigen. Die Sitzungen sind nicht öffentlich.

§ 26

Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung

(1) Die Dienststellenleitung oder von ihr beauftragte Personen sind berechtigt, Anliegen, für die eine Sitzung der Mitarbeitervertretung beantragt wurde, in der Sitzung zu vertreten. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf Verlangen der Mitarbeitervertretung an Sitzungen teilzunehmen oder Vertreter zu entsenden. Die Dienststellenleitung ist berechtigt, im Einvernehmen mit dem Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung zu diesen Sitzungen Sachkundige hinzuzuziehen.

(2) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Punkten der Tagesordnung sachkundige Personen, insbesondere von Mitarbeitervereinigungen, einladen.

(3) Personen, die nach den Absätzen 1 und 2 an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilnehmen, sind ausdrücklich auf ihre Schweigepflicht nach § 23 Abs. 2 hinzuweisen.

§ 27

Beschlußfassung

(1) Die Mitarbeitervertretung ist beschlußfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist.

(2) Die Mitarbeitervertretung faßt ihre Beschlüsse mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder. In Ausnahmefällen genügt es zur Beschlußfassung, wenn im Umlaufwege oder im Wege fernmündlicher Absprache unter den Mitgliedern Einstimmigkeit erzielt wird und kein Mitglied der Mitarbeitervertretung diesem Verfahren widerspricht. Beschlüsse nach Satz 2 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten.

(3) An der Beratung und Beschlußfassung darf ein Mitglied der Mitarbeitervertretung nicht teilnehmen, wenn der Beschluß ihm selbst, seinem Ehegatten, seinen Verwandten bis zum dritten oder Verschwägerten bis zum zweiten Grad, einer ihm durch Adoption verbundenen oder durch ihn kraft Gesetzes oder Vollmacht vertretenen natürlichen oder juristischen Person einen Vorteil oder Nachteil bringen kann.

(4) Die Mitarbeitervertretung beschließt in Abwesenheit der Personen nach § 26 Abs. 1 und 2.

§ 28

Sitzungsniederschrift

(1) Über die Sitzung der Mitarbeitervertretung ist eine Niederschrift anzufertigen, die die Namen der An- und Abwesenden, die Tagesordnung, den Wortlaut der Beschlüsse und das jeweilige Stimmenverhältnis enthalten muß. Die Niederschrift ist vom Sitzungsleiter und einem weiteren Mitglied der Mitarbeitervertretung zu unterzeichnen.

(2) Hat eine Person gemäß § 26 an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilgenommen, so ist ihr ein Auszug aus der Niederschrift über die gemeinsame Verhandlung zuzuleiten.

§ 29

Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz

(1) Die Mitarbeitervertretung kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Ort und Zeit bestimmt sie im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung.

(2) Versäumnis von Arbeitszeit, die zum Besuch von Sprechstunden oder durch sonstige Inanspruchnahme der Mitarbeitervertretung erforderlich ist, hat keine Minderung der Bezüge des Mitarbeiters zur Folge.

(3) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben das Recht, Mitarbeiter am Arbeitsplatz aufzusuchen, soweit dies zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(4) Bei Streitigkeiten kann die Schiedsstelle angerufen werden.

§ 30

Geschäftsordnung

Nähere Bestimmungen über die Geschäftsführung kann die Mitarbeitervertretung in einer Geschäftsordnung beschließen.

§ 31

Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

(1) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung stellt die Dienststelle die erforderlichen Räume, den Geschäftsbedarf und Schreibkräfte zur Verfügung.

(2) Die durch die Tätigkeiten der Mitarbeitervertretung entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Dienststelle, bei der die Mitarbeitervertretung gebildet ist. Kosten, die durch die Beiziehung sachkundiger Personen nach § 26 Abs. 2 entstehen, werden von der Dienststelle übernommen, wenn die Dienststellenleitung der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat.

(3) Bei gemeinsamen Mitarbeitervertretungen regeln die beteiligten Kirchen für ihren Bereich, welche Dienststelle die Kosten trägt.

(4) Reisen der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die für ihre Tätigkeit notwendig sind, gelten als Dienstreisen. Für die Genehmigung von Dienstreisen und die Erstattung der Reisekosten gelten die Bestimmungen der beteiligten Kirchen mit der Maßgabe, daß für die Teilnahme an Veranstaltungen im Sinne des § 19 Abs. 3 das dienstliche Interesse als gegeben anzusehen ist. Erstattet werden Reisekosten in Höhe der Reisekostenstufe B.

(5) Die Mitarbeitervertretung darf für ihre Zwecke keine Beiträge erheben oder annehmen.

(6) Bei Streitigkeiten über den Sachbedarf oder die Kosten der Geschäftsführung kann die Schiedsstelle angerufen werden.

VII. Abschnitt

Mitarbeiterversammlung

§ 32

Mitarbeiterversammlung

(1) An der Mitarbeiterversammlung können alle Mitarbeiter der Dienststellen teilnehmen, für die die einberufende Mitarbeiterver-

treter gebildet ist. Die Mitarbeiterversammlung ist mindestens einmal in jedem Jahr von der Mitarbeitervertretung nach Absprache mit der Dienststellenleitung einzuberufen.

(2) Die Mitarbeitervertretung ist berechtigt und auf Antrag der Dienststellenleitung oder eines Viertels der wahlberechtigten Mitarbeiter verpflichtet, eine Mitarbeiterversammlung nach Absprache mit der Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

(3) Die Mitarbeiterversammlung wird vom Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung geleitet; sie ist nicht öffentlich. Zur Mitarbeiterversammlung ist unter Angabe der Tagesordnung mindestens zwei Wochen vor dem Termin einzuladen.

(4) Die Mitarbeiterversammlungen finden während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die Eigenart des Dienstes eine andere Regelung zwingend erfordert. Die Zeit der Teilnahme an der Mitarbeiterversammlung und die zusätzlichen Wegezeiten gelten als Arbeitszeit, auch wenn die Mitarbeiterversammlung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. Die Dienststelle erstattet die entstehenden notwendigen Fahrkosten.

(5) Jede ordnungsgemäß einberufene Mitarbeiterversammlung ist ohne Rücksicht auf die Zahl der erschienenen Mitarbeiter beschlußfähig. Die Beschlüsse werden mit der Mehrheit der auf Ja oder Nein lautenden Stimmen der bei der Abstimmung anwesenden Mitarbeiter gefaßt. Stimmenthaltung ist zulässig. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt. Für Wahlen gelten die Vorschriften des § 12 entsprechend.

(6) Die Dienststellenleitung kann zu der Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung eingeladen werden; sie ist einzuladen, soweit die Mitarbeiterversammlung auf ihren Antrag stattfindet. Die Vertreter der Dienststellenleitung erhalten auf Antrag das Wort.

(7) Über jede Mitarbeiterversammlung ist ein Beschlußprotokoll zu führen.

(8) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Tagesordnungspunkten sachkundige Personen aus folgenden Bereichen hinzuziehen:

1. von anderen kirchlichen und diakonischen Einrichtungen;
2. von Trägern und Einrichtungen der Sozialversicherung und des Arbeitsschutzes;
3. von den Mitarbeitervereinigungen, die an der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung mitwirken.

Aus anderen Bereichen können Sachverständige im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung hinzugezogen werden.

(9) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Mitarbeiter nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten. Für Teilversammlungen gelten die Absätze 1 bis 8 entsprechend. Die Mitarbeitervertretung kann darüber hinaus Teilversammlungen durchführen, wenn dies zur Erörterung der besonderen Belange der Mitarbeiter eines Arbeitsbereiches oder bestimmter Personengruppen erforderlich ist.

§ 33

Aufgaben der Mitarbeiterversammlung

(1) Die Mitarbeiterversammlung nimmt den Tätigkeitsbericht der Mitarbeitervertretung entgegen und kann diesen sowie Angelegenheiten besprechen, die zum Aufgabenbereich der Mitarbeitervertretung gehören. Sie kann der Mitarbeitervertretung Anträge vorlegen und zu Beschlüssen der Mitarbeitervertretung Stellung nehmen. Die Mitarbeitervertretung ist an die Stellungnahmen der Mitarbeiterversammlung nicht gebunden.

(2) Die Mitarbeiterversammlung wählt einen Wahlausschuß oder den Wahlleiter für die Bildung der Mitarbeitervertretung; § 16 Abs. 4 bleibt unberührt.

VIII. Abschnitt

Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

§ 34

Grundsätze für die Zusammenarbeit

(1) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung stehen in der gemeinsamen Verantwortung für den Dienst der Kirche. Sie arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen und unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Sie informieren sich gegenseitig über Angelegenheiten, die die Dienstgemeinschaft betreffen. Sie achten darauf, daß alle Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden, die Vereinigungsfreiheit der Mit-

arbeiter nicht beeinträchtigt wird und jede Betätigung in der Dienststelle unterbleibt, die der Aufgabe der Dienststelle, der Dienstgemeinschaft oder dem Arbeitsfrieden abträglich ist.

(2) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sollen in regelmäßigen Zeitabständen, mindestens einmal im Jahr, zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen und Anregungen zusammenkommen. Gemeinsame Mitarbeitervertretungen kommen einmal im Jahr zu einer gemeinsamen Besprechung im Sinne des Satzes 1 mit allen beteiligten Dienststellenleitungen zusammen.

(3) In strittigen Fragen ist eine Einigung durch Aussprache von beiden Seiten zu erstreben. erst wenn die Bemühungen um eine Einigung in der Dienststelle gescheitert sind, dürfen andere Stellen im Rahmen der dafür geltenden Bestimmungen angerufen werden. Das Scheitern der Einigung muß von der Mitarbeitervertretung oder Dienststellenleitung schriftlich erklärt werden. Die Vorschriften über das Verfahren bei der Beteiligung und über das Initiativrecht bleiben unberührt.

(4) Die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung sollen ihre Zusammenarbeit so einrichten, daß notwendige Entscheidungen möglichst wenig verzögert werden, durch die Zusammenarbeit wenig Arbeitszeit in Anspruch genommen wird und nur die unbedingt notwendigen Kosten entstehen.

§ 35

Informationsrechte der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Dienststellenleitung soll die Mitarbeitervertretung bereits während der Vorbereitung von Entscheidungen informieren und die Mitarbeitervertretung, insbesondere bei organisatorischen oder sozialen Maßnahmen, frühzeitig an den Planungen beteiligen. In diesem Rahmen kann die Mitarbeitervertretung insbesondere an den Beratungen von Ausschüssen und Kommissionen beteiligt werden, soweit das Recht der beteiligten Kirchen das zuläßt.

(2) Der Mitarbeitervertretung sind die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. Bei Einstellungen werden der Mitarbeitervertretung auf Verlangen die Unterlagen aller Bewerber vorgelegt; bei Einstellungsgesprächen kann ein von der Mitarbeitervertretung beauftragtes Mitglied beteiligt werden. Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können das Verfahren in einer Dienstvereinbarung regeln.

(3) Personalakten dürfen nur mit schriftlicher Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters und nur durch ein von ihm zu bestimmendes Mitglied der Mitarbeitervertretung eingesehen werden. Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen des Mitarbeiters vor der Aufnahme in die Personalakte der Mitarbeitervertretung zur Kenntnis zu bringen.

(4) Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung vom beabsichtigten Abschluß eines Auflösungsvertrages, wenn der betroffene Mitarbeiter zustimmt.

(5) Bei Streitigkeiten über die Informationsrechte der Mitarbeitervertretung kann die Schiedsstelle angerufen werden.

§ 36

Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter zu fördern. Sie hat in ihrer Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle das Verständnis für den Auftrag der Kirche und ihrer Diakonie zu stärken und für eine gute Zusammenarbeit einzutreten.

(2) Die Mitarbeitervertretung soll sich, unbeschadet des Rechts eines Mitarbeiters, seine Anliegen der Dienststellenleitung selbst vorzutragen, der persönlichen Sorgen und Nöte des Mitarbeiters annehmen, sofern er dies wünscht, sowie berechnigte berufliche, wirtschaftliche und soziale Anliegen des Mitarbeiters gegenüber der Dienststellenleitung unterstützen.

(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere

1. Maßnahmen anregen, die der Dienststelle und ihren Mitarbeitern dienen;
2. dafür eintreten, daß die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen und Vereinbarungen eingehalten werden;
3. Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern entgegennehmen und durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinwirken;

4. die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger, insbesondere schwerbehinderter oder älterer Personen in die Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung sorgen;
 5. für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Männern und Frauen in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken.
- (4) Wenn Beschwerden, Anfragen und Anregungen nach Absatz 3 Nr. 3 in einer Sitzung der Mitarbeitervertretung beraten werden, hat der betreffende Mitarbeiter das Recht, vor einer Entscheidung in der Mitarbeitervertretung gehört zu werden.
- (5) Die Mitarbeitervertretung hat mindestens einmal im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.

§ 37

Dienstvereinbarungen

(1) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können Dienstvereinbarungen abschließen. Dienstvereinbarungen dürfen Regelungen weder erweitern, einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften, insbesondere Beschlüssen der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission, auf Entscheidungen der Schlichtungskommission nach dem Gemeinsamen Mitarbeitergesetz, auf allgemeinverbindliche Richtlinien der beteiligten Kirchen oder auf etwa anzuwendenden Tarifverträgen beruhen. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch eine Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein, es sei denn, die Regelung durch die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission läßt eine Dienstvereinbarung ausdrücklich zu.

(2) Dienstvereinbarungen sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekanntzugeben. Bei der Neueinstellung von Mitarbeitern sollen diese über noch geltende Dienstvereinbarungen innerhalb der Dienststelle unterrichtet werden.

(3) Dienstvereinbarungen gelten unmittelbar und können im Einzelfall nicht abbedungen werden.

(4) Dienstvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Monats gekündigt werden. Eine Weitergeltung ist ausgeschlossen; Absatz 5 bleibt unberührt.

(5) Sind während der Geltung einer Dienstvereinbarung über Angelegenheiten, die der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung nach § 40 unterliegen, Rechte für die Mitarbeiter begründet worden, hat das Außerkrafttreten der Dienstvereinbarung nicht zur Folge, daß die Ansprüche der Mitarbeiter entfallen (Nachwirkung). Dies gilt nicht, wenn die Dienstvereinbarung durch eine andere abgelöst wird oder in der außerkraftgetretenen Dienstvereinbarung festgelegt worden war, welche Ansprüche ein Mitarbeiter nach dem Außerkrafttreten erhält.

(6) Bei Streitigkeiten über die Auslegung von Dienstvereinbarungen kann die Schiedsstelle angerufen werden. Bei Streitigkeiten über den Abschluß von Dienstvereinbarungen kann die Schiedsstelle nur einen Vermittlungsvorschlag unterbreiten.

§ 38

Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung wird insbesondere in den Verfahren der Mitbestimmung (§ 39) und der Mitberatung (§ 46) beteiligt.

(2) Die Mitarbeitervertretung hat ihre Beteiligungsrechte im Rahmen der Zuständigkeit der jeweiligen Dienststelle.

§ 39

Mitbestimmung

(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder die nicht erteilte Zustimmung durch die Schiedsstelle ersetzt worden ist. Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht zugestimmt hat oder die nicht erteilte Zustimmung nicht ersetzt worden ist oder die Maßnahme nicht nach Absatz 3 als gebilligt gilt. Abweichend von Satz 2 ist die Einstellung eines Mitarbeiters wirksam; die Mitarbeitervertretung kann jedoch verlangen, daß der Mitarbeiter bis zum Vorliegen oder zur Ersetzung der Zustimmung nicht beschäftigt wird.

(2) Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt deren Zustimmung.

(3) Die Zustimmung gilt als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht binnen zwei Wochen diese schriftlich verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen abkürzen; die Abkürzung ist besonders zu begründen. Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung. Die Dienststellenleitung kann im Einzelfall die Frist auf Antrag der Mitarbeitervertretung verlängern.

(4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zustande, kann die Dienststellenleitung binnen zwei Wochen nach Abschluß der Erörterung oder nach Eingang der schriftlichen Weigerung die Schiedsstelle anrufen. Die Erörterung ist abgeschlossen, wenn die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung oder beide gemeinsam sie für abgeschlossen erklären.

(5) Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Vorläufige Regelungen dürfen die Durchführung einer anderen endgültigen Entscheidung nicht hindern. Eine vorläufige Regelung ist als solche zu kennzeichnen, auf höchstens fünf Monate zu befristen, der Mitarbeitervertretung mitzuteilen und zu begründen; Mitteilung und Begründung sind schriftlich zu geben. Die Mitarbeitervertretung kann die Schiedsstelle anrufen.

§ 40

Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat mitzubestimmen über

1. Bestellung von Vertrauensärzten sowie von Ärzten zur Überwachung des Gesundheitszustandes der Mitarbeiter;
2. Maßnahmen zur Unfallverhütung und zur Verhütung von sonstigen Gesundheitsgefahren;
3. Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform;
4. allgemeine Regelungen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
5. Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan;
6. Aufstellung von Sozialplänen (insbesondere bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen) einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen; Gleiches gilt für die Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen; Sozialpläne dürfen Regelungen weder einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften oder allgemein verbindlichen Richtlinien beruhen;
7. Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung;
8. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden;
9. Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter zu überwachen;
10. Regelung der Ordnung in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnung) und des Verhaltens der Mitarbeiter im Dienst;
11. Grundsätze für die Gewährung von Unterstützungen oder sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht;
12. Vergabe und Kündigung von Mietwohnungen an Mitarbeiter, wenn die Dienststelle darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen;
13. Grundsätze für die Anordnung von Überstunden.

§ 41

Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat mitzubestimmen bei

1. Formulierung und Verwendung von Personalfragen und sonstigen Fragebogen zur Erhebung personenbezogener Daten, soweit nicht gesetzlich geregelt;
2. Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen für die Dienststelle;
3. Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung einschließlich der Aufstellung von Grundsätzen über die Teilnehmerauswahl;
4. Aufstellung von Grundsätzen für Stellenausschreibungen.

§ 42

**Fälle der Mitbestimmung
in Personalangelegenheiten
der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter**

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter ein Mitbestimmungsrecht:

1. Einstellung;
2. ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit;
3. Eingruppierung einschließlich Festlegung der Fallgruppe, Wechsel der Fallgruppe, Höher- und Rückgruppierung;
4. Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit von mehr als drei Monaten Dauer;
5. dauernde Übertragung einer Tätigkeit, die einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage auslöst, sowie Widerruf einer solchen Übertragung;
6. Umsetzung innerhalb einer Dienststelle unter gleichzeitigem Ortswechsel;
7. Versetzung oder Abordnung zu einer anderen Dienststelle von mehr als drei Monaten Dauer; in diesen Fällen bestimmt die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 47 Nr. 3 mit;
8. Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus;
9. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken;
10. Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit;
11. Ablehnung eines Antrags auf Ermäßigung der Arbeitszeit und Beurlaubung aus familien- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen.

§ 43

**Fälle der Mitbestimmung
in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter
in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen**

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der Kirchenbeamten ein Mitbestimmungsrecht:

1. Einstellung;
2. Anstellung;
3. Umwandlung des Kirchenbeamtenverhältnisses in ein solches anderer Art;
4. Ablehnung eines Antrags auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung aus familien- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen;
5. Verlängerung der Probezeit;
6. Beförderung;
7. Übertragung eines anderen Amtes, das mit einer Zulage ausgestattet ist;
8. Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung oder Übertragung eines anderen Amtes mit gleichem Endgrundgehalt ohne Wechsel der Amtsbezeichnung;
9. Zulassung zum Aufstiegsverfahren, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe;
10. dauernde Übertragung eines höher oder niedriger bewerteten Dienstpostens;
11. Umsetzung innerhalb der Dienststelle bei gleichzeitigem Ortswechsel;
12. Versetzung oder Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer zu einer anderen Dienststelle oder einem anderen Dienstherren im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes; in diesen Fällen bestimmt die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 47 Nr. 3 mit;
13. Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze;
14. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken;
15. Versagung sowie Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit;
16. Entlassung von Kirchenbeamten auf Probe oder auf Widerruf, wenn sie die Entlassung nicht beantragt haben;
17. vorzeitige Versetzung in den Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten;
18. Versetzung in den Wartestand/einstweiligen Ruhestand, sofern der Betroffene die Beteiligung der Mitarbeitervertretung beantragt.

