

Gesetz- und Verordnungsblatt

der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche

Nr. 6

Kiel, den 15. März

1978

Inhalt: I. Gesetze und Verordnungen

Kirchengesetz über die Mitarbeitervertretungen in der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche (Mitarbeitervertretungsgesetz — MAVG) vom 18. Februar 1978 (S. 75)

II. Bekanntmachungen

Satzung des Kirchenkreises Stormarn (S. 85) — Bekanntgabe neuer Kirchensiegel (S. 87) — Bekanntgabe neuer Kirchensiegel (Druckfehlerberichtigung) (S. 87) — Informationen über die Kollekten im Monat April 1978 (S. 87) — Verleihung des Stipendiums Harmsianum (S. 87) — Neue Filme zum Verleih (S. 88) — Ausschreibung von Pfarrstellen (S. 88) — Stellenausschreibungen (S. 91)

III. Personalien (S. 93)

Gesetze und Verordnungen

Kirchengesetz über die Mitarbeitervertretungen in der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche (Mitarbeitervertretungsgesetz — MAVG) vom 18. Februar 1978

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Bildung von Mitarbeitervertretungen
- § 2 Mitarbeiter
- § 3 Dienststellen
- § 4 Dienststellenleitungen
- § 5 Mitarbeitervertretungen

Abschnitt 2

Die Mitarbeitervertretungen

1. Wahl und Zusammensetzung

- § 6 Wahlberechtigung
- § 7 Wählbarkeit
- § 8 Zahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung
- § 9 Vertreter der Gruppen (Berufsgruppen und Anstellungsverhältnisse) und Dienststellen
- § 10 Jugendvertreter
- § 11 Wahlverfahren
- § 12 Wahlvorstand
- § 13 Erstmalige Bildung einer Mitarbeitervertretung
- § 14 Pflichten des Wahlvorstandes
- § 15 Wahlschutz, Wahlkosten
- § 16 Anfechtung der Wahl

2. Amtszeit

- § 17 Regelmäßige Amtszeit
- § 18 Neuwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit
- § 19 Ausschluß eines Mitgliedes und Auflösung der Mitarbeitervertretung
- § 20 Ruhen und Erlöschen der Mitgliedschaft
- § 21 Ersatzmitglieder

3. Rechtsstellung

- § 22 Behinderungsverbot
- § 23 Kündigungsschutz
- § 24 Schweigepflicht

4. Geschäftsführung

- § 25 Vorsitzender, Stellvertreter und Schriftführer
- § 26 Sitzungen der Mitarbeitervertretung
- § 27 Teilnahme an Sitzungen der Mitarbeitervertretung
- § 28 Beschlußfassung
- § 29 Sitzungsniederschrift
- § 30 Ehrenamt, Versäumnis von Arbeitszeit
- § 31 Sprechstunden
- § 32 Kostenersatz
- § 33 Geschäftsordnung

5. Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

- § 34 Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung
- § 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung
- § 36 Verfahren bei Mitbestimmung
- § 37 Verfahren bei Mitwirkung
- § 38 Gemeinsame Vorschriften für Mitbestimmung und Mitwirkung

- § 39 Dienstvereinbarungen
- § 40 Gemeinsame Fälle der Mitbestimmung
- § 41 Fälle der Mitbestimmung bei Angestellten und Arbeitern
- § 42 Fälle der Mitbestimmung bei Beamten
- § 43 Inhalt der Mitbestimmungsbefugnisse
- § 44 Fälle der Mitwirkung
- § 45 Beteiligung der Mitarbeitervertretung am Arbeitsschutz

Abschnitt 3

Die Mitarbeiterversammlung

- § 46 Mitarbeiterversammlung
- § 47 Zuständigkeit

Abschnitt 4

Der Gesamtausschuß

- § 48 Gesamtausschuß

Abschnitt 5

Der Schlichtungsausschuß

- § 49 Schlichtungsausschuß
- § 50 Verfahren des Schlichtungsausschusses
- § 51 Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses, Kosten des Verfahrens

Abschnitt 6

Übergangs-, Ausführungs- und Schlußvorschriften

- § 52 Übergangsbestimmungen
- § 53 Ausführungsbestimmungen
- § 54 Inkrafttreten

Die Synode hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Präambel

Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Alle kirchlichen Mitarbeiter tragen Verantwortung für die Erfüllung dieses Auftrages.

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Bildung von Mitarbeitervertretungen

Für alle Mitarbeiter der Dienststellen nach § 3 dieses Kirchengesetzes werden Mitarbeitervertretungen gebildet.

§ 2

Mitarbeiter

(1) Mitarbeiter im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die in kirchlichen Dienststellen Beschäftigten, die mindestens 25 v.H. der regelmäßigen tariflichen oder gesetzlichen Arbeitszeit der Dienststelle gegen entsprechende Vergütung zur Verfügung stellen. Hierzu gehören auch die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten.

(2) Mitarbeiter, die auf Grund von Gestellungsverträgen tätig sind, gelten im Sinne dieses Kirchengesetzes als Mitarbeiter ihrer Dienststelle; ihre rechtliche Stellung zu der entsendenden Stelle bleibt unberührt.

(3) Mitarbeiter im Sinne dieses Kirchengesetzes sind nicht Pastoren, Pfarrvikare, Pastoralassistenten, Hilfsprediger, Vikare, Kandidaten des Predigtamtes und Pfarrvikaranwärter.

§ 3

Dienststellen

Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind:

- a) die Kirchen- und Kapellengemeinden sowie deren Verbände und Einrichtungen,
- b) die Kirchenkreise sowie deren Verbände, Dienste und Werke, mit Ausnahme des Diakonischen Werkes Lübeck e.V.,
- c) das Nordelbische Kirchenamt,
- d) das Rechnungsprüfungsamt der Nordelbischen Kirche,
- e) Einrichtungen sowie Dienste und Werke der Nordelbischen Kirche im Sinne von Artikel 60 Buchstabe a der Verfassung, soweit sie nicht unter Buchstabe f fallen,
- f) die Geschäftsstellen des Nordelbischen Diakonischen Werks e.V., die Einrichtungen des Evangelischen Hilfswerks der Nordelbischen Kirche und das Diakonische Werk Lübeck e.V.

§ 4

Dienststellenleitungen

(1) Dienststellenleitungen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind:

- a) für die Dienststellen nach § 3 Buchstaben a, b, e und f die nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden Organe; zur Leitung gehören auch die mit der Geschäftsführung beauftragten Mitarbeiter,
- b) für das Nordelbische Kirchenamt der Präsident und seine beiden ständigen Vertreter,
- c) für das Rechnungsprüfungsamt der Nordelbischen Kirche der Leiter des Rechnungsprüfungsamtes.

(2) Dienststellen nach § 3 Buchstabe a sollen die Aufgaben der Dienststellenleitung in den Fällen der §§ 12 Abs. 2, 13, 14, 16, 19 Abs. 2, 22 Abs. 2, 26 Abs. 3, 31 Abs. 1 und 34 Abs. 3 auf den Kirchenkreisvorstand übertragen.

§ 5

Mitarbeitervertretungen

(1) Die Mitarbeitervertretungen der Dienststellen nach § 3 Buchstaben a und b bilden gemeinsam eine Mitarbeitervertretung. Sofern mindestens 15 wahlberechtigte Mitarbeiter vorhanden sind und die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitervertretung auf Kirchenkreisebene zahlenmäßig nicht gefährdet ist, kann auch für die Mitarbeiter einer Kirchengemeinde, eines Kirchengemeindeverbandes sowie eines Dienstes oder Werkes nach § 3 Buchstabe b eine Mitarbeitervertretung gebildet werden. Im Falle der Auflösung einer Dienststelle mit eigener Mitarbeitervertretung werden deren Aufgaben bis zur Neuwahl einer Mitarbeitervertretung von der Mitarbeitervertretung der übergeordneten Dienststelle wahrgenommen. In Zweifelsfällen entscheidet das Nordelbische Kirchenamt.

(2) Die Mitarbeiter eines Kirchenkreisverbandes bilden eine eigene Mitarbeitervertretung.

(3) Die Mitarbeiter der Dienststellen nach § 3 Buchstaben c bis e bilden jeweils eigene Mitarbeitervertretungen.

Hat eine Dienststelle nicht mindestens 15 wahlberechtigte Mitarbeiter, bestimmt das Nordelbische Kirchenamt, mit welchen anderen Dienststellen gemeinsam eine Mitarbeitervertretung gebildet wird. Die Mitarbeiter der betroffenen Dienststelle sind vorher zu hören.

