

AMTSBLATT

DER EVANGELISCH-LUTHERISCHEN LANDESKIRCHE SACHSENS

Jahrgang 2007 – Nr. 20/21

Ausgegeben: Dresden, am 16. November 2007

F 6704

INHALT

A. BEKANNTMACHUNGEN

II. Landeskirchliche Gesetze und Verordnungen

Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission A 189

Arbeitsrechtsregelung zur Neufassung der Regelung
Nr. 4 – Kirchliche Dienstvertragsordnung (KDVO) der
Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens –
Vom 30. August 2007 A 190

Frühjahrsbußtag 2008
Vom 8. Oktober 2007 A 211

III. Mitteilungen

Abkündigung der Landeskollekte für die ökumenischen
Aufgaben der EKD am Buß- und Bettag (21. November
2007) A 211

Kirchlicher Dienst an Urlaubsorten im Ausland 2008 A 212

V. Stellenausschreibungen

1. Pfarrstellen A 212

4. Gemeindepädagogenstellen A 212

6. Bezirkskatechet/Bezirkskatechetin A 212

7. Jugendmitarbeiter/Jugendmitarbeiterin A 213

8. Förderschullehrer/Förderschullehrerin A 213

VI. Hinweise

Material zur Jahreslosung 2008 A 214

VII. Persönliche Nachrichten

Berichtigung der Bekanntmachung über die Neuwahl
der Landessynode im Jahre 2008
Vom 19. Juni 2007 (ABl. S. A 135) A 214

B. HANDREICHUNGEN FÜR DEN KIRCHLICHEN DIENST

Das Licht Christi scheint auf alle!
Botschaft von der Dritten Europäischen Ökumenischen
Versammlung
Sonnabend, 8. September 2007, Fest der Geburt der Hei-
ligen Jungfrau Maria B 29

Stellungnahme der jungen Delegierten der Dritten Euro-
päischen Ökumenischen Versammlung (EÖV3)
erarbeitet von den jungen Delegierten im Rahmen ihres
Vorbereitungstreffens (27. bis 30. Juli 2007) und wäh-
rend des Hearings der jungen Delegierten bei der EÖV3
am 5. September 2007 B 31

„Christen, die geschwisterlich leben, und das ist die
Ökumene, müssen die Seele für die europäischen Völ-
ker sein“
Eindrücke von der Dritten Europäischen Ökumenischen
Versammlung 2007 in Sibiu/Hermannstadt (4.–9. Sep-
tember 2007)
von Annemarie Müller, Ökumenisches Informations-
zentrum Dresden B 32

A. BEKANNTMACHUNGEN

II.

Landeskirchliche Gesetze und Verordnungen

Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission

Reg.-Nr. 6010(9)410

Nachstehend wird gemäß § 15 Abs. 1 LMG der Beschluss der
Arbeitsrechtlichen Kommission vom 30. August 2007 bekannt
gemacht.

Dresden, am 23. Oktober 2007

Arbeitsrechtsregelung zur Neufassung der Regelung Nr. 4 – Kirchliche Dienstvertragsordnung (KDVO) der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens – Vom 30. August 2007

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens hat aufgrund von § 5 Abs. 2 Landeskirchliches Mitarbeitergesetz (LMG) vom 26. März 1991 (ABl. S. A 35), zuletzt geändert durch das Kirchengesetz zur Änderung des Landeskirchlichen Mitarbeitergesetzes vom 26. April 2004 (ABl. S. A 89), die folgende Neufassung der Regelung Nr. 4 – Kirchliche Dienstvertragsordnung (KDVO) – vom 16. Juli 1992 (ABl. S. A 81) in der Fassung der Veröffentlichung vom 1. Februar 1996 (ABl. S. A 53), zuletzt geändert durch die Arbeitsrechtsregelung zur 10. Änderung der KDVO vom 17. Oktober 2005 (ABl. S. A 210) beschlossen:

Inhaltsübersicht

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Dienstvertrag, Nebenabreden, Probezeit
- § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen
- § 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung
- § 5 Qualifizierung

Abschnitt II Arbeitszeit

- § 6 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 7 Sonderformen der Arbeit
- § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
- § 9 Bereitschaftszeiten
- § 10 Arbeitszeitkonto
- § 11 Ausgleich des Arbeitszeitkontos

Abschnitt III Eingruppierung und Entgelt

- § 12 Eingruppierung
- § 13 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit
- § 14 Tabellenentgelt
- § 15 Stufen der Entgelttabelle
- § 16 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- § 17 Erschwerniszuschläge
- § 18 Jahressonderzahlung
- § 19 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
- § 20 Entgelt im Krankheitsfall
- § 21 Besondere Zahlungen
- § 22 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- § 23 Betriebliche Altersversorgung
- § 24 Beschäftigungssicherung

Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

- § 25 Erholungsurlaub
- § 26 Zusatzurlaub
- § 27 Arbeitsbefreiung, Sonderurlaub

Abschnitt V Befristung und Beendigung des Dienstverhältnisses

- § 28 Befristete Dienstverträge
- § 29 Beendigung des Dienstverhältnisses ohne Kündigung
- § 30 Kündigung des Dienstverhältnisses
- § 31 Außerordentliche Kündigung
- § 32 Zeugnis

Abschnitt VI Besondere Vorschriften

- § 33 Reise- und Umzugskosten, Trennungsgeld
- § 34 Ausschlussfrist
- § 35 Forderungsübergang bei Dritthaftung

Abschnitt VII Vorschriften zur Überleitung der Mitarbeiter und zur Regelung des Übergangsrechts

- § 36 Geltungsbereich der Überleitungs- und Übergangsvorschriften
- § 37 Zuordnung der Vergütungsgruppen
- § 38 Vergleichsentgelt
- § 39 Stufenzuordnung
- § 40 Bewährungs- und Tätigkeitsaufstiege
- § 41 Vergütungsgruppenzulagen
- § 42 Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit
- § 43 Kinderbezogene Entgeltbestandteile
- § 44 Beschäftigungszeit
- § 45 Vorläufige Eingruppierung
- § 46 Entgeltgruppe 2 Ü
- § 47 Abrechnung unständiger Bezügebestandteile

Abschnitt VIII Schlussvorschriften

- § 48 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Anlagen

- Anlage 1 – Eingruppierungsordnung (wird noch erarbeitet)
- Anlage 2 – Entgelttabelle
- Anlage 3 – Beschäftigungssicherung
- Anlage 4 – Zuordnung der Vergütungsgruppen zu den Entgeltgruppen für am 31. Dezember 2007 / 1. Januar 2008 vorhandene Mitarbeiter
- Anlage 5 – Vorläufige Zuordnung der Vergütungsgruppen zu den Entgeltgruppen für ab dem 1. Januar 2008 stattfindende Eingruppierungsvorgänge

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für die Rechtsverhältnisse der im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigten Mitarbeiter in einer der Rentenversicherung unterliegenden Tätigkeit.

(2) Mit vorheriger Genehmigung des Landeskirchenamtes können in Ausnahmefällen im Hinblick auf eine besondere kirchliche Aufgabe die Dienstvertragsbedingungen einzelvertraglich abweichend von den Bestimmungen dieser Kirchlichen Dienstvertragsordnung vereinbart werden.

(3) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt nicht für

- a) Mitarbeiter, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,
- b) Personen, die für einen festen begrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Schülerinnen in der Gesundheits- und Krankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, Volontäre sowie Praktikanten,

- c) Mitarbeiter, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,
- d) Mitarbeiter, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III oder nach einem entsprechenden öffentlichen Programm zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit verrichten,
- e) Leiharbeitnehmer,
- f) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV,
- g) Mitarbeiter, deren Leistungsfähigkeit infolge einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung beeinträchtigt ist und deren Rehabilitation oder Resozialisierung durch Beschäftigungs- und Arbeitstherapiemaßnahmen angestrebt wird,
- h) Hochschullehrer und Lehrbeauftragte an Fachhochschulen und Hochschulen sowie künstlerische Lehrkräfte an Musikhochschulen und Fachhochschulen für Musik,
- i) Pfarrer in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis.

Anmerkungen:

1. Soweit in dieser Arbeitsrechtsregelung weibliche oder männliche Bezeichnungen gewählt wurden, gelten diese jeweils auch für Personen des anderen Geschlechts.

2. Die im Freistaat Sachsen geltenden Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte sind für Mitarbeiter als Lehrkräfte anzuwenden. Für diese Mitarbeiter gilt diese Arbeitsrechtsregelung nur insoweit, als durch die in Satz 1 genannten Sonderregelungen nichts Abweichendes bestimmt wird. Lehrkräfte im Sinne dieser Anmerkung sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt. Diese Anmerkung gilt nicht für Mitarbeiter, die im Wege der Gestellung an einer Schule Unterricht erteilen.

§ 2

Dienstvertrag, Nebenabreden, Probezeit

- (1) Der Dienstvertrag wird schriftlich abgeschlossen; dem Mitarbeiter ist eine Ausfertigung auszuhändigen. Die Anwendung dieser Dienstvertragsordnung ist in den Dienstverträgen zu vereinbaren.
- (2) Mehrere Dienstverhältnisse zu demselben Anstellungsträger dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Dienstverhältnis.
- (3) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Dies gilt auch für Nebenabreden zur Änderung dieses Schriftformerfordernisses. Sie können gesondert gekündigt werden.
- (4) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. Die Dienstvertragsparteien können eine hiervon abweichende Probezeit im Rahmen des gesetzlich zulässigen Umfangs vereinbaren. Während der Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann der Dienstvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden. Dauert die Probezeit länger als sechs Monate, beträgt die Kündigungsfrist einen Monat zum Monatsschluss.

§ 3

Allgemeine Arbeitsbedingungen

- (1) Der kirchliche Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Nach ihren Gaben, Aufgaben und Verantwortungsbereichen tragen die kirchlichen Mitarbeiter zur Erfüllung dieses Auftrages bei. Ihr gesamtes Ver-

halten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeiter im Dienst der Kirche übernommen haben. Gemäß Artikel 13 Abs. 4 des Kirchengesetzes zur Reform der Verwaltungsstruktur in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (Verwaltungsstrukturgesetz) vom 2. April 2006 gilt die Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland nach Artikel 9 Buchstabe b der Grundordnung über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes der EKD vom 1. Juli 2005¹.

(2) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. Umfang und Art der Dienstpflichten der kirchlichen Mitarbeiter ergeben sich im Übrigen außer aus dem Dienstvertrag aus den kirchlichen Gesetzen, Ordnungen und sonstigen Bestimmungen.

(3) Der Mitarbeiter hat über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Anstellungsträger angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; das gilt auch über die Beendigung des Dienstverhältnisses hinaus.

(4) Der Mitarbeiter darf von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf seine Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Anstellungsträgers möglich. Werden dem Mitarbeiter derartige Vergünstigungen angeboten, hat er dies dem Anstellungsträger unverzüglich anzuzeigen.

(5) Nebentätigkeiten gegen Entgelt hat der Mitarbeiter seinem Anstellungsträger rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Anstellungsträger kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der dienstvertraglichen Pflichten des Mitarbeiters oder berechnigte Interessen des Anstellungsträgers zu beeinträchtigen.

(6) Der Anstellungsträger ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, den Mitarbeiter zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung des Betriebs- oder Vertrauensarztes nachzuweisen, dass er zur Leistung der dienstvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Anstellungsträger.

(7) Der Mitarbeiter hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. Er kann Auszüge oder Kopien aus seinen Personalakten erhalten.

Der Mitarbeiter muss vor Aufnahme nachteiliger oder ungünstiger Tatsachen in die Personalakte gehört werden. Seine Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen.

§ 4

Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

(1) Der Mitarbeiter kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Soll der Mitarbeiter an eine Dienststelle oder einen Betrieb außerhalb des bisherigen Dienstortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so ist er vorher zu hören.

(2) Dem Mitarbeiter kann im dienstlichen/betrieblichen Interesse mit seiner Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem anderen kirchlichen oder diakonischen Anstellungsträger zugewiesen werden. Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. Die Rechtsstellung des Mitarbeiters bleibt unberührt. Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

(3) Werden Aufgaben des Mitarbeiters zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Anstellungsträgers bei weiter beste-

¹ Veröffentlicht im Amtsblatt 2006 Seite A 50

hendem Dienstverhältnis die dienstvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). § 613 a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Anmerkungen zu Absatz 1:

1. *Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Anstellungsträgers unter Fortsetzung des bestehenden Dienstverhältnisses.*

2. *Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Anstellungsträgers unter Fortsetzung des bestehenden Dienstverhältnisses.*

Anmerkung zu Absatz 2:

Zuweisung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Dienstverhältnisses – die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem der Allgemeine Teil der KDVO nicht zur Anwendung kommt.

Anmerkung zu Absatz 3:

Personalgestellung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Dienstverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Anstellungsträger und dem Dritten vertraglich geregelt.

§ 5

Qualifizierung

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, seine Kenntnisse und Fähigkeiten durch berufliche Fortbildung aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln. Der Anstellungsträger ist verpflichtet, hierfür entsprechende Voraussetzungen zu schaffen.

Anmerkung:

Für die Freistellung zur beruflichen Fortbildung gilt die Anmerkung b Satz 2 zu § 27. Der Anstellungsträger hat sich an den Kosten der von ihm genehmigten Fortbildungsmaßnahme im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel je nach dem Grad des dienstlichen Interesses an der Fortbildungsmaßnahme im angemessenen Umfang zu beteiligen. Hat der Anstellungsträger die Fortbildungsmaßnahme angeordnet, stellt er den Mitarbeiter unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit frei und trägt die Kosten. Für die Erstattung der sich im Zusammenhang mit der Fortbildungsmaßnahme ergebenden Reisekosten ist die Reisekostenverordnung entsprechend anzuwenden.

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 6

Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für vollbeschäftigte Mitarbeiter durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich. Die Arbeitswoche beginnt am Montag um 0.00 Uhr und endet am Sonntag um 24.00 Uhr.

(2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Abweichend von Satz 1 kann bei Mitarbeitern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(3) Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird der Mitarbeiter am 24. Dezember und am 31. Dezember

unter Fortzahlung des Entgelts nach § 19 von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

(4) Aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

(5) Die Mitarbeiter sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund dienstvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

(6) Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen zwei Sonntage im Monat arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonn- oder Feiertag ist durch entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche auszugleichen.

Mitarbeiter, die nach ihrem Dienstauftrag ständig sonntags und an Feiertagen am Gottesdienst mitwirken oder nach ihrer Dienstanweisung ständig Sonntags- und Feiertagsdienst haben, erhalten unbeschadet von Absatz 1 Satz 1 einen dienstfreien Tag während der Woche. Ferner erhalten sie unter Fortzahlung der Vergütung jährlich vier dienstfreie Wochenenden (Samstag und Sonntag), davon in der Regel zwei im Kalenderhalbjahr.

(7) In Verwaltungen und Betrieben, in denen auf Grund spezieller Aufgaben oder saisonbedingt erheblich verstärkte Tätigkeiten anfallen, kann für diese Tätigkeiten die regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden in einem Zeitraum von bis zu sieben Tagen verlängert werden, wenn durch Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ende des Ausgleichszeitraums nach Absatz 2 Satz 1 ein entsprechender Zeitausgleich durchgeführt wird.