§ 44

**Ausnahmen von der Beteiligung
in Personalangelegenheiten**

Eine Mitberatung oder Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Personen nach § 4 findet nicht statt, mit Ausnahme der von der Mitarbeitervertretung nach Gesetz oder Satzung in leitende Organe entsandten Mitglieder. Daneben findet keine Beteiligung in den Personalangelegenheiten der Personen statt, die im pfarramtlichen Dienst oder in der Ausbildung oder Vorbereitung dazu stehen; Gleiches gilt für die Personalangelegenheiten der Lehrenden an kirchlichen Hochschulen oder Fachhochschulen.

§ 45

**Begründungspflicht
bei Zustimmungsverweigerung**

(1) Die Mitarbeitervertretung hat eine Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen.

(2) In den Fällen des § 42 Nrn. 1 und 3 bis 11 und des § 43 darf die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nur verweigern, wenn

1. die Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift, eine Vertragsbestimmung, eine Dienstvereinbarung, eine Verwaltungsanordnung, eine andere bindende Bestimmung oder gegen eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt oder
2. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, daß durch die Maßnahme der betroffene Mitarbeiter oder andere Mitarbeiter benachteiligt werden, ohne daß dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist, oder
3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, daß bei einer Einstellung der Bewerber oder bei einer Versetzung oder Abordnung der Mitarbeiter den Frieden in der Dienststelle durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten stören wird.

(3) Im Falle des § 42 Nr. 2 darf die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung nur verweigern, wenn

1. bei der Auswahl des zu kündigenden Mitarbeiters soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt worden sind oder
2. der zu kündigende Mitarbeiter an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle weiterbeschäftigt werden kann oder
3. eine Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters unter geänderten Vertragsbedingungen oder nach zumutbaren Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen möglich ist und der Mitarbeiter sein Einverständnis hiermit erklärt hat.

§ 46

Mitberatung

(1) In den Fällen der Mitberatung ist der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig vor der Durchführung bekanntzugeben und auf Verlangen mit ihr zu erörtern. Die Mitarbeitervertretung muß die Erörterung innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der beabsichtigten Maßnahme verlangen. In den Fällen des § 47 Nr. 2 kann die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen. Äußert sich die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen oder innerhalb der verkürzten Frist nach Zugang der Mitteilung an ihren Vorsitzenden oder hält sie bei der Erörterung ihre Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die Maßnahme als gebilligt. Die Fristen können im Einzelfall auf Antrag der Mitarbeitervertretung von der Dienststellenleitung verlängert werden. Im Falle einer Nichteinigung haben die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung die Erörterung für beendet zu erklären. Die Dienststellenleitung hat eine abweichende Entscheidung gegenüber der Mitarbeitervertretung schriftlich zu begründen.

(2) Ist die Mitarbeitervertretung nicht nach Absatz 1 beteiligt worden, obwohl ein Fall des § 47 gegeben ist, so kann sie die Schiedsstelle anrufen.

§ 47

Fälle der Mitberatung

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht:

1. bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen;
2. bei der außerordentlichen Kündigung und der Kündigung in der Probezeit;

3. bei Versetzung und Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer; das Mitberatungsrecht besteht hier für die Mitarbeitervertretung der abgebenden Dienststelle;
4. bei der Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfes sowie der Aufstellung von allgemeinen Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfes;
5. bei der Bewertung von Dienstposten, soweit sie vorgesehen ist;
6. bei wesentlichen Änderungen in der Organisation der Dienststelle und der Aufstellung von Organisationsplänen.

§ 48

Initiativrecht der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung kann der Dienststellenleitung Maßnahmen, die der Beteiligung unterliegen, schriftlich vorschlagen. Die Dienststellenleitung hat innerhalb von drei Monaten Stellung zu nehmen. Eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen.

(2) Kommt bei Vorschlägen, die organisatorische und soziale Angelegenheiten betreffen, auch nach Aussprache eine Einigung nicht zustande, so kann die Mitarbeitervertretung nach Eingang der schriftlichen Ablehnung die Schiedsstelle anrufen.

§ 49

Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

(1) Verstößt die Dienststellenleitung gegen sich aus diesem Kirchengesetz ergebende oder sonstige gegenüber den Mitarbeitern bestehende Pflichten und bleiben Gegenvorstellungen erfolglos, hat die Mitarbeitervertretung das Recht, bei dem zuständigen Aufsichtsorgan Beschwerde einzulegen.

(2) Bei berechtigten Beschwerden hat das Leitungs- oder Aufsichtsorgan im Rahmen seiner Möglichkeiten Abhilfe zu schaffen oder auf Abhilfe hinzuwirken.

IX. Abschnitt

Interessenvertreter besonderer Gruppen

§ 50

Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden

(1) Die Mitarbeiter unter 18 Jahren, die Auszubildenden sowie die weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wählen Sprecher, die in deren Angelegenheiten von der Mitarbeitervertretung beratend hinzuzuziehen sind, sofern sie ihr nicht ohnehin angehören. Als Sprecher können Mitarbeiter vom vollendeten 16. bis zum vollendeten 24. Lebensjahr gewählt werden. Für die Wählbarkeit gilt § 11 entsprechend.

(2) Es werden gewählt ein Sprecher bei Dienststellen mit in der Regel 5 – 20 Mitarbeitern, drei Sprecher bei Dienststellen mit in der Regel mehr als 20 Mitarbeitern nach Absatz 1.

(3) Die Amtszeit beträgt zwei Jahre. Ein Sprecher, der im Laufe seiner Amtszeit das 24. Lebensjahr vollendet, bleibt bis zum Ende der Amtszeit in seinem Amt.

(4) Beantragt ein zur Berufsausbildung Beschäftigter, der Sprecher nach Absatz 1 ist, spätestens einen Monat vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses für den Fall des erfolgreichen Abschlusses seiner Ausbildung schriftlich die Weiterbeschäftigung, so bedarf die Ablehnung des Antrags durch die Dienststellenleitung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, wenn die Dienststelle gleichzeitig weitere Auszubildende weiterbeschäftigt. Die Zustimmung kann nur verweigert werden, wenn der durch Tatsachen begründete Verdacht besteht, daß die Ablehnung der Weiterbeschäftigung wegen der Tätigkeit als Sprecher nach Absatz 1 erfolgt. Verweigert die Mitarbeitervertretung die Zustimmung, so kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen die Schiedsstelle anrufen.

(5) Für Sprecher nach Absatz 1 gelten die §§ 12 bis 14, § 15 Abs. 2 bis 5, §§ 16 bis 23 entsprechend.

§ 51

Vertrauensperson der Schwerbehinderten

(1) In Dienststellen, in denen mindestens fünf Schwerbehinderte nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und ein Stellvertreter gewählt.

(2) Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle beschäftigten Schwerbehinderten.

(3) Für die Wählbarkeit gilt § 11 entsprechend.

§ 52

Aufgaben der Vertrauensperson der Schwerbehinderten

(1) Die Vertrauensperson hat die Interessen der Schwerbehinderten in der Dienststelle zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen. Sie hat vor allem

1. darüber zu wachen, daß die zugunsten der Schwerbehinderten in der Dienststelle geltenden Rechtsvorschriften, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden;
2. Maßnahmen, die den Schwerbehinderten dienen, bei den zuständigen Stellen zu beantragen;
3. Anregungen und Beschwerden von Schwerbehinderten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststellenleitung auf Erledigung hinzuwirken; sie hat die Schwerbehinderten über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten.

(2) Die Vertrauensperson ist von der Dienststellenleitung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen Schwerbehinderten oder die Schwerbehinderten als Gruppe berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen.

(3) Der Schwerbehinderte hat das Recht, bei Einsicht in die über ihn geführten Personalakten die Vertrauensperson hinzuzuziehen. Die Vertrauensperson hat über den Inhalt der Personalakten Stillschweigen zu bewahren, soweit sie vom Schwerbehinderten nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird.

(4) Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. Erachtet sie einen Beschluß der Mitarbeitervertretung als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der Schwerbehinderten, so ist auf ihren Antrag der Beschluß für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlußfassung an auszusetzen. In dieser Frist soll unter den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung und der Vertrauensperson eine Verständigung versucht werden. Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge.

(5) Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. Wird der erste Beschluß bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.

(6) Die Vertrauensperson hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der Schwerbehinderten in der Dienststelle durchzuführen. Die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften gelten entsprechend.

§ 53

Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der Schwerbehinderten

(1) Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der Schwerbehinderten gelten die §§ 12 bis 14, § 15 Abs. 2 bis 5, §§ 16 bis 23 entsprechend.

(2) Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Mitarbeitervertretung für deren Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung gestellt werden, stehen für die gleichen Zwecke auch der Vertrauensperson zur Verfügung, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume und Sachbedarf zur Verfügung gestellt werden.

§ 54

Vertrauensmann der Zivildienstleistenden

In Dienststellen, in denen nach § 37 Abs. 1 des Zivildienstgesetzes ein Vertrauensmann der Zivildienstleistenden zu wählen ist, hat der Vertrauensmann das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen, wenn Angelegenheiten beraten werden, die auch die Zivildienstleistenden betreffen.

§ 55

Weitere Vertrauensperson

In Dienststellen, in denen mindestens fünf Personen tätig sind, deren Beschäftigung oder Ausbildung überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder Erziehung dient, ist von diesen eine Vertrauensperson zu wählen. Sie hat das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen, wenn Angelegenheiten beraten werden, die auch diesen Personenkreis betreffen.

X. Abschnitt**Gesamtausschüsse und Sprengel-Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen****§ 56****Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen**

- (1) Bei den obersten Dienstbehörden der beteiligten Kirchen werden Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen gebildet.
- (2) Das Nähere regelt der Rat durch Ausführungsverordnung.

§ 57**Aufgaben des Gesamtausschusses**

Dem Gesamtausschuß sollen insbesondere folgende Aufgaben zugewiesen werden:

1. Beratung, Unterstützung und Information der Mitarbeitervertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten;
2. Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches zwischen den Mitarbeitervertretungen sowie der Fortbildung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen;
3. Mitwirkung bei der Bildung der Schiedsstelle;
4. Erörterung mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen von grundsätzlicher Bedeutung.

§ 58**Bildung von Sprengel-Arbeitsgemeinschaften**

Für die Ev.-luth. Landeskirche Hannovers können Sprengel-Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen gebildet werden, die sich bis zu zweimal im Jahr zur Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches treffen. Für die Übernahme der Kosten sind die Vorschriften des § 31 entsprechend anzuwenden.

XI. Abschnitt**Schiedsstelle, Überprüfung durch das kirchliche Verwaltungsgericht****§ 59****Bildung der Schiedsstelle**

(1) Am Sitz der Geschäftsstelle der Konföderation besteht eine Schiedsstelle mit mindestens zwei Kammern. Der Rat kann bei Bedarf weitere Kammern bilden.

(2) Die Ev.-ref. Kirche (Synode ev.-ref. Kirchen in Bayern und Nordwestdeutschland) bildet eine eigene Schiedsstelle und regelt das Nähere über deren Bildung und Besetzung.

(3) Der Rat beruft zu Mitgliedern der Schiedsstelle die erforderliche Anzahl von Kammervorsitzenden und Beisitzern.

(4) Die Kammervorsitzenden werden auf gemeinsamen Vorschlag der Leitungen der beteiligten Kirchen, der Konferenz der Diakonischen Werke in Niedersachsen, der Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen und der Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen bei den Diakonischen Werken berufen. Sie müssen die Befähigung zum Richteramt haben und dürfen nicht im haupt- oder nebenberuflichen kirchlichen Dienst stehen.

(5) Die Hälfte der Beisitzer wird auf gemeinsamen Vorschlag der Leitungen der jeweiligen Kirchen und der Konferenz der Diakonischen Werke in Niedersachsen berufen; sie müssen hauptberuflich im kirchlichen oder diakonischen Dienst tätig sein. Die andere Hälfte der Beisitzer wird auf gemeinsamen Vorschlag der Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen und der Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen bei den Diakonischen Werken berufen; sie müssen zum Mitglied einer Mitarbeitervertretung wählbar sein.

(6) Die Amtszeit der Kammern beträgt sechs Jahre. Solange eine neue Kammer nicht gebildet ist, bleibt die bisherige im Amt.

(7) Die Vorsitzenden der Kammern wählen aus ihrer Mitte für die Dauer von zwei Jahren den Direktor der Schiedsstelle sowie einen Stellvertreter; sie regeln die Geschäftsverteilung und die Vertretung für alle Mitglieder.

§ 60**Besetzung der Schiedsstelle**

Jede Kammer der Schiedsstelle führt ihre Verhandlungen in der Besetzung mit dem Vorsitzenden, einem Beisitzer nach § 59 Abs. 5 Satz 1 und einem Beisitzer nach § 59 Abs. 5 Satz 2.

§ 61**Rechtsstellung der Mitglieder der Schiedsstelle**

(1) Die Mitglieder der Schiedsstelle sind in ihrer Entscheidung unabhängig und nur an das geltende Recht gebunden. Für sie gelten die §§ 19, 20, 22, § 23 Abs. 1 bis 3 und § 27 Abs. 3 entsprechend sowie sinngemäß die Vorschriften der Rechtshofordnung über die Ablehnung von Mitgliedern des Rechtshofes wegen der Besorgnis der Befangenheit.

(2) Die Mitglieder der Schiedsstelle erhalten Reisekostenersatz nach den für die Mitglieder der Landessynode der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers geltenden Bestimmungen. Die Vorsitzenden erhalten eine Aufwandsentschädigung, die der Rat allgemein regelt.

§ 62**Zuständigkeit der Schiedsstelle**

(1) Die Schiedsstelle entscheidet auf Antrag unbeschadet der Rechte des einzelnen Mitarbeiters über

1. die Behandlung von Teilen einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung der Kirche sowie einer Einrichtung der Diakonie als Dienststelle (§ 3 Abs. 2);
2. die Zugehörigkeit benannter Personen zur Dienststellenleitung (§ 4 Abs. 2);
3. die Bildung der Mitarbeitervertretung (§ 5);
4. die Anfechtung der Wahl (§ 14);
5. die Abberufung von Mitgliedern oder die Auflösung der Mitarbeitervertretung (§ 17);
6. Verstöße gegen das Behinderungsverbot (§ 19 Abs. 1 und 2);
7. die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen (§ 19 Abs. 3);
8. die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung (§ 21);
9. die Versetzung und Abordnung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung sowie des Wahlausschusses (§ 22 Abs. 1, § 13 Abs. 2);
10. Verstöße gegen die Schweigepflicht (§ 23);
11. Meinungsverschiedenheiten über Sprechstunden und das Aufsuchen am Arbeitsplatz (§ 29);
12. den Sachbedarf und die Kosten der Geschäftsführung (§ 31);
13. Zeitpunkt und Umfang der Unterrichtung der Mitarbeitervertretung einschließlich des Rechts zur Einsicht in Unterlagen (§ 35);
14. die Auslegung von Dienstvereinbarungen (§ 37);
15. Meinungsverschiedenheiten in Fällen der Mitbestimmung (§§ 39 bis 43 und 45);
16. die Beteiligung der Mitarbeitervertretung in Fällen der Mitberatung (§§ 46, 47);
17. Meinungsverschiedenheiten über Vorschläge der Mitarbeitervertretung (§ 48);
18. sonstige Streitigkeiten bei der Anwendung dieses Kirchengesetzes.

(2) Bei Streitigkeiten über den Abschluß von Dienstvereinbarungen (§ 37 Abs. 6 Satz 2) unterbreitet die Schiedsstelle einen Vermittlungsvorschlag.

(3) In den Fällen der Mitberatung (§ 46) stellt die Schiedsstelle nur fest, ob die Beteiligung der Mitarbeitervertretung erfolgt ist. Ist die Beteiligung unterblieben, kann die Schiedsstelle die Unwirksamkeit der Maßnahme feststellen.

(4) In den Fällen der Mitbestimmung nach §§ 42, 43 hat die Schiedsstelle lediglich zu prüfen und abschließend festzustellen, ob für die Mitarbeitervertretung ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 45 Abs. 2 und 3 vorliegt. Stellt die Schiedsstelle fest, daß für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung vorlag, gilt die nicht erteilte Zustimmung der Mitarbeitervertretung als ersetzt.

(5) In den Fällen der Mitbestimmung nach §§ 40, 41 ersetzt die Entscheidung der Schiedsstelle die nicht erteilte Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Die Entscheidung der Schiedsstelle muß sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften sowie im Rahmen der Anträge von Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung halten.

(6) In den Fällen der Nichteinigung über Vorschläge der Mitarbeitervertretung nach § 48 Abs. 2 stellt die Schiedsstelle fest, ob die Weigerung der Dienststellenleitung, die von der Mitarbeitervertretung beantragte Maßnahme zu vollziehen, rechtswidrig oder ermessensfehlerhaft ist. Die Dienststellenleitung hat erneut unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung der Schiedsstelle über den Antrag der Mitarbeitervertretung zu entscheiden.

(7) Die Entscheidung der Schiedsstelle wird nötigenfalls mit Mitteln der Kirchengemeinschaft durchgesetzt. Im Bereich der Diakonie können die Diakonischen Werke mit satzungsmäßigen Mitteln oder mit Bußgeldern der Entscheidung der Schiedsstelle Geltung verschaffen.

§ 63

Verfahren vor der Schiedsstelle

(1) Die Vorsitzenden der Kammern haben zunächst durch Verhandlungen mit den Parteien zu versuchen, eine gütliche Einigung zu erzielen.

(2) Die Parteien können einen Beistand hinzuziehen, der Mitglied einer Kirche sein muß, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angehört. Die Hinzuziehung eines Beistandes ist dem Vorsitzenden der Kammer mitzuteilen. Bestehen Bedenken gegen die Erstattung der durch die Hinzuziehung des Beistandes entstehenden Kosten, so soll der Vorsitzende hierauf hinweisen.

(3) Der Vorsitzende kann den Parteien aufgeben, ihr Vorbringen schriftlich vorzubereiten und Beweismittel anzugeben. Die Kammer entscheidet auf Grund einer vom Vorsitzenden anberaumten, nichtöffentlichen mündlichen Verhandlung, bei der alle Mitglieder der Kammer anwesend sein müssen. Der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung ist in der Verhandlung Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Zunächst hat die Kammer auf eine Verständigung oder Einigung hinzuwirken. Im Einvernehmen mit den Parteien kann von einer mündlichen Verhandlung abgesehen und ein Beschluß im schriftlichen Verfahren gefaßt werden.

(4) Die Kammer entscheidet unbeschadet der Verpflichtung, während des gesamten Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinzuwirken, durch Beschluß, der mit Stimmenmehrheit gefaßt wird. Stimmenthaltung ist unzulässig. Den Anträgen der Beteiligten kann auch teilweise entsprochen werden.

(5) Der Beschluß ist zu begründen und den Beteiligten zuzustellen. Er wird mit seiner Verkündung wirksam, bei schriftlichem Verfahren mit seiner Zustellung.

(6) Der Vorsitzende der Kammer kann einen offensichtlich unbegründeten Antrag ohne mündliche Verhandlung durch Bescheid zurückweisen. Gleiches gilt, wenn die Schiedsstelle für die Entscheidung über einen Antrag offenbar unzuständig ist oder eine Antragsfrist versäumt ist. Der Bescheid ist zu begründen und zuzustellen. Der Antragsteller kann innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des Bescheides mündliche Verhandlungen beantragen.