(4) Die Mitarbeiter der Geschäftsstellen des Nordelbischen Diakonischen Werks e.V. und die Mitarbeiter des Diakonischen Werkes Lübeck e.V. bilden jeweils eigene Mitarbeitervertretungen. Die Mitarbeiter der Einrichtungen des Evangelischen Hilfswerks der Nordelbischen Kirche bilden jeweils für den Bereich eines Kirchenkreises eigene Mitarbeitervertretungen. Maßgebend für die Zuordnung ist der Sitz der Einrichtung. Absatz 3 Satz 2 und 3 gilt entsprechend. In besonders begründeten Einzelfällen können mit Genehmigung des Nordelbischen Kirchenamtes im Bereich eines Kirchenkreises auch mehrere Mitarbeitervertretungen gebildet werden.

Abschnitt 2

Die Mitarbeitervertretung

1. Wahl und Zusammensetzung

§ 6

Wahlberechtigung

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

(2) Zu einer anderen Dienststelle abgeordnete Mitarbeiter werden dort nach Ablauf von drei Monaten wahlberechtigt; zum gleichen Zeitpunkt endet ihr Wahlrecht bei der abordnenden Dienststelle für die weitere Dauer der Abordnung.

§ 7

Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag

- a) voll geschäftsfähig sind,
- b) der Dienststelle seit sechs Monaten angehören und
- c) seit einem Jahr Mitarbeiter im kirchlichen Dienst sind.

(2) Nicht wählbar sind Mitarbeiter, die Mitglieder von Dienststellenleitungen sind oder zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind und deren Stellvertreter.

(3) Nicht wählbar sind Mitarbeiter, die wöchentlich regelmäßig weniger als 18 Stunden beschäftigt sind.

§ 8

Zahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung besteht bei

- | | |
|--------------|--------------------------------------|
| 15 bis 50 | Mitarbeitern aus drei Mitgliedern, |
| 51 bis 100 | Mitarbeitern aus fünf Mitgliedern, |
| 101 bis 200 | Mitarbeitern aus sieben Mitgliedern, |
| 201 bis 300 | Mitarbeitern aus neun Mitgliedern, |
| 301 und mehr | Mitarbeitern aus elf Mitgliedern. |

(2) Bei der Bildung von gemeinsamen Mitarbeitervertretungen ist die Gesamtzahl der wahlberechtigten Mitarbeiter der betroffenen Dienststellen maßgebend.

§ 9

Vertreter der Gruppen (Berufsgruppen und Anstellungsverhältnisse) und Dienststellen

(1) Der Mitarbeitervertretung sollen Mitarbeiter aus den verschiedenen Gruppen (Berufsgruppen und Anstellungsverhältnisse) innerhalb der Dienststelle angehören.

(2) In gemeinsamen Mitarbeitervertretungen sollen die Mitglieder nach Möglichkeit verschiedenen Dienststellen angehören.

§ 10

Jugendvertreter

Sind in Dienststellen, für die eine Mitarbeitervertretung zu bilden ist, insgesamt mehr als

- a) fünf Mitarbeiter unter 18 Jahren tätig, wählen diese einen,
- b) zehn Mitarbeiter unter 18 Jahren tätig, wählen diese drei Jugendvertreter. Die Jugendvertreter sind von der Mitarbeitervertretung zu ihren Sitzungen beratend hinzuzuziehen, wenn sie ihr nicht angehören. Die Jugendvertreter haben Stimmrecht, wenn die zu fassenden Beschlüsse allein Mitarbeiter unter 18 Jahren betreffen. Als Jugendvertreter können Mitarbeiter bis zum vollendeten 24. Lebensjahr gewählt werden. Im übrigen gelten für die Jugendvertreter die weiteren Vorschriften dieses Kirchengesetzes entsprechend, soweit im Einzelfall nicht in diesem Kirchengesetz oder in anderen Gesetzen Entgegenstehendes geregelt ist oder sich aus der Natur der Sache ergibt, daß die Vorschriften nicht angewandt werden können. In Zweifelsfällen entscheidet das Nordelbische Kirchenamt.

§ 11

Wahlverfahren

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

§ 12

Wahlvorstand

(1) Spätestens zwölf Wochen vor Ablauf der Amtszeit bestellt die Mitarbeitervertretung drei Wahlberechtigte als Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden.

(2) Besteht acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit der Mitarbeitervertretung kein Wahlvorstand, beruft die Dienststellenleitung eine Mitarbeiterversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes ein. Die Mitarbeiterversammlung wählt einen Versammlungsleiter. Absatz 1 gilt entsprechend.

§ 13

Erstmalige Bildung einer Mitarbeitervertretung

Besteht für eine Dienststelle keine Mitarbeitervertretung, beruft die Dienststellenleitung eine Mitarbeiterversammlung ein. § 12 Abs. 2 gilt entsprechend.

§ 14

Pflichten des Wahlvorstandes

(1) Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten; sie soll spätestens nach sechs Wochen stattfinden. Kommt der Wahlvorstand dieser Verpflichtung nicht nach, beruft die Dienststellenleitung auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten eine Mitarbeiterversammlung zur Wahl eines neuen Wahlvorstandes ein.

(2) Unverzüglich nach Abschluß der Wahl nimmt der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vor, stellt deren Ergebnis in einer Niederschrift fest und gibt es der Dienststelle bekannt. Der Dienststellenleitung und dem Nordelbischen Kirchenamt ist je eine Abschrift der Niederschrift zu übersenden.

§ 15

Wahlschutz, Wahlkosten

(1) Niemand darf die Wahl der Mitarbeitervertretung verhindern oder in unlauterer Weise beeinflussen. Insbesondere darf kein Mitarbeiter in der Ausübung seines Wahlrechts oder in seiner Wählbarkeit beschränkt werden.

(2) Die Abordnung oder die Versetzung der Mitglieder des Wahlvorstandes und der Wahlbewerber ist gegen ihren Willen bis zur Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig. Für eine Kündigung gelten die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

(3) Die Dienststelle trägt die Kosten der Wahl. Die Kostenregelung bei gemeinsamen Mitarbeitervertretungen treffen die betroffenen Dienststellen. Im übrigen gilt § 32 Abs. 1 Satz 1 entsprechend.

(4) Notwendige Arbeitszeitversäumnis durch Teilnahme an Mitarbeiterversammlungen, Ausübung des Wahlrechts, oder Betätigung im Wahlvorstand hat keine Minderung der Bezüge zur Folge.

§ 16

Anfechtung der Wahl

(1) Die Wahl kann innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntmachung des Wahlergebnisses über den Wahlvorstand beim Schlichtungsausschuß schriftlich von mindestens drei Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung angefochten werden, wenn geltend gemacht wird, daß gegen Vorschriften des Wahlrechts, der Wählbarkeit oder des Wahlverfahrens verstoßen wurde und daß der Mangel geeignet war, das Wahlergebnis zu beeinflussen.

(2) Hält der Schlichtungsausschuß die Anfechtung für begründet, ordnet er eine Wiederholung der Wahl an.

2. Amtszeit

§ 17

Regelmäßige Amtszeit

(1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre. Sie beginnt mit dem Tage der Wahl oder, wenn in diesem Zeitpunkt noch eine Mitarbeitervertretung besteht, mit Ablauf von deren Amtszeit. Die bisherige Mitarbeitervertretung führt die Geschäfte bis zur Übernahme durch die neu gewählte Mitarbeitervertretung weiter.

(2) Die Amtszeit der Jugendvertreter beträgt zwei Jahre. Ein Jugendvertreter, der im Laufe seiner Amtszeit das 24. Lebensjahr vollendet, bleibt bis zum Ende seiner Amtszeit Jugendvertreter.

§ 18

Neuwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit

(1) Die Mitarbeitervertretung ist unverzüglich neu zu wählen, wenn

- a) die Gesamtzahl der Mitglieder auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder (§ 21) um mehr als ein Viertel der vorgeschriebenen Zahl gesunken ist,
- b) die Mehrheit der Mitglieder ihren Rücktritt erklärt hat,
- c) die Mitarbeitervertretung aufgelöst ist (§ 19).

(2) In den Fällen des Absatzes 1 Buchstaben a und b führt die Mitarbeitervertretung die Geschäfte bis zur Übernahme durch die neu gewählte Mitarbeitervertretung weiter.

§ 19

Ausschluß eines Mitgliedes und Auflösung der Mitarbeitervertretung

(1) Ein Mitglied kann aus der Mitarbeitervertretung wegen groben Mißbrauchs seiner Befugnisse oder grober Vernachlässigung seiner Pflichten nach diesem Gesetz ausgeschlossen werden. Aus den gleichen Gründen kann die Mitarbeitervertretung aufgelöst werden.