(8) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle, bei wechselnden Arbeitsstellen an der jeweils vorgeschriebenen Arbeitsstelle.

(9) Abweichend von Absatz 1 kann bei Vorliegen eines dringenden Bedarfs durch Dienstvereinbarung die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit um bis zu 4 Stunden auf bis zu 36 Stunden befristet für einen Zeitraum bis zu 12 Monaten verkürzt werden; das Entgelt vermindert sich entsprechend dem Verhältnis der gekürzten Arbeitszeit zur Arbeitszeit nach Absatz 1. Abweichend von Absatz 1 kann die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durch Dienstvereinbarung um bis zu 3 Stunden auf bis zu 43 Stunden unter entsprechender Zahlung des Entgelts befristet erhöht werden. Für Teilzeitbeschäftigte gilt diese Regelung entsprechend.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 2:

Die kirchlich überlieferte Zählung, wonach der Sonntag der erste Tag der Woche ist, wird von dieser arbeitsrechtlichen Regelung nicht berührt.

Anmerkung zu Absatz 3 Sätze 1 und 2:

Mitarbeiter, die nach ihrem Dienstauftrag ständig am Tag vor dem 1. Weihnachtsfeiertag an Gottesdiensten mitwirken, erhalten als Ausgleich einen dienstfreien Tag.

§ 7

Sonderformen der Arbeit

(1) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Mitarbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(3) Bereitschaftsdienst leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Anstellungsträgers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Anstellungsträger bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

(4) Rufbereitschaft leisten Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Anstellungsträgers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Anstellungsträger anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Mitarbeiter vom Anstellungsträger mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr.

(6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) leisten.

(7) Überstunden sind die auf Anordnung des Anstellungsträgers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

(8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die die vereinbarte Obergrenze bei einem eingerichteten Arbeitszeitkonto nach § 10 außerhalb der darin genannten maximal möglichen Plusstundenzahl überschreiten und angeordnet worden sind.

Anmerkung zu Absatz 6:

Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 10 eingerichtet ist, können Mehrarbeitsstunden durch entsprechende Freizeit ausgeglichen werden; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Soweit ein Ausgleich nicht erfolgt, wird die Mehrarbeit vergütet (§ 22 Abs. 3).

§ 8

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) Der Mitarbeiter erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

- | | |
|---------------------------------|-----------|
| a) für Überstunden | |
| in den Entgeltgruppen 1 bis 9 | 25 v.H., |
| in den Entgeltgruppen 10 bis 12 | 15 v.H., |
| b) für Nachtarbeit | 10 v.H., |
| c) für Sonntagsarbeit | 25 v.H., |
| d) bei Feiertagsarbeit | |
| – ohne Freizeitausgleich | 135 v.H., |

- | | |
|-----------------------------------|----------|
| – mit Freizeitausgleich | 35 v.H., |
| e) für Arbeit an Samstagen von | |
| 13 bis 22 Uhr, soweit diese nicht | |
| im Rahmen von Wechselschicht- | |
| oder Schichtarbeit anfällt | 5 v.H. |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis e wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. Auf Wunsch des Mitarbeiters können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen; für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen, in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 10 eingerichtet ist, oder wenn ein solches besteht, der Mitarbeiter jedoch keine Faktorisierung nach Satz 4 geltend macht, erhält der Mitarbeiter für Überstunden (§ 7 Abs. 7), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v.H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach Absatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.

Für Mitarbeiter der Entgeltgruppen 13 bis 15 sind Mehrarbeit und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten.

(2) Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird jede angefangene Stunde auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 zulässig ist. Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 6 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

(3) Für das Entgelt für den Bereitschaftsdienst gelten bis zum Inkrafttreten einer neuen Regelung die am 31. Dezember 2007 geltenden Bestimmungen fort.

(4) Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 97,13 Euro monatlich. Mitarbeiter, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,58 Euro pro Stunde.

(5) Mitarbeiter, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 37 Euro monatlich. Mitarbeiter, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,22 Euro pro Stunde.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 2 Buchstaben b bis e und Absätze 2 bis 5:

Diese Vorschriften sind nur anzuwenden auf Mitarbeiter im ambulanten Pflegedienst, auf Mitarbeiter in Heimen und auf Mitarbeiter in Dienststellen mit regelmäßigem Schichtbetrieb, die Arbeit

an Sonn- und Feiertagen leisten und für die die Bestimmungen des § 6 Abs. 6 Unterabs. 2 nicht angewandt werden können.

§ 9

Bereitschaftszeiten

Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich der Mitarbeiter am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Anstellungsträger bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbstständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. Für Mitarbeiter, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen, gelten folgende Regelungen:

- Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
- Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
- Die Summe aus den faktorierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 Satz 1 nicht überschreiten.
- Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.

Anmerkungen:

Diese Regelung gilt für Hausmeister, sofern in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen.

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

§ 10

Arbeitszeitkonto

(1) Durch Dienstvereinbarung kann die Einführung von Arbeitszeitkonten auf der Grundlage der Absätze 2 bis 7 vereinbart werden.

(2) In der Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb/in der ganzen Dienststelle oder Teilen davon eingerichtet wird. Alle Mitarbeiter der Betriebs-/Dienststellenteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

(3) In das Arbeitszeitkonto werden Plus- und Minusstunden und Zeiten, die durch die Faktorisierung von Überstunden, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft sowie von Zeitzuschlägen (§ 8 Abs. 1) entstehen, eingestellt. Bei Plus- oder Minusstunden handelt es sich um tatsächlich durch den Mitarbeiter geleistete Arbeitsstunden, die positiv oder negativ von der vertraglich vorgesehenen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1) abweichen.

(4) Dem Mitarbeiter ist jederzeit Einsicht in sein Arbeitszeitkonto zu gewähren. Er kann Kopien aus seinem Arbeitszeitkonto erhalten.

(5) Pro Kalendermonat kann bei einem Vollzeitverhältnis von der monatlichen Soll-Arbeitszeit um jeweils bis zu maximal 25 Plusstunden bzw. bis zu 25 Minusstunden abgewichen werden. Bei einem Teilzeitarbeitsverhältnis verringert sich die maximal zulässige monatliche Plus- bzw. Minusstundenzahl entsprechend der verringerten Arbeitszeit. Wird die maximale monatliche Plusstundenzahl überschritten, so verfallen diese Plusstunden, soweit es sich nicht um Überstunden handelt.

(6) Der Saldo des Arbeitszeitkontos darf maximal 100 Plusstunden betragen. Darüber hinaus ist der Mitarbeiter nicht zur Leistung von Plusstunden verpflichtet und berechtigt, es sei denn, diese werden durch den Arbeitgeber ausdrücklich angeordnet.

Solche angeordneten Stunden werden in das Arbeitszeitkonto eingestellt.

(7) Der Saldo des Arbeitszeitkontos darf nicht mehr als 30 Minusstunden ausweisen.

(8) Der Saldo des Arbeitszeitkontos soll jeweils zu einem vorher definierten Stichtag eines Kalenderjahres ausgeglichen werden; dies gilt auch für Minusstunden. Der jeweilige Stichtag ist in der Dienstvereinbarung nach Absatz 1 festzulegen. Ist ein Ausgleich des Saldos aus dienstlichen, betrieblichen oder in der Person des Mitarbeiters liegenden Gründen zu dem festgelegten Stichtag nicht möglich, so kann das Stundenguthaben über den Stichtag hinaus erhalten werden. Dies gilt entsprechend auch für Minusstunden.

§ 11

Ausgleich des Arbeitszeitkontos

(1) Die Inanspruchnahme des Arbeitszeitkontos erfolgt entsprechend den Grundsätzen der Gewährung von Erholungsurlaub.

(2) Das Arbeitszeitkonto ist bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses auszugleichen. Ist ein Ausgleich aus dienstlichen Gründen nicht möglich, sind die angesparten Zeiten abzugelten. Weist das Arbeitszeitkonto bei der Beendigung des Dienstverhältnisses einen negativen Saldo auf und erfolgt die Beendigung aus Gründen, die der Mitarbeiter zu vertreten hat, so sind nicht geleistete Arbeitsstunden mit ausstehendem Arbeitsentgelt zu verrechnen.

(3) Im Falle des Todes des Mitarbeiters werden vorhandene Zeitguthaben an die Anspruchsberechtigten ausgezahlt.

(4) Weitere Einzelheiten können durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

Abschnitt III

Eingruppierung und Entgelt

§ 12

Eingruppierung

Die Eingruppierung ergibt sich aus der Anlage 1 – Eingruppierungsordnung – zu dieser Arbeitsrechtsregelung (wird noch erarbeitet).

§ 13

Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird dem Mitarbeiter vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Eingruppierung entspricht, und hat er diese mindestens zwei Monate ausgeübt, erhält er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.

(2) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für den Mitarbeiter bei dauerhafter Übertragung nach § 16 Abs. 3 Satz 1 und 2 ergeben hätte.

§ 14

Tabellenentgelt

(1) Der Mitarbeiter erhält monatlich ein Tabellenentgelt. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe.

(2) Die Mitarbeiter erhalten Entgelt nach der Anlage 2 – Entgelttabelle –.

§ 15

Stufen der Entgelttabelle

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

Satz 1 sind in der Anmerkung zu diesem Absatz geregelt.

(2) Bei der Einstellung werden die Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügen Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung aus einer Tätigkeit in einem Dienstverhältnis zu einem Anstellungsträger, der vom Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung erfasst wird, werden die Zeiten dieser Tätigkeit für die Stufenlaufzeit berücksichtigt. Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Dienstverhältnis zu einem anderen Anstellungsträger erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise – bei Einstellung nach dem 31. Dezember 2011 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren – in Stufe 3. Unabhängig davon kann der Anstellungsträger bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

(3) Die Mitarbeiter erreichen die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei demselben Anstellungsträger (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5 bei den Entgeltgruppen 2 bis 8.

Die Abweichungen von Satz 1 sind in der Anmerkung zu diesem Absatz geregelt.

(4) Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 16 Abs. 2 bleibt unberührt.

Anmerkung zu Absatz 1:

Abweichend von Absatz 1 ist Endstufe

- a) *in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend*
 - *Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg nach IVb,*
 - *Vergütungsgruppe Vb nach Aufstieg aus Vc (vorhandene Mitarbeiter);*
- b) *in der Entgeltgruppe 3 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend*
 - *Vergütungsgruppe VIII mit und ohne Aufstieg nach VII sowie nach Aufstieg aus IXa/IXb,*
 - *Vergütungsgruppe H 3 nach Aufstieg aus Vergütungsgruppe H 2 (vorhandene Mitarbeiter),*
 - *Vergütungsgruppe H 2a nach Aufstieg aus der Vergütungsgruppe H 2 (vorhandene Mitarbeiter),*
 - *Vergütungsgruppe H 2 mit Aufstiegen nach Vergütungsgruppe H 2a und H 3;*
- c) *in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend*
 - *Vergütungsgruppe IXb nach Aufstieg aus X (vorhandene Mitarbeiter),*
 - *Vergütungsgruppe X mit Aufstieg nach IXb,*
 - *Vergütungsgruppe X (vorhandene Mitarbeiter).*

Vorhandene Mitarbeiter sind Mitarbeiter im Sinne des § 36 Abs. 1.

Anmerkung zu Absatz 2:

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

Anmerkung zu Absatz 3:

In der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 3 nach fünf Jahren in Stufe 2 und die Stufe 4 nach neun Jahren in Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Vb ohne Aufstieg nach IVb (einschließlich in Vergütungsgruppe Vb vorhandener Aufsteiger aus Vergütungsgruppe Vc) erreicht.

§ 16

Allgemeine Regelungen zu den Stufen

(1) Die Mitarbeiter erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.

(2) Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 15 Abs. 3 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 20 bis zu 26 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Anstellungsträger vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit sowie Zeiten einer Unterbrechung bei Mitarbeitern, die für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Beschäftigungsverhältnis stehen (Saisonbeschäftigte), sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(3) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Mitarbeiter derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2; bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte. Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 25 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 beziehungsweise weniger als 50 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebetrags von monatlich 25 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) beziehungsweise 50 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Mitarbeiter der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, gegebenenfalls einschließlich des Garantiebetrags.

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

§ 17**Erschwerniszuschläge**

- (1) Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zugrunde liegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind.
- (2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 1 ergeben sich grundsätzlich nur bei Arbeiten
- mit besonderer Gefährdung,
 - mit extremer nicht klimabedingter Hitzeeinwirkung,
 - mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelastung,
 - mit besonders starker Strahlenexposition oder
 - unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.
- (3) Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.
- (4) Die Zuschläge betragen 5 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des individuellen monatlichen Tabellenentgelts nach § 14.

§ 18**Jahressonderzahlung**

- (1) Mitarbeiter, die am 1. Dezember im Dienstverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.
- (2) Die Jahressonderzahlung beträgt
- | | |
|---------------------------------|-------------|
| in den Entgeltgruppen 1 bis 6 | 67,5 v.H., |
| in den Entgeltgruppen 7 bis 9 | 55 v.H. und |
| in den Entgeltgruppen 10 bis 15 | 40 v.H. |
- des dem Mitarbeiter in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. Bei Mitarbeitern, deren Dienstverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Dienstverhältnisses. In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.
- (3) Der Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Mitarbeiter keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 19 haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,
- für die Mitarbeiter kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
 - Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
 - Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,
 - Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;
 - in denen Mitarbeitern nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.
- (4) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt.

Anmerkung zu Absatz 2:

Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

§ 19**Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung**

In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Abs. 3 Satz 1, § 20 Abs. 1, § 24, § 25, § 26 und § 27 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 21.

Anmerkungen zu den Sätzen 2 und 3:

- Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Dienstverhältnis bestanden hat. Hat das Dienstverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Dienstverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.*
- Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage $1/65$ aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.*
- Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile, die vor der Entgeltanpassung zustanden, um 90 v.H. des Vomhundertsatzes für die allgemeine Entgeltanpassung zu erhöhen.*

§ 20**Entgelt im Krankheitsfall**

(1) Werden Mitarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 19. Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhin-

derung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.

(2) Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 19; bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtanken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. Für Mitarbeiter, die wegen Übersteigens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.

(3) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 30 Abs. 3)

von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und

von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch.

(4) Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Mitarbeiter finanziert ist. Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf den Anstellungsträger über. Der Anstellungsträger kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Mitarbeiter hat dem Anstellungsträger die Zustimmung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 1:

Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

§ 21

Besondere Zahlungen

(1) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Mitarbeiter dem Anstellungsträger die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden voran-

gegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Anstellungsträger ein. Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) Mitarbeiter erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 30 Abs. 3)

von 10 Jahren in Höhe von 75 Euro,

von 20 Jahren in Höhe von 150 Euro,

von 30 Jahren in Höhe von 225 Euro,

von 40 Jahren in Höhe von 300 Euro.

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

(3) Beim Tod von Mitarbeitern, deren Dienstverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Anstellungsträger zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

§ 22

Berechnung und Auszahlung des Entgelts

(1) Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit in dieser Arbeitsrechtsregelung nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von dem Mitarbeiter benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedsstaats der Europäischen Union. Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 19, sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

(2) Soweit in dieser Arbeitsrechtsregelung nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter das Tabellenentgelt (§ 14) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Mitarbeiter entspricht.