(7) Die Kosten des Verfahrens – einschließlich der notwendigen Kosten für Zeugen, Sachverständige und Beistände nach Absatz 2 – trägt die Dienststellenleitung. Über die Notwendigkeit entscheidet der Kammervorsitzende durch Bescheid; Absatz 6 ist entsprechend anzuwenden.

§ 64

Einstweilige Anordnung

(1) Auf Antrag kann die Schiedsstelle, bei besonderer Eilbedürftigkeit auch der Vorsitzende der zuständigen Kammer allein, eine einstweilige Anordnung in bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, daß sonst die Verwirklichung eines Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Einstweilige Anordnungen sind auch zur Regelung eines vorläufigen Zustandes in bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis zulässig, wenn dies, vor allem bei dauernden Rechtsverhältnissen, um wesentliche Nachteile abzuwenden oder aus anderen Gründen notwendig erscheint.

(2) Hat der Kammervorsitzende allein entschieden, ist auf Antrag eines Beteiligten die Entscheidung der Kammer über den weiteren Bestand der einstweiligen Anordnung unverzüglich herbeizuführen.

§ 65

Überprüfung durch das kirchliche Verwaltungsgericht

(1) Gegen Entscheidungen der Schiedsstelle kann mit Ausnahme der Vorschriften des § 62 Abs. 1 Nr. 4 und 5 das kirchliche Verwaltungsgericht angerufen werden.

(2) Der Antrag auf Überprüfung ist innerhalb eines Monats nach Zustellung des Beschlusses der Schiedsstelle schriftlich beim kirchlichen Verwaltungsgericht zu stellen. Die Frist ist auch gewahrt, wenn der Antrag bei der Schiedsstelle eingeht.

§ 66

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Dieses Kirchengesetz tritt in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig, in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg und der Konföderation gemäß § 19 Abs. 2 Satz 1 des Vertrages über die Bildung einer Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen am 1. Januar 1993 in Kraft. In der Ev.-ref. Kirche (Synode ev.-ref. Kirchen in Bayern und Nordwestdeutschland) tritt dieses Kirchengesetz gem. § 19 Abs. 3 Satz 1 des Vertrages über die Bildung einer Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen und den dazu erlassenen Bestimmungen in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt das Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Dienststellen und Einrichtungen – Gemeinsames Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 5. April 1979 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 41), geändert durch die Verordnung mit Gesetzeskraft des Rates der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Änderung des Gemeinsamen Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 28. September 1990 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 106), mit Ausnahme der §§ 43 und 44 außer Kraft.

(3) Die §§ 43 und 44 des bisherigen Mitarbeitervertretungsgesetzes treten erst am 31. Dezember 1993 außer Kraft. Die Schiedsstelle nach § 59 wird mit Wirkung vom 1. Januar 1994 gebildet.

Unter Bezugnahme auf den Beschluß der 6. Synode der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen vom 24. Oktober 1992 ausgefertigt.

Oldenburg, den 9. Dezember 1992

Der Rat der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen

Dr. Sievers
Vorsitzender

Nr. 131

Bekanntmachung der Hinweise zur Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen

Nachstehend gibt der Oberkirchenrat die Hinweise zur Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen vom 10. Dezember 1992 (Kirchl. Amtsblatt Hannover Nr. 11/1992, Seite 211) bekannt.

Oldenburg, den 25. Januar 1993

Der Oberkirchenrat
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Ristow
Oberkirchenrat

Hinweise zur Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen

Hannover, den 10. Dezember 1992

Das im Kirchlichen Amtsblatt Hannover 1992 S. 195 verkündete Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) vom 9. Dezember 1992 tritt in den Kirchen Braunschweig, Hannover und Oldenburg sowie in der Konföderation am 1. Januar 1993 in Kraft. Zur Anwendung des neuen Rechts (MVG n. F.) geben wir noch folgende Hinweise:

1. Nach dem Willen der Synode der Konföderation bleiben die bestehenden Mitarbeitervertretungen im Amt. Der Beginn der Wahlperiode nach bisherigem Recht ist als Beginn der Wahlperiode gemäß § 15 MVG n. F. anzusehen.
2. Sofern in den Kirchen Ausführungsbestimmungen (Wahlordnungen o. a.) bestehen, gelten diese bis zum Erlaß neuer Bestimmungen fort.

3. Im übrigen treten neben dem bisherigen Gemeinsamen Mitarbeitervertretungsgesetz (vgl. § 66 Abs. 2 MVG n. F.) alle dem neuen Recht entsprechenden oder widersprechenden Vorschriften außer Kraft.

**Konföderation
evangelischer Kirchen in Niedersachsen
Geschäftsstelle**
Behrens

Nr. 132

Bekanntmachung des Beschlusses der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission über die 16. Änderung der Dienstvertragsordnung

Nachstehend gibt der Oberkirchenrat den Beschluß der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission über die 16. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 10. Juli 1992 (Kirchl. Amtsblatt Hannover Nr. 6/1992, Seite 80) bekannt.

Oldenburg, den 25. Januar 1993

Der Oberkirchenrat
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Ristow
Oberkirchenrat

16. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 25. Mai 1992

Auf Grund des § 20 Abs. 2 des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes vom 14. März 1978 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 33), geändert durch Kirchengesetz vom 10. Oktober 1979 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 143), hat die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission die Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 65), zuletzt geändert durch die 15. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 25. November 1991 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 1992 S. 13), wie folgt geändert:

§ 1

Änderung der Dienstvertragsordnung

- Die Anlage 1, Sparte B, wird wie folgt geändert:
 - Die Fallgruppen 1 und 2 werden gestrichen.
 - In Fallgruppe 3 Buchst. a werden die Worte „mit schwieriger Tätigkeit“ gestrichen.
- In Anlage 9 wird im Klammerzusatz vor der Überschrift die Zahl „6“ durch die Zahl „7“ ersetzt.
- In Anlage 10 wird im Klammerzusatz vor der Überschrift die Zahl „7“ durch die Zahl „8“ ersetzt.

§ 2

Änderungen der 14. und 15. Änderung der Dienstvertragsordnung

- Die 14. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 4. November 1991 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 173) wird wie folgt geändert:

In § 1 Nr. 2 werden nach den Worten „Abs. 7“ der Punkt durch ein Komma ersetzt, und die Worte „der bisherige Abs. 7 wird Abs. 8“ eingefügt.
- Die 15. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 25. November 1991 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 1992 S. 13) wird wie folgt geändert:

In § 1 wird folgende Nr. 11 a eingefügt:
„11 a. In § 48 werden die Worte „mit Ausnahme des Absatzes 2 a“ gestrichen.“

§ 3

Übergangsregelung zu § 1 Nr. 1 Buchst. a

Auf die in Sparte B Nummer 5 geforderte dreijährige Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII werden Zeiten, die in einer niedrigeren Vergütungsgruppe verbracht wurden, nach Maßgabe des § 23 a BAT angerechnet.

§ 4

Inkrafttreten

- Es treten in Kraft:
- § 2 Nr. 2 mit Wirkung vom 1. April 1991,

2. die übrigen Änderungen mit Wirkung vom 1. Januar 1992.
Hannover, den 25. 5. 1992

Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission

Dr. von Tiling
Vorsitzender

Nr. 133

Bekanntmachung des Beschlusses der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission über die 17. Änderung der Dienstvertragsordnung

Nachstehend gibt der Oberkirchenrat den Beschluß der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission über die 17. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 23. September 1992 (Kirchl. Amtsblatt Hannover Nr. 12/1992, Seite 213) bekannt.

Oldenburg, den 25. Januar 1993

Der Oberkirchenrat
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Ristow
Oberkirchenrat

17. Änderung der Dienstvertragsordnung

Vom 23. September 1992

Auf Grund des § 20 Abs. 2 des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes vom 14. März 1978 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 33), geändert durch Kirchengesetz vom 10. Oktober 1979 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 143), hat die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission die Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 65), zuletzt geändert durch die 16. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 25. Mai 1992 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 80), wie folgt geändert:

§ 1

Änderung der Dienstvertragsordnung

- In § 10 werden die Worte „Unterabs. 1 Sätze 3 und 4, Unterabs. 2“ durch die Worte „Unterabs. 2 Satz 2 und 3, Unterabs. 3“ ersetzt und die Worte „und 2 Satz 3“ gestrichen.
- § 11 erhält folgende Fassung:

„§ 11

Beschäftigungszeit

§ 19 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

- Beschäftigungszeit sind auch die bei anderen kirchlichen Anstellungsträgern verbrachten Zeiten im kirchlichen Dienst (§ 4), soweit es sich nicht um nebenberufliche Tätigkeiten im Sinne des § 2 Abs. 3 gehandelt hat.
- § 19 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 3 und 4 BAT ist nicht anzuwenden.“

- Nach § 11 wird folgender § 11 a eingefügt:

„§ 11 a

Dienstzeit

§ 20 Abs. 1 Satz 2 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:
§ 19 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 3 und 4 BAT ist nicht anzuwenden.“

- § 12 wird wie folgt geändert:

- Der bisherige Wortlaut wird Nummer 1.
- Es wird folgende Nummer 2 angefügt:
„2. Die Protokollnotiz Nr. 11 zu Teil II Abschnitt G der Anlage 1 a zum BAT in der Fassung des Tarifvertrages zur Änderung der Anlage 1 a zum BAT vom 24. April 1991 ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß als schwierige fachliche Tätigkeit auch die fürsorglich-bewahrende Tätigkeit gilt.“

- § 13 erhält folgende Fassung:

„§ 13

Bewährungsaufstieg

§ 23 a BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

- Angestellte, die ein in der Anlage 1 mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichnetes Tätigkeitsmerkmal erfüllen, nehmen am Bewährungsaufstieg teil.

2. § 23 a Satz 2 Nr. 6 Buchst. b Satz 2 und 3 BAT ist nicht anzuwenden.
3. § 23 a Satz 2 Nr. 6 Buchst. c BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:
§ 19 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 3 und 4 BAT ist nicht anzuwenden.“
6. Nach § 13 wird folgender § 13 a eingefügt:
„§ 13 a
Fallgruppenaufstieg
§ 23 b BAT ist mit den Maßgaben des § 13 Nr. 2 und 3 anzuwenden.“
7. § 25 erhält folgende Fassung:
„§ 25
Beschäftigungszeit
§ 6 MTL II ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:
1. Beschäftigungszeit sind auch die bei anderen kirchlichen Anstellungsträgern verbrachten Zeiten im kirchlichen Dienst (§ 4), soweit es sich nicht um nebenberufliche Tätigkeiten im Sinne des § 2 Abs. 3 handelt.
2. § 6 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 3 und 4 MTL II ist nicht anzuwenden.“
8. Nach § 29 wird folgender § 29 a eingefügt:
„§ 29 a
Lohntarifverträge
§ 22 MTL II ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:
1. Nummer 5 Abschnitt C Buchst. b Satz 3 und 4 der Vorbemerkungen der Anlage 1 zum Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis zum MTL ist nicht anzuwenden.
2. Nummer 5 Abschnitt C Buchst. c der Vorbemerkungen der Anlage 1 zum Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis zum MTL ist mit folgender Maßgabe anzuwenden: § 6 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 3 und 4 MTL II ist nicht anzuwenden.“
9. Anlage 1 Sparte M erhält folgende Fassung:
„M: Mitarbeiterinnen im Pflegedienst.
1. Pflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit Kr. I
2. Krankenpflegehelferinnen oder Altenpflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlußprüfung mit entsprechender Tätigkeit Kr. II
3. Mitarbeiterinnen wie zu 1. nach dreijähriger Bewährung Kr. II
4. Mitarbeiterinnen wie zu 2. nach zweijähriger Tätigkeit Kr. III
5. Mitarbeiterinnen wie zu 4. nach vierjähriger Bewährung Kr. IV
6. Krankenschwestern oder Altenpflegerinnen mit entsprechender Tätigkeit Kr. V
7. Krankenschwestern oder Altenpflegerinnen mit einer Zusatzausbildung in der Gemeindekrankenpflege/Gemeindealtenpflege und entsprechender Tätigkeit Kr. V a
8. Mitarbeiterinnen wie zu 6. nach vierjähriger Bewährung, frühestens nach sechsjähriger Berufstätigkeit nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis/Ablegung der Abschlußprüfung Kr. V a
9. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation Kr. VI
10. Mitarbeiterinnen wie zu 6. mit mindestens dreijähriger Praxis in der Gemeindekrankenpflege/Gemeindealtenpflege als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation Kr. VI
11. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Mitarbeiterinnen wie zu Nr. 14 oder 15 bestellt sind Kr. VI
12. Mitarbeiterinnen wie zu 7. nach dreijähriger Bewährung Kr. VI
13. Mitarbeiterinnen wie zu 6. nach sechsjähriger Bewährung oder Tätigkeit in der Vergütungsgruppe Kr. V a Kr. VI
14. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation mit mindestens sechs ständig unterstellten Pflegepersonen Kr. VII
15. Mitarbeiterinnen wie zu 6. mit mindestens dreijähriger Praxis in der Gemeindekrankenpflege / Gemeindealtenpflege als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation mit mindestens sechs ständig unterstellten Pflegepersonen Kr. VII
16. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Mitarbeiterinnen wie zu Nr. 18 oder 19 bestellt sind Kr. VII
17. Mitarbeiterinnen wie zu 9., 10. oder 11. nach fünfjähriger Bewährung Kr. VII
18. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation mit mindestens 12 ständig unterstellten Pflegepersonen Kr. VIII
19. Mitarbeiterinnen wie zu 6. mit mindestens dreijähriger Praxis in der Gemeindekrankenpflege/Gemeindealtenpflege als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation mit mindestens 12 ständig unterstellten Pflegepersonen Kr. VIII
20. Mitarbeiterinnen wie zu 14., 15. oder 16. nach fünfjähriger Bewährung Kr. VIII
21. Mitarbeiterinnen wie zu 18. oder 19. nach fünfjähriger Bewährung Kr. IX
- Anmerkungen:
a) Die Protokollerklärung Nr. 2 der Anlage 1 b Abschnitt B zum BAT ist anzuwenden.
b) Pflegepersonen der Vergütungsgruppen Kr. I bis Kr. VI, die die Grund- und Behandlungspflege in Alten- und Pflegeheimen oder Diakonie-/Sozialstationen zeitlich überwiegend ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 90 DM.
c) Pflegepersonen der Vergütungsgruppen Kr. VI bis Kr. IX, die als Stationspflegerinnen oder Pflegepersonen in anderen Tätigkeiten mit unterstellten Pflegepersonen eingesetzt sind, erhalten die Zulage nach Anmerkung b ebenfalls, wenn alle ihnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegepersonen Anspruch auf eine Zulage nach Anmerkung b haben. Die Zulage steht auch Pflegepersonen zu, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen einer nach Satz 1 Anspruchsberechtigten bestellt sind.
d) Eine Zulage nach Anmerkung c wird nicht neben einer Zulage nach Anmerkung b gewährt.
e) Die Regelungen über Wechselschicht- und Schichtzulagen sowie über Zeitzuschläge für Angestellte im Pflegedienst, die unter Abschnitt A der Anlage 1 b zum BAT fallen, gelten für Angestellte im Pflegedienst, die unter diese Sparte fallen, entsprechend.
f) Der ständigen Unterstellung im Sinne der Vergütungsmerkmale ist die Koordination selbständiger Pflegepersonen gleichgestellt.
g) Die Zusatzausbildung muß mindestens 800 Unterrichtsstunden umfassen.
h) Für Altenpflegerinnen mit einer zweijährigen Ausbildung verlängert sich die Zeit der Bewährung und die Zeit der Berufstätigkeit um ein Jahr.
i) Ständige Vertreterinnen sind nicht die Vertreterinnen in Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen.
k) Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen abhängt,
aa) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- oder Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind,
bb) zählen teilzeitbeschäftigte Personen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Dienstvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten,

- cc) zählen Personen, die zu einem Teil ihrer Arbeitszeit unterstellt oder zu einem Teil ihrer Arbeitszeit in einem Bereich beschäftigt sind, entsprechend dem Verhältnis dieses Anteils zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten,
 - dd) bleiben Schülerinnen in der Krankenpflege und Krankenpflegehilfe sowie Personen, die sich in einer Ausbildung in der Altenpflege befinden, außer Betracht; für die Berücksichtigung von Stellen, auf die diese Personen angerechnet werden, gilt Doppelbuchstabe aa.
- l) Auf die Zeit der Bewährung werden auch Zeichen einer Tätigkeit im stationären Bereich angerechnet.“

10. Anlage 3 Abschnitt A erhält folgende Fassung:

„A. Vergütungsübersicht für nebenberufliche Kirchenmusiker

I. Monatliche Vergütung

	C- Prü- fung DM	D- Prü- fung DM	ohne Prü- fung DM
Organistendienst			
1. 70 Hauptgottesdienste jährlich bei je einem Hauptgottesdienst an Sonn- und Feiertagen	320,82	272,77	224,54
2. Zuschlag für je weitere 70 Hauptgottesdienste jährlich bei je einem Hauptgottesdienst an Sonn- und Feiertagen	197,47	167,86	138,24
3. Zuschlag für 44 Kindergottesdienste jährlich vor oder nach einem Hauptgottesdienst	77,50	65,82	54,32
4. 52 Werktagsgottesdienste oder -andachten jährlich	146,70	124,71	102,71
5. 52 Wochenschlußgottesdienste jährlich von etwa einer Stunde Dauer	201,70	171,41	141,12
Chorleiterdienst			
6. Leitung eines mehrstimmigen Chores (jährlich 52 Proben mit je mindestens 90 Minuten)	238,25	202,54	166,84
7. Zuschlag für zwölf Gottesdienst-einsätze jährlich	54,99	46,70	38,58
Vorsängerdienst			
8. Leitung eines Liturgischen Chores und des Gemeindegesanges bei jährlich 70 Gottesdiensten einschl. kurzer Ansingproben	197,47	167,86	138,24

II. Einzelvergütungen für Amtshandlungen

	C- Prü- fung DM	D- Prü- fung DM	ohne Prü- fung DM
Organistendienst			
1. Taufgottesdienst, Trauung oder Beerdigung	33,84	28,77	23,69
2. wie unter 1., jedoch im Anschluß an einen Hauptgottesdienst	21,15	17,94	14,89

III. Vertretungsvergütungen

	C- Prü- fung DM	D- Prü- fung DM	ohne Prü- fung DM
Organistendienst			
1. Hauptgottesdienst an Sonn- und Feiertagen, Gründonnerstag; Christvesper oder Silvesterandacht	54,99	46,70	38,58
2. Zuschlag für jeden weiteren Hauptgottesdienst wie unter 1.	33,84	28,77	23,69
3. Kindergottesdienst oder Werktagsgottesdienst	33,84	28,77	23,69

4. Bibelstunde oder Kurzandacht	21,15	17,94	14,89
5. Wochenschlußgottesdienst von etwa einer Stunde Dauer	46,53	39,59	32,66

Chorleiterdienst

6. Probe von 90 Minuten Dauer	54,99	46,70	38,58
-------------------------------	-------	-------	-------

- 11. In den Anlagen 5 und 5 a wird im Klammerzusatz zur Überschrift jeweils das Wort „hauptberufliche“ gestrichen.
- 12. Anlage 6 wird wie folgt geändert:
 - a) Im Klammerzusatz zur Überschrift wird das Wort „hauptberufliche“ gestrichen.
 - b) In § 4 werden die Worte „acht Wochen“ durch die Worte „drei Monate“ ersetzt.
- 13. In Anlage 6 a wird im Klammerzusatz zur Überschrift das Wort „hauptberufliche“ gestrichen.
- 14. In Anlage 7 a erhält § 4 folgende Fassung:

„§ 4

Die Probezeit beträgt
 sechs Monate (Angestellte)
 drei Monate (Arbeiter).“

§ 2

Übergangsregelung zu § 1 Nr. 9

Hängt die Eingruppierung von der Zeit einer Bewährung oder Tätigkeit in einer bestimmten Vergütungsgruppe ab, wird die vor dem Inkrafttreten der Änderung verbrachte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn die Änderung bereits seit dem Beginn des Dienstverhältnisses gegolten hätte.