(2) Über den Ausschluß oder über die Auflösung entscheidet auf Antrag der Schlichtungsausschuß. Antragsberechtigt sind

- a) für den Ausschluß eines Mitgliedes
 1. ein Viertel der Wahlberechtigten oder
 2. die Mitarbeitervertretung oder
 3. die Dienststellenleitung,
- b) für die Auflösung der Mitarbeitervertretung
 1. ein Viertel der Wahlberechtigten oder
 2. die Dienststellenleitung.

(3) Ist die Mitarbeitervertretung aufgelöst, setzt der Schlichtungsausschuß einen Wahlvorstand ein, der unverzüglich eine Neuwahl einleitet. Bis zur Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die der Mitarbeitervertretung nach diesem Kirchengesetz zustehenden Befugnisse und Pflichten wahr.

§ 20

Ruhe und Erlöschen der Mitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft eines Mitarbeiters in der Mitarbeitervertretung ruht, solange

- a) ihm die Führung der Dienstgeschäfte untersagt ist,
- b) er nicht nur vorübergehend an der Wahrnehmung seines Amtes gehindert ist.

(2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch

- a) Ablauf der Amtszeit,
- b) Rücktritt,
- c) Beendigung des Dienst- und Arbeitsverhältnisses,
- d) Ausscheiden aus der Dienststelle,
- e) Verlust der Wählbarkeit,
- f) Entscheidung des Schlichtungsausschusses nach § 19.

§ 21

Ersatzmitglieder

(1) Scheidet ein Mitglied aus der Mitarbeitervertretung aus, rückt ein Ersatzmitglied nach. Das gleiche gilt für ein Mitglied, das voraussichtlich länger als drei Monate verhindert ist, für die Zeit der Verhinderung. Als Ersatzmitglied tritt der nicht gewählte Bewerber mit der nächsthöchsten Stimmenzahl in die Mitarbeitervertretung ein. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

(2) Ruht die Mitgliedschaft, tritt ein Ersatzmitglied für die Dauer des Ruhens ein.

3. Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

§ 22

Behinderungsverbot

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen weder in der Ausübung ihrer Aufgaben und Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden. Die für ihre Tätigkeit notwendige Zeit ist ihnen ohne Minderung ihrer Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren.

(2) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen gegen ihren Willen nur abgeordnet oder versetzt werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und die Mitarbeitervertretung zustimmt. Verweigert die Mitarbeitervertretung die Zustimmung, entscheidet auf Antrag der Dienststellenleitung der Schlichtungsausschuß.

(3) Die Bestimmungen über Maßnahmen im Amtszuchverfahren bleiben unberührt.

§ 23

Kündigungsschutz

Der Kündigungsschutz der Mitglieder der Mitarbeitervertretung richtet sich nach den Vorschriften des staatlichen Kündigungsschutzrechts für die Kündigung von Mitgliedern der Personalvertretungen in der jeweils geltenden Fassung.

§ 24

Schweigepflicht

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben über die dienstlichen Angelegenheiten und sonstigen Tatsachen, die ihnen auf Grund ihrer Zugehörigkeit zur Mitarbeitervertretung bekannt geworden sind, Stillschweigen zu bewahren. Die Schweigepflicht besteht auch nach Beendigung der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung und nach dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis. Die Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.

(2) Die Schweigepflicht besteht auch für Personen, die nach § 27 an Sitzungen der Mitarbeitervertretung teilnehmen.

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

4. Geschäftsführung

§ 25

Vorsitzender, Stellvertreter und Schriftführer

(1) Die Mitarbeitervertretung wählt in geheimer Wahl aus ihrer Mitte den Vorsitzenden und seinen Stellvertreter sowie einen Schriftführer (Vorstand); gewählt ist, wer die Mehrheit der abgegebenen Stimmen erhält. Besteht die Mitarbeitervertretung aus Vertretern mehrerer Gruppen, sollen der Vorsitzende und sein Stellvertreter nicht der gleichen Gruppe angehören.

(2) Der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung oder im Falle seiner Verhinderung sein Stellvertreter führt die laufenden Geschäfte der Mitarbeitervertretung und vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von ihr gefaßten Beschlüsse.

§ 26

Sitzung der Mitarbeitervertretung

(1) Vor Ablauf einer Woche nach dem Wahltag hat der Vorsitzende des Wahlvorstandes die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur Vornahme der nach § 25 Abs. 1 notwendigen Wahlen einzuberufen. Der Vorsitzende des Wahlvorstandes leitet die Sitzung, bis die Mitarbeitervertretung ihren Vorsitzenden gewählt hat.

(2) Die weiteren Sitzungen beraumt der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung an. Er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung. Der Vorsitzende hat die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen. Kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung an der Sitzung nicht teilnehmen, hat es dies unter Angabe der Gründe dem Vorsitzenden unverzüglich mitzuteilen.

(3) Wenn ein Viertel der Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung die Einberufung einer Sitzung für einen bestimmten Gegenstand beantragt, hat der Vorsitzende eine Sitzung einzuberufen und die Mitarbeitervertretung hat den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

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

§ 27

Teilnahme an Sitzungen der Mitarbeitervertretung

(1) Die Dienststellenleitung ist berechtigt, an Sitzungen der Mitarbeitervertretung, die auf ihren Antrag anberaumt sind, teilzunehmen. Sie kann zu den Sitzungen der Mitarbeitervertretung, die auf ihren Antrag anberaumt sind, im Einvernehmen mit dem Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung Sachkundige, auch wenn sie nicht Mitarbeiter der Dienststelle sind, hinzuziehen.

(2) Die Mitarbeitervertretung kann von Fall zu Fall beschließen, sachkundige Personen, die der Mitarbeitervertretung nicht angehören oder die nicht Mitarbeiter der Dienststelle sind, zur Teilnahme an einer Sitzung einzuladen. Sie sollen Mitglied einer christlichen Kirche sein.

(3) Auf Verlangen der Mitarbeitervertretung soll die Dienststellenleitung an einer Sitzung teilnehmen.

(4) Der Vertrauensmann der Schwerbehinderten ist zu den Sitzungen einzuladen.

(5) Personen, die nach den Vorschriften der Absätze 1, 2 und 4 an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilnehmen, sind auf ihre Schweigepflicht ausdrücklich hinzuweisen.

§ 28

Beschlüßfassung

(1) Die Mitarbeitervertretung ist beschlußfähig, wenn mehr als die Hälfte ihrer Mitglieder anwesend ist; Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig. § 21 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(2) Die Mitarbeitervertretung faßt ihre Beschlüsse mit der Mehrheit der auf Ja oder Nein lautenden Stimmen der bei der Abstimmung anwesenden Mitglieder. Stimmenthaltung ist zulässig. Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt.

(3) Die Mitarbeitervertretung beschließt in Abwesenheit der Dienststellenleitung und der nach § 27 Abs. 1 und 2 hinzugezogenen Personen.

§ 29

Sitzungsniederschrift

(1) Über die Sitzungen der Mitarbeitervertretung sind Niederschriften anzufertigen, die die Namen der Anwesenden, die Tagesordnung, den Wortlaut der Beschlüsse und das jeweilige Stimmenverhältnis enthalten müssen. Die Niederschriften sind von dem Sitzungsleiter und einem weiteren Mitglied zu unterschreiben.

(2) Hat die Dienststellenleitung an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilgenommen, ist ihr ein Auszug aus der Niederschrift über die Verhandlungspunkte zuzuleiten, die auf ihren Antrag behandelt wurden.

§ 30

Ehrenamt, Versäumnis von Arbeitszeit

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

(2) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen, soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Befugnisse erforderlich ist. Die Freistellung darf nicht zur Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen. Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Wahrnehmung der Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung erforderlich ist, hat keine Minderung der Bezüge zur Folge.

(3) Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für einen Zeitraum von insgesamt drei Wochen während der regelmäßigen Amtszeit der Mitarbeitervertretung die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zu gestatten, wenn diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Mitarbeitervertretung erforderlich sind. Absatz 2 gilt entsprechend.

(4) Die Mitarbeitervertretung hat bei der Festlegung der Zeiten der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen die dienstlichen Erfordernisse zu berücksichtigen. Sie hat der Dienststellenleitung die Teilnahme und die Zeiten der Schulungs- und Bildungsveranstaltungen rechtzeitig mitzuteilen. Die Dienststellenleitung darf eine Teilnahme nur ablehnen, wenn die dienstlichen Erfordernisse nicht ausreichend berücksichtigt sind. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet das Nordelbische Kirchenamt.

§ 31

Sprechstunden

(1) Die Mitarbeitervertretung kann nach Vereinbarung mit der Dienststellenleitung während der Arbeitszeit Sprechstunden einrichten.