(3) Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.

(4) Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

(5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.

(6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge) pauschaliert werden.

§ 23

Betriebliche Altersversorgung

(1) Mitarbeiter, die nach dem 31. Dezember 1996 in einem unter den Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung fallenden Dienstverhältnis stehen, erhalten nach Maßgabe der Bestimmungen der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt in der jeweils geltenden Fassung, soweit sie hiernach der Zusatzversorgungspflicht unterliegen, eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung.

(2) Der Mitarbeiter kann verlangen, dass nach § 1 a Abs. 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (BGBl. S. 3610) in der jeweils geltenden Fassung die Umwandlung von Entgelt in betriebliche Altersversorgung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt durchgeführt wird, sofern die gesetzlichen Höchstgrenzen des § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz nicht bereits durch Arbeitgeberbeiträge zur Zusatzversorgung ausgeschöpft sind. Die Einzelheiten der Entgeltumwandlung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt bestimmen sich nach deren Satzung in der jeweils geltenden Fassung.

(3) Soweit Mitarbeiter unter den Geltungsbereich der Ordnung über die Kirchliche Altersversorgung vom 26. November 1996 (ABl. S. A 270) in der jeweils geltenden Fassung fallen, erhalten sie eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung und richtet sich ihr Entgeltumwandlungsanspruch abweichend von den Absätzen 1 und 2 nach der Ordnung über die Kirchliche Altersversorgung (KAV).

§ 24

Beschäftigungssicherung

(1) In wirtschaftlichen Notlagen von Dienststellen bzw. Einrichtungen können Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung durch Dienstvereinbarung befristet die Arbeitsentgelte um bis zu 10 v.H. reduzieren. Eine wirtschaftliche Notlage ist anzunehmen, wenn die Dienststelle bzw. die Einrichtung oder ein wirtschaftlich selbstständig arbeitender Teil nicht in der Lage ist oder kurzfristig sein wird, aus den laufend erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen, wenn ein im Einvernehmen zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung vorgeschlagener Wirtschaftsprüfer oder sonstiger Sachverständiger dies bestätigt.

(2) Einzelheiten regelt die Anlage 3 – Beschäftigungssicherung – .

Abschnitt IV

Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 25

Erholungsurlaub

(1) Mitarbeiter haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 19). Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr

bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	26 Arbeitstage,
bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	29 Arbeitstage und
nach dem vollendeten 40. Lebensjahr	30 Arbeitstage.

Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs

ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

(2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

- Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
- Beginnt oder endet das Dienstverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der Mitarbeiter als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.
- Ruht das Dienstverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- Das nach Absatz 1 Satz 1 fort zu zahlende Entgelt wird zu dem in § 22 genannten Zeitpunkt gezahlt.

Anmerkung zu Absatz 1 Satz 6:

Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

§ 26

Zusatzurlaub

(1) Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Abs. 4 Satz 1 oder Abs. 5 Satz 1 zusteht, erhalten

- bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
- bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

(2) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (z. B. ständige Vertreter) erhalten Mitarbeiter, denen die Zulage nach § 8 Abs. 4 Satz 2 oder Abs. 5 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für

- je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und
- je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.

(3) Zusatzurlaub nach dieser Arbeitsrechtsregelung und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden. Bei Mitarbeitern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; § 25 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(4) Im Übrigen gilt § 25 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchst. b entsprechend.

Anmerkung zu den Absätzen 1 und 2:

Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleisteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Satz 1 und 2 erfüllt sind. Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 20 unschädlich.

§ 27**Arbeitsbefreiung, Sonderurlaub**

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Mitarbeiter unter Fortzahlung des Entgelts nach § 19 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten die folgenden Anlässe:

- a) Niederkunft der Ehefrau oder der Lebenspartnerin im gemeinsamen Haushalt
ein Arbeitstag,
- b) Tod von Ehegatten, Lebenspartnern im gemeinsamen Haushalt, Kindern, Eltern und Geschwistern
zwei Arbeitstage,
- c) Umzug aus einem betrieblichen Grund an einen anderen Ort
ein Arbeitstag,
- d) 10-, 20-, 30- und 40-jähriges Dienstjubiläum
ein Arbeitstag,
- e) der Tag der Taufe, Konfirmation, Erstkommunion eines Kindes oder der kirchlichen Trauung des Mitarbeiters
- f) schwere Erkrankung
 - aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt
ein Arbeitstag im Kalenderjahr,
 - bb) eines im eigenen Haushalt lebenden Kindes unter 12 Jahren oder dessen Betreuungsperson, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch gemäß § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,
bis zu vier Arbeitstagen im Kalenderjahr.

Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

g) Ärztliche Behandlung von Mitarbeitern, wenn diese nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss.

(2) Über die in Absatz 1 genannten Fälle hinaus wird der Mitarbeiter zur Ausübung eines Amtes als Mitglied der nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden kirchlichen Organe und ihrer Ausschüsse unter Fortzahlung des Entgelts (§ 19) für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt. Soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, gilt die Regelung des Satzes 2 auch für die Teilnahme am Deutschen Evangelischen Kirchentag entsprechend.

Mitarbeitern, die der Arbeitsrechtlichen Kommission als Mitglied oder Stellvertreter angehören oder von ihr zur Mitarbeit herangezogen werden, ist Arbeitsbefreiung in dem für ihre Tätigkeit in dieser Kommission notwendigen Umfang ohne Minderung des Entgelts zu erteilen.

(3) Der Anstellungsträger kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 19 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(4) Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern in Organen der Gewerkschaften oder Berufsverbänden auf Anforderung der Gewerkschaften oder Berufsverbände Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 19 erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. Dies gilt entsprechend für die gewählten Vertreter in Organen der Verbände kirchlicher Mitarbeiter.

(5) Wenn keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen, soll auf Antrag in den folgenden Fällen Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden:

- a) tatsächliche Betreuung und Pflege eines Kindes unter 18 Jahren, für das das Sorgerecht besteht;
- b) tatsächliche Betreuung und Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.

Darüber hinaus kann Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge aus wichtigem Grund gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(6) Sonderurlaub gilt nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, der Anstellungsträger hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein betriebliches Interesse anerkannt.

Anmerkungen:

Der Mitarbeiter erhält auch Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zur Erfüllung allgemeiner Pflichten nach dem Recht der Landeskirche

- a) zur Ausübung kirchlicher öffentlicher Ehrenämter*
- b) zur Ausübung des kirchlichen Wahl- und Stimmrechts und zur Beteiligung an kirchlichen Wahlausschüssen. Außerdem kann der Mitarbeiter zur Teilnahme an Veranstaltungen beruflicher Vereinigungen oder zur beruflichen Fortbildung (§ 5) unter Fortzahlung des Entgelts die erforderliche Arbeitsbefreiung erhalten.*

Anmerkung zu Absatz 3 Satz 2:

Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z. B. Umzug aus persönlichen Gründen).

Abschnitt V**Befristung und Beendigung des Dienstverhältnisses****§ 28****Befristete Dienstverträge**

(1) Befristete Dienstverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig.

(2) Ein befristeter Dienstvertrag ohne sachlichen Grund kann für die Dauer von drei Jahren abgeschlossen werden.

§ 29**Beendigung des Dienstverhältnisses ohne Kündigung**

(1) Das Dienstverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

- a) mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter erstmals Anspruch auf die Regelaltersrente (§ 35 SGB VI) hat,
- b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) Das Dienstverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach der Mitarbeiter voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Der Mitarbeiter hat den Anstellungsträger von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. Das Dienstverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Dienstverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Dienstverhältnis nicht, wenn der Mitarbeiter nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien

Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Mitarbeiter innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) Verzögert der Mitarbeiter schuldhaft den Rentenanspruch oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236 a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten eines Amtsarztes oder eines nach § 3 Abs. 4 Satz 2 bestimmten Arztes. Das Dienstverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem dem Mitarbeiter das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(5) Soll der Mitarbeiter, dessen Dienstverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Dienstvertrag abzuschließen. Das Dienstverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Dienstvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 30

Kündigung des Dienstverhältnisses

(1) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Dienstverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsabschluss. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3)

bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(2) Dienstverhältnisse von Mitarbeitern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3) von mehr als 20 Jahren durch den Anstellungsträger nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden.

Soweit Mitarbeiter nach § 53 Abs. 3 der bis zum 31. Dezember 2007 geltenden Fassung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung unkündbar waren, verbleibt es nach Maßgabe der §§ 55 und 72 a der bisher geltenden Fassung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung dabei.

(3) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Anstellungsträger im Dienstverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.

Anmerkung zu Absatz 2:

Aus dringenden betrieblichen Gründen kann ein unter Absatz 2 fallendes Dienstverhältnis insbesondere gekündigt werden, wenn die Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters deshalb nicht mehr möglich ist, weil die Dienststelle oder Einrichtung, in der er bisher tätig war, wesentlich eingeschränkt oder aufgelöst wird oder weil der Arbeitsbereich, in dem er bisher tätig war, wegfällt oder wesentlich eingeschränkt wird.

§ 31

Außerordentliche Kündigung

Ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung ist unter anderem

1. ein Verhalten, das eine grobe Missachtung der evangelischen Kirche und ihrer Ordnungen und somit eine Beeinträchtigung der Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes darstellt,
2. der Austritt aus der evangelischen Kirche. Ein Kündigungsgrund kann auch der Austritt aus einer anderen als der evangelischen Kirche sein.

Es gilt die in § 3 Abs. 1 Satz 4 genannte Richtlinie.

§ 32

Zeugnis

(1) Bei Beendigung des Dienstverhältnisses haben die Mitarbeiter Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).

(2) Aus triftigen Gründen können Mitarbeiter auch während des Dienstverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

(3) Bei bevorstehender Beendigung des Dienstverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).

(4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

Abschnitt VI

Besondere Vorschriften

§ 33

Reise- und Umzugskosten, Trennungsgeld

(1) Für die Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld sind die für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Bestimmungen entsprechend anzuwenden.

(2) Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde.

§ 34

Ausschlussfrist

(1) Ansprüche aus dem Dienstverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von dem Mitarbeiter oder vom Anstellungsträger schriftlich geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

§ 35

Forderungsübergang bei Dritthaftung

Kann der Mitarbeiter aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadenersatz wegen des Verdienstauffalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Anstellungsträger über, als dieser dem Mitarbeiter Entgelt gezahlt hat.

Abschnitt VII

Vorschriften zur Überleitung der Mitarbeiter und zur Regelung des Übergangsrechts

§ 36

Geltungsbereich der Überleitungs- und Übergangsvorschriften

(1) Abschnitt VII gilt für Mitarbeiter nach § 1 Abs. 1, deren Dienstverhältnis über den 31. Dezember 2007 hinaus fortbesteht für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Dienstverhältnisses.

(2) Nur soweit nachfolgend ausdrücklich bestimmt, gelten die Vorschriften des Abschnitts VII auch für Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis nach dem 31. Dezember 2007 beginnt.

(3) Für geringfügig beschäftigte Mitarbeiter im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV, die am 31. Dezember 2007 unter den Geltungsbereich der bisherigen Fassung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung fallen, finden die Regelungen der bisherigen Fassung für die Dauer ihres ununterbrochen fortbestehenden Dienstverhältnisses weiterhin Anwendung.

(4) Die Bestimmungen der Abschnitte I bis VI gelten, soweit in Abschnitt VII keine abweichenden Regelungen getroffen werden.

Anmerkungen zu Abs. 1:

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

2. Auf Mitarbeiter, die seit mindestens fünf Jahren für eine jahreszeitlich begrenzte regelmäßig wiederkehrende Tätigkeit in einem Dienstverhältnis standen oder stehen (Saisonmitarbeiter), werden die §§ 37 bis 40 und 43 bis 46 auch dann angewandt, wenn das Dienstverhältnis am 31. Dezember 2007 beziehungsweise am 1. Januar 2008 nicht bestanden hat. Für die Überleitung, insbesondere für die Berechnung des Vergleichsentgelts, finden die Regelungen für Mitarbeiter, die im Dezember 2007 beurlaubt waren, sinngemäß Anwendung. Die Anwendung des Abschnitts VII endet, wenn der Saisonmitarbeiter in einer neuen Saison nicht wieder eingestellt wird. Der Abschnitt VII gilt uneingeschränkt für Saisonmitarbeiter, deren Dienstverhältnis am 31. Dezember 2007 besteht, bis zum Ende dieses Saisonarbeitsverhältnisses. Bestand mit den Saisonmitarbeitern am 31. Dezember 2007 beziehungsweise 1. Januar 2008 ein Dienstverhältnis, finden die in Satz 1 angeführten Vorschriften des Abschnitts VII auf nachfolgende Saisonbeschäftigungen unter den Voraussetzungen der Sätze 1 und 3 Anwendung.

§ 37

Zuordnung der Vergütungsgruppen

Für die Überleitung der von § 36 Abs. 1 erfassten Mitarbeiter wird ihre Vergütungsgruppe nach der Anlage 4 den Entgeltgruppen der Neufassung der KDVO zugeordnet.

§ 38

Vergleichsentgelt

(1) Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle wird für die Mitarbeiter nach § 36 Abs. 1 ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der im Dezember 2007 erhaltenen Vergütung gemäß den Absätzen 2 bis 4 gebildet.

(2) Das Vergleichsentgelt setzt sich aus Grundvergütung und – sofern der Mitarbeiter bisher nicht unter den Vergütungsgruppenplan B fiel – aus allgemeiner Zulage und Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2 zusammen. Ist auch eine andere Person im Sinne von § 29 Abschnitt B Abs. 5 der bisherigen Fassung der KDVO ortszuschlagsberechtigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigt, wird nur die Stufe 1 zugrunde gelegt; findet die Neufassung der KDVO am 1. Januar 2008 auch auf die andere Person Anwendung, geht der jeweils individuell zustehende Teil des Unterschiedsbetrages zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlags in das Vergleichsentgelt ein. Erhalten Mitarbeiter eine Gesamtvergütung (§ 30 bisherige Fassung der KDVO), bildet diese das Vergleichsentgelt.

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

(4) Für Mitarbeiter, die nicht für alle Tage im Dezember 2007 oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten; in den Fällen des § 27 Abschn. A Abs. 7 der bisherigen Fassung der KDVO werden die Mitarbeiter für das Vergleichsentgelt so gestellt, als hätten sie am 1. Dezember 2007 die Arbeit wieder aufgenommen.

Anmerkung zu Absatz 3:

Lediglich das Vergleichsentgelt wird auf der Grundlage eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten ermittelt; sodann wird nach der Stufenzuordnung das zustehende Entgelt zeiträtierlich berechnet. Diese zeiträtierliche Kürzung des auf den Ehegattenanteil im Ortszuschlag entfallenden Betrages (§ 38 Abs. 2 Satz 2 2. Halbsatz) unterbleibt nach Maßgabe des § 29 Abschn. B Abs. 5 Satz 2 der bisherigen Fassung der KDVO.

§ 39

Stufenzuordnung

(1) Mitarbeiter nach § 36 Abs. 1 werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe der gemäß § 37 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet. Das Entgelt der individuellen Zwischenstufe nach Satz 1 wird zum 1. Januar 2008 um den Faktor 1,027027 erhöht. Zum 1. Januar 2010 steigen diese Mitarbeiter in die dem Betrag nach nächst höhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des § 15.