§ 3

Inkrafttreten

Es treten in Kraft:

- 1. § 1 Nr. 1 bis 3 und 5 bis 8 mit Wirkung vom 1. April 1991,
- 2. § 1 Nr. 4 am 1. Januar 1993,
- 3. § 1 Nr. 9 und 10 mit Wirkung vom 1. Januar 1992,
- 4. § 1 Nr. 11 bis 14 am Tage der Bekanntmachung.

Hannover, den 19. Oktober 1992

Die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission

Dr. von Tiling
 Vorsitzender

Nr. 134

Bekanntmachung der Änderung der Richtlinien des Rates der Konföderation über die Zahlung von Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung

Nachstehend gibt der Oberkirchenrat die Änderung der Richtlinien des Rates der Konföderation über die Zahlung von Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung vom 23. September 1992 (Kirchl. Amtsblatt Hannover Nr. 9/1992, Seite 160) bekannt.

Oldenburg, den 25. Januar 1993

Der Oberkirchenrat
 der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
 Ristow
 Oberkirchenrat

Änderung der Richtlinien des Rates der Konföderation über die Zahlung von Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung

Vom 23. September 1992

Die Richtlinien des Rates der Konföderation über die Zahlung von Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung vom 17. März 1981 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 35), geändert am 21. Juni 1991 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 70), werden wie folgt geändert:

- 1. In Abschnitt II werden die Wegstreckenentschädigungssätze „15“ in Nr. 1 durch „18“, „26“ in Nr. 2 durch „28“, „34“ in Nr. 3 durch „36“, „28“ in Nr. 3 durch „30“, „42“ in Nr. 4 durch „47“,

„36“ in Nr. 4 durch „40“ und
 „42“ in Nr. 5 durch „47“
 ersetzt.

2. Diese Änderung tritt am 1. Oktober 1992 in Kraft.
 Hannover, den 23. September 1992

**Der Rat
 der Konföderation evangelischer Kirchen
 in Niedersachsen**

Dr. Sievers
 Vorsitzender

Nr. 135

**Bekanntmachung des Haushaltsplanes
 der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen
 für die Haushaltsjahre 1993 und 1994**

Nachstehend gibt der Oberkirchenrat den Haushaltsplan der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen für die Haushaltsjahre 1993 und 1994 vom 27. Oktober 1992 (Kirchl. Amtsblatt Hannover Nr. 10/1992, Seite 184) bekannt.

Oldenburg, den 25. Januar 1993

Der Oberkirchenrat
 der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
 Ristow
 Oberkirchenrat

**Haushaltsplan der Konföderation
 evangelischer Kirchen in Niedersachsen
 für die Haushaltsjahre 1993 und 1994**

Hannover, den 27. Oktober 1992

Nachstehend veröffentlichen wir den Haushaltsplan der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen für die Haushaltsjahre 1993 und 1994. Die 6. Synode der Konföderation hat den Haushaltsbeschluß am 24. Oktober 1992 gefaßt und den Haushaltsplan festgestellt.

**Konföderation
 evangelischer Kirchen in Niedersachsen**
 Geschäftsstelle
 Behrens

**Haushaltsplan
 der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen
 für die Haushaltsjahre 1993 und 1994**

Bezeichnung	Einnahme	Ausgabe	Einnahme	Ausgabe
	Ansatz 1993 DM	Ansatz 1993 DM	Ansatz 1994 DM	Ansatz 1994 DM
1	2	3	4	5
0221 Nds. Kirchenchorverband	—,-	50 000,-	—,-	—,-
0680 Theologisches Prüfungsamt	10 800,-	10 800,-	11 300,-	11 300,-
1520 Kirchl. Dienst in Polizei und Zoll	—,-	689 850,-	—,-	719 200,-
1553 Nieders. Arbeitskreis Konziliarer Prozeß	142 900,-	142 900,-	148 400,-	148 400,-
4130 EZ (Soldaten)	—,-	69 800,-	—,-	73 000,-
4139 Verband Ev. Publizistik	—,-	2 153 748,-	—,-	2 273 723,-
4221 Ev. Kirchenfunk Niedersachsen	—,-	2 018 500,-	—,-	2 153 500,-
5200 Ev. Erwachsenenbildung	—,-	1 736 050,-	—,-	1 780 885,-
5500 Kirchengesch. Wissensch.	—,-	20 000,-	—,-	20 000,-
7100 Synode	—,-	4 000,-	—,-	4 000,-
7200 Rat	—,-	1 000,-	—,-	1 000,-
7300 Konferenz der ltd. Geistl.	—,-	1 000,-	—,-	1 000,-
7400 Beratende Gremien	—,-	14 000,-	—,-	14 000,-
7600 Geschäftsstelle	—,-	591 900,-	—,-	623 400,-
7691 Arbeits- und Dienstr.-Kommission	52 000,-	52 000,-	53 700,-	53 700,-
7820 Rechtshof	42 500,-	42 500,-	43 850,-	43 850,-
7860 Schiedsgerichtsbarkeit	42 600,-	42 600,-	46 400,-	46 400,-
7880 Schlichtungskommission	—,-	—,-	—,-	—,-
Nominierungsausschuß	4 300,-	4 300,-	6 700,-	6 700,-
8300 Geld-(Kapital-)Vermögen	50 000,-	—,-	50 000,-	—,-
9200 Allgem. Umlage d. Kirchen	7 128 048,-	—,-	7 606 708,-	—,-
9700 Rücklagen	—,-	—,-	—,-	—,-
9811 Verstärkungsmittel	—,-	20 000,-	—,-	20 000,-
9900 Abwicklung der Vorjahre	191 800,-	—,-	27 000,-	—,-
	7 664 948,-	7 664 948,-	7 994 058,-	7 994 058,-

Nr. 136

Kirchengesetz über die Aufhebung der Pfarrstelle in der Kirchengemeinde Bakum

Die 44. Synode der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg hat folgendes Kirchengesetz beschlossen:

§ 1

Die Pfarrstelle in der Kirchengemeinde Bakum wird aufgehoben.

§ 2

Der Oberkirchenrat trifft die zur Durchführung dieses Kirchengesetzes erforderliche Anordnung.

§ 3

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 1993 in Kraft.

Oldenburg, den 12. November 1992

Der Oberkirchenrat
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Dr. Sievers
Bischof

Nr. 137

Kirchengesetz über die Errichtung einer zweiten landeskirchlichen Pfarrstelle für Diakonie

Die 44. Synode der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg hat folgendes Kirchengesetz beschlossen:

§ 1

Es wird eine zweite landeskirchliche Pfarrstelle für Diakonie errichtet.

§ 2

Der Oberkirchenrat trifft die zur Durchführung dieses Kirchengesetzes erforderliche Anordnung.

§ 3

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 1993 in Kraft.

Oldenburg, den 12. November 1992

Der Oberkirchenrat
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Dr. Sievers
Bischof

Nr. 138

Kirchengesetz über die Errichtung einer Pfarrstelle in der Kirchengemeinde Vechta

Die 44. Synode der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg hat folgendes Kirchengesetz beschlossen:

§ 1

In der Kirchengemeinde Vechta wird eine zweite Pfarrstelle errichtet.

§ 2

Der Oberkirchenrat trifft die zur Durchführung dieses Kirchengesetzes erforderliche Anordnung.

§ 3

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 1993 in Kraft.

Oldenburg, den 12. November 1992

Der Oberkirchenrat
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Dr. Sievers
Bischof

Nr. 139

Haushaltsgesetz

der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg für die Haushaltsjahre 1993 und 1994.

Die 44. Synode der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg beschließt gem. Art. 90 Abs. 1 Nr. 11 KO das nachfolgende Haushaltsgesetz:

§ 1

Feststellung des Haushaltsplanes (§ 22 KonfHO)

Der Haushaltsplan der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg wird für das Haushaltsjahr 1993 in Einnahme und Ausgabe auf 153.378.000,- DM und für das Haushaltsjahr 1994 in Einnahme und Ausgabe auf 157.676.000,- DM festgestellt.

§ 2

Haushaltsaufkommen

- (1) Mehreinnahmen aus dem Aufkommen an Landeskirchensteuern sind zunächst mit Mindereinnahmen im Haushaltsplan, Mindereinnahmen aus dem Aufkommen an Landeskirchensteuern mit Mehreinnahmen im Haushaltsplan auszugleichen.
- (2) Über die Verwendung der nach Absatz 1 nicht benötigten Mehreinnahmen und Haushaltsersparnisse, die nicht gemäß § 13 KonfHO in das nächste Haushaltsjahr übertragen werden, entscheidet der Synodalausschuß nach vorheriger Beratung im Finanzausschuß.
- (3) Zum Ausgleich eines beim Haushaltsabschluß entstehenden Fehlbetrages können mit Genehmigung des Synodalausschusses nach vorheriger Beratung im Finanzausschuß bis zu 1.000.000,- DM aus der Ausgleichsrücklage entnommen werden.

§ 3

Über- und außerplanmäßige Ausgaben

- (1) Über- und außerplanmäßige Ausgaben können vom Oberkirchenrat unter Heranziehung der Haushaltsverstärkungsmittel (Haushaltsstellen 9800-8610 und 9800-8620) abgedeckt werden. Hierüber ist dem Finanzausschuß beim Haushaltsabschluß eine Übersicht vorzulegen.
- (2) Über- und außerplanmäßige Ausgaben, die nicht durch Haushaltsverstärkungsmittel abgedeckt werden können, bedürfen, sofern sie nicht durch Haushaltseinsparungen oder Haushaltsmehreinnahmen gedeckt werden können, der Zustimmung des Finanzausschusses.
- (3) Über- und außerplanmäßige Ausgaben dürfen nur veranlaßt werden, wenn über die Deckung entschieden ist.

§ 4

Kassenkredite (§ 15 KonfHO)

Der Oberkirchenrat wird ermächtigt, im Bedarfsfall Kredite zur Aufrechterhaltung einer ordnungsgemäßen Kassenwirtschaft (Kassenkredite) gem. § 15 Abs. 1 Ziff. 2 der KonfHO bis zur Höhe von 500.000,- DM aufzunehmen.

Soweit die Kassenkredite zurückgezahlt sind, kann die Ermächtigung wiederholt in Anspruch genommen werden.

§ 5

Rücklagen (§§ 69-75 KonfHO)

- (1) Vorhandene Rücklagen und Rückstellungen sind Rücklagen gem. § 69 KonfHO.
- (2) Über die in Abschnitt VI der Ausführungsverordnung des Rates der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über das Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen enthaltenen Bestimmungen über die Bildung von Rücklagen hinaus wird folgendes festgelegt:
 1. **Kirchensteuer-Sonderrücklage:**
Diese Rücklage ist entsprechend einer EKD-Empfehlung gebildet worden. Sie dient ausschließlich dem Kirchensteuerausgleich (Clearing).
 2. **Landeskirchenfonds:**
Der Landeskirchenfonds dient insbesondere der Bereitstellung von Darlehen an die Kirchengemeinden. Die Bewirtschaftung obliegt dem Oberkirchenrat.

3. Bürgschaftssicherungsrücklage

Ihr Mindestbestand soll 10 v.H., ihr Höchstbestand 30 v.H. der in § 8 genannten Höchstgrenze der Gesamtverpflichtung betragen.

4. Entsprechend der Konföderations-Haushaltsordnung werden nachfolgende Pflichtrücklagen geführt:

- 4.1 Personalkostenrücklage (§ 74 KonfHO)
- 4.2 Ausgleichsrücklage (§ 71 KonfHO)
- 4.3 Betriebsmittlrücklage (§ 70 KonfHO)
- 4.4 Bauinstandsetzungsrücklage (§ 75 KonfHO)

5. Über die vorgenannten Rücklagen und Fonds hinaus werden noch die in der Anlage 9 zum Haushaltsplan genannten Rücklagen geführt.

(3) Den Rücklagen sind mindestens die mit einem entsprechenden Haushaltsvermerk versehenen Geldmittel zuzuführen. Daneben können auch nicht benötigte Mehreinnahmen sowie die Haushaltsersparnisse herangezogen werden.

§ 6**Verpflichtungsermächtigungen
(§ 10 KonfHO)**

Der Oberkirchenrat wird ermächtigt, mit Zustimmung des Kirchensteuerbeirates Verpflichtungen zu Lasten der Ev.-Luth Kirche in Oldenburg bis zur Höhe von insgesamt 1.500.000,- DM einzugehen.

Haushaltsjahr	Haushaltsstelle	Zweckbestimmung	Betrag DM
1995	9220-7610	Bauzuschüsse	500.000,-
1996	9220-7610	Bauzuschüsse	500.000,-
1997	9220-7610	Bauzuschüsse	500.000,-
			<u>1.500.000,-</u>

§ 7**Haushaltsvermerke
(§§ 11-14 KonfHO)**

- (1) Gegenseitige und einseitige Deckungsfähigkeit von Haushaltsstellen sind im Haushaltsplan in Spalte 2 mit einem „D“ gekennzeichnet. Auf die Deckungsvermerke in der Spalte „Erläuterungen“ des Haushaltsplanes wird hingewiesen.
- (2) Zweckgebundene Haushaltsstellen sind im Haushaltsplan in Spalte 2 mit einem „Z“ gekennzeichnet. Wenn die Zweckbindung sich aus der Haushaltsstelle nicht ergibt, ist in der Spalte „Erläuterungen“ ein entsprechender Hinweis aufgenommen.
- (3) Haushaltsstellen, deren Restmittel für übertragbar erklärt werden, sind in Spalte 2 mit einem „Ü“ gekennzeichnet.
- (4) Wenn in besonderen Ausnahmefällen vor einer Auszahlung von Haushaltsmitteln weitere Prüfungen oder die vorherige Zustimmung durch den Finanzausschuß und/oder andere erforderlich sind, sind diese Haushaltsstellen in Spalte 2 mit einem „S“ gekennzeichnet.
- (5) In Haushaltsabschnitten, die als sog. „Selbstabschließer“ bezeichnet werden, sind die betreffenden Haushaltsstellen im Haushaltsplan in Spalte 2 mit einem „A“ gekennzeichnet.

§ 8**Bürgschaften**

Der Oberkirchenrat wird ermächtigt, mit Zustimmung des Synodalausschusses Bürgschaften zu Lasten der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg bis zu einer Höhe von insgesamt 6.000.000,- DM zu übernehmen.

Vorstehendes Haushaltsgesetz wurde von der Synode anlässlich ihrer Tagung am 12. November 1992 beschlossen.

Der Oberkirchenrat
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Dr. Sievers
Bischof

Nr. 140**Verwaltungsanordnung**

zur Änderung der Verwaltungsanordnung vom 26.02.1986 (GVBl. XXI. Band, Seite 68) zur Durchführung der Ausführungsverordnung des Rates der Konföderation Evangelischer Kirchen in Niedersachsen über das Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen derjenigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht der Konföderation oder der Aufsicht einer der beteiligten Kirchen unterstehen (Haushaltsordnung für kirchliche Körperschaften – KonfHOK – vom 22.05.1984, GVBl. XX. Band, Seite 283).

I.

1. In Satz 1 werden die Worte „Abs. 2“ durch die Worte „Abs. 1“ ersetzt.
2. In der Anordnung zu § 2 KonfHOK werden nach dem Wort „Haushaltspläne“ die Worte „einschließlich der Anlagen und Unterlagen“ eingefügt.
3. In der Anordnung zu § 2 KonfHOK wird das Wort „Kirchengemeinden“ ersetzt durch die Worte „Körperschaften, Anstalten und Stiftungen im Sinne des § 1 KonfHOK“.
4. Die Anordnung zu § 21 KonfHOK erhält folgende Fassung:

„Zu § 21 Abs. 1

Die Übersicht über die Mitarbeiterstellen (Stellenplan) ist eine Pflichtanlage zum Haushaltsplan, soweit Mitarbeiter beschäftigt werden.

Dem zur Genehmigung vorzulegenden Stellenplan ist ein Stellenbesetzungsplan beizufügen.

Stellenplan und Stellenbesetzungsplan sind nach den als Anlage beigefügten Richtlinien zum Aufstellen der Stellenpläne sowie Stellenbesetzungspläne der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen im Sinne des § 1 KonfHOK auszufertigen.

Zu § 21 Abs. 2

Abweichend von § 21 Abs. 2 sind als Anlagen beizufügen:

1. eine Übersicht über den Stand der Schulden
 2. eine Übersicht über das Kapitalvermögen und die Rücklagen“
5. Die einzelnen Anordnungen werden mit den Nummern von „1“ bis „49“ versehen.

II.

Diese Verwaltungsanordnung tritt mit Wirkung vom 01.01.1993 in Kraft.

Oldenburg, den 23. September 1992

Der Oberkirchenrat
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Ristow
Oberkirchenrat

Richtlinien**zum Aufstellen der Stellenpläne sowie Stellenbesetzungspläne
der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen
im Sinne des § 1 KonfHOK****1. Allgemeines****1.1 Geltungsbereich**

Diese Richtlinien gelten für alle Körperschaften, Anstalten und Stiftungen im Sinne des § 1 KonfHOK, die der Aufsicht des Ev.-luth. Oberkirchenrates unterliegen.

1.2 Rechtsnatur des Stellenplanes

Der Stellenplan ist eine Pflichtanlage zum Haushaltsplan. Er wird durch Beschluß aufgestellt und kann durch Beschluß geändert werden.

1.3 Inhalt des Stellenplanes

Der Stellenplan ist die Zusammenstellung und der Bewirtschaftungsplan für die zur Erledigung der Aufgaben erforderlichen Stellen der nicht nur vorübergehend beschäftigten Mitarbeiter.

Er enthält

- die Zahl der Mitarbeiter,
- die Zuordnung der Mitarbeiter zu den Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen und
- die Aufteilung der Mitarbeiter auf die einzelnen Unterabschnitte.

Er ist nach dem verbindlichem Muster der Anlage 3 auszufertigen. Nachrichtlich aufzunehmen sind Mitarbeiter in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Mitarbeiter, die aufgrund §§ 19, 20 BSHG beschäftigt werden, Azubis/Praktikanten sowie längerfristige Vertretungen, soweit sie vorhersehbar sind.

1.4 Bekanntmachungspflicht

Der **Stellenplan** ist als Anlage zum Haushaltsplan mit diesem durch öffentliche Auslegung bekanntzumachen (Artikel 26 Abs. 1 Nr. 6 KO). Da der **Stellenbesetzungsplan** personenbezogene Daten enthält, unterliegt dieser dem Datenschutz und ist mithin **nicht** zu veröffentlichen. Das Aufstellen des Stellenbesetzungsplanes ist gem. § 23 Bundesdatenschutzgesetz vom 27.01.1977 (BGBl. I S. 201) in der jeweils geltenden Fassung in Verbindung mit § 5 der Verordnung zum Kirchengesetz über den Datenschutz (VO DSG-EKD) vom 21.03.1986 (GVBl. XXI. Band, Seite 121) zulässig, da dieser eine Übersicht über die Besetzung der Stellen ermöglicht und somit der Personalbewirtschaftung dient.

Eine Übermittlung des Stellenbesetzungsplanes an den Oberkirchenrat ist gemäß § 24 des Bundesdatenschutzgesetzes in Verbindung mit § 5 VO DSG-EKD zulässig, da sie für die Erfüllung der dem Oberkirchenrat als Aufsichtsbehörde übertragenen Genehmigungspflicht sowie der Erstellung kirchlicher Statistiken dient und somit zur Wahrung berechtigter Interessen der Kirche insgesamt erforderlich ist.