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

§ 32

Kostensatz

(1) Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden Kosten trägt der Kirchenkreis bzw. die Dienststelle, bei der die Mitarbeitervertretung gebildet ist. Das gleiche gilt

für Kosten, die bei der Anwendung des § 30 Abs. 2 Satz 1 entstehen. Reisen der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die für ihre Tätigkeit notwendig und vom Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung genehmigt sind, gelten als Dienstreisen. Reisekostenvergütung wird entsprechend dem Bundesreisekostengesetz in der jeweils geltenden Fassung mindestens nach der Reisekostenstufe B gewährt. Kosten, die durch die Beziehung Sachkundiger nach § 27 Abs. 2 entstehen, werden von der betroffenen Dienststelle übernommen, wenn sie der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat.

(2) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat die Dienststelle in erforderlichem Umfang Räume, den Geschäftsbedarf und Bürohilfskräfte zur Verfügung zu stellen. § 24 Abs. 1 gilt entsprechend.

(3) Der Mitarbeitervertretung werden in der Dienststelle geeignete Plätze für Bekanntmachungen und Anschläge zur Verfügung gestellt.

(4) Die Mitarbeitervertretung darf für ihre Zwecke von den Mitarbeitern keine Beiträge erheben oder annehmen.

§ 33

Geschäftsordnung

Sonstige Bestimmungen über die Geschäftsführung können in einer Geschäftsordnung getroffen werden, die sich die Mitarbeitervertretung selbst gibt.

5. Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

§ 34

Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung

(1) Die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitungen arbeiten im Rahmen des geltenden Rechts vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen. Diese Zusammenarbeit erfordert insbesondere die rechtzeitige und vollständige Information über beabsichtigte grundsätzliche, soziale, personelle und organisatorische Maßnahmen.

(2) Die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitungen haben alles zu unterlassen, was geeignet ist, den Arbeitsfrieden der Dienststelle zu gefährden. Insbesondere dürfen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitungen keine Maßnahmen des Arbeitskampfes gegeneinander durchführen.

(3) Die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung sollen zweimal jährlich zu gemeinsamen Besprechungen zusammenreten. Dabei soll auch die Gestaltung des Dienstbetriebes behandelt werden, insbesondere Vorgänge, die die Mitarbeiter berühren. Es soll über strittige Fragen verhandelt und es sollen Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten gemacht werden.

(4) In strittigen Fragen ist eine Einigung durch Aussprache anzustreben. Erst wenn die Bemühungen um eine Einigung in der Dienststelle gescheitert sind, dürfen andere Stellen im Rahmen der dafür geltenden Bestimmungen angerufen werden.

(5) Die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitungen wachen darüber, daß die Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden.

(6) Die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitungen haben die Vereinigungsfreiheit der Mitarbeiter zu respektieren.

§ 35

Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

- a) Sie hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter zu fördern und das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken;
- b) sie hat darüber zu wachen, daß das zu Gunsten der Mitarbeiter geltende Recht durchgeführt wird;
- c) sie hat Beschwerden und Vorschläge von Mitarbeitern entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststellenleitung auf ihre sachgerechte Erledigung hinzuwirken;
- d) sie hat die Eingliederung Schwerbehinderter und sonstiger schutzbedürftiger, insbesondere älterer Personen in die Dienststelle zu fördern.

(2) Die Mitarbeitervertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Personalakten dürfen nur mit schriftlicher Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters und nur durch ein von ihm zu bestimmendes Mitglied der Mitarbeitervertretung eingesehen werden. Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen des Mitarbeiters der Mitarbeitervertretung zur Kenntnis zu bringen.

(3) Werden Beschwerden und Vorschläge nach Absatz 1 Buchstabe c in einer Sitzung der Mitarbeitervertretung erörtert, hat der betroffene Mitarbeiter das Recht, vor einem Beschluß der Mitarbeitervertretung angehört zu werden.

§ 36

Verfahren bei Mitbestimmung

(1) Unterliegt eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung, kann sie nur mit ihrer Zustimmung getroffen werden, soweit in diesem Kirchengesetz nichts anderes bestimmt ist. Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung unter Vorlage aller Unterlagen von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt die Zustimmung.

(2) Die Mitarbeitervertretung ist auch zuständig, wenn eine andere Dienststelle anstelle der an sich zuständigen Maßnahmen oder Entscheidungen vorbereitet oder trifft oder Angelegenheiten an sich zieht, die die von ihr vertretenen Mitarbeiter betreffen. In diesem Fall tritt die andere Dienststelle an die Stelle der sonst zuständigen Dienststelle.

(3) Die Mitarbeitervertretung hat sich innerhalb von zwei Wochen zu der beabsichtigten Maßnahme schriftlich zu äußern. Äußert sie sich nicht, gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt.

(4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung nach mindestens zweimaliger Verhandlung eine Einigung nicht oder nicht in vollem Umfang zustande, kann die Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung nach Ablauf von zwei Wochen nach Scheitern der Verhandlung den Schlichtungsausschuß anrufen. Die Entscheidung des Schlichtungsausschusses ist nach Maßgabe des § 50 Abs. 4 verbindlich.

(5) Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie hat der Mitarbeitervertretung die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen sowie unverzüglich das Verfahren der Mitbestimmung einzuleiten.

§ 37

Verfahren bei Mitwirkung

(1) Wirkt die Mitarbeitervertretung an Entscheidungen mit, ist die beabsichtigte Maßnahme vor der Durchführung mit dem Ziel einer Verständigung rechtzeitig und eingehend mit ihr zu erörtern.

(2) Äußert sich die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen oder erhält sie bei Erörterung ihre Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, gilt die Maßnahme als gebilligt. Erhebt die Mitarbeitervertretung Einwendungen, hat sie der Dienststellenleitung die Gründe mitzuteilen.

(3) Entspricht die Dienststellenleitung den Einwendungen der Mitarbeitervertretung nicht oder nicht in vollem Umfang, teilt sie der Mitarbeitervertretung ihre Entscheidung unter Angabe der Gründe schriftlich mit.

§ 38

Gemeinsame Vorschriften für Mitbestimmung und Mitwirkung

(1) Die Mitarbeitervertretung beantragt von ihr für wünschenswert gehaltene Maßnahmen, die der Mitbestimmung oder der Mitwirkung unterliegen, schriftlich bei der Dienststellenleitung. Diese entscheidet innerhalb eines Monats.

(2) Entscheidungen, an denen die Mitarbeitervertretung beteiligt war, führt die Dienststellenleitung durch, es sei denn, daß im Einzelfall etwas anderes vereinbart ist.

(3) Die Mitarbeitervertretung darf nicht durch einseitige Handlungen in den Dienstbetrieb eingreifen.

§ 39

Dienstvereinbarungen

Dienstvereinbarungen sind zulässig, soweit sie dieses Kirchengesetz ausdrücklich vorsieht und geltendes Recht nicht entgegensteht. Sie werden durch die Dienststellenleitung und die Mitarbeitervertretung gemeinsam beschlossen, sind schriftlich niederzulegen und von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekanntzumachen. Sie können mit einer Frist von drei Monaten zum Monatschluß gekündigt werden, sofern nicht etwas anderes vereinbart ist. Dienstvereinbarungen, die für einen größeren Bereich gelten, gehen den Dienstvereinbarungen für einen kleineren Bereich vor.

§ 40

Gemeinsame Fälle der Mitbestimmung

(1) Die Mitarbeitervertretung hat, soweit nicht eine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht oder getroffen wird, gegebenenfalls durch Abschluß von Dienstvereinbarungen, mitzubestimmen über

- a) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen; muß für Gruppen von Mitarbeitern die tägliche Arbeitszeit nach Erfordernissen, die die Dienststellenleitung nicht voraussehen kann, unregelmäßig und kurzfristig festgesetzt werden, beschränkt sich die Mitbestimmung auf die Grundsätze für die Aufstellung der Dienstpläne, insbesondere für die Anordnung von Dienstbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit.
- b) Aufstellung des Urlaubsplans, zeitliche Festsetzung des Erholungsurlaubs für einzelne Mitarbeiter, wenn zwischen der Dienststellenleitung und dem betroffenen Mitarbeiter kein Einverständnis erzielt wird,

- c) Erlaß von Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen, Kündigungen und Entlassungen,
- d) Errichtung, Ausgestaltung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen für Mitarbeiter ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
- e) Durchführung der Berufsbildung,
- f) allgemeine Fragen der Fortbildung der Mitarbeiter,
- g) Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen,
- h) Inhalt von Personalfragebogen,
- i) Beurteilungsrichtlinien,
- j) Bestellung von Vertrauens- und Betriebsärzten,
- k) Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
- l) Grundsätze für die Bewertung von Verbesserungsvorschlägen,
- m) Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die den Mitarbeitern infolge von Rationalisierungsmaßnahmen entstehen,
- n) Verzicht auf die Ausschreibung von Stellen, die besetzt werden sollen,
- o) Aufstellung einer Dienststellenordnung,
- p) Gestaltung der Arbeitsplätze,
- q) Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten und die Leistung der Mitarbeiter zu überwachen,
- r) Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs,
- s) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,
- t) Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen einen Mitarbeiter; hier bestimmt die Mitarbeitervertretung nur auf Antrag des Mitarbeiters mit; dieser ist von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen.