(2) Werden Mitarbeiter vor dem 1. Januar 2010 höhergruppiert (nach § 40 Abs. 1 und 3, § 41 Abs. 3 Buchst. a oder aufgrund Übertragung einer mit einer höheren Entgeltgruppe bewerteten Tätigkeit), so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Tabellenentgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des § 15. In den Fällen des Satzes 1 gilt § 16 Abs. 3 Satz 2 entsprechend. Werden Mitarbeiter vor dem 1. Januar 2010 herabgruppiert, werden sie in der niedrigeren Entgeltgruppe derjenigen individuellen Zwischenstufe zugeordnet, die sich bei Herabgruppierung im Dezember 2007 ergeben hätte; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach Absatz 1 Satz 3 und 4.

(3) Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der gemäß § 37 bestimmten Entgeltgruppe, werden die Mitarbeiter abweichend von Absatz 1 einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. Werden Mitarbeiter aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. Die individuelle Endstufe verändert sich um denselben Vomhundertsatz beziehungsweise in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

(4) Mitarbeiter, deren Vergleichsentgelt niedriger ist als das Tabellenentgelt in der Stufe 2, werden abweichend von Absatz 1 der Stufe 2 zugeordnet. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des § 15. Abweichend von Satz 1 werden Mitarbeiter, denen am 31. Dezember 2007 eine nach dem Vergütungsgruppenplan A durch die Eingruppierung in Vergütungsgruppe Va mit Aufstieg nach IVb und IVa abgebildete Tätigkeit übertragen ist, der Stufe 1 der Entgeltgruppe 10 zugeordnet.

§ 40

Bewährungs- und Tätigkeitsaufstiege

(1) In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Mitarbeiter, die am 1. Januar 2008 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe eingruppiert. Abweichend von Satz 1 erfolgt die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 5, wenn die Mitarbeiter aus der Vergütungsgruppe VIII mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe VII übergeleitet worden sind; sie erfolgt in die Entgeltgruppe 8, wenn die Mitarbeiter aus der Vergütungsgruppe VIIb mit ausstehendem

Aufstieg nach Vergütungsgruppe Vc übergeleitet worden sind. Voraussetzung für die Höhergruppierung nach Satz 1 und 2 ist, dass

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

Erfolgt die Höhergruppierung vor dem 1. Januar 2010, gilt – gegebenenfalls unter Berücksichtigung des Satzes 2 – § 39 Abs. 2 Satz 1 und 2 entsprechend.

(2) In eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitete Mitarbeiter, die am 1. Januar 2008 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben und in der Zeit zwischen dem 1. Januar 2008 und dem 31. Dezember 2009 höhergruppiert wären, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- bzw. Endstufe, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 38) nach der Vergütung aufgrund der Höhergruppierung bestimmt hätte. Voraussetzung für diesen Stufenaufstieg ist, dass

- zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegenstanden hätten, und
- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach § 39 Abs. 1.

(3) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 gelten die Absätze 1 bzw. 2 entsprechend für übergeleitete Mitarbeiter, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts bis spätestens zum 31. Dezember 2009 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit höhergruppiert worden wären, obwohl die Hälfte der erforderlichen Bewährungs- oder Tätigkeitszeit am 1. Januar 2008 noch nicht erfüllt ist.

Anmerkung zu Absatz 2:

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

§ 41

Vergütungsgruppenzulagen

(1) Übergeleitete Mitarbeiter, denen am 31. Dezember 2007 nach dem Vergütungsgruppenplan A eine Vergütungsgruppenzulage zusteht, erhalten in der Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet werden, eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Vergütungsgruppenzulage.

(2) Übergeleitete Mitarbeiter, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 31. Dezember 2007 eine Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Bewährungs- oder Tätigkeitsaufstieg erreicht hätten, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem ihnen die Zulage nach bisherigem Recht zugestanden hätte, eine Besitzstandszulage. Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Betrag, der als Vergütungsgruppenzulage zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 31. Dezember 2007 zugestanden hätte. Voraussetzung ist, dass

- am 1. Januar 2008 die für die Vergütungsgruppenzulage erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt ist, und
- zu diesem Zeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts der Vergütungsgruppenzulage entgegenstanden hätten und

– bis zum individuellen Zeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die zu der Vergütungsgruppenzulage geführt hätte.

(3) Für übergeleitete Mitarbeiter, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 31. Dezember 2007 im Anschluss an einen Bewährungs- oder Tätigkeitsaufstieg eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, gilt Folgendes:

- a) In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Mitarbeiter, die den Bewährungs- oder Tätigkeitsaufstieg am 31. Dezember 2007 noch nicht erreicht haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe eingruppiert; § 40 Abs. 1 Satz 2 bis 5 gilt entsprechend. Eine Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage steht nicht zu.
- b) Ist ein der Vergütungsgruppenzulage vorausgehender Bewährungs- oder Tätigkeitsaufstieg am 31. Dezember 2007 bereits erfolgt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 1. Januar 2008 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg zurückgelegt sein muss.

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

Anmerkungen:

1. § 39 Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.
2. Absatz 1 gilt auch für die nach bisherigem Recht an Kirchenmusikdirektoren gezahlte monatliche Zulage.
3. Zu Absatz 4: Unterbrechungen wegen Mutterschutz, Elternzeit, Krankheit, Urlaub und Sonderurlaub aus familiären Gründen bzw. im dienstlichen Interesse sind unschädlich. Wird der Sonderurlaub im dienstlichen Interesse nach Inkrafttreten der Neufassung der KDVO angetreten, ist die Unterbrechung unschädlich, wenn der Anstellungsträger vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat.

§ 42

Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit

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

§ 43

Kinderbezogene Entgeltbestandteile

(1) Für im Dezember 2007 zu berücksichtigende Kinder werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile der bisherigen Fassung

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

(2) § 22 Abs. 2 ist anzuwenden. Die Besitzstandszulage nach Absatz 1 Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von der Arbeitsrechtlichen Kommission für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vmhundertersatz.

Anmerkungen:

1. § 39 Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.

2. Zu Absatz 1 Satz 1:

Die Unterbrechung der Entgeltzahlung im Dezember 2007 bei Ruhen des Dienstverhältnisses wegen Elternzeit, Rente auf Zeit, Ablauf der Krankenbezugsfristen bzw. eines Sonderurlaubs aus familiären Gründen oder im dienstlichen Interesse ist für das Entstehen des Anspruchs auf die Besitzstandszulage unschädlich. Bei späteren Unterbrechungen der Entgeltzahlung in den Fällen von Satz 1 wird die Besitzstandszulage nach Wiederaufnahme der Beschäftigung weiter gezahlt. Die Höhe der Besitzstandszulage nach Satz 1 richtet sich nach § 38 Abs. 4.

§ 44

Beschäftigungszeit

(1) Für die Dauer des über den 31. Dezember 2007 hinaus fortbestehenden Dienstverhältnisses werden die vor dem 1. Januar 2008 nach § 19 der bisherigen Fassung der KDVO anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im Sinne des § 30 Abs. 3 berücksichtigt.

(2) Für die Dauer des über den 1. Januar 2008 hinaus fortbestehenden Dienstverhältnisses werden für die Anwendung des § 21 Abs. 2 die bis zum 31. Dezember 2007 zurückgelegten Zeiten, die nach Maßgabe des § 20 der bisherigen Fassung der KDVO anerkannte Dienstzeit sind, als Beschäftigungszeit im Sinne des § 30 Abs. 3 berücksichtigt.

§ 45

Vorläufige Eingruppierung

(1) Die §§ 22, 23 der bisherigen Fassung der KDVO einschließlich der Anlage 1 – Vergütungsgruppenplan A – und Anlage 2 – Vergütungsgruppenplan B – gelten über den 31. Dezember 2007 hinaus fort. Diese Regelungen finden auf übergeleitete und ab dem 1. Januar 2008 neu eingestellte Mitarbeiter nach Maßgabe des Abschnitts VII Anwendung. An die Stelle des Begriffs Vergütung tritt der Begriff Entgelt.

(2) Abweichend von Absatz 1 gelten Vergütungsgruppenplan A und Vergütungsgruppenplan B nicht für ab dem 1. Januar 2008 in Entgeltgruppe 1 neu eingestellte Mitarbeiter.

(3) Alle zwischen dem 1. Januar 2008 und dem Inkrafttreten einer neuen Eingruppierungsordnung stattfindenden Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Umgruppierungen) sind vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand. Dies gilt nicht für Aufstiege gemäß § 40 Abs. 1 Satz 1 und 2 und Abs. 3.

(4) Anpassungen der Eingruppierung aufgrund des Inkrafttretens einer neuen Eingruppierungsordnung erfolgen mit Wirkung für die Zukunft. Bei Rückgruppierungen, die in diesem Zusammenhang erfolgen, sind finanzielle Nachteile im Wege einer nicht dynamischen Besitzstandszulage auszugleichen, solange die Tätigkeit ausgeübt wird. Die Besitzstandszulage vermindert sich ein Jahr nach dem Inkrafttreten einer neuen Eingruppierungsordnung bei jedem Stufenaufstieg um die Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherigen und der neuen Stufe; bei Neueinstellungen vermindert sich die Besitzstandszulage jeweils um den vollen Unterschiedsbetrag. Die Grundsätze korrigierender Rückgruppierung bleiben unberührt.

(5) Bewährungs- und Tätigkeitsaufstiege gibt es ab dem 1. Januar 2008 nicht mehr; §§ 40 und 41 bleiben unberührt. Satz 1 gilt auch für Vergütungsgruppenzulagen, es sei denn, dem Tätigkeitsmerkmal einer Vergütungsgruppe des Vergütungsgruppenplanes A ist eine Vergütungsgruppenzulage zugeordnet, die unmittelbar mit Übertragung der Tätigkeit zusteht; bei Übertragung einer entsprechenden Tätigkeit wird diese bis zum Inkrafttreten einer neuen Eingruppierungsordnung unter den Voraussetzungen des bisherigen Rechts als Besitzstandszulage in der bisherigen Höhe gezahlt; § 41 Abs. 4 gilt entsprechend.

(6) Für Eingruppierungen ab dem 1. Januar 2008 bis zum Inkrafttreten einer neuen Eingruppierungsordnung werden die Vergütungsgruppen des Vergütungsgruppenplanes A und des Vergütungsgruppenplanes B gemäß Anlage 5 den Entgeltgruppen der Neufassung der KDVO zugeordnet. Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt.

Anmerkung zu Absatz 5 Satz 2:

Als Vergütungsgruppenzulage, die unmittelbar mit Übertragung der Tätigkeit zusteht, gilt auch für die nach bisherigem Recht an Kirchenmusikdirektoren gezahlte monatliche Zulage.

§ 46

Entgeltgruppe 2 Ü

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

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

§ 47

Abrechnung unständiger Bezügebestandteile

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

Abschnitt VIII
Schlussvorschriften

§ 48

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Diese Neufassung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2008 in Kraft.

(2) Mit Wirkung vom 1. Januar 2008 treten außer Kraft:

1. die Regelung über die Gewährung einer Zuwendung vom 2. Oktober 1991 in der Fassung der Bekanntmachung vom 28. August 2003,
2. die Regelung über die Gewährung vermögenswirksamer Leistungen vom 2. Oktober 1991 in der Fassung des Beschlusses zur 2. Änderung vom 27. Februar 1997,
3. die Regelung Nr. 3 – Gewährung eines Urlaubsgeldes vom 11. Mai 1992 in der Fassung des Beschlusses zur 3. Änderung vom 27. Februar 1997,
4. die Regelung Nr. 4 – Kirchliche Dienstvertragsordnung vom 16. Juli 1992 in der Fassung der 10. Änderung vom 17. Oktober 2005 einschließlich
 - Anlage 1 Vergütungsgruppenplan A vom 10. September 1992 in der Fassung der 4. Änderung vom 5. Mai 2004,
 - Anlage 2 Vergütungsgruppenplan B vom 12. November 1992,

- Anlage 3 Vergütungsregelung Nr. 20 vom 28. August 2003,
- Anlage 4 Ordnung über Zulagen an Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan A fallen, vom 24. September 1992 in der Fassung der 1. Änderung vom 27. Februar 1997.

Die Anwendung einzelner unter Nummer 4 genannter Bestimmungen nach Abschnitt VII bleibt davon unberührt.

(3) Die folgenden Vorschriften gelten fort:

- a) Abschnitt II Nr. 1 des Beschlusses zur 2. Änderung der Anlage 1 zur Kirchlichen Dienstvertragsordnung – Vergütungsgruppenplan A – vom 27. Februar 1997 (ABl. S. A 79),
- b) Abschnitt II Nr. 2 der Arbeitsrechtsregelung zur 4. Änderung der Anlage 1 zur Kirchlichen Dienstvertragsordnung – Vergütungsgruppenplan A – vom 5. Mai 2004 (ABl. S. A 112),
- c) Abschnitt II Übergangsvorschriften der Arbeitsrechtsregelung zur 8. Änderung der Regelung Nr. 4 – Kirchliche Dienstvertragsordnung vom 22. Mai 2002 (ABl. S. A 130).

(4) Soweit in weiterhin geltenden Arbeitsrechtsregelungen auf Vorschriften verwiesen wird, die aufgehoben oder ersetzt worden sind, gelten an deren Stelle bis zu einer redaktionellen Anpassung die Regelungen der Neufassung der KDVO.

Arbeitsrechtliche Kommission

Koitzsch

Vorsitzende

Anlage 2

Entgelttabelle
(monatlich in €)
(zu § 14 KDVO)

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

Anlage 3**Beschäftigungssicherung****(zu § 24 Abs. 2 KDVO)****§ 1 Vorübergehende wirtschaftliche Notlage**

Eine wirtschaftliche Notlage ist anzunehmen, wenn die Einrichtung oder ein wirtschaftlich selbstständig arbeitender Teil nicht in der Lage ist oder kurzfristig sein wird, aus den laufend erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen und wenn ein im Einvernehmen zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung vorgeschlagener Wirtschaftsprüfer oder sonstiger Sachverständiger dies bestätigt.

§ 2 Vorübergehende Absenkung der Personalkosten

Zur Abwendung betriebsbedingter Kündigungen infolge einer festgestellten wirtschaftlichen Notlage i. S. des § 1 kann für die Mitarbeiter einer Einrichtung i. S. des § 1 durch Dienstvereinbarung zwischen der Leitung und der Mitarbeitervertretung festgelegt werden, dass die Personalkosten vorübergehend bis zu maximal zehn Prozent abgesenkt werden können,

z. B. durch:

- a) Reduzierung oder Wegfall der jährlichen Sonderzahlung,
- b) Veränderung der wöchentlichen Arbeitszeit,
- c) Reduzierung sonstiger Entgeltbestandteile.

In der Dienstvereinbarung kann festgelegt werden, dass der einzelne Mitarbeiter gegenüber der Leitung erklären kann, welche der Möglichkeiten der Buchstaben a) bis c) er in Anspruch nehmen will.