1.5 Genehmigungspflicht

Der Stellenplan ist gem. Artikel 27 Abs. 1 Nr. 7 bzw. Art. 68 Abs. 1 KO genehmigungspflichtig.

2. Gliederung

2.1 Gliederung nach dem Haushaltsplan (§ 21 KonfHOK)

Gemäß § 21 KonfHOK ist der Stellenplan nach dem Haushaltsplan zu gliedern. Somit sind für die Gliederung die „Grundlagen zur Haushaltssystematik für kirchliche Körperschaften und Einrichtungen“ zugrunde zu legen. Dies gilt auch für diejenigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, die einen modifizierten Haushaltsplan aufstellen, um den Finanzbedarf der einzelnen Arbeitsbereiche feststellen zu können. Der Abschnitt 22 ist im Stellenplan in die einzelnen Kindertagesstätten zu untergliedern. Innerhalb der Kindertagesstätten ist jeweils in folgender Reihenfolge aufzuführen:

Leitung, Erstkkräfte und Zweitkräfte.

2.2 Nachrichtliche Ausweisung

Die nachrichtlich aufgeführten Mitarbeiterstellen sind jeweils am Ende eines Abschnitts bzw. der Kindertagesstätte aufzuführen.

2.3 Summenbildung, innere Verrechnungen

Am Ende eines Abschnitts ist die Summe der Haushaltsansätze der Stellen dieses Abschnitts zu bilden. Diese Summe ist um innere Verrechnungen aus anderen Abschnitten zu bereinigen. Erstattungen aus anderen Abschnitten sind zu subtrahieren. Erstattungen an andere Abschnitte sind zu addieren.

3. Spalten

3.1 Spalten des Stellenplanes

3.1.1 Stellenbezeichnung (Spalte 1)

Die Stellenbezeichnung ist aufgrund der Anonymisierung des Stellenplanes erforderlich und stellt nunmehr das primäre Ordnungsmerkmal des Stellenplanes dar. Die Stellenbezeichnung ist zehnstellig und bestimmt sich wie folgt:

Die ersten beiden Ziffern geben den Haushaltsabschnitt an. Sie sind nach den „Grundlagen zur Haushaltssystematik für kirchliche Körperschaften und Einrichtungen“ zu bilden.

Beispiele:

Kirchenmusiker	=	02
Gemeindearbeiter	=	03
Küster	=	07
Friedhofsarbeiter	=	08
Erzieherin	=	22
Verwaltungsangestellter	=	76

Für die Bildung der nächsten 5 Ziffern ist das Schlüsselverzeichnis für die Angaben zur Tätigkeit in den Versicherungsnachweisen der Bundesanstalt für Arbeit zugrunde zu legen. Diese Angaben zur Tätigkeit (Schlüssel A, Schlüssel B 1 und Schlüssel B 2) sind bereits für sämtliche Mitarbeiter für die Beitragsabrechnungen vorhanden.

Die nächsten beiden Stellen enthalten eine fortlaufende Numerierung derjenigen Stellen, deren erste 7 Stellen gleichlautend sind, beginnend mit 01.

Die letzte Ziffer ist eine Prüfziffer zur Vermeidung von Zahlendrehern. Sie wird wie folgt ermittelt: Man multipliziert die erste Ziffer mit 1, die zweite Ziffer mit 2, die dritte Ziffer mit 3..., die neunte Ziffer mit 9. Addiert man diese Ergebnisse auf, erhält man eine Summe, deren letzte Ziffer die als zehnte Ziffer einzutragende Prüfziffer ist.

Beispiel: 7 6 7 8 1 4 2 0 1

7	x	1	=	7
6	x	2	=	12
7	x	3	=	21
8	x	4	=	32
1	x	5	=	5
4	x	6	=	24
2	x	7	=	14
0	x	8	=	0
1	x	9	=	9
				Summe = 124

Die Prüfziffer lautet: 4

Die zehnstellige Ziffer lautet somit
7678142014

3.1.2 Dienstbezeichnung (Spalte 2)

Die Spalte 2 (Dienstbezeichnung) unterscheidet sich nicht von der bisherigen Spalte „Dienstbezeichnung“. Hier ist die überwiegend zugewiesene Tätigkeit des Stelleninhabers einzutragen.

- Beispiel: Kirchenmusiker
Diakon
Küster
Friedhofsarbeiter
Verwaltungsangestellter

Bei Mitarbeiterinnen in einer Kindertagesstätte ist die Funktion Leiterin, stellvertretende Leiterin, Erstkraft oder Zweitkraft einzutragen.

3.1.3 Umfang in vom Hundert (Spalte 3)

Hier ist der Umfang der Stelle in vom Hundert einer entsprechenden vollen Stelle anzugeben.

3.1.4 Bewertung der Stelle (Spalte 4)

In dieser Spalte ist die Bewertung der Stelle anzugeben, die sich aus der überwiegend auszuübenden Tätigkeit (§ 22 BAT bzw. § 2 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis) ergibt. Eventuelle Höhergruppierungen im Wege des Bewährungs- oder Fallgruppenaufstieges sind nicht zu berücksichtigen. Die Eintragungen sind gem. folgender Beispiele vorzunehmen:

- Beispiel: VIII BAT
1 MTL II
Kr. V BAT

3.1.5 Rechtsgrundlage (Spalte 5)

In dieser Spalte ist die Rechtsgrundlage für die Bewertung der Stelle eindeutig anzugeben.

Körperschaft, Anstalt, Stiftung		<h1>Stellenplan</h1>				Haushaltsjahr	Seite
1. Stellenbezeichnung	2. Dienstbezeichnung	3. Umfang in v.H.	4. Bewertung der Stelle	5. Rechtsgrundlage	6. Hh.ansatz in DM	7. Vermerke, Erläuterungen	

Körperschaft, Anstalt, Stiftung		<h1>Stellenbesetzungsplan</h1>				Haushaltsjahr	Seite
---------------------------------	--	--------------------------------	--	--	--	---------------	-------

1. Stellenbezeichnung	2. Name des Stelleninhabers	3 *	4. Geb.-datum	5. Umfang in v. H.	6. Vergt.-/Lohngruppe	7. Rechtsgrundlage	8. EDV-Verschlüsselung
		*3 = m od. w					

Die Eintragungen sind gemäß folgender Beispiele vorzunehmen:

Beispiel: Anlage 3 DVO A I 1, 3, 6
Anlage 1 DVO A Nr. 3
Anlage 1 Lgrverz. 6.6
Anlage 1 b BAT B Fg. 2
Anlage 1 a BAT I Fg. 1 a

3.1.6 Haushaltsansatz in DM (Spalte 6)

Die Spalte 6 (Haushaltsansatz in DM) unterscheidet sich nicht von der bisherigen Spalte „Haushaltsansatz“. Hier ist der für die Stelle veranschlagte Haushaltsansatz in DM anzugeben. Zu veranschlagen sind nur die reinen Personalkosten (Gruppe 42), nicht Kosten für Vertretungen/Aushilfen (Gruppe 45) oder personalbezogene Sachausgaben (Gruppe 49).

3.1.7 Vermerke, Erläuterungen (Spalte 7)

In der Spalte 7 werden Haushaltsvermerke und Erläuterungen eingetragen. Als Haushaltsvermerke kommen Wegfall- und Umwandlungsvermerke gem. § 33 KonfHOK in Frage.

Zu erläutern sind Veränderungen der Stelle gegenüber dem vorherigen Stellenplan oder sonstige Besonderheiten. Insbesondere sind auf andere Abschnitte entfallene Anteile des Haushaltsansatzes einer Stelle aufzuführen.

Sollte der in Spalte 7 vorgesehene Raum für die Erläuterungen nicht ausreichen, ist in der Spalte 8 ein Verweis auf Erläuterungen in einer gesonderten Anlage aufzunehmen. Diese Anlage ist dem Stellenplan beizufügen.

3.2 Spalten des Stellenbesetzungsplanes

3.2.1 Stellenbezeichnung (Spalte 1)

In dieser Spalte ist die gleiche Stellenbezeichnung wie im Stellenplan aufzunehmen, um die Stellenbesetzung den einzelnen Stellen zuordnen zu können. Insofern wird auf die Erläuterungen zu 3.1.1 verwiesen.

3.2.2 Name des Stelleninhabers (Spalte 2)

In der Spalte 2 ist der Name des Stelleninhabers (Name, Vorname) anzugeben.

Ist eine Stelle vakant, ist in der Spalte 2 „N.N.“ einzutragen.

3.2.3 Geschlecht (Spalte 3)

In dieser Spalte ist das Geschlecht des Mitarbeiters mit den Abkürzungen m für männlich oder w für weiblich einzutragen.

3.2.4 Geburtsdatum (Spalte 4)

In der Spalte 4 ist das Geburtsdatum des Mitarbeiters in sechsstelliger Form einzutragen.

Beispiel: 05.07.62

3.2.5 Umfang in vom Hundert (Spalte 5)

In dieser Spalte ist der Umfang der Beschäftigung des Mitarbeiters in vom Hundert eines entsprechend vollbeschäftigten Mitarbeiters anzugeben. Es kann hierbei eine Abweichung zu Spalte 3 des Stellenplanes geben durch teilweise Vakanz einer Stelle.

3.2.6 Vergütungs-/Lohngruppe (Spalte 6)

In der Spalte 6 ist die tatsächliche Eingruppierung des Mitarbeiters anzugeben. Es können hierbei Abweichungen zu Spalte 4 des Stellenplanes auftreten durch Bewährungs- oder Fallgruppenaufstieg oder evtl. durch Besitzstandswahrung oder übertarifliche Bezahlungen. Für die Form der Eintragungen wird auf die Beispielfälle unter 3.1.4 verwiesen.

Ist mit dem Mitarbeiter eine Pauschalvergütung vereinbart, ist in der Spalte 6 die im Dienstvertrag vereinbarte Pauschalvergütung einzutragen.

3.2.7 Rechtsgrundlage (Spalte 7)

In dieser Spalte ist die Rechtsgrundlage der in Spalte 6 angegebenen Vergütungs- oder Lohngruppe einzutragen. Auf die Beispiele unter 3.1.5 wird verwiesen.

Falls es sich um Zahlungen im Wege der Besitzstandswahrung oder um übertarifliche Zahlungen handelt, ist dies in dieser Spalte ebenfalls einzutragen.

Ist mit dem Mitarbeiter eine Pauschalvergütung vereinbart, ist in der Spalte 7 anzugeben, daß es sich um eine Pauschalvergütung handelt sowie der maßgebliche Entgeltzeitraum.

Beispiel: pauschal monatlich

3.2.8 EDV-Verschlüsselung (Spalte 8)

Die EDV-Verschlüsselung der Eingruppierung des Mitarbeiters ist zum Zwecke der maschinellen Auswertung erforderlich. Die EDV-Verschlüsselung besteht aus 6 Ziffern, die erste Ziffer gibt den Tarifbereich an, die nächsten beiden Ziffern geben die Tarifart an und in den letzten drei Ziffern ist die Gehaltsgruppe verschlüsselt.

3.2.8.1 Tarifbereich (1. Ziffer)

- 1 = Vergütung nach BAT
- 2 = Vergütung nach AVR des Diakonischen Werkes
- 5 = Lohn nach MTL II

3.2.8.2 Tarifart (2. und 3. Ziffer)

- 22 = BAT
- 23 = BAT Krankenpflegetarif
- 24 = Auszubildende
- 28 = Praktikanten für Berufe des Sozial- und Erziehungsdienstes
- 39 = Festgehälter (Vergütung)
- 42 = MTL II
- 43 = Auszubildende
- 49 = Festgehälter (Lohn)

3.2.8.3 Gehaltsgruppe (4., 5. und 6. Ziffer)

Tarifart 22	BAT-Bund/ Land	Gehalts- gruppe
	I BAT	010
	I a BAT	011
	I b BAT	012
	II a BAT	021
	II b BAT	022
	III BAT	030
	IV a BAT	041
	IV b BAT	042
	V a BAT	051
	V b BAT	052
	V c BAT	053
	VI a BAT	061
	VI b BAT	062
	VII BAT	070
	VIII BAT	080
	IX a BAT	091
	IX b BAT	092
	X BAT	100

Tarifart 23 BAT-Krankenpflegetarif

Kr. I	010
Kr. II	020
.	.
Kr. V a	051
.	.
Kr. XIII	130

Tarifart 24 Auszubildende

010

Tarifart 28 Praktikanten für Berufe des Sozial- und Erziehungsdienstes

Sozialarbeiter	010
Sozialpädagoge	020
Erzieher	030
auch Alten- pflegerin	
Kindergärtnerin	040
Hortnerin	050
Kinderpflegerin	060

Tarifart 39	Festgehälter	
	– auf Stundenbasis	980
	– auf Monatsbasis	990
Tarifart 43	Auszubildende	010
Tarifart 42	MTL-II	
	1	MTL II 110
	1 a	MTL II 111
	2	MTL II 120
	2 a	MTL II 121
	3	MTL II 130
	3 a	MTL II 131
	4	MTL II 140
	4 a	MTL II 141
	5	MTL II 150
	5 a	MTL II 151
	6	MTL II 160
	6 a	MTL II 161
	7	MTL II 170
	7 a	MTL II 171
	8	MTL II 180
	8 a	MTL II 181
	9	MTL II 190
Tarifart 49	Festgehälter	
	– auf Stundenbasis	980
	– auf Monatsbasis	990

Nr. 141

Vergütungen und Löhne für Angestellte und Arbeiter

Oldenburg, den 25. Januar 1993

I

Nachstehend werden als Anlagen – z.T. auszugsweise – abgedruckt:

Vergütungstarifvertrag Nr. 27 zum BAT für den Bereich des Bundes und für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder vom 26. Mai 1992 (Anlage A),

Änderungstarifvertrag Nr. 7 zum Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte vom 26. Mai 1992 (Anlage B),

Tarifvertrag zur Änderung der Anlage 1 a zum BAT vom 26. Mai 1992 (Anlage C),

Änderungstarifvertrag Nr. 8 vom 26. Mai 1992 zum Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte (Anlage D),

Monatslohntarifvertrag Nr. 20 zum MTL vom 26. Mai 1992 (Anlage E) und

Änderungstarifvertrag Nr. 9 vom 26. Mai 1992 zum Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Arbeiter (Anlage F).

Die Tarifverträge sind gemäß § 2 Abs. 1 und 2 der Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 (GVBl. XX. Band, S. 121 ff., 181 ff.), zuletzt geändert durch die 15. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 25. November 1991 (GVBl. XXII. Band, S. 139 f.), und in Verbindung mit § 21 des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes vom 14. März 1978 (GVBl. XIX. Band, S. 55 ff.), geändert durch das Kirchengesetz vom 10. Oktober 1979 (GVBl. XIX. Band, S. 169 f.), auf die Dienstverhältnisse der Angestellten und der Arbeiter anzuwenden.

II

1. Für Angestellte der Vergütungsgruppen X bis III sind ab 1. Mai 1992 und für Angestellte der Vergütungsgruppen II b bis I sind ab 1. Juni 1992 die Grundvergütungen und Ortszuschläge, für Arbeiter ab 1. Mai 1992 die Monatstabellenlöhne und Sozialzuschläge um 5,4 v.H. erhöht worden. Die an Angestellte mit Vergütung nach Vergütungsgruppe X bis VIII sowie an Arbeiter mit Entlohnung nach den Lohngruppen 1 bis 4 bzw. im Ortszuschlag für das zweite und für jedes weitere zu berücksichtigende Kind zu zahlenden Erhöhungsbeträge von 40,- DM, 30,- DM oder 20,- DM bleiben unverändert.

2. Alle Arbeiter sowie die Angestellten der Vergütungsgruppen X bis einschließlich V a/b bzw. Kr. I bis einschließlich Kr. XIII erhalten eine Einmalzahlung von 750,- DM. Die Angestellten der Vergütungsgruppen IV b, IV a und III erhalten eine Einmalzahlung von 600,- DM.

3. Das Urlaubsgeld wird für alle ab 1992 um 200,- DM erhöht. In den Urlaubsgeldtarifverträgen tritt bei den Anspruchsvoraussetzungen an die Stelle des 1. Juli des Vorjahres der 1. Januar des laufenden Jahres.

III

Zur Durchführung der Tarifverträge wird auf folgendes hingewiesen:

1. Vergütungstarifvertrag Nr. 27 zum BAT (Anlage A)

1.1 Zu § 3 (Einmalzahlung)

1.1.1 Anspruch auf die Einmalzahlung haben die Angestellten der Vergütungsgruppen X bis III und Kr. I bis Kr. XIII, die am 1. Januar und am 1. Mai 1992 noch – also ununterbrochen – zu demselben Arbeitgeber in einem unter den BAT bzw. MTL II fallenden Dienstverhältnis gestanden haben.

Wenn ihr Dienstverhältnis am 1. Mai 1992 noch bestanden hat, haben darüber hinaus auch die Angestellten Anspruch, deren Dienstverhältnis nach dem 1. Januar 1992, jedoch spätestens am 1. April 1992 (berücksichtigt werden nur die vollen Kalendermonate des Bestehens des Dienstverhältnisses) begonnen hat.

In den Fällen, in denen das Dienstverhältnis mit Rücksicht darauf, daß der 1. Januar 1992 ein Wochenfeiertag war und der 1. Februar, der 2. Februar und der 1. März 1992 auf ein Wochenende gefallen sind, erst am 2. Januar, 3. Februar bzw. 2. März 1992 begonnen hat, sind die Angestellten so zu behandeln, als ob das Dienstverhältnis bereits am ersten Tag des in Betracht kommenden Kalendermonats begonnen hätte.

Hat das Dienstverhältnis am 1. Mai 1992 nicht mehr bestanden, besteht kein Anspruch auf die Einmalzahlung.

Die Arbeitnehmer, die wegen Eintritts des Versicherungsfalles (Bezug einer gesetzlichen Rente) ausgeschieden sind und eine Versorgungsrente beziehen, werden eine der Einmalzahlung entsprechende Leistung von der KZVK erhalten.

1.1.2 Als Einmalzahlung erhalten:

- a) Die Angestellten der Vergütungsgruppen X bis einschließlich V a/b und Kr. I bis einschließlich Kr. XIII 750,- DM.
b) Die Angestellten der Vergütungsgruppen IV b bis einschließlich III 600,- DM.

Maßgebend für die zugrunde zu legende Vergütungsgruppe sind die Verhältnisse am 1. Januar 1992 bzw. – bei späterer Begründung des Dienstverhältnisses – die Verhältnisse am ersten Tag des ersten vollen Kalendermonats des Bestehens des Dienstverhältnisses.

Die Angestellten, die am 1. Januar 1992 bzw. – bei späterer Begründung des Dienstverhältnisses am ersten Tag des ersten vollen Kalendermonats des Bestehens des Dienstverhältnisses – unter § 28 Abs. 1 oder § 30 BAT gefallen oder teilzeitbeschäftigt sind, erhalten die Einmalzahlung nicht in voller Höhe.

- a) Für die Angestellten, die unter § 28 Abs. 1 oder § 30 BAT gefallen sind, ist für die Einmalzahlung der Vohndertsatz maßgebend, nach dem ihre Grundvergütung bzw. Gesamtvergütung am 1. Januar 1992 bzw. am ersten Tag des ersten vollen Kalendermonats des Bestehens des Dienstverhältnisses maßgebend war.

Danach ergeben sich folgende Beträge:

maßgebender Vohndertsatz	Einmalzahlung	
	750,- DM	600,- DM
§ 28 BAT		
93 v. H.	697,50	558,-
96 v. H.	720,-	576,-
100 v. H.	750,-	600,-
§ 30 BAT		
55 v. H.	412,50	
65 v. H.	487,50	
75 v. H.	562,50	

- b) Nichtvollbeschäftigte Angestellte erhalten von der Einmalzahlung den Teil, der dem Verhältnis der mit ihnen am 1. Januar 1992 bzw. am ersten Tag des ersten vollen Kalendermonats des Bestehens des Dienstverhältnisses vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der Arbeitszeit der entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten entspricht.