(2) Die Mitarbeitervertretung hat in sozialen Angelegenheiten mitzubestimmen bei

- a) Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen, soweit der Mitarbeiter die Einschaltung der Mitarbeitervertretung beantragt; auf Verlangen des Mitarbeiters bestimmt nur der Vorstand der Mitarbeitervertretung mit,
- b) Zuweisung und Kündigung von Wohnungen, über die die Dienststelle verfügt, und allgemeiner Festsetzung der Nutzungsbedingungen; diese Vorschriften gelten nicht für die residenzpflichtigen Mitarbeiter, denen Dienstwohnungen zuzuweisen sind,
- c) Zuweisung von Dienst- und Pachtland und Festsetzung der Nutzungsbedingungen.

§ 41

Fälle der Mitbestimmung bei Angestellten und Arbeitern

(1) Die Mitarbeitervertretung hat mitzubestimmen in Personalangelegenheiten der Angestellten und Arbeiter bei

- a) Einstellung,
- b) Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit, Eingruppierung, Höher- oder Rückgruppierung,
- c) Versetzung zu einer anderen Dienststelle, Umsetzung innerhalb der Dienststelle, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist (das Einzugsgebiet im Sinne des

Umzugskostenrechts gehört zum Dienstort) oder bei Umsetzung innerhalb von Dienststellen, bei denen nach ihrer Organisation dadurch die Möglichkeit einer Beförderung oder Höhergruppierung eröffnet, behindert oder ausgeschlossen wird,

- d) Abordnung für eine Dauer von mehr als drei Monaten,
- e) Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,
- f) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
- g) Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
- h) Gewährung persönlicher Zulagen,
- i) ordentlicher Kündigung.

(2) Die Mitarbeitervertretung kann einer ordentlichen Kündigung (Absatz 1 Buchstabe i) widersprechen, wenn nach ihrer Ansicht

- a) bei der Auswahl des zu kündigenden Mitarbeiters soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt worden sind,
 - b) der zu kündigende Mitarbeiter an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle weiterbeschäftigt werden kann,
- oder
- c) eine Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und der Mitarbeiter sein Einverständnis hiermit erklärt hat.

(3) Die Mitarbeitervertretung hat, soweit nicht eine allgemeinverbindliche Regelung besteht oder getroffen wird, gegebenenfalls durch Abschluß von Dienstvereinbarungen mitzubestimmen über Fragen der Lohngestaltung innerhalb der Dienststelle.

§ 42

Fälle der Mitbestimmung bei Beamten

Die Mitarbeitervertretung hat mitzubestimmen in Personalangelegenheiten der Beamten bei

- a) Einstellung, Anstellung,
- b) Beförderung, Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe, Laufbahnwechsel,
- c) Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit,
- d) Versetzung zu einer anderen Dienststelle, Umsetzung innerhalb der Dienststelle, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist (das Einzugsgebiet im Sinne des Umzugskostenrechts gehört zum Dienstort), oder bei Umsetzung innerhalb von Dienststellen, bei denen nach ihrer Organisation dadurch die Möglichkeit einer Beförderung oder Höhergruppierung eröffnet, behindert oder ausgeschlossen wird,
- e) Abordnung für eine Dauer von mehr als drei Monaten,
- f) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
- g) Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
- h) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit oder Beurlaubung in den Fällen, in denen dies nach gesetzlichen Bestimmungen vorgesehen ist,
- i) Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze.

§ 43

Inhalt der Mitbestimmungsbefugnisse

(1) In Personalangelegenheiten **der in § 7 Abs. 2 bezeichneten Mitarbeiter sowie der Mitglieder des Kollegiums des Nordelbischen Kirchenamtes** bestimmt die Mitarbeitervertretung nach § 41 Abs. 1 oder § 42 nur mit, wenn die Betroffenen es beantragen.

(2) Die Mitarbeitervertretung kann in den Fällen des § 41 Abs. 1 Buchstaben a bis h oder § 42 ihre Zustimmung verweigern, wenn

- a) die Maßnahmen gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Bestimmung in einem Tarifvertrag, eine gerichtliche Entscheidung, eine Verwaltungsanordnung oder eine Richtlinie im Sinne des § 40 Abs. 1 Buchstabe c verstößt oder
- b) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, daß durch die Maßnahme der Betroffene oder ein anderer Mitarbeiter bevorzugt oder benachteiligt wird, ohne daß dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist, oder
- c) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, daß der Mitarbeiter oder Bewerber den Arbeitsfrieden in der Dienststelle durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten stören werde.

(3) Wird dem Mitarbeiter gekündigt, obwohl die Mitarbeitervertretung nach § 41 Abs. 2 der Kündigung widersprochen hat, ist ihm mit **der** Kündigung eine Abschrift der Stellungnahme der Mitarbeitervertretung zuzuleiten. Eine Kündigung ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung **nicht** beteiligt worden ist.

§ 44

Fälle der Mitwirkung

(1) Die Mitarbeitervertretung wirkt mit bei

- a) Vorbereitung von Verwaltungsanordnungen der Dienststelle für die innerdienstlichen, sozialen und persönlichen Angelegenheiten der Mitarbeiter ihres Geschäftsbereichs,
- b) Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
- c) Einleitung des förmlichen Amtszuchtverfahrens gegen einen Beamten,
- d) Entlassung eines Beamten auf Probe oder auf Widerruf, wenn er die Entlassung nicht selbst beantragt hat,
- e) vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand.

(2) In den Fällen des Absatzes 1 Buchstaben c bis e wird die Mitarbeitervertretung nur auf Antrag des Mitarbeiters beteiligt; in diesen Fällen ist der Mitarbeiter von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen. Die Mitarbeitervertretung kann bei der Mitwirkung nach Absatz 1 Buchstabe c Einwendungen nur auf die in § 43 Abs. 2 Buchstaben a und b bezeichneten Gründe stützen.

(3) Der Entwurf des Organisations- und Stellenplans ist der Mitarbeitervertretung zur Stellungnahme zuzuleiten. Die Stellungnahme ist mit dem Entwurf den zur Entscheidung berufenen Stellen vorzulegen. Das gilt entsprechend für die Personalplanung.

(4) Absatz 3 gilt entsprechend für Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Diensträumen.

(5) Vor fristlosen Entlassungen, außerordentlichen Kündigungen und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit ist die Mitarbeitervertretung anzuhören. Die

Dienststellenleitung hat die beabsichtigte Maßnahme zu begründen. Hat die Mitarbeitervertretung Bedenken, hat sie sie unter Angabe der Gründe der Dienststellenleitung unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Arbeitstagen, schriftlich mitzuteilen.

§ 45

Beteiligung der Mitarbeitervertretung am Arbeitsschutz

(1) Die Mitarbeitervertretung hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die übrigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung in der Dienststelle einzusetzen.

(2) Die Dienststellenleitung und die in Absatz 1 genannten Stellen sind verpflichtet, bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Unfalluntersuchungen die Mitarbeitervertretung oder die von ihr bestimmten Mitglieder der Mitarbeitervertretung derjenigen Dienststelle hinzuzuziehen, in der die Besichtigung oder Untersuchung stattfindet. Die Dienststellenleitung hat der Mitarbeitervertretung unverzüglich die den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung betreffenden Auflagen und Anordnungen der in Absatz 1 genannten Stellen mitzuteilen.

(3) An den Besprechungen der Dienststellenleitung mit den Sicherheitsbeauftragten oder dem Sicherheitsausschuß nach § 719 Abs. 3 der Reichsversicherungsordnung nehmen von der Mitarbeitervertretung beauftragte Mitglieder teil.

(4) Die Mitarbeitervertretung erhält die Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen, zu denen sie nach den Absätzen 2 und 3 hinzuzuziehen ist.

(5) Die Dienststellenleitung hat der Mitarbeitervertretung eine Durchschrift der nach § 1552 der Reichsversicherungsordnung von der Mitarbeitervertretung zu unterschreibenden Unfallanzeige oder des nach den beamtenrechtlichen Vorschriften zu erstattenden Berichts auszuhändigen.