§ 3 Dienstvereinbarung

(1) Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung gemäß § 2 ist, dass der Anstellungsträger der Mitarbeitervertretung vor Abschluss der Dienstvereinbarung die wirtschaftliche Situation der Einrichtung darlegt. Dazu ist der Einblick in die dafür erforderlichen Unterlagen zu gewähren und die unmittelbare Unterrichtung durch den Prüfer gemäß § 1 zu ermöglichen. Leitung und Mitarbeitervertretung haben vor Abschluss der Dienstvereinbarung zu prüfen, ob es andere Möglichkeiten zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage gibt.

(2) Voraussetzung ist ferner, dass in die Dienstvereinbarung aufgenommen werden:

1. die Gründe, die zur vorübergehenden Absenkung führen;
2. die Bereitschaftserklärung des Anstellungsträgers, ein Konzept zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage bis zu einem festzulegenden Zeitpunkt zu entwickeln;

3. die Bildung eines gemeinsamen Ausschusses zwischen Mitarbeitervertretung und Leitung, in dem laufend die Umsetzung des Konzeptes zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage beraten wird. Der Ausschuss hat während der Laufzeit zu prüfen, ob die Senkung der Personalkosten in der vereinbarten Höhe notwendig ist. Die Mitglieder der Dienststellenleitung und die Mitglieder der Mitarbeitervertretung des Ausschusses sind berechtigt, zu den Sitzungen sachkundige Personen gemäß § 25 MVG hinzuzuziehen;
 4. die Verpflichtung des Anstellungsträgers, während der Laufzeit der Dienstvereinbarung keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen;
 5. ob und welche Mitarbeiter aus sozialen Gründen ganz oder teilweise von der vorübergehenden Absenkung ausgenommen werden sollen;
 6. die Laufzeit der vorübergehenden Absenkung festzulegen und die Verpflichtung des Anstellungsträgers, nach Ende der Laufzeit die festgelegten Bezüge gemäß der KDVO zu bezahlen. Die Laufzeit soll zwölf Monate nicht überschreiten. Der Neuausschluss einer Dienstvereinbarung ist zulässig.
- (3) Mitarbeitervertretung und Leitung sind berechtigt, die Dienstvereinbarung jederzeit fristlos aus wichtigem Grund zu kündigen. Ein wichtiger Grund ist insbesondere gegeben, wenn die Dienststellenleitung gegen das Kündigungsverbot gemäß Absatz 2 Nr. 4 verstößt oder ein Betriebsübergang gemäß § 613 a BGB stattfindet.

Verstößt die Dienststellenleitung gegen das Kündigungsverbot gemäß Absatz 2 Nr. 4, sind den aufgrund einer solchen Kündigung ausscheidenden Mitarbeitern die nach § 2 nicht gezahlten Entgeltbestandteile beim Ausscheiden nachzuzahlen.

Die Laufzeit der Dienstvereinbarung endet vorfristig, wenn die Mitarbeitervertretung nicht mehr besteht und Neuwahlen nicht eingeleitet sind.

(4) Die Dienstvereinbarung ist vor ihrem Abschluss dem Landeskirchenamt zur Genehmigung vorzulegen. Die Genehmigung ist zu erteilen, wenn die Voraussetzungen der Absätze 1 bis 3 eingehalten sind.

Anlage 4

**Zuordnung der Vergütungsgruppen der Vergütungsgruppenpläne A und B zu den Entgeltgruppen für am 31. Dezember 2007 / 1. Januar 2008 vorhandene Mitarbeiter für die Überleitung
(zu § 37 KDVO)**

Entgelt- gruppe	Vergütungsgruppenplan A	Vergütungsgruppenplan B
15	Keine Stufe 6 Ia	Keine
14	Keine Stufe 6 Ib ohne Aufstieg nach Ia Ib nach Aufstieg aus Ia	Keine
13	Keine Stufe 6 IIa mit und ohne ausstehendem Aufstieg nach Ib	Keine
12	Keine Stufe 6 IIa nach Aufstieg aus III III mit ausstehendem Aufstieg nach IIa	Keine
11	Keine Stufe 6 III ohne Aufstieg nach IIa III nach Aufstieg aus IVa IVa mit ausstehendem Aufstieg nach III	Keine
10	Keine Stufe 6 IVa ohne Aufstieg nach III IVa nach Aufstieg aus IVb IVb mit ausstehendem Aufstieg nach IVa Va in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IVb mit Aufstieg nach IVa (Zuordnung zu Stufe 1)	Keine

Entgelt- gruppe	Vergütungsgruppenplan A	Vergütungsgruppenplan B
9	IVb ohne Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6) IVb nach Aufstieg aus Va ohne weiteren Aufstieg nach IVa (keine Stufe 6) IVb nach Aufstieg aus Vb (keine Stufe 6) Vb mit ausstehendem Aufstieg nach IVb (keine Stufe 6) Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6) Vb nach Aufstieg aus Vc (Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)	Keine H 8 a H 8 mit ausstehendem Aufstieg nach H 8 a H 7 a
8	Vc mit ausstehendem Aufstieg nach Vb Vc ohne Aufstieg nach Vb Vc nach Aufstieg aus VIb	H 7 mit ausstehendem Aufstieg nach H 7 a H 7 nach Aufstieg aus H 6
7	Keine	H 6 mit ausstehendem Aufstieg nach H 7 und H 7 a
6	VIb mit ausstehendem Aufstieg nach Vc VIb ohne Aufstieg nach Vc VIb nach Aufstieg aus VII	H 6 a H 6 mit ausstehendem Aufstieg nach H 6 a H 6 nach Aufstieg aus H 5 H 5 mit ausstehendem Aufstieg nach H 6 und H 6 a
5	VII mit ausstehendem Aufstieg nach VIb VII ohne Aufstieg nach VIb VII nach Aufstieg aus VIII	H 5 a H 5 mit ausstehendem Aufstieg nach H 5 a H 5 nach Aufstieg aus H 4 H 4 mit ausstehendem Aufstieg nach H 5 und H 5 a H 4 a
4	Keine	H 4 mit ausstehendem Aufstieg nach H 4 a H 4 nach Aufstieg aus H 3 H 3 mit ausstehendem Aufstieg nach H 4 und H 4 a
3	Keine Stufe 6 VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII VIII ohne Aufstieg nach VII VIII nach Aufstieg aus IXb	H 3 a H 3 nach Aufstieg aus H 2 mit ausstehendem Aufstieg nach H 3 a

Entgelt- gruppe	Vergütungsgruppenplan A	Vergütungsgruppenplan B
2 Ü	Keine	H 2 a H 2 mit ausstehendem Aufstieg nach H 2 a H 2 nach Aufstieg aus H 1
2	IXa IXb mit ausstehendem Aufstieg nach VIII IXb mit ausstehendem Aufstieg nach IXa IXb nach Aufstieg aus X (keine Stufe 6)	H 1 mit ausstehendem Aufstieg nach H 2 und H 2 a
1	X (keine Stufe 6) Keine	Keine

Anlage 5

**Vorläufige Zuordnung der Vergütungsgruppen der Vergütungsgruppenpläne A und B zu den Entgeltgruppen für ab dem 1. Januar 2008 stattfindende Eingruppierungsvorgänge
(zu § 45 KDVO)**

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

Entgelt- gruppe	Vergütungsgruppenplan A	Vergütungsgruppenplan B
6	VIb mit Aufstieg nach Vc VIb ohne Aufstieg nach Vc VII mit Aufstieg nach VIb	H 5 mit Aufstieg nach H 6 und H 6 a
5	VII ohne Aufstieg nach VIb	H 4 mit Aufstieg nach H 5 und H 5 a
4	Keine	H 3 mit Aufstieg nach H 4 und H 4 a
3	Keine Stufe 6 VIII mit Aufstieg nach VII	H 2 mit Aufstieg nach H 3 und H 3 a
2 Ü	VIII ohne Aufstieg nach VII Keine	H 1 mit Aufstieg nach H 2 und H 2 a
2	IXb mit Aufstieg nach VIII IXb mit Aufstieg nach IXa	Keine
1	<p>X mit Aufstieg nach IXb (keine Stufe 6)</p> <p>Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Essens- und Getränkeausgeber/innen - Garderobepersonal - Spülen und Gemüsesputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich - Reiniger/innen in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks - Wärter/innen von Bedürfnisanstalten - Servierer/innen - Hausarbeiter/innen - Hausgehilfe/Hausgehilfin - Bote/Botin (ohne Aufsichtsfunktion) 	
	<u>Hinweis:</u> Diese Zuordnung gilt unabhängig von den bisherigen Zuordnungen zu Vergütungsgruppen.	

Frühjahrsbußtag Vom 8. Oktober 2007

Entsprechend der Regelung für den Frühjahrsbußtag in der Ev. - Luth. Landeskirche Sachsens (ABl. 1995 S. A 229) wird dieser am 6. Februar 2008 (Aschermittwoch) begangen.

Folgende Lesungen sind vorgesehen:

AT-Lesung: Joel 2, 12-18(19)

Evangelium: Matthäus 6, 16-21

Epistel: 2. Petrus 1, 2-11

Der Perikopenordnung folgend, ist für die Predigt der Text aus Exodus 32, 1-6.15-20 zu verwenden. Hierzu wird eine Predigtmeditation erarbeitet und im Januar 2008 im Amtsblatt, Teil B, veröffentlicht.

III. Mitteilungen

Abkündigung der Landeskollekte für die ökumenischen Aufgaben der EKD am Buß- und Betttag (21. November 2007)

Reg.-Nr. 40 1331 (6) 410

Unter Hinweis auf den Plan der Landeskollekten für das Kirchenjahr 2006/2007 (ABl. 2006 S. A 105) wird empfohlen, die Abkündigungen mit folgenden Angaben zu gestalten:

In den vom Islam geprägten Ländern des nahen, mittleren und fernen Ostens ist es für Ausländer besonders schwer, sich als christliche Gemeinden zu sammeln. Finanzielle Unterstützung ist nötig, um in den Ländern, in denen kirchliches Leben nur sehr eingeschränkt möglich ist, wenigstens ein paar Mal im Jahr evangelischen Gottesdienst, Konfirmandenunterricht und Seelsorge in deutscher Sprache anzubieten.

Hintergrundinformationen:

Nachstehend sind einige Beispiele für die Lebensumstände der deutschsprachigen Christen in muslimisch geprägten Ländern aufgeführt.

So leben inzwischen ein paar Tausend Deutsche auf Zeit in den Emiraten an der Golfküste in einem relativ offenen muslimischen Kontext. Das Interesse am fremden wie am eigenen Glauben ist unter den deutschen Touristen und Residenten sehr groß, zumal muslimische Gruppen in verschiedenen Einrichtungen informieren und zum Teil auch missionieren. Für die relativ kleinen Gemeindegruppen in den verschiedenen Emiraten ist es wichtig, Christen aus Deutschland, die ihren Glauben neu entdecken, gottesdienstliche und seelsorgerliche, vor allem aber auch Bildungsangebote zu machen, damit sie in der Konfrontation mit einer anderen Religion die eigene besser verstehen und zu begründeten Glaubensentscheidungen kommen können.

An der türkischen Riviera haben sich ebenfalls Tausende Menschen aus Deutschland niedergelassen, vor allem ältere, die dort einen sonnigen Ruhestand erleben möchten. Erst im Laufe der Zeit wird manchem wirklich bewusst, was es bedeutet, in einem muslimischen Land zu leben, in dem noch keine volle Religionsfreiheit gegeben ist. Während alte Kirchen nach Flucht, Vertreibung und Auswanderung der orientalischen Christen im letzten Jahrhundert zu Ruinen zerfallen, fehlen den kleinen Gemeinden aus Deutschland eigene Räume und Möglichkeiten, sich zu treffen.

Auch in den beiden südostasiatischen Ländern Indonesien und Malaysia bestimmt der Islam das politische und gesellschaftliche Leben. Beide Staaten sind zu wichtigen Handelspartnern der Bundesrepublik Deutschland geworden. Evangelische Christen aus Deutschland, die dort arbeiten, suchen in dieser fremden Umgebung für sich und ihre Familien Möglichkeiten, wo sie in vertrauter Weise die christlichen Feiertage begehen und in ihrer Muttersprache beten und über Glaubensfragen sprechen können. Unter erschwerten Bedingungen haben sich an verschiedenen Orten in Malaysia und Indonesien Gemeindegruppen gebildet, die regelmäßig von den deutschen Pastoren aus Singapur oder Jakarta betreut werden.

Informationen über die Ökumene- und Auslandsarbeit der EKD im Internet:

http://www.ekd.de/ausland_oekumene

Kirchlicher Dienst an Urlaubsorten im Ausland 2008

Reg.-Nr. 611212 (4) 13

Das Kirchenamt der EKD bittet um Unterstützung bei der Seelsorge an deutschsprachigen Urlaubern und Urlauberinnen im Ausland.

Die Chancen und Möglichkeiten freizeitorientierter Arbeit im ökumenischen Kontext sind erheblich. Um sie zu nutzen, sind dafür seitens der Urlaubspfarrer und Urlaubspfarrerinnen Beweglichkeit und Aufgeschlossenheit erforderlich. Es ist nötig, sich einfühlend auf Gottesdienste einzustellen, an denen nicht nur Gäste aus Deutschland, sondern auch Menschen unterschiedlicher Konfessionen aus verschiedenen Ländern teilnehmen. Die Erfahrungen aus diesem Bereich strahlen erfahrungsgemäß positiv in die Heimatgemeinden zurück.

Es werden vor allem jüngere Pfarrer und Pfarrerinnen gesucht. Die Kosten für Fahrt, Unterkunft und Verpflegung sind selbst zu tragen. Als Aufwandsentschädigung wird ein pauschales Entgelt

in Höhe von 20,00 Euro/Tag an allen Einsatzorten gezahlt. Dieses Entgelt ist nach Steuerklasse VI zu versteuern.

Für die im aktiven Dienst stehenden Pfarrer und Pfarrerinnen zählt der Einsatz in den ausgeschriebenen Urlaubsorten im Ausland bei einer Dauer von vier Wochen zur Hälfte als anrechnungsfreie dienstliche Abwesenheit. Bei einer darüber hinaus gehenden Einsatzzeit wird die 14 Kalendertage überschreitende Zeit auf den Erholungsurlaub angerechnet (§ 8 Abs. 3 RVO über Erholungsurlaub, Dienstbefreiung und Abwesenheit vom Dienstbereich sowie Sonderurlaub für Pfarrer und Kandidaten im Vorbereitungsdienst vom 14. Februar 1992 in der geltenden Fassung vom 1. Juli 2000 – ABl. S. A 66).

Eine Liste der für 2008 ausgeschriebenen Orte und Zeiten kann im Landeskirchenamt angefordert werden.

V.

Stellenausschreibungen

Bewerbungen aufgrund der folgenden Ausschreibungen sind – falls nicht anders angegeben – bis zum **14. Dezember 2007** einzureichen.

1. Pfarrstellen

Bewerbungen um nachstehend genannte Pfarrstelle sind an das **Landeskirchenamt** zu richten.