Die nach den vorstehenden Ausführungen in Betracht kommende volle bzw. anteilige Einmalzahlung vermindert sich für jeden Kalendermonat, in dem nicht mindestens für einen Teil des Monats Anspruch auf Bezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge) bestanden hat, um ein Viertel.

Bestand mindestens an einem der für die Einmalzahlung maßgebenden Kalendermonate Anspruch auf Bezüge, unterbleibt die Verminderung der Einmalzahlung für die Kalendermonate, in denen wegen Ablaufs der Krankenbezugsfrist keine Bezüge zugestanden haben.

Hat das Dienstverhältnis nach dem 1. Januar 1992 begonnen, vermindert sich die volle bzw. die anteilige Einmalzahlung ferner für jede nach dem 31. Dezember 1991 und vor dem ersten vollen Kalendermonat des Bestehens des Dienstverhältnisses liegenden Kalendermonat um ein Viertel.

1.1.3 Beim Wechsel vom Arbeiter- in das Angestelltenverhältnis, spätestens mit Wirkung vom 1. Mai 1992 (bei demselben Anstellungsträger bzw. innerhalb des kirchlichen Dienstes), bemißt sich die Einmalzahlung nach § 3 Abs. 2 des Monatslohtarifvertrages Nr. 20 zum MTL II (Anlage E); im übrigen gilt § 3 des Vergütungsvertrages Nr. 27 (Anlage A).

Bezüge sind in diesem Fall auch die Bezüge, die während des – später begründeten – Angestelltenverhältnisses zugestanden haben.

1.1.4 Die Einmalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen (z.B. Krankenbezüge, Urlaubsvergütung, Zulagen/Zuschläge, Zeitzuschläge, Vergütung für Überstunden, Vergütung für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft, Teilzuwendung, Sterbegeld, Übergangsgeld) nicht zu berücksichtigen.

1.1.5 Die Einmalzahlung ist steuerpflichtiger Arbeitslohn und damit auch zusatzversorgungspflichtig.

1.2 Zu § 5 (Ortszuschlag)

1.2.1 Der Ehegattenbestandteil im Ortszuschlag (Unterschiedsbetrag zwischen den Stufen 1 und 2) beträgt monatlich

In den Tarifklassen I b und I c	In der Tarifklasse II
166,72 DM	168,82 DM;

der halbe Ehegattenbestandteil (vgl. § 29 Abschn. B Abs. 5 BAT) beträgt monatlich

In den Tarifklassen I b und I c	In der Tarifklasse II
83,36 DM	79,41 DM

Die neuen Beträge gelten für die Angestellten der Vergütungsgruppen II b bis I ab 1. Juni 1992, für die übrigen Angestellten (einschließlich Kr.-Gruppen) ab 1. Mai 1992.

1.2.2 Die Erhöhungsbeträge von 20,- DM, 30,- DM bzw. 40,- DM für Angestellte mit Vergütungen nach den Vergütungsgruppen VIII bis X bleiben unverändert.

1.3 Zu § 6 (Stundenvergütungen)

Die Vorschrift bestimmt die Stundenvergütungen (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 1 BAT), die für die Bemessung der Zeitzuschläge für Überstunden, für Arbeit an Sonntagen, Wochenfeiertagen und Vorfeiertagen sowie für die Bemessung der Überstundenvergütungen (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 2 BAT) maßgebend sind.

Die Überstundenvergütungen sind auch als Bemessungsgrundlage für die Vergütung des Bereitschaftsdienstes und der Rufbereitschaft der z.B. unter die SR 2 a, die SR 2 b und SR 2 c BAT fallenden Angestellten heranzuziehen (vgl. § 15 Abs. 6 a und 6 b BAT).

1.4 Erhöhungssatz für den Aufschlag gemäß § 47 Abs. 2 BAT

Der Erhöhungssatz für den Aufschlag (§ 47 Abs. 2 Unterabs. 5 BAT) beträgt 4,32 v.H. .

Der Erhöhungssatz von 4,32 v.H. ist in allen Fällen anzuwenden, in denen der Aufschlag nach § 47 Abs. 2 Unterabs. 2 BAT berechnet ist. Ist der Berechnung des Aufschlages die Vorschrift des § 47 Abs. 2 Unterabs. 3 oder 4 BAT zugrunde zu legen, gilt folgendes:

Hat der Berechnungszeitraum vor dem 1. Mai 1992 bzw. bei Angestellten der Vergütungsgruppen II b bis I vor dem 1. Juni 1992 geendet, ist der Aufschlag vom 1. Mai 1992 an bzw. bei Angestellten der Vergütungsgruppen II b bis I vom 1. Juni 1992 an um 4,32 v.H. zu erhöhen. Hat der Berechnungszeitraum nach dem 30. April 1992

bzw. bei Angestellten der Vergütungsgruppen II b bis I nach dem 31. Mai 1992 geendet, greift die Dynamisierung nicht ein, und zwar auch nicht für den Teil des Aufschlages, der auf Bezügebestandteilen beruht, die vor dem 1. Juni 1992 zugestanden haben.

2. Monatslohtarifvertrag Nr. 20 zum MTL II (Anlage E)

2.1 Zu § 3 (Einmalzahlung)

2.1.1 Für die Einmalzahlung gilt Nr. 1.1 entsprechend.

2.1.2 Die Einmalzahlung beträgt für alle Vollbeschäftigten einheitlich 750,- DM.

Soweit § 23 Abs. 1 Satz 1 MTL II anzuwenden ist, ist für die Einmalzahlung der Vomhundertsatz maßgebend, nach dem der Lohn am 1. Januar 1992 bzw. am ersten Tag des ersten vollen Kalendermonats des Bestehens des Dienstverhältnisses maßgebend war.

Danach ergeben sich folgende Beträge:

maßgebender Vomhundertsatz	Einmalzahlung
	750,- DM
65 v.H.	487,50 DM
85 v.H.	637,50 DM
96 v.H.	720,- DM

In den Fällen des § 23 Abs. 3 und des § 25 Abs. 1 Satz 1 MTL II ist von dem Vomhundertsatz auszugehen, nach dem der Lohn bzw. Monatslohn am 1. Januar 1992 bzw. am ersten Tag des ersten vollen Kalendermonats des Bestehens des Dienstverhältnisses bemessen war.

2.1.3 Die Verminderung der Einmalzahlung um ein Viertel für jeden Kalendermonat, in dem nicht mindestens für einen Tag des Monats Anspruch auf Bezüge (Lohn, Urlaubslohn oder Krankenbezüge) bestanden hat, unterbleibt für solche Kalendermonate, in denen wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers kein Krankengeldzuschuß gezahlt worden ist.

Die Verminderung der Einmalzahlung unterbleibt ferner für die Kalendermonate, in denen wegen Ablaufs der Krankenbezugsfrist keine Bezüge zugestanden haben, wenn mindestens in einem der für die Einmalzahlung maßgebenden Kalendermonate Anspruch auf Bezüge bestanden hat oder nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers kein Krankengeldzuschuß gezahlt worden ist.

Ein für die Monate Januar bis April 1992 gezahlter Krankengeldzuschuß ist wegen der Einmalzahlung nicht neu zu berechnen.

2.2 Zu § 4 (Monatstabellenlöhne)

Die Monatstabellenlöhne ergeben sich für die Zeit vom 1. Mai 1992 an aus der Anlage zu diesem Tarifvertrag (abgedruckt als Anlage 1).

Die daraus errechneten, auf eine Stunde entfallenden Anteile der Monatstabellenlöhne ergeben sich aus der als Anlage 2 abgedruckten sogenannten „Stundenlohntabelle“.

Da der im Jahr 1991 vorgenommene Einbau der allgemeinen Zulage in die Monatstabellenlöhne unter Wahrung der Kostenneutralität erfolgen mußte, ist der Monatstabellenlohn in bestimmten Fällen (vgl. z.B. Nr. 7 Satz 2 SR 2 a, Nr. 7 Abs. 2 SR 2 b MTL II) um den in § 4 Abs. 2 des Monatslohtarifvertrages Nr. 20 festgelegten Betrag zu vermindern bzw. bei der Berechnung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohns von dem zuvor verminderten Monatstabellenlohn auszugehen (vgl. z.B. § 39 Abs. 2 Satz 2 MTL II, Nr. 5 Abs. 2 SR 2 a MTL II). Eine „Studentabelle“, die diesen Minderungsbetrag bereits berücksichtigt, ist als Anlage 3 abgedruckt.

2.3 Zu § 5 (Sozialzuschlag)

Nach § 41 MTL II steht neben dem Lohn und dem Urlaubslohn als Sozialzuschlag der Betrag zu, der bei Vorliegen der gleichen persönlichen Verhältnisse nach § 29 BAT als kinderbezogener Anteil des Ortszuschlages der Tarifklasse II an Angestellte zu zahlen ist.

Eine Übersicht über die ab 1. Mai 1992 zu zahlenden Sozialzuschläge ist als Anlage 5 abgedruckt.

Nach § 5 des Monatslohtarifvertrages Nr. 20 zum MTL II i. V. m. § 5 Abs. 2 des Vergütungstarifvertrages Nr. 27 zum BAT erhöht sich – wie vor dem 1. Mai 1992 – der Sozialzuschlag für Arbeiter mit Entlohnung nach den Lohngruppen 1 bis 4 für das zweite und jedes weitere zu berücksichtigende Kind – wie bei Angestellten der Orts-

zuschlag – um 40,- DM, 30,- DM bzw. 20,- DM. Der Erhöhungsbetrag ist Teil des Sozialzuschlages.

2.4 Erhöhungssatz für den Zuschlag nach § 48 MTL II

Der Erhöhungssatz für den Zuschlag zum Urlaubslohn nach § 48 Abs. 3 Unterabs. 3 MTL II beträgt vom 1. Mai 1992 an 4,32 v.H..

Der Erhöhungssatz für den Zuschlag nach § 48 Abs. 5 Satz 3 MTL II beträgt vom 1. Mai 1992 an 5,40 v.H..

2.5 Lohnzuschläge nach TVZ zum MTL

Die Bemessungsgrundlage für die Lohnzuschläge nach TVZ zum MTL II beträgt für die Zeit vom 1. Mai 1992 an 9,52 DM.

In der Zuschlagsgruppe	DM
I	0,48
II	0,57
III	0,76
IV	0,95
V	1,14
VI	1,33
VII	1,52
VIII	1,90
IX	2,38
X	2,95

3. Sonstiges

3.1 Dynamisierung der allgemeinen Zulage

Gemäß § 2 Abs. 4 des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte vom 17. Mai 1982 erhöht sich die allgemeine Zulage bei allgemeinen Vergütungserhöhungen um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatz der allgemeinen Vergütungserhöhung. Unter Zugrundelegung eines Erhöhungssatzes von 5,4 v.H. ergeben sich folgende neue Beträge:

Bisheriger Betrag DM	Neuer Betrag DM
134,62	141,89
159,00	167,59
169,60	178,76
63,60	67,03

Der neue Betrag steht von demselben Zeitpunkt an zu, von dem an auch die Erhöhung der Grundvergütung wirksam wird; somit erhalten die Angestellten der Vergütungsgruppen II b bis I den vorgenannten Betrag von 178,76 DM bzw. 67,03 DM erst ab 1. Juni 1992.

Die Anrechnungsbeträge nach § 8 Abs. 1 Unterabs. 1 des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte vom 17. Mai 1982 erhöhen sich wie folgt:

Bisheriger Betrag DM	Neuer Betrag DM
71,02	74,86
106,00	111,72

3.2 Vermögenswirksame Leistungen

Der Grenzbetrag von 1900,- DM nach § 1 Abs. 3 der Tarifverträge über vermögenswirksame Leistungen an Angestellte und Arbeiter wird nicht erreicht von

- Angestellten der Vergütungsgruppen VIII bis X vor Vollendung des 18. Lebensjahres und von Angestellten der Vergütungsgruppen VI a/b und VII vor Vollendung des 17. Lebensjahres,
- Angestellten der Vergütungsgruppen Kr. II vor Vollendung des 17. und Kr. I vor Vollendung des 18. Lebensjahres,
- Arbeitern der Lohngruppen 1 bis 3 vor Vollendung des 16. Lebensjahres.

3.3 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Einmalzahlung sowie der Nachzahlungen

Bei den Einmalzahlungen handelt es sich sozialversicherungsrechtlich um „einmalig gezahltes Arbeitsentgelt“ i.S. des § 227 Abs. 1 bis 3 SGB V.

Nachzahlungen auf Grund rückwirkend in Kraft tretender Tarifverträge stellen kein „einmal gezahltes Arbeitsentgelt“ dar. Sie müssen auf die Lohnabrechnungszeiträume verteilt werden, für die sie bestimmt sind.

Die Spitzenverbände der Sozialverbände der Sozialversicherungsträger haben allerdings zugelassen, daß solche Nachzahlungen aus Vereinfachungsgründen wie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt i.S. des § 227 Abs. 1 bis 3 SGB V behandelt werden, jedoch mit der Maßgabe, daß die anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenzen des Nachzahlungszeitraumes zugrunde zu legen sind.

4. Änderung der Urlaubsgeldtarifverträge (Anlage B und F)

4.1 Nach den Urlaubsgeldtarifverträgen für Angestellte und Arbeiter wird das Urlaubsgeld um jeweils 200,- DM erhöht.

4.2 Die Anspruchsvoraussetzungen für das Urlaubsgeld sind jeweils in § 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Nr. 2 der Urlaubsgeldtarifverträge dahingehend geändert worden, daß das Rechtsverhältnis nur noch seit dem 1. Januar des lfd. Jahres (bisher 1. Juli bzw. 1. Oktober des Vorjahres) bestanden haben muß. Auf die Protokollnotiz bezüglich des Beginns des Dienstverhältnisses am Jahresanfang wird hingewiesen.

4.3 Bei Saisonangestellten und Saisonarbeitern wird auf den Beschäftigungsumfang nur noch im vorangegangenen Kalenderjahr abgestellt.

Wenn sich bei der Anwendung der tariflichen Bestimmungen Fragen ergeben, bitten wir diese – gegebenenfalls auch fernmündlich – an uns zu richten.

Das Landeskirchenamt

Dr. v. Vietinghoff

Anlage A

Vergütungstarifvertrag Nr. 27 zum BAT für den Bereich des Bundes und für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder vom 26. Mai 1992

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Angestellten im Bereich des Bundes und im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, die unter den Geltungsbereich des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) fallen.

§ 2

Vergütungen für die Monate Januar bis April
bzw. Januar bis Mai 1992

Der Vergütungstarifvertrag Nr. 26 zum BAT für den Bereich des Bundes und für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder vom 22. März 1991 gilt für die Angestellten der Vergütungsgruppen

- X bis III und Kr. I bis Kr. XIII für die Monate Januar bis April 1992,
- II b bis I für die Monate Januar bis Mai 1992.

§ 3

Einmalzahlung

(1) Die Angestellten der Vergütungsgruppen X bis III und Kr. I bis Kr. XIII, die am 1. Januar 1992 schon und am 1. Mai 1992 noch in einem Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber gestanden haben, erhalten eine Einmalzahlung.

Hat das Arbeitsverhältnis nach dem 1. Januar 1992 begonnen, tritt an die Stelle des 1. Januar 1992 der erste Tag des ersten vollen Kalendermonats des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

(2) Die Einmalzahlung beträgt für die Angestellten der Vergütungsgruppen

- X bis V a/b und Kr. I bis Kr. XIII 750,- DM,
- IV b bis III 600,- DM.

In den Fällen des § 28 Abs. 1 und des § 30 BAT steht von dem in Betracht kommenden Betrag der nach der anzuwendenden Vorschrift für den Angestellten maßgebende Vomhundertsatz zu.

§ 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 BAT gilt entsprechend.

Für die Anwendung der Unterabsätze 1 bis 3 sind die Verhältnisse am 1. Januar 1992 bzw. – in den Fällen des Absatzes 1 Unterabs. 2 – am ersten Tag des ersten vollen Kalendermonats des Bestehens des Arbeitsverhältnisses maßgebend.

Die Einmalzahlung vermindert sich um ein Viertel für jeden vollen Kalendermonat, für den der Angestellte keinen Anspruch auf Bezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge) gehabt hat. In den Fällen des Absatzes 1 Unterabs. 2 vermindert sie sich ferner für jeden nach dem 31. Dezember 1991 und vor dem ersten vollen Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses liegenden Kalendermonat um ein Viertel.

Die Verminderung nach Unterabs. 5 Satz 1 unterbleibt für die Kalendermonate, in denen dem Angestellten wegen Ablaufs der Krankenbezugsfrist keine Bezüge zugestanden haben, sofern er für mindestens einen der maßgebenden Kalendermonate Anspruch auf Bezüge gehabt hat.

(3) Hat der Angestellte vor dem 1. Mai 1992 bei demselben Arbeitgeber in einem unter den MTB II, MTL II oder BMT-G fallenden Arbeitsverhältnis gestanden, bemißt sich die Einmalzahlung nach den entsprechenden Vorschriften des jeweils in Betracht kommenden Monatslohtarifvertrages vom 26. Mai 1992.

(4) Die Einmalzahlung wird bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht berücksichtigt.

Protokollnotiz zu den Absätzen 1 und 2:

Hat das Arbeitsverhältnis, weil der 1. Januar Wochenfeiertag ist, der 1. und 2. Februar und der 1. März 1992 auf ein Wochenende gefallen sind, erst am 2. Januar, am 3. Februar bzw. am 2. März 1992 begonnen, ist der Angestellte so zu behandeln, als ob das Arbeitsverhältnis bereits am ersten Tag des in Betracht kommenden Kalendermonats begonnen hätte.

§ 4

Grundvergütungen, Gesamtvergütungen

(1) Die Grundvergütungen für die Angestellten der Vergütungsgruppen I bis X (§ 26 Abs. 3 BAT) sind in der Anlage 1 festgelegt.

(2) Die Grundvergütungen für die Angestellten der Vergütungsgruppen IV b bis X und I b bis II b, die das 18., aber noch nicht das 21. Lebensjahr bzw. 23. Lebensjahr vollendet haben (§ 28 Abs. 1 BAT), ergeben sich aus der Anlage 2.

(3) Die Gesamtvergütungen für die Angestellten der Vergütungsgruppen VI a/b bis X, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (§ 30 BAT), ergeben sich aus der Anlage 3.

(4) Die Grundvergütungen für die Angestellten der Vergütungsgruppen Kr. XIII bis Kr. I (§ 26 Abs. 3 BAT) sind in der Anlage 4 festgelegt.

(5) Die Gesamtvergütungen für die Angestellten der Vergütungsgruppen Kr. III bis Kr. I, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (§ 30 BAT), ergeben sich aus der Anlage 5.

§ 5

Ortszuschlag

(1) Die Beträge des Ortszuschlages (§ 26 Abs. 3 BAT) sind in der Anlage 6 festgelegt.

(2) In der Tarifklasse II erhöht sich der Ortszuschlag für das zweite und jedes weitere zu berücksichtigende Kind für Angestellte mit Vergütung nach

- a) den Vergütungsgruppen X, IX b und Kr. I um je 40,- DM,
- b) den Vergütungsgruppen IX a und Kr. II um je 30,- DM,
- c) der Vergütungsgruppe VIII um je 20,- DM.

Dies gilt nicht für Kinder, für die das Kindergeld aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen abweichend von § 10 BKGG bemessen wird; für die Anwendung des Unterabsatzes 1 sind diese Kinder bei der Feststellung der Zahl der zu berücksichtigenden Kinder nicht mitzuzählen.