Abschnitt 3

Die Mitarbeiterversammlung

§ 46

Mitarbeiterversammlung

(1) Die Mitarbeiterversammlung besteht aus den von der jeweiligen Mitarbeitervertretung zu vertretenden Mitarbeitern. Sie wird vom Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung einberufen und geleitet; sie ist nicht öffentlich. Die Mitarbeitervertretung kann die Dienststellenleitung oder andere sachkundige Personen einladen. Letztere sollen Glieder einer christlichen Kirche sein.

Die Mitarbeitervertretung ist berechtigt und auf Antrag der Dienststellenleitung oder eines Viertels der wahlberechtigten Mitarbeiter verpflichtet, eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen. Teilversammlungen sind zulässig. Hat die Dienststellenleitung die Einberufung beantragt, nehmen ihre Vertreter an der Versammlung teil.

(3) Die Mitarbeiterversammlung findet während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die dienstlichen Verhältnisse im Ausnahmefall eine andere Regelung erfordern. Die Zeit der

Teilnahme an Mitarbeiterversammlungen und die zusätzlichen Wegezeiten gelten als Arbeitszeit, auch wenn diese Mitarbeiterversammlungen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden. Zusätzliche Fahrtkosten, die den Mitarbeitern durch die Teilnahme an außerhalb ihrer Arbeitszeit stattfindenden Mitarbeiterversammlungen entstehen, werden erstattet.

§ 47

Zuständigkeit

(1) Die Mitarbeiterversammlung nimmt einmal im Jahr einen Tätigkeitsbericht der Mitarbeitervertretung entgegen.

(2) Die Mitarbeiterversammlung kann der Mitarbeitervertretung Anträge vorlegen und zu deren Beschlüssen Stellung nehmen. Sie darf nur Angelegenheiten behandeln, die zur Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung gehören.

Abschnitt 4

Gesamtausschuß

§ 48

Gesamtausschuß

(1) Die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen bilden den Gesamtausschuß für die Mitarbeiter im Gebiet der Nordelbischen Kirche.

(2) Der Gesamtausschuß tritt jährlich mindestens einmal, höchstens zweimal zusammen.

(3) Er wählt in geheimer Wahl aus seiner Mitte den Vorsitzenden und dessen Stellvertreter sowie einen Schriftführer und gibt sich eine Geschäftsordnung. Gewählt ist, wer die Mehrheit der abgegebenen Stimmen erhält.

(4) Er nimmt die ihm in § 49 zugewiesenen Aufgaben wahr und kann Anregungen zur Verbesserung des Mitarbeitervertretungsrechts der Kirchenleitung zuleiten. Im übrigen dienen seine Zusammenkünfte der gegenseitigen Information und Beratung über Fragen des Mitarbeitervertretungsrechts.

(5) Die durch die Tätigkeit des Gesamtausschusses entstehenden Kosten trägt die Nordelbische Kirche.

(6) Spätestens sechs Monate nach Inkrafttreten der Wahlordnung (§ 53) stellt das Nordelbische Kirchenamt die Zusammensetzung des Gesamtausschusses fest und beruft ihn zu seiner konstituierenden Sitzung ein. Bis zur Wahl des Vorsitzenden leitet das dem Lebensalter nach älteste Mitglied die Sitzung.

Abschnitt 5

Der Schlichtungsausschuß

§ 49

Schlichtungsausschuß

(1) Der Schlichtungsausschuß besteht aus dem Vorsitzenden und sechs Beisitzern. Ein Beisitzer muß Mitglied des Kollegiums des Nordelbischen Kirchenamtes sein, zwei Beisitzer müssen einer Dienststellenleitung nach § 4 Abs. 1 Buchstabe a angehören; diese Beisitzer werden vom Kollegium des Nordelbischen Kirchenamtes bestimmt. Drei Beisitzer werden vom Gesamtausschuß gewählt. Der Vorsitzende muß die Befähigung zum Richteramt haben. Für jedes Mitglied ist ein Vertreter zu bestellen bzw. zu wählen.

(2) Der Vorsitzende und sein Vertreter werden nach Anhörung des Nordelbischen Kirchenamtes und des Gesamtaus-

schusses von der Synode auf die Dauer von fünf Jahren gewählt; sie brauchen der Synode nicht anzugehören. Sie dürfen nicht haupt- oder nebenberuflich im Dienst der Nordelbischen Kirche oder einer ihrer Körperschaften, Einrichtungen, Dienste und Werke stehen. Sie dürfen nicht Mitglied der Kirchenleitung sein.

(3) Die Beisitzer werden für vier Jahre bestimmt. Die vom Gesamtausschuß gewählten Beisitzer und ihre Vertreter dürfen in Angelegenheiten ihrer eigenen Dienststelle nicht mitwirken. Sie dürfen nicht derselben Dienststelle angehören wie ihre Vertreter.

(4) Das Amt des Beisitzers endet vor Ablauf der Amtszeit, wenn der Beisitzer bzw. sein Vertreter aus dem Kollegium des Nordelbischen Kirchenamtes, der Dienststellenleitung oder des Gesamtausschusses ausscheidet.

(5) Die Mitglieder des Schlichtungsausschusses sind in ihrer Entscheidung unabhängig und nur an das Gesetz und ihr Gewissen gebunden. § 24 gilt entsprechend.

(6) Bis zur Bildung des Schlichtungsausschusses nimmt das Nordelbische Kirchenamt dessen Aufgaben wahr. Für Schlichtungsfälle im Nordelbischen Kirchenamt ist in diesem Fall die Kirchenleitung zuständig.

§ 50

Verfahren des Schlichtungsausschusses

(1) Der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses hat zunächst durch Verhandlungen mit den Beteiligten zu versuchen, eine Einigung zu erzielen. Gelingt dies nicht, hat er den Schlichtungsausschuß einzuberufen.

(2) Der Schlichtungsausschuß entscheidet aufgrund einer vom Vorsitzenden anberaumten nicht öffentlichen mündlichen Verhandlung, bei der alle Mitglieder anwesend sein müssen. Der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung ist in der Verhandlung Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Der Schlichtungsausschuß versucht zunächst eine Verständigung oder Einigung zu erzielen. Er kann den Beteiligten aufgeben, ihr Vorbringen schriftlich vorzubereiten und Beweismittel anzugeben. Im Einvernehmen mit den Beteiligten kann von mündlicher Verhandlung abgesehen und ein Beschluß im schriftlichen Verfahren gefaßt werden. Außerdem können sachkundige Personen hinzugezogen werden.

(3) Der Schlichtungsausschuß entscheidet durch Beschluß, der mit Stimmenmehrheit gefaßt wird. Den Anträgen der Beteiligten kann auch teilweise entsprochen werden. Stimmenthaltung ist unzulässig.

(4) Der Beschluß ist zu begründen und den Beteiligten zuzustellen. Er ist im Verhältnis zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung verbindlich.

(5) Ist der Schlichtungsausschuß für die Entscheidung über einen Antrag offenbar unzuständig oder ist eine Antragsfrist versäumt, kann er den Antrag in einem ohne mündliche Verhandlung ergehenden begründeten Bescheid als unzulässig ablehnen. Der Bescheid ist zuzustellen. Der Antragsteller kann innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des Bescheides mündliche Verhandlung beantragen.

§ 51

Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses, Kosten des Verfahrens

(1) Der Schlichtungsausschuß entscheidet auf Antrag unbeschadet der Rechte des einzelnen Mitarbeiters in den durch

dieses Kirchengesetz bestimmten Fällen, Antragsberechtigt sind die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung jeweils in ihrem Zuständigkeitsbereich.

(2) Die Kosten des Verfahrens vor dem Schlichtungsausschuß trägt die Nordelbische Kirche. Die Mitglieder des Schlichtungsausschusses erhalten einheitlich Reisekostenvergütung in Höhe der für die Mitglieder der Synode der Nordelbischen Kirche geltenden Sätze.

Abschnitt 6

Übergangs-, Ausführungs- und Schlußvorschriften

§ 52

Übergangsbestimmungen

Bis zur Bildung von Mitarbeitervertretungen nach den Bestimmungen dieses Kirchengesetzes führen die bisher nach § 64 Abs. 1 des Einführungsgesetzes zur Verfassung der Nordelbischen Kirche weiteramtierenden Mitarbeitervertretungen die Geschäfte über den Tag des Inkrafttretens dieses Kirchengesetzes hinaus fort. Dabei sind für sie die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes maßgebend.

§ 53

Ausführungsbestimmungen

Die Kirchenleitung erläßt die Wahlordnung und die zur Durchführung dieses Kirchengesetzes erforderlichen Anordnungen.