Es soll wieder besetzt werden:

A. durch Übertragung nach § 5 Buchstabe a des Pfarrstellenübertragungsgesetzes – PfÜG – vom 23. November 1995 (Abl. S. A 224):

die 1. Pfarrstelle der St.-Martins-Kirchgemeinde Meerane mit SK Waldsachsen (Kbz. Glauchau)

3 Predigtstätten (bei 2 Pfarrstellen). – Dienstwohnung (167,35 m²) mit 6 Zimmern, Amtszimmer innerhalb der Dienstwohnung.

4. Gemeindepädagogenstellen

Kirchspiel Dippoldiswalde-Schmiedeberg (Kbz. Dippoldiswalde)

64103 Dippoldiswalde-Schmiedeb. 2

Im Ev.-Luth. Kirchspiel Dippoldiswalde-Schmiedeberg ist für die Kinder- und Jugendarbeit eine hauptamtliche Gemeindepädagogin im Umfang von 55 % zum nächstmöglichen Zeitpunkt zu besetzen. Es bestehen mit hoher Wahrscheinlichkeit Möglichkeiten zur Erweiterung der Tätigkeit durch Religionsunterricht.

Zum Aufgabengebiet gehören:

Arbeit mit Kindern

Ein Schwerpunkt ist die Erteilung der Christenlehre im südlichen Kirchspielgebiet. Daneben wird Kindergottesdienstarbeit, besonders auch durch die Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiter erwartet.

Arbeiten an Konzepten und Projekten für die Arbeit mit Kindern in Zusammenarbeit mit den im Kirchspiel tätigen Mitarbeitern, insbesondere Weiterführung von „Abenteuer Kinderkirche“.

Jugendarbeit im Kirchspiel (zzt. gibt es Junge Gemeinden in Schmiedeberg und Dippoldiswalde)

Gewünscht ist neben der aktiven traditionellen Arbeit für die Jungen Gemeinden (auch durch Begleitung und Anleitung der ehrenamtlichen in der Jugendarbeit tätigen Jugendlichen) auch die Entwicklung von innovativen Konzepten und Projekten für christliche Jugendarbeit gemeinsam mit den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern des Kirchspiels.

Erteilen von Religionsunterricht

Wohnungsnahme im Bereich des Kirchspiels ist erwünscht. Es kann die ehemalige und jetzt voll sanierte Pfarrwohnung im Pfarrhaus Schmiedeberg benutzt werden.

Auskünfte erteilen die Pfarrer Ekkehart Uhlig, Kirchplatz 6, 01744 Dippoldiswalde, Tel. (0 35 04) 61 53 68 und Johannes Lorenz, Obere Dorfstraße 8, 01762 Schmiedeberg OT Hennersdorf, Tel. (03 50 52) 6 77 45, Informationen auch unter www.kirche-dw.de.

Bewerbungen sind an den Kirchenvorstand des Ev.-Luth. Kirchspiels Dippoldiswalde-Schmiedeberg, Kirchplatz 12, 01744 Dippoldiswalde zu richten.

6. Bezirkskatechet/Bezirkskatechetin

Kirchenbezirk Dresden Nord

64101 Dresden Nord

Die Stelle des Bezirkskatecheten/der Bezirkskatechetin im Kirchenbezirk Dresden Nord ist ab sofort wiederzubesetzen. Der Dienstumfang beträgt 100 %.

Zu den Aufgaben als theologisch-pädagogischer Fachberater und Fachaufsicht über alle gemeindepädagogischen und religionspädagogisch tätigen Mitarbeiter und Pfarrer im Kirchenbezirk gehört es,

im Arbeitsbereich Kirchenbezirk

- den Konvent der Gemeindepädagogen zu leiten,
- konzeptionelle Entwicklung und Vernetzung der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien voranzutreiben,
- Kirchengemeinden in ihrer gemeindepädagogischen Arbeit zu beraten,
- regionale und übergemeindliche Modellprojekte zu initiieren,
- Planung und Besetzung gemeindepädagogischer Stellen zu begleiten,

- Mentorate für Studierende der gemeinde- und religionspädagogischen Ausbildungsstätten vermitteln,
- im Arbeitsbereich Schule und Bildung
- im Religionsunterricht den Einsatz kirchlicher Lehrkräfte zu koordinieren und zu fördern,
 - mit der Sächsischen Bildungsagentur Gestellungsverträge für kirchliche Lehrkräfte im Religionsunterricht zu verhandeln und zu verwalten,
 - Fachaufsicht bei Schul- und Unterrichtsbesuchen auszuüben,
 - religionspädagogische Weiterbildungen zu organisieren und in Gremien des Bildungsbereiches mitzuwirken.

Von Bewerbern und Bewerberinnen werden erwartet:

- gemeinde- bzw. religionspädagogischer Fachhochschulabschluss,
- Erfahrungen aus hauptamtlicher gemeindepädagogischer Praxis,
- Unterrichtspraxis im Fach Evangelische Religion,
- Erfahrungen in Mitarbeiterführung, Freude am konzeptionellen Arbeiten und Initiieren von Modellprojekten,
- Bereitschaft zur Arbeit im Team der mittleren Ebene und im Team des Stadtjugendpfarramtes.

Dienstorte sind die Bürogemeinschaft im Stadtjugendpfarramt Dresden und die Superintendentur Dresden Nord.

Die Vergütung erfolgt nach den landeskirchlichen Bestimmungen.

Auskünfte erteilt OLKRin Klabunde bzw. Bildungsreferentin Mendt, Tel. (03 51) 46 92 -0.

Bewerbungen sind an das Ev.-Luth. Landeskirchenamt Sachsens, Lukasstraße 6, 01069 Dresden zu richten.

Kirchenbezirk Pirna

64101 Pirna

Die Stelle des Bezirkskatecheten/der Bezirkskatechetin im Kirchenbezirk Pirna ist ab sofort wiederzubesetzen. Der Dienstumfang beträgt 80 %. Eine Aufstockung durch die Erteilung von Religionsunterricht ist möglich.

Zu den Aufgaben als theologisch-pädagogischer Fachberater und Fachaufsicht über alle gemeindepädagogischen und religionspädagogisch tätigen Mitarbeiter und Pfarrer im Kirchenbezirk gehört es,

im Arbeitsbereich Kirchenbezirk

- den Konvent der Gemeindepädagogen zu leiten,
- konzeptionelle Entwicklung und Vernetzung der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Familien voranzutreiben,
- Kirchengemeinden in ihrer gemeindepädagogischen Arbeit zu beraten,
- regionale und übergemeindliche Modellprojekte zu initiieren,
- Planung und Besetzung gemeindepädagogischer Stellen zu begleiten,
- Mentorate für Studierende der gemeinde- und religionspädagogischen Ausbildungsstätten vermitteln,

im Arbeitsbereich Schule und Bildung

- im Religionsunterricht den Einsatz kirchlicher Lehrkräfte zu koordinieren und zu fördern,
- mit der Sächsischen Bildungsagentur Gestellungsverträge für kirchliche Lehrkräfte im Religionsunterricht zu verhandeln und zu verwalten,
- Fachaufsicht bei Schul- und Unterrichtsbesuchen auszuüben,
- religionspädagogische Weiterbildungen zu organisieren und in Gremien des Bildungsbereiches mitzuwirken.

Von Bewerbern und Bewerberinnen werden erwartet:

- gemeinde- bzw. religionspädagogischer Fachhochschulabschluss,

- Erfahrungen aus hauptamtlicher gemeindepädagogischer Praxis,
- Unterrichtspraxis im Fach Evangelische Religion,
- Erfahrungen in Mitarbeiterführung, Freude am konzeptionellen Arbeiten und Initiieren von Modellprojekten,
- Bereitschaft zur Arbeit im Team der mittleren Ebene.

Dienstort ist die Superintendentur Pirna.

Die Vergütung erfolgt nach den landeskirchlichen Bestimmungen.

Auskünfte erteilt OLKRin Klabunde bzw. Bildungsreferentin Mendt, Tel. (03 51) 46 92 -0.

Bewerbungen sind an das Ev.-Luth. Landeskirchenamt Sachsens, Lukasstraße 6, 01069 Dresden zu richten.

7. Jugendmitarbeiter/Jugendmitarbeiterin Kirchenbezirk Rochlitz

20443 Rochlitz 56

Im Kirchenbezirk Rochlitz ist die Stelle eines Jugendmitarbeiters/einer Jugendmitarbeiterin im Umfang von 1,00 VzÄ ab 1. Januar 2008 zu besetzen.

Erwartet wird ein gemeindepädagogischer Abschluss.

Zu den Aufgaben gehören:

- Schulung und Förderung ehrenamtlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- Vorbereitung und Durchführung von Jugendgottesdiensten, Junge Gemeinde-Abenden und Rüstzeiten
- Pflege von Kontakten zu den hauptamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in den Gemeinden
- Pflege von Kontakten zu kommunalen Einrichtungen der Jugendarbeit
- Zusammenarbeit mit Vereinen der Evangelischen Jugendarbeit
- Zusammenarbeit mit der Kinderarbeit im Kirchenbezirk
- Zusammenarbeit mit den Nachbarregionen.

Die Vergütung erfolgt nach den landeskirchlichen Bestimmungen.

Bewerbungen sind an den Ev.-Luth. Kirchenbezirk Rochlitz, Leipziger Str. 26, 09306 Rochlitz zu richten.

Kirchenbezirk Bautzen

20443 Bautzen 38

Im Kirchenbezirk Bautzen ist die Stelle eines Jugendmitarbeiters/einer Jugendmitarbeiterin sofort im Umfang von 100 % neu zu besetzen. Die Stelle ist vorerst befristet für die Dauer von zwei Jahren.

Gesucht wird eine Person mit einem gemeindepädagogischen Abschluss, mit einem großen Herz für die Kinder- und Jugendarbeit und einer musikalischen Begabung. Erforderlich ist außerdem die Fähigkeit, Jugendliche in einem eigenständigen Glauben zu fördern und zu motivieren und mit Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen gut zusammen arbeiten zu können.

Die Vergütung richtet sich nach den landeskirchlichen Bestimmungen.

Auskünfte und Informationen erteilen: Superintendent Reinhard Pappai, Tel. (0 35 91) 39 09 31 und Jugendwart Peter Pantke, Tel. (03 59 51) 3 14 19.

Bewerbungen sind an den Ev.-Luth. Kirchenbezirksvorstand Bautzen, August-Bebel-Platz 11, 02625 Bautzen zu richten.

8. Förderschullehrer/Förderschullehrerin

Kleinwachau – das Sächsische Epilepsiezentrum Radeberg – ist eine Einrichtung der Diakonie für Menschen mit Behinderungen und Menschen mit Epilepsie und liegt am Rande der Landeshauptstadt Dresden.

In der Förderschule (G) des Sächsischen Epilepsiezentrum Radeberg ist ab 11. Februar 2008 die Stelle

eines Förderschullehrers/einer Förderschullehrerin zu besetzen.

Bei dieser Stelle handelt es sich um eine Vollzeitstelle. Sie ist befristet für die Phase einer Elternzeitvertretung, voraussichtlich bis Juli 2009. Die Vergütung erfolgt nach den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie.

Erwartet werden Freude an der Arbeit mit behinderten Kindern und Jugendlichen, Teamfähigkeit, Engagement sowie Kirchenzugehörigkeit. Als berufliche Qualifikation ist vorzugsweise ein

anerkannter Abschluss im Bereich der Sonderpädagogik (Geistig-behinderten- oder Körperbehindertenpädagogik) oder eines Abschlusses in Grundschulpädagogik erforderlich.

Nähere Auskünfte erteilen Pfr. H. Wachsmuth, Tel. (0 35 28) 4 31 11 20 oder die Schulleitung: Tel. (0 35 28) 4 31 16 20, E-Mail: kontakt@kleinwachau.de.

Bewerbungen sind bis zum **31. Dezember 2007** an das Sächsische Epilepsiezentrum Radeberg, Personalabteilung, Wachauer Straße 30, OT Liegau-Augustusbad, 01454 Radeberg zu richten.

VI. Hinweise

Material zur Jahreslosung 2008

Reg.-Nr. 17303

Der Kunstdienst der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens bietet an:

Material zur Jahreslosung 2008 – Bilder und Texte

12 Reproduktionen von verschiedenen Kunstwerken (Farbdias oder Digitalbilder auf CD-ROM)

Textheft: Einführung, 12 Bildbetrachtungen,
Ergänzende Texte,
2 Kanons (Markus Leidenberger),
Bildkarte der Schriftgrafik (Helmut Weisbach)

Verfasser: Pfarrer Christof Heinze

Preise: Dias mit Textheft 10,00 €
CD-ROM mit Textheft 10,00 €
Dias und CD-ROM mit Textheft 13,00 €

Bildkarten der Jahreslosung (DIN A6)

Staffelpreise: ab 10 Stück je 0,30 €
ab 50 Stück je 0,25 €
ab 100 Stück je 0,20 €

Poster der Jahreslosung

DIN A4 1,30 € ab 10 Stück je 1,00 €
DIN A3 2,10 € ab 10 Stück je 1,80 €

Gemeindebriefmäntel mit der Jahreslosung

100 Stück 9,00 €
ab 1.000 Stück 10 % Rabatt
ab 2.000 Stück 15 % Rabatt

Sämtliche Preise zuzüglich Porto

Bestellungen werden erbeten an:

Kunstdienst-Bildstelle

Hauptstraße 23, 01097 Dresden

Telefon: (03 51) 81 24-372

Telefax: (03 51) 81 24-374

E-Mail: Steffen.Krueger@evlks.de

VII. Persönliche Nachrichten

Berichtigung der Bekanntmachung über die Neuwahl der Landessynode im Jahre 2008 Vom 19. Juni 2007 (ABl. S. A 135)

Reg.-Nr. zu 1211-11

Die Bekanntmachung über die Neuwahl der Landessynode im Jahre 2008 vom 19. Juni 2007 (ABl. S. A 135) wird wie folgt berichtigt:

Als Kreiswahlleiter für den Wahlkreis 10 (Kirchenbezirke Flöha und Marienberg) ist

Herr Norbert Braumüller

Markt 5

09429 Wolkenstein

Tel. (03 73 69) 8 75 88 (dienstlich)

und (03 73 69) 8 75 88 (privat)

E-Mail: bk-braunmueller@web.de

bestellt worden, da Herr Matthias Schaarschmidt für dieses Amt nicht mehr zur Verfügung steht.

Gleichzeitig wird die Telefonnummer des stellvertretenden Kreiswahlleiters für den Wahlkreis 11 (Kirchenbezirke Glauchau und Stollberg), Herrn Andreas Helbig, berichtigt. Diese lautet richtig: (0 37 21) 2 21 44.

Abs.: SDV AG, Tharandter Straße 23–33, 01159 Dresden
Postvertriebsstück, Deutsche Post AG, „Entgelt bezahlt“, VKZ F 67 04

Herausgeber: Ev.-Luth. Landeskirchenamt Sachsens, Lukasstraße 6, 01069 Dresden; **Verantwortlich:** Oberlandeskirchenrat Klaus Schurig
Postadresse: Postfach 12 05 52, 01006 Dresden; Hausadresse: Lukasstraße 6, 01069 Dresden, Telefon (03 51) 46 92-0, Fax (03 51) 46 92-109
– Erscheint zweimal monatlich –

Herstellung und Versand: Sächsisches Druck- und Verlagshaus AG (SDV – Die Medien AG), Tharandter Straße 23–33, 01159 Dresden
Redaktion: Telefon (03 51) 4 20 32 18, Fax (03 51) 4 20 31 67; **Versand/Adressverwaltung:** Telefon (03 51) 4 20 31 83, Fax (03 51) 4 20 31 86

Der **Jahresabonnementspreis** beträgt 31,23 € zuzüglich gesetzlicher Mehrwertsteuer und Versandkosten.