§ 6

Stundenvergütungen

Die Stundenvergütungen (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 1 BAT) betragen:

In Verg.-Gruppe	DM	In Verg.-Gruppe	DM
X	14,99	Kr. I	16,59
IX b	15,79	Kr. II	17,38
IX a	16,09	Kr. III	18,26
VIII	16,70	Kr. IV	19,26
VII	17,78	Kr. V	20,28
VI a/b	18,95	Kr. V a	20,84
V c	20,41	Kr. VI	21,64
V a/b	22,35	Kr. VII	23,23
IV b	24,19	Kr. VIII	24,63
IV a	26,27	Kr. IX	26,15
III	28,56	Kr. X	27,79
II b	30,02	Kr. XI	29,56
II a	31,62	Kr. XII	31,33
I b	34,54	Kr. XIII	34,-
I a	37,54		
I	40,95		

§ 7

Inkrafttreten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Mai 1992, für die Angestellten der Vergütungsgruppen II b bis I am 1. Juni 1992 in Kraft. Abweichend von Satz 1 treten § 1 und § 2 mit Wirkung vom 1. Januar 1992 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluß eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Dezember 1992, schriftlich gekündigt werden.

Anlage 1
zum Vergütungstarifvertrag Nr. 27

Tabelle der Grundvergütungen für die Angestellten der Vergütungsgruppen I bis X nach Vollendung des 21. bzw. 23. Lebensjahres (§ 27 Abschn. A BAT) Gültig für Angestellte der VergGr. III bis X ab 1. Mai 1992, für Angestellte der VergGr. I-II b ab 1. Juni 1992

VergGr.	Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem Lebensjahr (monatlich in DM)														
	21.	23.	25.	27.	29.	31.	33.	35.	37.	39.	41.	43.	45.	47.	49.
I		4697,27	4951,89	5206,59	5461,26	5715,94	5970,64	6225,27	6479,96	6734,62	6989,31	7243,99	7498,66	7753,30	
I a		4329,62	4527,55	4725,41	4923,30	5121,19	5319,12	5517,06	5714,89	5912,81	6110,70	6308,64	6506,50	6696,25	
I b		3849,09	4039,34	4229,58	4419,83	4610,07	4800,34	4990,57	5180,83	5371,10	5561,32	5751,56	5941,82	6131,62	
II a		3411,81	3586,54	3761,35	3936,05	4110,81	4285,57	4460,29	4635,06	4809,80	4984,59	5159,33	5333,99		
II b		3181,18	3340,46	3499,73	3659,05	3818,36	3977,66	4136,96	4296,26	4455,56	4614,88	4774,16	4843,77		
III	3032,21	3181,18	3330,12	3479,09	3628,07	3777,03	3926,01	4074,96	4223,92	4372,90	4521,90	4670,86	4812,56		
IV a	2748,65	2884,98	3021,28	3157,56	3293,87	3430,18	3566,49	3702,80	3839,13	3975,45	4111,75	4248,07	4382,49		
IV b	2513,21	2621,36	2729,46	2837,60	2945,68	3053,83	3161,95	3270,10	3378,21	3486,32	3594,48	3702,58	3716,97		
V a	2222,25	2307,91	2393,54	2486,10	2581,13	2676,20	2771,28	2866,34	2961,43	3056,49	3151,57	3246,62	3334,94		
V b	2222,25	2307,91	2393,54	2486,10	2581,13	2676,20	2771,28	2866,34	2961,43	3056,49	3151,57	3246,62	3253,21		
V c	2100,65	2177,85	2255,15	2336,21	2417,30	2501,80	2591,73	2681,76	2771,69	2861,66	2950,47				
VI a	1989,27	2048,95	2108,57	2168,26	2227,88	2289,31	2351,96	2414,60	2478,35	2547,88	2617,39	2686,94	2756,44	2826,00	2885,62
VI b	1989,27	2048,95	2108,57	2168,26	2227,88	2289,31	2351,96	2414,60	2478,35	2547,88	2617,39	2671,80			
VII	1842,92	1891,36	1939,83	1988,27	2036,74	2085,18	2133,62	2182,11	2230,53	2280,31	2331,21	2367,93			
VIII	1704,87	1749,16	1793,50	1837,80	1882,13	1926,44	1970,78	2015,08	2059,40	2092,33					
IX a	1649,09	1693,17	1737,22	1781,28	1825,33	1869,38	1913,42	1957,49	2001,41						
IX b	1587,28	1627,50	1667,69	1707,88	1748,09	1788,31	1828,52	1868,70	1902,70						
X	1473,89	1514,11	1554,32	1594,51	1634,73	1674,92	1715,13	1755,36	1795,52						

Tabelle der Grundvergütungen
für die Angestellten der Vergütungsgruppen I b bis II b bzw. IV b bis X unter 21 bzw. 23 Jahren
(zu § 28 BAT)
Gültig für Angestellte der VergGrn. IV b bis X ab 1. Mai 1992,
für Angestellte der VergGrn. I bis II b ab 1. Juni 1992

VergGr.	Grundvergütung vor Vollendung des 23. Lebensjahres (monatlich in DM)
I b	3656,64
II a	3241,22
II b	3022,12

VergGr.	Grundvergütung nach Vollendung des		
	18.	19. Lebensjahres (monatlich in DM)	20.
IV b			2513,21
V a/V b			2222,25
V c	1953,60	2016,62	2100,65
VI a/VI b	1850,02	1909,70	1989,27
VII	1713,92	1769,20	1842,92
VIII	1585,53	1636,68	1704,87
IX a	1533,65	1583,13	1649,09
IX b	1476,17	1523,79	1587,28
X	1370,72	1414,93	1473,89

Tabelle der Gesamtvergütungen
für die Angestellten der Vergütungsgruppen VI a/b bis X unter 18 Jahren
(zu § 30 BAT)
Gültig ab 1. Mai 1992

Alter	Gesamtvergütungen in den Vergütungsgruppen					
	VI a/b	VII	VIII (monatlich in DM)	IX a	IX b	X
vor Vollendung des 16. Lebensjahres	1500,03	1419,54	1343,61		1278,94	1216,57
nach Vollendung des 16. Lebensjahres	1772,76	1677,64	1587,90	1551,65	1511,47	1437,77
nach Vollendung des 17. Lebensjahres	2045,50	1935,74	1832,20	1790,36	1744,01	1658,96

**Zeitzuschläge nach § 35 Abs. 1 Satz 2 BAT
und Überstundenvergütung nach § 35 Abs. 3 Unterabs. 2 BAT
Gültig für Angestellte der VergGr. X bis III und Kr. I bis Kr. XIII ab 1.5.1992,
für Angestellte der VergGr. II b bis I ab 1.6.1992**

VergGr.	Stunden- vergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 1 BAT) DM	Zeitzuschlag für Überstunden 25/20/15 v.H. DM	Überstunden- vergütung DM	Zeitzuschlag für Arbeit an Sonntagen 25 v.H. DM	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochenfeiertagen		Zeitzuschlag für Arbeit an Vorfesttagen	
					ohne Freizeit- ausgleich 135 v. H. DM	bei Freizeit- ausgleich 35 v.H. DM	Ostern, Pfingsten 25 v.H. DM	Weihnachten, Neujahr 100 v.H. DM
1	2	3	4	5	6	7	8	9
X	14,99	3,75	18,74	3,75	20,24	5,25	3,75	14,99
IX b	15,79	3,95	19,74	3,95	21,32	5,53	3,95	15,79
IX a	16,09	4,02	20,11	4,02	21,72	5,63	4,02	16,09
VIII	16,70	4,18	20,88	4,18	22,55	5,85	4,18	16,70
VII	17,78	4,45	22,23	4,45	24,00	6,22	4,45	17,78
VI a/b	18,95	4,74	23,69	4,74	25,58	6,63	4,74	18,95
V c	20,41	5,10	25,51	5,10	27,55	7,14	5,10	20,41
V a/b	22,35	4,47	26,82	5,59	30,17	7,82	5,59	22,35
IV b	24,19	3,63	27,82	6,05	32,66	8,47	6,05	24,19
IV a	26,27	3,94	30,21	6,57	35,46	9,19	6,57	26,27
III	28,56	4,28	32,84	7,14	38,56	10,00	7,14	28,56
II b	30,02	4,50	34,52	7,51	40,53	10,51	7,51	30,02
II a	31,62	4,74	36,36	7,91	42,69	11,07	7,91	31,62
I b	34,54	5,18	39,72	8,64	46,63	12,09	8,64	34,54
Ia	37,54	5,63	43,17	9,39	50,68	13,14	9,39	37,54
I	40,95	6,14	47,09	10,24	55,28	14,33	10,24	40,95
Kr. I	16,59	4,15	20,74	4,15	22,40	5,81	4,15	16,59
Kr. II	17,38	4,35	21,73	4,35	23,46	6,08	4,35	17,38
Kr. III	18,26	4,57	22,83	4,57	24,65	6,39	4,57	18,26
Kr. IV	19,26	4,82	24,08	4,82	26,00	6,74	4,82	19,26
Kr. V	20,28	5,07	25,35	5,07	27,38	7,10	5,07	20,28
Kr. V a	20,84	5,21	26,05	5,21	28,13	7,29	5,21	20,84
Kr. VI	21,64	5,41	27,05	5,41	29,21	7,57	5,41	21,64
Kr. VII	23,23	4,65	17,88	5,81	31,36	8,13	5,81	23,23
Kr. VIII	24,63	4,93	29,56	6,16	33,25	8,62	6,16	24,63
Kr. IX	26,15	3,92	30,07	6,54	35,30	9,15	6,54	26,15
Kr. X	27,79	4,17	31,96	6,95	37,52	9,73	6,95	27,79
Kr. XI	29,56	4,43	33,99	7,39	39,91	10,35	7,39	29,56
Kr. XII	31,33	4,70	36,03	7,83	42,30	10,97	7,83	31,33
Kr. XIII	34,00	5,10	39,10	8,50	45,90	11,90	8,50	34,00

Anlage 8
Kein Bestandteil des Vergütungstarifvertrages Nr. 27

**Übersicht
über die ab 1.5./1.6.1992 auf Grund von Fußnoten
bzw. Protokollnotizen/-erklärungen
zu den VergGr. zu zahlenden Funktions-,
Bewährungs- und Leistungszulagen, die nicht in
festen Beträgen ausgewiesen sind**

a) Teil I der Anlage 1 a zum BAT	
- VergGr. II a, Fußnote 1	272,94 DM
- VergGr. VII, Fußnote 1	147,43 DM
b) Teil II der Anlage 1 a zum BAT	
Abschn. E, Unterabschn. I	
...	
Abschn. G	
- VergGr. IV a, Fußnote 1	206,15 DM
- VergGr. IV b, Fußnote 1	188,49 DM
- VergGr. IV b, Fußnote 2	150,79 DM
- VergGr. V b, Fußnote 1	166,67 DM
- VergGr. V c, Fußnoten 1 und 2	126,04 DM
- VergGr. V c, Fußnote 3	147,05 DM

Abschn. H	
...	
Abschn. L, Unterabschn. I	
- VergGr. V b, Fußnote 1	166,67 DM
Abschn. N, Unterabschn. I	
- VergGr. VII, Fußnote 1	175,08 DM
- VergGr. VII, Protokollnotiz Nr. 3	147,43 DM
- VergGr. VIII, Protokollnotiz Nr. 6	136,39 DM
Abschn. N, Unterabschn. II	
...	
Abschn. N, Unterabschn. III	
...	
Abschn. P, Unterabschn. II	
...	
Abschn. Q	
...	
- VergGr. V b, Fußnote 1	222,23 DM
Abschn. R	
...	
c) ...	
d) ...	

Anlage B**Änderungstarifvertrag Nr. 7
vom 26. Mai 1992
zum Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte**

§ 1

**Wiederinkraftsetzung und Änderung
des Tarifvertrages**

Der Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte vom 16. März 1977, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 6 vom 24. April 1991, wird mit folgenden Änderungen wieder in Kraft gesetzt:

1. § 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Unterabs. 1 Nr. 2 werden die Worte „1. Juli des Vorjahres“ durch die Worte „1. Januar“ ersetzt.
 - b) In Absatz 2 werden die Worte „in den beiden vorangegangenen Kalenderjahren mindestens je“ durch die Worte „im vorangegangenen Kalenderjahr mindestens“ ersetzt.
 - c) Folgende Protokollnotiz Nr. 2 wird eingefügt:

„2. Das Arbeits- oder sonstige Rechtsverhältnis im Sinne des Absatzes 1 Unterabs. 1 Nr. 2 gilt auch dann als am 1. Januar begründet, wenn es wegen des gesetzlichen Feiertags erst am 1. Arbeitstag nach dem 1. Januar begründet worden ist.“
 - d) Die bisherigen Protokollnotizen Nrn. 2 und 3 werden Nrn. 3 und 4.
2. § 2 Abs. 1 Unterabs. 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 1 wird die Zahl „300“ durch die Zahl „500“ ersetzt.
 - b) In Satz 2 wird die Zahl „450“ durch die Zahl „650“ ersetzt.

§ 2

Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juni 1992 in Kraft.

Anlage C**Tarifvertrag zur Änderung der Anlage 1 a zum BAT
vom 26. Mai 1992**

§ 1

**Änderung der Anlage 1 a zum BAT
für den Bereich des Bundes und für den
Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder**

Die Anlage 1 a zum BAT, zuletzt geändert durch § 1 des Tarifvertrages zur Änderung der Anlage 1 a zum BAT vom 24. April 1991, wird wie folgt geändert:

1. Die Protokollnotizen zu Teil I werden wie folgt geändert:
 - a) In der Protokollnotiz Nr. 12 Satz 1 Buchst. b werden die Worte „alle Fallgruppen des Teils II Abschn. E“ durch die Worte „Fallgruppe 1 des Teils II Abschn. E Unterabschn. I“ ersetzt.
 - b) Die Protokollnotiz Nr. 13 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 Buchst. b werden die Worte „einzige Fallgruppe des Teils II Abschn. L Unterabschn. I“ durch die Worte „Fallgruppe 1 des Teils II Abschn. L Unterabschn. I“ ersetzt.
 - bb) In Satz 1 Buchst. b werden die Worte „einzige Fallgruppe des Teils II Abschn. R“ durch die Worte „Fallgruppe 1 des Teils II Abschn. R“ ersetzt.
2. Teil II Abschn. H wird wie folgt geändert:

...
3. Teil II Abschn. R wird wie folgt geändert:

...
4. Teil IV Abschn. B wird wie folgt geändert:

...

§ 2

**Änderung der Anlage 1 a zum BAT
für den Bereich der
Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände**

...

§ 3

Übergangsvorschriften

...

§ 4

Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. November 1991 in Kraft. Abweichend hiervon tritt § 1 Nr. 1 Buchst. a und Buchst. b Doppelbuchst. aa mit Wirkung vom 1. Januar 1991 in Kraft.

Anlage D**Änderungstarifvertrag Nr. 8
vom 26. Mai 1992
zum Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte**

§ 1

Änderung des Tarifvertrages

Der Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte vom 17. Mai 1982, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 7 vom 24. April 1991, wird wie folgt geändert:

1. Die Protokollnotiz Nr. 2 Abschn. I zu § 2 wird wie folgt geändert:
 - a) ...
 - b) ...
2. ...
3. § 6 b erhält die folgende Fassung:

„§ 6 b

Zulage für Meister

Angestellte, die nach den Tätigkeitsmerkmalen

- a) der Vergütungsgruppen IV b Fallgruppen 1 und 2, V b Fallgruppen 1 bis 3 und V c Fallgruppen 1 und 2 des Teils II Abschn. G,
 - b) ...
 - c) der Vergütungsgruppen des Teils II Abschn. Q,
 - d) ...
 - e) ...
- der Anlage 1 a zum BAT eingruppiert sind, erhalten eine Meisterzulage von monatlich 75,- DM.“
4. § 8 Abs. 2 erhält folgende Fassung:

...
 5. ...

§ 2

Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. November 1991 in Kraft.

Anlage E**Monatslohnvertrag Nr. 20 zum MTL II
vom 26. Mai 1992**

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeiter der Verwaltungen und Betriebe der Länder, deren Arbeitsverhältnisse durch den Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder (MTL II) vom 27. Februar 1964 geregelt sind. Er gilt nicht für die Arbeiter der Freien und Hansestadt Hamburg.

§ 2

Löhne für die Monate Januar bis April 1992

Für die Monate Januar bis April 1992 gilt der Monatslohnvertrag Nr. 19 zum MTL II vom 22. März 1991.

§ 3

Einmalzahlung

(1) Die Arbeiter, die am 1. Januar 1992 schon und am 1. Mai 1992 noch in einem Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber standen haben, erhalten eine Einmalzahlung.

Hat das Arbeitsverhältnis nach dem 1. Januar 1992 begonnen, tritt an die Stelle des 1. Januar 1992 der erste Tag des ersten vollen Kalendermonats des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

(2) Die Einmalzahlung beträgt 750,- DM.

In den Fällen des § 23 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3 sowie des § 25 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 MTL II steht von diesem Betrag der in § 23 Abs. 1 Satz 2 MTL II genannte, für den Arbeiter maßgebende bzw. der nach § 23 Abs. 3 oder § 25 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 2 MTL II im Einzelfall festgesetzte Vomhundertsatz zu.

§ 30 Abs. 2 Unterabs. 1 MTL II gilt entsprechend.

Für die Anwendung der Unterabsätze 2 und 3 sind die Verhältnisse am 1. Januar 1992 bzw. – in den Fällen des Absatzes 1 Unterabs. 2 – am ersten Tag des ersten vollen Kalendermonats des Bestehens des Arbeitsverhältnisses maßgebend.

Die Einmalzahlung vermindert sich um ein Viertel für jeden vollen Kalendermonat, für den der Arbeiter keinen Anspruch auf Bezüge (Lohn, Urlaubslohn oder Krankenbezüge) gehabt hat; dies gilt nicht für Kalendermonate, in denen nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuß nicht gezahlt worden ist. In den Fällen des Absatzes 1 Unterabs. 2 vermindert sich die Einmalzahlung ferner für jeden nach dem 31. Dezember 1991 und vor dem ersten vollen Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses liegenden Kalendermonat um ein Viertel.

Die Verminderung nach Unterabsatz 5 Satz 1 unterbleibt für die Kalendermonate, in denen dem Arbeiter wegen Ablaufs der Krankenbezugsfrist keine Bezüge zugestanden haben, sofern er für mindestens einen der maßgebenden Kalendermonate Anspruch auf Bezüge gehabt hat oder der Krankengeldzuschuß wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt worden ist.

(3) Die Einmalzahlung wird bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht berücksichtigt.

Protokollnotiz zu den Absätzen 1 und 2:

Hat das Arbeitsverhältnis, weil der 1. Januar Wochenfeiertag ist, der 1. und 2. Februar und der 1. März 1992 auf ein Wochenende gefallen sind, erst am 2. Januar, am 3. Februar bzw. 2. März 1992 begonnen, ist der Arbeiter so zu behandeln, als ob das Arbeitsverhältnis bereits am ersten Tag des in Betracht kommenden Kalendermonats begonnen hätte.

§ 4

Monatstabellenlöhne

(1) Die Monatstabellenlöhne (§ 21 Abs. 3 MTL II) sind in der Anlage festgelegt.

(2) Der im MTL II und in ergänzenden Tarifverträgen im Rahmen der Lohnberechnung zu berücksichtigende Betrag zur Verminderung des Monatstabellenlohnes beträgt

für Arbeiter der Lohngruppen	monatlich
1 bis 3 a	141,89 DM
4 bis 9	167,59 DM

Protokollnotizen:

- Bei der Berechnung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Monatstabellenlohnes sowie der Beträge nach Absatz 2 sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden.
- Die Beträge nach Absatz 2 erhöhen sich zu demselben Zeitpunkt und um denselben Vomhundertsatz wie der Monatstabellenlohn der Lohngruppe 4 Stufe 4 bei jeder allgemeinen Lohn-erhöhung.