§ 54

Inkrafttreten

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. März 1978 in Kraft. Gleichzeitig treten außer Kraft

- a) das Kirchengesetz über die Mitarbeitervertretung in der Ev.-Luth. Landeskirche Schleswig-Holsteins v. 15. Februar 1966 (KGVBl. S. 53),
- b) das Mitarbeitervertretungsgesetz der Ev.-Luth. Kirche im Hamburgischen Staate vom 10. Juni 1963 (GVM S. 18),
- c) im Bereich des Kirchenkreises Harburg das Gemeinsame Mitarbeitervertretungsgesetz der Konföderation ev.-luth. Kirchen in Niedersachsen vom 3. Dezember 1974 (KABl. S. 293),
- d) das Mitarbeitervertretungsgesetz in der Ev.-Luth. Kirche in Lübeck vom 21. Oktober 1966 (Amtsbl. S. 210).

Kiel, den 9. März 1978

Die Kirchenleitung

Dr. H ü b n e r

Bischof

KL-Nr. 338/78

Bekanntmachungen

Satzung des Kirchenkreises Stormarn

Kiel, den 8. März 1978

Die Kirchenkreissynode des Kirchenkreises Stormarn hat am 25. Januar 1978 nach § 7 Abs. 2 Satz 1 und 2 des Einführungsgesetzes zur Verfassung der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche eine Satzung des Kirchenkreises Stormarn beschlossen, die hiermit veröffentlicht wird.

Satzung des Kirchenkreises Stormarn

Teil I

Struktur, Umfang und Organe des Kirchenkreises und der Kirchenkreisbezirke

Gemäß § 7 Absatz 2, Satz 1 und 2 des Einführungsgesetzes zur Verfassung der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche vom 12. Juni 1976 hat die Kirchenkreissynode des Kirchenkreises Stormarn am 25. Januar 1978 die folgende Kirchenkreissatzung beschlossen.

§ 1

Der Kirchenkreis Stormarn ist ein gegliederter Kirchenkreis im Sinne der Artikel 46—49 der Verfassung der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche.

§ 2

(1) Der Kirchenkreis Stormarn wird in vier Kirchenkreisbezirke gegliedert.

(2) Die Kirchenkreisbezirke werden wie folgt abgegrenzt:

1. Bezirk Wandsbek-Rahlstedt

Ev.-Luth. Christuskirchengemeinde in Hamburg-Wandsbek
Ev.-Luth. Kreuzkirchengemeinde Wandsbek

Ev.-Luth. Kirchengemeinde St. Stephan in Wandsbek-Gartenstadt

Ev.-Luth. Emmauskirchengemeinde Hinschenfelde

Ev.-Luth. Kirchengemeinde Tonndorf

Ev.-Luth. Friedenskirchengemeinde Hamburg-Jenfeld

Ev.-Luth. Kirchengemeinde Der gute Hirte Hamburg-Jenfeld

Ev.-Luth. Kirchengemeinde Barsbüttel

Ev.-Luth. Kirchengemeinde Alt-Rahlstedt

Ev.-Luth. Kirchengemeinde Rahlstedt-Ost

Ev.-Luth. Trinitatiskirchengemeinde Hohenhorst

Ev.-Luth. Martinskirchengemeinde Rahlstedt

Ev.-Luth. Christophoruskirchengemeinde Großlohe

Ev.-Luth. Kirchengemeinde Farmsen

Ev.-Luth. Kirchengemeinde Berne

Ev.-Luth. Thomaskirchengemeinde Hamburg-Meiendorf

Ev.-Luth. Rogatekirchengemeinde Meiendorf

Ev.-Luth. Matthias-Claudius-Kirchengemeinde

Rahlstedt-Oldenfelde

Ev.-Luth. Dietrich-Bonhoeffer-Kirchengemeinde Rahlstedt

Ev.-Luth. Kirchengemeinde Stapelfeld

sowie die aus ihnen künftig gebildeten Kirchengemeinden.

2. Bezirk Bramfeld-Volksdorf

Ev.-Luth. Kirchengemeinde Bramfeld-Steilshoop

Ev.-Luth. Thomaskirchengemeinde Bramfeld-Hellbrook

Ev.-Luth. Simeonkirchengemeinde Bramfeld

Ev.-Luth. Osterkirchengemeinde Bramfeld

Ev.-Luth. Kirchengemeinde Volksdorf

Ev.-Luth. Lukaskirchengemeinde Sasel-Süd

Ev.-Luth. Vicelinkirchengemeinde Sasel

Ev.-Luth. Kirchengemeinde Wellingsbüttel

Ev.-Luth. Kirchengemeinde Poppenbüttel

Ev.-Luth. Kirchengemeinde Lemsahl-Mellingstedt
 Ev.-Luth. Kirchengemeinde Duvenstedt
 Ev.-Luth. Kirchengemeinde Wohldorf-Ohlstedt
 Ev.-Luth. Kirchengemeinde Bergstedt
 Ev.-Luth. Kirchengemeinde Hoisbüttel
 sowie die aus ihnen künftig gebildeten Kirchengemeinden.

3. Bezirk Ahrensburg

Ev.-Luth. Kirchengemeinde Ahrensburg
 Ev.-Luth. Kirchengemeinde Bargtheide
 Ev.-Luth. Kirchengemeinde Eichede
 Ev.-Luth. Kirchengemeinde Großhansdorf-Schmalenbeck
 Ev.-Luth. Kirchengemeinde Siek
 Ev.-Luth. Kirchengemeinde Lütjensee
 Ev.-Luth. Kirchengemeinde Tangstedt
 Ev.-Luth. Kirchengemeinde Trittau
 sowie die aus ihnen künftig gebildeten Kirchengemeinden.

4. Bezirk Reinbek-Billelatal

Ev.-Luth. Kirchengemeinde Reinbek-Mitte
 Ev.-Luth. Kirchengemeinde Reinbek-West
 Ev.-Luth. Ansgarkirchengemeinde Schönningstedt-Ohe
 Ev.-Luth. Kirchengemeinde Neuschönningstedt
 Ev.-Luth. Kirchengemeinde Wentorf
 Ev.-Luth. Kirchengemeinde Glinde
 Ev.-Luth. Kreuzkirchengemeinde Schiffbek zu Hamburg-Billstedt
 Ev.-Luth. Rimbertykirchengemeinde Nordbillstedt
 Ev.-Luth. Kirchengemeinde Öjendorf
 Ev.-Luth. Kirchengemeinde Steinbek
 Ev.-Luth. Erlöserkirchengemeinde Hamburg-Lohbrügge
 Ev.-Luth. Auferstehungskirchengemeinde Hamburg-Lohbrügge
 Ev.-Luth. Gnadenkirchengemeinde Hamburg-Lohbrügge
 sowie die aus ihnen künftig gebildeten Kirchengemeinden.

(3) Die Kirchenkreisbezirke sind keine Körperschaften des öffentlichen Rechts.

§ 3

(1) Jedem Kirchenkreisbezirk wird ein Propst zugeordnet. Die Pröpste nehmen gemeinsam den leitenden geistlichen Dienst im Kirchenkreis wahr.

(2) In seinem Kirchenkreisbezirk nimmt jeder Propst selbständig insbesondere folgende Aufgaben wahr: Visitation, Revision, Leitung des Bezirkskonventes der Pastoren, Pfarrstellenbesetzung, Einführung, Vertretungsregelung, Personalangelegenheiten der Pastoren und Mitarbeiter. Artikel 33 Absatz 1 und 2 der Verfassung bleibt unberührt. Die Pröpste nehmen auf eine einheitliche Leitung der Kirchenkreisbezirke Bedacht.

(3) Die für den Kirchenkreis insgesamt wahrzunehmenden Aufgaben teilen die Pröpste im Einvernehmen mit dem Kirchenkreisvorstand nach Sachgebieten untereinander auf. Zu diesen Aufgaben gehören insbesondere: Dienste und Werke, Öffentlichkeitsarbeit und Information, Planung und Strukturfragen sowie die Verwaltung.

(4) Die Pröpste vertreten sich gegenseitig. In der Regel vertritt der Propst des Bezirkes Bramfeld-Volksdorf den Propst des Bezirkes Ahrensburg und umgekehrt, und der Propst des Bezirkes Wandsbek-Rahlstedt den Propst des Bezirkes Reinbek-Billelatal und umgekehrt.

§ 4

(1) In jedem Kirchenkreisbezirk wird eine Bezirksvertretung gebildet.