Der Einzelpreis dieser Ausgabe (32 Seiten) beträgt 3,94 € (inklusive 7% MwSt., bei Versand zuzüglich Versandkosten).

Die **Kündigung** eines Jahresabonnements muss schriftlich bis zum 15. November eines Jahres mit Wirkung Ende des Kalenderjahres bei der SDV AG, Abt. Versand, vorliegen.

Das Licht Christi scheint auf alle!

*Botschaft von der Dritten Europäischen Ökumenischen Versammlung
Sonnabend, 8. September 2007, Fest der Geburt der Heiligen Jungfrau Maria*

Wir, christliche Pilger aus ganz Europa und darüber hinaus, bezeugen die verwandelnde Kraft dieses Lichtes, das stärker ist als die Finsternis, und verkündigen es als die all-umfassende Hoffnung für unsere Kirche, für ganz Europa und für die ganze Welt.

Im Namen des Dreieinigen Gottes, des Vaters, des Sohnes und des Heiligen Geistes, haben wir uns in der Stadt Sibiu in Rumänien (4. – 9. September 2007) versammelt. Diese Dritte Europäische Ökumenische Versammlung war besonders gekennzeichnet durch den Reichtum der orthodoxen Spiritualität und Tradition. Wir erinnern uns an und erneuern die ernsthaften Verpflichtungen, die wir bereits in Basel und Graz eingegangen sind, und wir bedauern, dass es uns bis jetzt nicht gelungen ist, einige von ihnen zu erfüllen. Unsere Zuversicht in die verwandelnde Energie des Lichtes Christi ist jedoch stärker als die dunkle Welt der Finsternis, des Fatalismus, der Angst und Gleichgültigkeit.

Unsere Dritte Europäische Ökumenische Versammlung begann 2006 in Rom und setzte sich 2007 in Wittenberg fort. Diese ökumenische Reise umfasste viele regionale Treffen sowie diejenigen der orthodoxen Kirchen in Rhodos (Griechenland) und der Jugend in St. Maurice (Schweiz). Wir begrüßen mit Freude die Verpflichtung der Jugend und den Beitrag, den sie an die Versammlung geleistet haben. Angeregt und unterstützt durch die Charta Oecumenica hat unsere Versammlung die Arbeit der früheren Versammlungen fortgesetzt und war eine Gelegenheit zum Austausch der Gaben und zur gegenseitigen Bereicherung.

Wir sind nicht allein auf dieser Pilgerreise. Christus ist mit uns und befindet sich in der Wolke von Zeugen (Heb 12, 1), die Märtyrer unserer Zeit begleiten uns: Das Zeugnis ihres Lebens und Todes inspiriert uns als Einzelne und als Gemeinschaft. Gemeinsam mit ihnen verpflichten wir uns, das Licht des verklärten Christus leuchten zu lassen durch unser eigenes Zeugnis, das tief verwurzelt ist im Gebet und in Liebe. Dies ist unsere bescheidene Antwort auf das Opfer ihres Lebens.

Das Licht Christi in der Kirche

Das Licht Christi führt uns dazu, für andere und in Gemeinschaft miteinander zu leben. Unser Zeugnis für Hoffnung und Einheit für Europa und die Welt kann nur glaubwürdig sein, wenn wir unsere Reise auf dem Weg zur sichtbaren Einheit fortsetzen. Einheit ist nicht Einheitlichkeit. Es ist von großem Wert, jene koinonia neu zu erfahren und diejenigen geistigen Gaben auszutauschen, die die ökumenische Bewegung von Anfang an angespornt haben.

In Sibiu haben wir wieder die schmerzliche Wunde des Getrenntseins zwischen unseren Kirchen erfahren. Das betrifft unser Verständnis der Kirche und ihrer Einheit. Die unterschiedlichen historischen und kulturellen Entwicklungen in der östlichen und westlichen Christenheit haben zu diesen Unterschieden beigetragen; sie zu verstehen, erfordert unsere dringliche Aufmerksamkeit und den ständigen Dialog.

Wir sind davon überzeugt, dass sich die ganze christliche Familie mit Lehrfragen befassen muss und sich um einen breiten Konsens über moralische Werte bemühen muss, die vom Evangelium abgeleitet sind, sowie um einen glaubwürdigen christlichen Lebensstil, der freudig das Licht Christi in unserer modernen säkularen Welt der Herausforderungen bezeugt – im privaten und im öffentlichen Leben.

Unsere christliche Spiritualität ist ein kostbarer Schatz: Wenn wir ihn öffnen, entdecken wir die Vielfalt seiner Reichtümer und öffnen unsere Herzen für die Schönheit des Antlitzes Jesu und die Kraft des Gebets. Nur wenn wir unserem Herrn Jesus Christus näher kommen, können wir uns auch einander annähern und wahre koinonia erfahren. Wir können nichts anderes tun, als diese Reichtümer mit allen Männern und Frauen zu teilen, die auf diesem Kontinent nach Licht suchen. Spirituelle Menschen beginnen mit ihrer eigenen Umkehr, die zur Veränderung der Welt führt. Unser Zeugnis vom Licht Christi ist eine ehrliche Verpflichtung, unsere Geschichten vom Leben und von der Hoffnung, die uns in der Nachfolge Christi beeinflusst haben, zu hören, danach zu leben und sie miteinander zu teilen.

Empfehlung I: Wir empfehlen, unsere Sendung als einzelne Gläubige und als Kirchen zu erneuern, um Christus als das Licht und den Erlöser der Welt zu verkünden.

Empfehlung II: Wir empfehlen, die Diskussion über die gegenseitige Anerkennung der Taufe fortzusetzen unter Berücksichtigung der wichtigen Errungenschaften, die es zu diesem Thema in mehreren Ländern bereits gibt, und in dem Bewusstsein, dass diese Frage eng mit einem Verständnis von Eucharistie, Amt und Ekklesiologie im Allgemeinen verbunden ist.

Empfehlung III: Wir empfehlen, Wege und Erfahrungen zu finden, die uns zusammenführen: das Gebet füreinander und für die Einheit, ökumenische Pilgerreisen, theologische Ausbildung und gemeinsames Studium, soziale und diakonische Initiativen, kulturelle Projekte sowie die Unterstützung für das Leben in der Gesellschaft aufgrund von christlichen Werten.

Empfehlung IV: Wir empfehlen die vollständige Beteiligung des ganzen Gottesvolkes und nehmen insbesondere auf dieser Versammlung den Aufruf von Jugendlichen, älteren Menschen, ethnischen Minderheiten und Behinderten zur Kenntnis.

Das Licht Christi für Europa

Wir glauben, dass jeder Mensch nach dem Ebenbild und zur Ähnlichkeit Gottes erschaffen wurde (Gen 1,27) und das gleiche Maß an Achtung und Liebe verdient trotz aller Unterschiede des Glaubens, der Kultur, des Alters, des Geschlechts oder der Abstammung von Geburt an bis zum natürlichen Tod. In der Erkenntnis, dass unsere gemeinsamen Wurzeln viel tiefer liegen als unsere Trennungen und in dem Bemühen um Erneuerung und Einheit und die Rolle der Kirchen in der europäischen Gesellschaft heute haben wir uns auf unsere Begegnung mit Menschen anderer Religionen konzentriert. Angesichts unserer besonderen Beziehung zum jüdischen Volk als dem Volk des Bundes lehnen wir alle Formen von Antisemitismus in unserer Zeit ab und fördern so die Schaffung eines Europas als einen gewaltfreien Kontinent. In unserer europäischen Geschichte hat es Zeiten harter Konflikte, aber auch Perioden des friedlichen Zusammenlebens zwischen Menschen aller Religionen gegeben. In unserer Zeit gibt es zum Dialog keine Alternative – und zwar nicht als Kompromiss verstanden, sondern als Dialog des Lebens, in dem wir in Liebe die Wahrheit sagen können. Wir alle müssen mehr über alle Religio-

nen lernen, und die Empfehlungen der Charta Oecumenica sollten weiter entwickelt werden. Wir rufen unsere Mitchristen und alle, die an Gott glauben, dazu auf, die Rechte aller Völker auf Religionsfreiheit zu achten und erklären unsere Solidarität mit christlichen Gemeinschaften, die im Nahen Osten, im Irak und anderswo auf der Welt als religiöse Minderheiten leben und sich in ihrer Existenz bedroht fühlen.

Wenn wir Christus in unseren notleidenden Schwestern und Brüdern (Mt 25, 44–45) begegnen und gemeinsam vom Licht Christi erleuchtet werden, dann verpflichten wir uns als Christen dazu, gemäß der biblischen Ermahnungen zur Einheit der Menschheit (Gen 1, 26–27), Buße zu tun für die Sünde des Ausschlusses, unser Verständnis des „Anderssein“ zu vertiefen, die Würde und Rechte jedes Menschen zu verteidigen, den Bedürftigen Schutz zu gewähren und das Licht Christi weiterzugeben, das andere nach Europa bringen; wir rufen die Staaten in Europa auf, Zuwanderer nicht mehr illegal zu inhaftieren, alle Anstrengungen zu unternehmen, die Zuwanderung zu regularisieren, Migranten, Flüchtlinge und Asylsuchende einzugliedern, den Zusammenhalt der Familie zu achten und Menschenhandel und die Ausbeutung der Opfer des Menschenhandels zu bekämpfen. Wir fordern die Kirchen auf, ihre Seelsorgearbeit unter den verletzlichen Zuwanderern zu verstärken.

Empfehlung V: Wir empfehlen, dass unsere Kirchen anerkennen, dass christliche Zuwanderer nicht nur Empfänger religiöser Fürsorge sind, sondern auch eine volle und aktive Rolle im Leben der Kirche und der Gesellschaft spielen können, dass sie ihre Seelsorgearbeit für Migranten, Asylsuchende und Flüchtlinge verbessern und die Rechte von ethnischen Minderheiten in Europa, insbesondere der Roma, fördern.

Viele von uns sind dankbar dafür, dass wir in Europa in den letzten Jahrzehnten so viele tief greifende Veränderungen erleben durften. Europa ist größer als die Europäische Union. Als Christen teilen wir zusammen mit anderen die Verantwortung dafür, Europa zu einem Kontinent des Friedens, der Solidarität, der Partizipation und der Nachhaltigkeit zu machen. Wir schätzen das Engagement der europäischen Institutionen, darunter die EU, der Europarat und die OSZE, zu einem offenen, transparenten und regelmäßigen Dialog mit den Kirchen Europas. Hochrangige Vertreter der europäischen Politik haben uns mit ihrer Präsenz geehrt und damit ihr starkes Interesse an unserer Arbeit bekundet. Nun sind wir gefordert, diesen Dialog mit spiritueller Kraft zu füllen. Ursprünglich war Europa ein politisches Vorhaben zur Sicherung des Friedens, jetzt muss es zu einem Europa der Völker werden, das mehr ist als ein Wirtschaftsraum.

Empfehlung VI: Wir empfehlen die Weiterentwicklung der Charta Oecumenica als Anregung und Wegweiser auf unserer ökumenischen Reise in Europa.

Das Licht Christi für die ganze Welt

Das Wort Gottes beunruhigt uns und unsere europäische Kultur: Diejenigen, die leben, sollten nicht allein für sich leben, sondern für ihn, der für sie gestorben und wieder auferstanden ist! Christen sollen ohne Furcht und unersättliche Habgier leben, die dazu führen, dass wir eigensüchtig, ohnmächtig, engstirnig und abgeschlossen werden. Das Wort Gottes fordert uns auf, nicht das wertvolle Erbe jener zu verschwenden, die sich in den vergangenen sechzig Jahren für Frieden und Einheit in Europa eingesetzt haben. Der Friede ist ein großartiges und wertvolles Geschenk. Ganze Länder sehnen sich nach Frieden; ganze Völker warten darauf, von Gewalt und Terror befreit zu werden. Nachdrücklich verpflichten wir uns zu erneuerten Bemühungen auf dieses Ziel zu. Wir lehnen Krieg als Instrument zur Konfliktlösung ab, fördern gewaltfreie Mittel zur Schlichtung von Konflikten und sind

besorgt angesichts der militärischen Wiederaufrüstung. Gewalt und Terrorismus im Namen der Religion widersprechen der Religion.

Das Licht Christi scheint auf die „Gerechtigkeit“ und verbindet sie mit der göttlichen Barmherzigkeit. So erleuchtet, lässt es keinen doppeldeutigen Anspruch zu. Überall auf der ganzen Welt und in Europa führt der gegenwärtige Prozess einer radikalen Globalisierung der Märkte dazu, dass die Spaltung der menschlichen Gesellschaft in Sieger und Verlierer noch größer wird, der Wert von unzähligen Menschen nicht geschätzt wird, und die katastrophalen Auswirkungen auf die Umwelt, vor allem der Klimawandel, mit der Sorge um die Zukunft unseres Planeten nicht vereinbar sind.

Empfehlung VII: Wir fordern alle europäischen Christen dringend dazu auf, die Millennium-Entwicklungsziele der Vereinten Nationen als einen dringenden praktischen Schritt zur Bekämpfung der Armut mit allen Kräften zu unterstützen.

Empfehlung VIII: Wir empfehlen, dass CCEE und KEK zusammen mit den Kirchen in Europa und mit den Kirchen der anderen Kontinente einen konsultativen Prozess beginnen, der sich mit der Verantwortung Europas für ökologische Gerechtigkeit angesichts des Klimawandels, für eine gerechte Gestaltung der Globalisierung und die Rechte der Roma und anderer ethnischer Minderheiten befasst.

Wir erkennen heute mehr als je zuvor, dass Afrika als Kontinent, der mit unserer eigenen Geschichte und Zukunft eng verbunden ist, jetzt in einer solchen Armut lebt, die uns nicht gleichgültig und passiv lassen sollte. Die Wunden Afrikas sind unserer Versammlung zu Herzen gegangen.

Empfehlung IX: Wir empfehlen die Unterstützung von Initiativen zum Erlass der Schulden und zur Förderung des gerechten Handels. Durch einen aufrichtigen und objektiven Dialog tragen wir zur Schaffung und Förderung eines erneuerten Europas bei, in dem unveränderliche christliche Grundsätze und moralische Werte, die direkt aus dem Evangelium stammen, als Zeugnis dienen und unser aktives Engagement in der europäischen Gesellschaft begleiten. Unsere Aufgabe ist es, diese Grundsätze und Werte zu fördern – nicht nur im privaten, sondern auch im öffentlichen Leben. Wir werden mit Menschen anderer Religionen zusammenarbeiten, die unsere Sorge um das Schaffen eines Europas der Werte teilen und das sich auch politisch und wirtschaftlich weiter entwickeln kann.