§ 5

Sozialzuschlag

§ 5 Abs. 2 des Vergütungstarifvertrages Nr. 27 zum BAT für den Bereich des Bundes und für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder vom 26. Mai 1992 ist entsprechend anzuwenden. Dabei stehen

die Arbeiter mit Entlohnung nach	den Angestellten mit Vergütung nach
den Lohngruppen 1, 1 a und 2	den Vergütungsgruppen X, IX b und Kr. I
den Lohngruppen 2 a, 3 und 3 a	den Vergütungsgruppen IX a und Kr. II
der Lohngruppe 4 gleich	der Vergütungsgruppe VIII

Der Arbeiter, der in den Fällen des § 9 Abs. 4 MTL II, des § 2 Abs. 6 und des § 3 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis zum MTL II für den vollen Kalendermonat

- den Monatstabellenlohn einer höheren Lohngruppe erhält,
 - durch die Summe des Monatstabellenlohnes und einer Zulage den Betrag des Monatstabellenlohnes einer höheren Lohngruppe in seiner Stufe erreicht,
- wird für die Anwendung des Satzes 2 der höheren Lohngruppe zugeordnet.

§ 6

Inkrafttreten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Mai 1992 in Kraft. Abweichend von Satz 1 treten § 1 und § 2 mit Wirkung vom 1. Januar 1992 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluß eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Dezember 1992, schriftlich gekündigt werden.

Anlage 1
zum Monatslohntarifvertrag Nr. 20 zum MTL II

**Monatstabellenlöhne
gültig vom 1. Mai 1992 an**

Lohngruppe	Stufe							
	1 DM	2 DM	3 DM	4 DM	5 DM	6 DM	7 DM	8 DM
9	3539,19	3595,83	3653,34	3711,79	3771,19	3831,52	3892,82	3955,11
8 a	3463,00	3518,40	3574,68	3631,87	3690,00	3749,03	3809,01	3869,96
8	3386,79	3440,97	3496,02	3551,95	3608,80	3666,53	3725,19	3784,81
7 a	3313,87	3366,89	3420,76	3475,48	3531,09	3587,58	3644,98	3703,31
7	3240,94	3292,80	3345,47	3399,00	3453,39	3508,64	3564,78	3621,83
6 a	3171,16	3221,90	3273,45	3325,82	3379,04	3433,10	3488,02	3543,84
6	3101,38	3151,00	3201,41	3252,63	3304,67	3357,55	3411,27	3465,86
5 a	3034,60	3083,16	3132,49	3182,61	3233,52	3285,27	3337,82	3391,23
5	2967,82	3015,30	3063,55	3112,57	3162,37	3212,97	3264,38	3316,60
4 a	2903,93	2950,39	2997,59	3045,55	3094,28	3143,79	3194,08	3245,20
4	2840,02	2885,46	2931,63	2978,53	3026,19	3074,61	3123,80	3173,78
3 a	2778,88	2823,33	2868,51	2914,39	2961,03	3008,41	3056,55	3105,45
3	2717,73	2761,21	2805,39	2850,27	2895,88	2942,21	2989,29	3037,11
2 a	2659,22	2701,75	2745,00	2788,89	2833,52	2878,86	2924,92	2971,72
2	2600,70	2642,29	2684,58	2727,53	2771,17	2815,51	2860,56	2906,33
1 a	2544,70	2585,41	2626,79	2668,81	2711,51	2754,89	2798,97	2843,76
1	2488,70	2528,51	2568,98	2610,07	2651,83	2694,27	2737,38	2781,18

Anlage 2
Kein Bestandteil des Monatslohtarifvertrages Nr. 20Tabelle der auf eine Stunde entfallenden Anteile der Monatstabellenlöhne
gültig vom 1.5. 1992 an

Lohngruppe	Stufe							
	1 DM	2 DM	3 DM	4 DM	5 DM	6 DM	7 DM	8 DM
9	21,14	21,48	21,82	22,17	22,53	22,89	23,25	23,63
8 a	20,69	21,02	21,35	21,70	22,04	22,40	22,75	23,12
8	20,23	20,56	20,88	21,22	21,56	21,90	22,25	22,61
7 a	19,80	20,11	20,43	20,76	21,09	21,43	21,77	22,12
7	19,36	19,67	19,98	20,30	20,63	20,96	21,29	21,64
6 a	18,94	19,25	19,55	19,87	20,19	20,51	20,84	21,17
6	18,53	18,82	19,12	19,43	19,74	20,06	20,38	20,70
5 a	18,13	18,42	18,71	19,01	19,32	19,63	19,94	20,26
5	17,73	18,01	18,30	18,59	18,89	19,19	19,50	19,81
4 a	17,35	17,62	17,91	18,19	18,48	18,78	19,08	19,39
4	16,97	17,24	17,51	17,79	18,08	18,37	18,66	18,96
3 a	16,60	16,87	17,14	17,41	17,69	17,97	18,26	18,55
3	16,23	16,49	16,76	17,03	17,30	17,58	17,86	18,14
2 a	15,89	16,14	16,40	16,66	16,93	17,20	17,47	17,75
2	15,54	15,78	16,04	16,29	16,55	16,82	17,09	17,36
1 a	15,20	15,44	15,69	15,94	16,20	16,46	16,72	16,99
1	14,87	15,10	15,35	15,59	15,84	16,09	16,35	16,61

Anlage 3
Kein Bestandteil des Monatslohtarifvertrages Nr. 20Tabelle der auf eine Stunde entfallenden Anteile der um den im Monatslohtarifvertrag
vereinbarten Betrag verminderten Monatstabellenlöhne
gültig vom 1.5.1992 an

Lohngruppe	Stufe							
	1 DM	2 DM	3 DM	4 DM	5 DM	6 DM	7 DM	8 DM
9	20,14	20,48	20,82	21,17	21,53	21,89	22,25	22,63
8 a	19,69	20,02	20,35	20,69	21,04	21,39	21,75	22,12
8	19,23	19,55	19,88	20,22	20,56	20,90	21,25	21,61
7 a	18,79	19,11	19,43	19,76	20,09	20,43	20,77	21,12
7	18,36	18,67	18,98	19,30	19,63	19,96	20,29	20,63
6 a	17,94	18,25	18,55	18,87	19,18	19,51	19,84	20,17
6	17,53	17,82	18,12	18,43	18,74	19,06	19,38	19,70
5 a	17,13	17,42	17,71	18,01	18,31	18,62	18,94	19,26
5	16,73	17,01	17,30	17,59	17,89	18,19	18,50	18,81
4 a	16,35	16,62	16,91	17,19	17,48	17,78	18,08	18,38
4	15,96	16,24	16,51	16,79	17,08	17,37	17,66	17,96
3 a	15,75	16,02	16,29	16,56	16,84	17,12	17,41	17,70
3	15,39	15,65	15,91	16,18	16,45	16,73	17,01	17,30
2 a	15,04	15,29	15,55	15,81	16,08	16,35	16,63	16,90
2	14,69	14,94	15,19	15,45	15,71	15,97	16,24	16,51
1 a	14,35	14,60	14,84	15,10	15,35	15,61	15,87	16,14
1	14,02	14,26	14,50	14,74	14,99	15,25	15,50	15,77

Anlage 4
Kein Bestandteil des Monatslohtarifvertrages Nr. 20Zeitzuschläge nach § 27 Abs. 1 Buchst. a bis d MTL II;
Lohn für Mehrarbeitsstunden und Überstunden nach § 30 Abs. 5 MTL II
vom 1.5.1992 an

Lohngruppe	auf eine Stunde entfallender Anteil des Monatstabellenlohns der Stufe 1 DM	Zeitzuschlag für Mehrarbeit und Überstunden 25 v.H. DM	Lohn für eine Mehrarbeits- bzw. Überstunde DM	Zeitzuschlag für Arbeit an Sonntagen 30 v.H. DM	Zeitzuschlag für Arbeit an Wochenfeiertagen		Zeitzuschlag für Arbeit an Vorfesttagen	
					ohne Freizeit- ausgleich 135 v.H. DM	mit Freizeit- ausgleich 35 v.H. DM	Ostern, Pfingsten 25 v.H. DM	Weihnachten, Neujahr 100 v.H. DM
					DM	DM	DM	DM
9	21,14	5,29	26,43	6,34	28,54	7,40	5,29	21,14
8 a	20,69	5,17	25,86	6,21	27,93	7,24	5,17	20,69
8	20,23	5,06	25,29	6,07	27,31	7,08	5,06	20,23
7 a	19,80	4,95	24,75	5,94	26,73	6,93	4,95	19,80
7	19,36	4,84	24,20	5,81	26,14	6,78	4,84	19,36
6 a	18,94	4,74	23,68	5,68	25,57	6,63	4,74	18,94
6	18,53	4,63	23,16	5,56	25,02	6,49	4,63	18,53
5 a	18,13	4,53	22,66	5,44	24,48	6,35	4,53	18,13
5	17,73	4,43	22,16	5,32	23,94	6,21	4,43	17,73
4 a	17,35	4,34	21,69	5,21	23,42	6,07	4,34	17,35
4	16,97	4,24	21,21	5,09	22,91	5,94	4,24	16,97
3 a	16,60	4,15	20,75	4,98	22,41	5,81	4,15	16,60
3	16,23	4,06	20,29	4,87	21,91	5,68	4,06	16,23
2 a	15,89	3,97	19,86	4,77	21,45	5,56	3,97	15,89
2	15,54	3,89	19,43	4,66	20,98	5,44	3,89	15,54
1 a	15,20	3,80	19,00	4,56	20,52	5,32	3,80	15,20
1	14,87	3,72	18,59	4,46	20,07	5,20	3,72	14,87

**Sozialzuschlag
(Monatsbeträge in DM)
für die Zeit vom 1.5.1992 an**

Der Sozialzuschlag für Vollbeschäftigte*) beträgt

bei 1 Kind	bei 2 Kindern	bei 3 Kindern	bei 4 Kindern	bei 5 Kindern	bei 6 Kindern
141,27	282,54	423,81	565,08	706,35	847,62

Bei mehr als sechs Kindern erhöht sich der Ortszuschlag für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 141,27 DM.

Der Sozialzuschlag erhöht sich für das zweite und jedes weitere zu berücksichtigende Kind bei Entlohnung nach den Lohngruppen 1, 1 a und 2 um je 40,- DM,
den Lohngruppen 2 a, 3 und 3 a um je 30,- DM,
der Lohngruppe 4 um je 20,- DM;

dies gilt nicht für Kinder, für die das Kindergeld auf Grund zwischenstaatlicher Abkommen abweichend vom § 10 BKG bemessen wird; für die Anwendung des § 5 Abs. 2 Unterabs. 1 des Vergütungstarifvertrages Nr. 27 zum BAT sind diese Kinder bei der Feststellung der Zahl der zu berücksichtigenden Kinder nicht mitzuzählen.

Steht in den Fällen des § 9 Abs. 4 MTL II, des § 2 Abs. 6 und des § 3 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis zum MTL II für den vollen Kalendermonat.

a) der Monatstabellenlohn einer höheren Lohngruppe zu oder wird

b) durch die Summe des Monatstabellenlohns und einer Zulage der Betrag des Monatstabellenlohns einer höheren Lohngruppe in der zutreffenden Stufe erreicht,

ist für die Anwendung des vorstehenden Absatzes die höhere Lohngruppe maßgebend.

*) Bei einer arbeitsvertraglich vereinbarten, vom § 15 Abs. 1 MTL II abweichenden durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und bei Lohnanspruch für Teile eines vollen Kalendermonats ist nach § 41 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 i. V. m. § 30 Abs. 2 und 3 MTL II der Sozialzuschlag anteilig zu zahlen.

Anlage F**Änderungstarifvertrag Nr. 9
vom 26. Mai 1992
zum Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld
für Arbeiter**

§ 1

Wiederinkraftsetzung und Änderung
des Tarifvertrages

Der Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Arbeiter vom 16. März 1977, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 8 vom 24. April 1991, wird mit folgenden Änderungen wieder in Kraft gesetzt:

1. § 1 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Unterabs. 1 Nr. 2 werden die Worte „1. Juli des Vorjahres“ durch die Worte „1. Januar“ ersetzt.

b) In Absatz 2 werden die Worte „in den beiden vorangegangenen Kalenderjahren mindestens je“ durch die Worte „im vorangegangenen Kalenderjahr mindestens“ ersetzt.

c) Folgende Protokollnotiz Nr. 2 wird eingefügt:

„2. Das Arbeits- oder sonstige Rechtsverhältnis im Sinne des Absatzes 1 Unterabs. 1 Nr. 2 gilt auch dann als am 1. Januar begründet, wenn es wegen des gesetzlichen Feiertags erst am 1. Arbeitstag nach dem 1. Januar begründet worden ist.“

d) Die bisherigen Protokollnotizen Nrn. 2 und 3 werden Nrn. 3 und 4.

2. In § 2 Abs. 1 Unterabs. 1 wird die Zahl „450“ durch die Zahl „650“ ersetzt.

§ 2

Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juni 1992 in Kraft.

Nachrichten**Berufen**

- 01.03.1992 Pastor Bernd Passarge, nach Wildeshausen I
01.09.1992 Pastor Udo Dreyer, nach Wardenburg IV
Pastorin Karin Kaschlun, nach Hammelwarden
15.09.1992 Pastor Klaus Pöppelmeier, nach Ohmstede II
(Donnerschwee)
26.09.1992 Pastorin Monika Millek, nach Wardenburg III
01.10.1992 Pfarrer Burkhard Bojack, nach Huntlosen
Pastor Michael Kühn, nach Hude III
Pastor Jens Möllmann, nach Esenshamm
Pastor Dieter Qualmann auf die Pfarrstelle
zur besonderen Verfügung (VI)
Pastor Dietrich Werner auf die Pfarrstelle
für besondere Dienste (V)
01.11.1992 Pastorin Anne Jaborg auf die Pfarrstelle
für Seelsorge an der Justizvollzugsanstalt Oldenburg
Pfarrer Baldur Knall, nach Blexen III
(Friedrich-August-Hütte)
13.12.1992 Pastor Dr. Christian Andrae, nach Neuende III
Pastor Hans-Joachim Schäl, nach Neuende I
01.01.1993 Pfarrerin Maren Grüning-Bunjes,
nach Osternburg VII (Kreyenbrück-Süd)

Zum Hilfsprediger ernannt

- 16.09.1992 Heiko Behrens, Damme
Ralf Diers, Oldenburg
Susanne Duwe, Oldenburg
Aliet Jürgens, Oldenburg
Achim Neubauer, Wilhelmshaven
Holger Rauer, Oldenburg
Hans-Martin Röker, Wilhelmshaven
Dietrich Schneider, Lohne
Stefan Welz, Wilhelmshaven

Zu Pfarrvikaren ernannt

- 16.08.1992 Uwe Barabas, Apen
Christian Beneker, Wangerland 3
Anne Frerichs, Oldenburg
Ralf Frerichs, Oldenburg
Peter Löffel, Wilhelmshaven
Helmut Prystav, Brake
Silke Steveker, Rastede
Michael Winkel, Delmenhorst

Eingewiesen/beauftragt/angestellt

- 01.05.1992 Pfarrerin Sonni Schmidt-Meenen, mit der Krankenhauseelsorge am Kreiskrankenhaus Nordenham
- 16.09.1992 Pastor Heiko Behrens, mit der Verwaltung der Pfarrdiakonenstelle Vechta
 Pastor Ralf Diers, mit der Vertretung von Frau Pfarrerin Grätz (Pfarrstelle Bant Ost)
 Pastorin Susanne Duwe, mit der Mithilfe bei dem nebenamtlichen Mitglied des Oberkirchenrates Herrn Pfarrer Wassmann (Pfarrstelle Wardenburg I)
 Pastorin Aliet Jürgens, mit der Mithilfe bei der pfarramtlichen Versorgung der Kirchengemeinde Ofenerdiek
 Pastor Achim Neubauer, mit der pfarramtlichen Mithilfe in der Kirchengemeinde Heilig-Geist Delmenhorst
 Pastor Holger Rauer, mit der Mithilfe bei der pfarramtlichen Versorgung der Kirchengemeinde Brake-Nord
 Pastor Hans-Martin Röker, mit der Mithilfe bei der pfarramtlichen Versorgung der Kirchengemeinde Großenkneten
 Pastor Dietrich Schneider, mit der Mithilfe bei der pfarramtlichen Versorgung der Kirchengemeinde Neuengroden
 Pastor Stefan Welz, mit der Verwaltung der Pfarrstelle St. Joost-Wüppels
- 01.10.1992 Pastor Dr. Folkert Fendler, mit der Verwaltung der Pfarrstelle Hude I
 Pastorin Sieglinde Köcher-Maslo, mit der Seelsorge am St.-Bernhard-Hospital in Brake
 Pfarrerin Ute Mehlhorn, mit der Verwaltung der Kirchengemeinde Bardewisch
 Pastor Achim Neubauer, mit der Verwaltung der Pfarrstelle Heilig-Geist Delmenhorst I
 Pastor Holger Rauer, mit der Verwaltung der Pfarrstelle Brake-Nord
 Pastor Dietrich Schneider, mit der Verwaltung der Pfarrstelle Neuengroden
 Pastor Ralf Scholz-Wieners, mit der Verwaltung der Pfarrstelle Waddens
- 13.10.1992 Pastorin Sygun Hundt, mit der Verwaltung der Pfarrstelle Apen III
- 26.11.1992 Pastor Hans-Martin Röker, mit der Verwaltung der Pfarrstelle Großenkneten
- 01.12.1992 Pastorin Hiltrud Warntjen-Nebe, mit der Mithilfe der pfarramtlichen Versorgung der Kirchengemeinde Damme

Ordiniert

- 06.09.1992 Pfarrvikar Heiko Behrens, Damme
 Pfarrvikar Jochen Bröckmann, Elsfleth
 Pfarrvikar Ralf Diers, Oldenburg
 Pfarrvikarin Susanne Duwe, Oldenburg
 Diakon Uwe Groon, Wilhelmshaven
 Pfarrvikarin Aliet Jürgens, Oldenburg
 Pfarrvikar Achim Neubauer, Wilhelmshaven
 Pfarrvikar Holger Rauer, Oldenburg
 Pfarrvikar Hans-Martin Röker, Wilhelmshaven
 Pfarrvikar Dietrich Schneider, Lohne
 Pfarrvikar Stefan Wels, Wilhelmshaven

Bewerbungsfähigkeit zuerkannt

- 16.09.1992 Pastor Jürgen Becker, Essen
 Pastor Malte Borchardt, Westerstede
 Pastor Hansjörg Hochartz, Nordenham
 Pastorin Ulrike Klank, Delmenhorst
 Pastor Andreas Zuch, Oldenburg

Theologische Prüfungen**1. Examen**

- 24.06.1992 Ingmar Hammann
 Gudrun Mawick
 Urs-Ullrich Muther
 Rolf Ringleb
 Anja Siebert

2. Examen

- 25.08.1992 Heiko Behrens
 Jochen Bröckmann
 Ralf Diers
 Susanne Duwe
 Aliet Jürgens
- 26.08.1992 Achim Neubauer
 Holger Rauer
 Hans-Martin Röker
 Dietrich Schneider
 Stefan Welz

In den Ruhestand getreten

- 01.12.1992 Oberkirchenrat Hermann Müller, Oldenburg

Gestorben

- 07.09.1992 Pfr. i.R. Dr. Gerhard Striebeck, Ganderkesee
 22.10.1992 Pfr. i.R. Gerhard Riemer, Oldenburg
 17.01.1993 Pastor i.R. Horst Ivers, Oldenburg