In der Sorge um Gottes Schöpfung beten wir um mehr Rücksichtnahme und Achtung für ihre wunderbare Vielfalt. Wir setzen uns gegen ihre schamlose Ausbeutung ein, denn „die ganze Schöpfung wartet auf Erlösung“ (Röm 8, 23), und wir verpflichten uns dazu, auf Versöhnung zwischen Menschheit und Natur hinzuwirken.

Empfehlung X: Wir empfehlen, dass der Zeitraum zwischen dem 1. September und 4. Oktober dem Gebet für den Schutz der Schöpfung und der Förderung eines nachhaltigen Lebensstils gewidmet wird, um den Klimawandel aufzuhalten.

Wir würdigen alle, die zu dieser Reise beigetragen haben, vor allem die junge oikoumene, die diese Versammlung zum mutigen Leben nach dem Evangelium aufgefordert hat, und beten gemeinsam:

0 Christus, du wahres Licht, das jeden Menschen, der in diese Welt hineingeboren wird, erleuchtet und heiligt, leuchte uns mit dem Licht deiner Gegenwart, dass wir darin das unnahbare Licht erblicken und leite unsere Schritte, damit wir deine Gebote einhalten. Errette uns und führe uns in dein ewiges Reich. Denn du bist unser Schöpfer, Fürsorger und Spender alles Guten. Unsere Hoffnung liegt in dir, und dir erweisen wir Ehre jetzt und in Ewigkeit. Amen.

Stellungnahme der jungen Delegierten der Dritten Europäischen Ökumenischen Versammlung (EÖV3)

erarbeitet von den jungen Delegierten im Rahmen ihres Vorbereitungstreffens (27. – 30. Juli 2007)
und während des Hearings der jungen Delegierten bei der EÖV3 am 5. September 2007

Die junge Ökumene steht für die lebendige Erneuerung des Konziliaren Prozesses für Frieden, Gerechtigkeit und Bewahrung der Schöpfung. Die Ergebnisse der EÖV2 in Graz 1997 müssen auf der EÖV3 weitergedacht und umgesetzt werden und die Charta Oecumenica als Grundlage haben. Dazu empfehlen wir den Delegierten die Annahme folgender Selbstverpflichtungen:

Einheit

Einheit bedeutet nicht Uniformität, sondern kann als Einheit in Vielfalt existieren. Wir verpflichten uns, anderen Konfessionen und Traditionen mit Offenheit zu begegnen. Ein Beispiel stellt die Ökumenische Jugendbewegung dar, die junge Menschen aller Konfessionen in der Nachfolge Jesu Christi vereint. Diese jungen Frauen und Männer sind nicht die Zukunft der Kirchen, sondern ihre Gegenwart.

Spiritualität

Wir erkennen Spiritualität als Ausdruck von Glauben in all seiner Vielseitigkeit an. Wir verpflichten uns, in einen offenen, gleichberechtigten Dialog hinsichtlich der Spiritualität zu treten, bei dem wir berücksichtigen, dass die Vielfalt spiritueller Lebens nicht nur für junge Leute eine bedeutende Säule des Glaubens darstellt.

Zeugnis

Wir fordern die Kirchen auf, den Wettstreit untereinander zu beenden und wirklich zu beginnen, das Evangelium zu leben, denn wir bezeugen nicht die Machtkämpfe unserer Kirchen, sondern Christus. Wir verpflichten uns, nicht einen Widerspruch zwischen verbalem und non-verbalem Zeugnis zu betonen: Wort und Tat sollten Hand in Hand gehen.

Europa

Jeder Mensch ist von Gott geschaffen und besitzt als solcher Würde und Wert. Daher bestehen wir darauf, dass sich die europäischen Kirchen und europäischen Staaten für den Schutz der Menschenrechte einsetzen. Dies stellt die Grundlage für die Schaffung eines Europas dar, das sich nach den Bedürfnissen der Menschen richtet.

Migration

Migration ist eine Tatsache, die anerkannt werden muss und der mit den Begriffen der Menschenwürde, Gastfreundschaft und dem Recht auf Bewegungsfreiheit begegnet werden muss. Freizügigkeit und Mobilität sind jedoch den Menschen aus den Ländern der Europäischen Union vorbehalten. Wir verpflichten uns, uns gegen die Barrieren (Visumsbeschränkungen, soziales Gefälle und finanzielle Grenzen) für Menschen aus EU und Nicht-EU-Ländern einzusetzen und den gleichberechtigten, ökumenischen und europäischen Dialog zu ermöglichen und zu fördern.

Religionen

Die Vielfalt der Religionen bestimmt das Miteinander der Menschen in Europa. Wir verpflichten uns, Sibirien als Ausgangspunkt eines erneuerten interreligiösen Dialogs zu nehmen. Das Ergebnis dieses Prozesses soll durch eine gemeinsame Erklärung, ähnlich der Charta Oecumenica, festgehalten werden.

Schöpfung

Gott ist der Schöpfer der Welt, in der wir leben und deren Teil wir sind. Aber anstatt verantwortungsbewusst zu leben, tragen wir durch einen nichtnachhaltigen Lebensstil zu verheerenden Umweltentwicklungen, wie z. B. dem Klimawandel, bei. Wir verpflichten uns, unseren Lebensstil gemäß dem biblischen Zeugnis zu überdenken. Dies muss in konkreten Schritten in die Tat umgesetzt werden, z. B. durch den Kauf fair gehandelter Produkte, die Nutzung erneuerbarer Energien, die Verminderung von Kohlendioxidemissionen und die Änderung unseres Konsummusters in Richtung Nachhaltigkeit.

Frieden

Frieden ist nicht nur ein einfacher Begriff – er kann auf persönlicher Ebene, auf der Ebene der Kirchen und in der Beziehung zwischen Kirchen und Regierung gelebt werden. Frieden ist zunächst eine Frage der persönlichen Haltung: Wenn unsere Seele keinen Frieden hat, können wir keinen Frieden mit anderen haben. Wir verpflichten uns, den stillschweigend unterstützten Waffenhandel anzuprangern und eine ständige Lobby gegen die Waffenhersteller zu bilden. Als Gegenpart zur europäischen Militäragentur fordern wir die Einrichtung einer Europäischen Friedensagentur.

Gerechtigkeit

Als Teil der Gesellschaft sind die Kirchen auch Teil von systemischer Ungerechtigkeit. Wir verpflichten uns, den Forderungen und Bedürfnissen unserer Nächsten nach mehr Gerechtigkeit überall auf der Welt nachzukommen, der unterdrückenden Migrationspolitik und der Vormachtstellung der Industrieländer im globalen Zusammenspiel lautstark zu widersprechen, und gleiche Bildungschancen für jede Frau und jeden Mann als Grundlage der Ausbildung der eigenen Stärken zu fördern.

Wir, die Delegierten der EÖV3 und die Entscheidungsgremien der Kirchen, bekräftigen, dass wir die sich daraus ergebenden Aufgaben wirklich weiter bearbeiten und uns für die Umsetzung dieser Selbstverpflichtungen einsetzen. Dies stellt nicht nur eine Voraussetzung für die Motivation und die Weiterarbeit der jungen Ökumeniker(innen) dar, sondern ist bezeichnend für die Vertrauenswürdigkeit der Ökumenischen Bewegung.

(Übersetzung: aej)

„Christen, die geschwisterlich leben, und das ist die Ökumene, müssen die Seele für die europäischen Völker sein“

*Eindrücke von der Dritten Europäischen Ökumenischen Versammlung 2007 in Sibiu/Hermannstadt (4.–9. September 2007)
von Annemarie Müller, Ökumenisches Informationszentrum Dresden*

Die Nonne fällt kaum auf. Die etwa zweitausend Delegierten und Gäste im großen Kulturzelt am Rande der Fußgängerzone von Sibiu/Hermannstadt schwatzen weiter. Doch dann wird die Nonne lauter. Auch der Rhythmus der warm klingenden Töne, erzeugt durch Holzbrett und Holzhammer, wird schneller. Keiner im Zelt kann sich mehr der orthodoxen Einladung zum gemeinsamen Gebet entziehen. Stille breitet sich im Versammlungszelt aus. Mit der ökumenischen Morgenandacht beginnen am 5. September 2007 in Rumänien die Plenarsitzungen zur Dritten Europäischen Ökumenischen Versammlung.

In der mehrheitlich von orthodoxen Rumänen bewohnten Stadt erleben wir in den nächsten Tagen immer wieder das Besondere der Orthodoxie. Ihre Kathedrale lädt zum Verweilen ein. In prächtiger Farbenpracht beeindruckt die wunderbaren Ikonen den Besucher. Traditionelle liturgische Gesänge füllen den Raum aus. Priester, Nonnen und Mönche beleben mit ihren langen Gewändern die ökumenische Vielfalt im Stadtzentrum. Für uns Protestanten eine ungewohnte Erfahrung.

In seinen Begrüßungsworten lädt der Vorsitzende der CCEE, Kardinal Erdö (Ungarn) die Delegierten zur gegenseitigen Wahrnehmung ein. Das größte Hindernis für die Ökumene ist nach seinem Verständnis die Unkenntnis über anderes christliches Leben und die Oberflächlichkeit.

„Das Licht Christi scheint auf alle – Einheit und Erneuerung für Europa“ – so das Motto der Europäischen Ökumenischen Versammlung. Wir Christen müssten uns aber fragen, ob das Licht Christi wirklich in Europa alle erreiche, ob christliche Werte, die Europa geprägt haben, auch im praktischen Handeln sichtbar seien, fragt Patriarch Bartholomejew. Denn davon werde das Vertrauen in die Kirchen und der Fortschritt auf unserem Kontinent bestimmt werden. Deshalb seien wir als Christen verpflichtet, uns mit den Ursachen von Ungerechtigkeit, Unfrieden und Zerstörung der Schöpfung zu beschäftigen. Als Vorschlag wird in der Abschlussbotschaft empfohlen, im Zeitraum zwischen 1. September und 4. Oktober das Gebet für die Schöpfung und die Förderung eines nachhaltigen Lebensstils in den Mittelpunkt des christlichen Lebens zu stellen.

Das Licht Christi hat Europa Stärke verliehen. Wir sind zu Wohlstand und Frieden gekommen, auch wenn der Balkankonflikt nicht ausgeklammert werden darf. Damit dieses Licht weiter scheinen kann, sind wir eingeladen und verpflichtet, die Farben des Lichtes zu reflektieren. Sieben Farben gehören nach den Worten des orthodoxen Erzbischofs Anastasios von Tirana und ganz Albanien dazu: das Licht des Friedens, der Gerechtigkeit, der Wahrheit, der kreativen Inspiration, der Hoffnung, der Liebe und das österliche Licht der Auferstehung.

Auch der Präsident der Europäischen Union, Manuel Barroso, weist darauf hin, dass Europa mehr als die Europäische Union ist und nur überleben kann, wenn sie „mit der östlichen und der westlichen Lunge atmet“.

Das ist vielleicht auch das Besondere von Sibiu: Europäer aus dem gesamten Kontinent sind hier zusammen gekommen. Eine Möglichkeit, die es innerhalb Europas nicht so oft gibt. Und wir alle können zusammen das Vaterunser beten, jede und jeder in seiner Sprache. Vielleicht für manche zu wenig Gemeinsamkeit. Vieles Trennende wird schmerzhaft sichtbar, was die Einheit der christlichen Kirchen in weite Ferne rücken lässt. Aber um uns näher zu kommen, müssen wir, wie das der rumänische Euro-

paabgeordnete Orban betont, anerkennen, dass wir Menschen mehrsprachig leben. Das können nebeneinander unterschiedliche Muttersprachen sein, wie etwa in Siebenbürgen in Rumänien, das können aber auch Fachsprachen sein. Kirchenvertreter neigen ebenfalls dazu, ihre Spezialsprache zu verwenden. Und so kommt es in der Ökumene vor, dass Theologen über den selben Begriff sprechen, sich aber nicht verstehen, weil bei jedem ein anderes Verständnis dahinter steht. Deshalb braucht jeder Dialog, auch in der Ökumene, einen ständigen Übersetzungsprozess. Christen müssen sich fragen lassen, so Orban, wie sie innerhalb und außerhalb ihrer Kirchen kommunizieren, wie sie ihre Botschaft in die Welt tragen und wie sie im Dialog mit anderen bereit sind zuzuhören.

Geduldiges Zuhören wird von den Delegierten in Sibiu/Hermannstadt gefordert. Mehr Austausch und gelebter Dialog wäre wünschenswert, ist aber bei einer so großen Versammlung nicht einfach umsetzbar. Kardinal Erdö ruft die Delegierten dazu auf, ein „Funke des Lichtes Christi“ zu sein und als „lebendige Botschaft“ in ihre Heimatländer zurück zu kehren, von der erfahrenen Ökumene mit allen Schwierigkeiten zu berichten und damit die ökumenischen Beziehungen in Europa zu vertiefen. Und berichten können die Delegierten auch von unterschiedlichen Begegnungen bei Gottesdiensten, Foren, Hearings oder beim gastlichen Mittagessen in einem der Innenstadtrestaurants.

Am Sonntagvormittag findet noch einmal an verschiedenen Orten Gottesdienst statt. Da spüre ich, wie nahe die Konfessionen im Stadtzentrum beieinander liegen. Zuerst besuche ich die orthodoxe Kathedrale. Zusammen mit den Gläubigen stehe ich in dem wunderbaren Kirchenraum, lasse die fremden Klänge in mich eindringen und beobachte neugierig die Priester bei ihren Zeremonien. Als ich schon fast gehen will, begibt sich der Bischof in die Menge der Gläubigen und beginnt seine Predigt. Ich glaube mich verhört zu haben, als er plötzlich in Deutsch über die Bedeutung des Kreuzsonntages redet, denn auch er ist ein Delegierter der Versammlung. Wie bei Paulus steht das Volk lauschend um ihn herum und lässt sich seine Worte ins Rumänische übersetzen. Tief beeindruckt verlasse ich später das Gotteshaus, um auf der gleichen Straße noch schnell in die Reformierte Kirche zu schauen – die katholische Kirche ist in der Nebenstraße – und in der Evangelischen Stadtkirche die letzten Worte der Predigt von Bischöfin Käßmann zu hören. So nahe ist Ökumene.

Zum Abschluss der Dritten Europäischen Ökumenischen Versammlung pflanzen vier Kirchenvertreterinnen und -vertreter auf dem zentralen Piata Mare einen Baum. Möge er wachsen und gedeihen, wie die Ökumene in Europa.

Die Delegierten aus Sachsen:

Anna-Maria Busch, stud. theol., Leipzig, als Jugenddelegierte für die aej

Ulrich Clausen, Referent Weltkirche, für das Bistum Dresden-Meißen

Dr. Bernhard Dittrich, Ökumenereferent, Leiter der Abteilung Pastoral, für das Bistum Dresden-Meißen

Roswitha Mildner, Sozialarbeiterin bei der Diakonie, Mitglied der Landessynode, als Delegierte der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens

Annemarie Müller, Friedensreferentin, als Delegierte der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens

Friedemann Oehme, Ökumenereferent, als Delegierter der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens

Dr. Randi Weber, Pfarrerin der Herrnhuter Brüdergemeinde Dresden, für die Evangelische Brüder-Unität/Herrnhuter Brüdergemein-