(2) Die Bezirksvertretung behandelt als Ausschuß der Kirchenkreissynode Angelegenheiten, die den Kirchenkreis oder den Bezirk betreffen. Sie berät den Propst in Angelegenheiten des Bezirkes. Sie kann Anträge an die Kirchenkreissynode und an den Kirchenkreisvorstand richten.

(3) Die Bezirksvertretung besteht aus den Mitgliedern und den stellvertretenden Mitgliedern der Kirchenkreissynode, die Glieder einer Kirchengemeinde des Bezirkes sind. Der Propst nimmt an den Sitzungen der Bezirksvertretung des Bezirkes, dem er zugeordnet ist, mit beratender Stimme teil.

(4) Die Bezirksvertretung wählt aus ihrer Mitte ihren Vorsitzenden und dessen Stellvertreter.

(5) Die Bezirksvertretung kann aus ihrer Mitte einen Bezirksausschuß bilden. Der Bezirksausschuß besteht aus dem Propst als Vorsitzenden, dem Vorsitzenden der Bezirksvertretung als stellvertretenden Vorsitzenden und vier weiteren Mitgliedern. Die Zahl der nichttheologischen Mitglieder soll im Bezirksausschuß überwiegen. Die Mitglieder des Bezirksausschusses unterstützen zwischen den Sitzungen der Bezirksvertretung den Propst bei der Erfüllung seiner Aufgaben im Bezirk.

§ 5

(1) Der Kirchenkreisvorstand besteht aus den vier Pröpsten des Kirchenkreises, drei weiteren Pastoren oder hauptamtlichen Mitarbeitern, darunter mindestens einem Pastor und einem hauptamtlichen Mitarbeiter und acht Mitgliedern, die weder Pastoren noch hauptamtliche Mitarbeiter sind.

(2) Jeder Kirchenkreisbezirk muß mindestens durch ein Mitglied im Kirchenkreisvorstand vertreten sein.

(3) Der Kirchenkreisvorstand wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter.

§ 6

In jedem Kirchenkreisbezirk werden gemäß Artikel 42 Absatz 1 und 2 der Verfassung ein Pastorenkonvent und eine Mitarbeiterkonferenz gebildet.

§ 7

Die mit Wirkung vom 1. Juli 1972 als Pröpste der Propstei Stormarn eingeführten Pastoren bleiben bis zum Ablauf von 10 Jahren nach ihrer Einführung in das derzeitige Amt als Pröpste des Kirchenkreises Stormarn im Amt. Sie bleiben ihren Bezirken zugeordnet und verantworten weiterhin die für den Kirchenkreis insgesamt wahrzunehmenden Aufgaben, die ihnen bisher übertragen waren. Die Pröpste können wiedergewählt werden.

§ 8

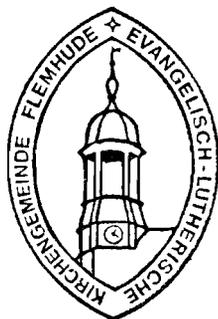
Dieser I. Teil der Kirchenkreissatzung tritt am Tage nach der Veröffentlichung im Gesetz- und Verordnungsblatt in Kraft.

Nordelbisches Kirchenamt
 G ö l d n e r

Az.: 10 Kirchenkreis Stormarn XIX

Bekanntgabe neuer Kirchensiegel

Kiel, den 2. März 1978



Kirchengemeinde: Flemhude
Kirchenkreis: Kiel

Die Umschrift des Kirchensiegels lautet: Evangelisch-Lutherische Kirchengemeinde Flemhude.

Az.: 9153 Flemhude — V I/AR 1

*

Kirchengemeinde: Henstedt-Rhen
Kirchenkreis: Neumünster

Die Umschrift des Kirchensiegels lautet: Ev.-Luth. Kirchengemeinde Henstedt-Rhen.



Az.: 9153 Henstedt-Rhen — V 1/AR 1

Nordelbisches Kirchenamt
Göldner

Bekanntgabe neuer Kirchensiegel (Druckfehlerberichtigungen)

Die am 1. März 1978 auf den Seiten 69 und 70 angegebenen Umschriften folgender neuer Kirchensiegel lauten richtig:

1. Ev.-Luth. Kirchengemeinde Glücksburg.
2. Ev.-Luth. Kirchengemeinde Groszolt-Kleinsolt.
3. Ev.-Luth. Kirchenkreis Rantau.
4. Das Aktenzeichen der Kirchengemeinde Boostedt lautet richtig:

Az.: 9153 Bartholomäus-Kgde. Boostedt — V I/AR 1.

Wir bitten, handschriftliche Berichtigungen vorzunehmen.

Nordelbisches Kirchenamt
In Vertretung:
Dr. Blaschke

Az.: 9153 — V I/AR 1

Informationen über die Kollekten im Monat April 1978

Kiel, den 7. März 1978

Am 30. April 1978 (Rogate) für das Nordelbische Missionszentrum

Das Nordelbische Missionszentrum übermittelte uns folgende Kollektenempfehlung:

Die Aufgabe der Weltmission verbindet unsere Nordelbische Kirche mit Kirchen in Ländern, in denen vieles, was wir als selbständiges Recht in Anspruch nehmen, nicht gewährleistet ist. Da ist z. B. die Jeypore-Kirche in Nordostindien. Sie ist im wesentlichen eine Kirche der Armen, die aus der Gruppe der ehemals Kastenlosen und der Adivasie, der Stammesbevölkerung in den kargen Bergen Orissas kommen. Recht auf Leben, Nahrung, Kleidung, Wohnung — wer könnte es ihnen in einem Hungerjahr wie diesem garantieren? Wer Kuliarbeit zum regierungsamtl. Tageslohn von 4 Rupis findet (4 R. — DM 1,20 oder 2—2,2 kg Reis), darf sich glücklich schätzen.

Die Kirche unterhält einfache Schülerheime, damit Kinder auf abgelegenen Dörfern eine Schulbildung bekommen können. Sie betreibt neben zwei Krankenhäusern eine dorfbezogene medizinische Arbeit. Sie versucht, besonders unter der Jugend, Selbstvertrauen und Einsatzfreude zu stärken. Das tut sie, weil sie die gute Botschaft von Gottes Zuwendung zu den Armen, den Gefangenen und Zerschlagenen verkündigt, die in Jesus Christus offenbar geworden ist.

Nordelbisches Kirchenamt
Im Auftrage:
Heinrich

Az.: 8160 — T I/T 2

Verleihung des Stipendiums Harmsianum

Kiel, den 22. Februar 1978

Das im Jahre 1961 erneuerte Stipendium Harmsianum, das am 4. Adventssonntag 1841 in dankbarer Erinnerung an das segensreiche Wirken von Claus Harms errichtet wurde, soll auch im Jahre 1978 wieder verliehen werden. Nach § 2 der Satzung wird das Stipendium aus den Erträgen des Fondsvermögens an wissenschaftlich befähigte und bereits im 1. theologischen Examen geprüfte Theologen aus dem Bereich der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche zur wissenschaftlichen Fortbildung oder zu einer Studienreise verliehen. Das Stipendium, das auf Antrag durch einen Zuschuß verliehen wird und über das nach Abschluß des Studienkurses oder der Reise in Form einer schriftlichen Arbeit zu berichten ist, beträgt für das Jahr 1978 4 000,— DM.

Den Anträgen, die das Nordelbische Kirchenamt bis zum 15. April 1978 annimmt, sind der Lebenslauf des Antragstellers und vorhandene Zeugnisse über die Ablegung der 1. theologischen Prüfung und etwaiger weiterer kirchlicher oder sonstiger Prüfungen beizufügen. Die Satzung des Stipendiums Harmsianum ist im Kirchlichen Gesetz- und Verordnungsblatt 1963, S. 43, veröffentlicht worden.

Nordelbisches Kirchenamt
Im Auftrage:
Rosenboom

Az.: 30014 — E I/E 1

Neue Filme zum Verleih

Vom Nordelbischen Missionszentrum und vom Amt für Öffentlichkeitsdienst werden neue Filme zum Verleih angeboten:

Tonbandserie

Zorn aus den Townships

49 Dia, Tonband 9,5 cm/sec., Textheft —
Laufzeit: 20 Min.

Im Juni 1976 protestierten schwarze Schüler in Soweto gegen die Einführung von Afrikaans als Unterrichtssprache. Die brutale Reaktion von Polizei und Armee — Hunderte von Toten, zumeist Kinder und Jugendliche, waren zu beklagen — ließ aus dem Protest einen Aufstand werden.

Die Serie ‚Zorn aus den Townships‘ beleuchtet die Hintergründe des Konflikts, schildert die Not der Schwarzen im Apartheids-Staat Südafrika und macht mit den Zielen der Schwarzen bekannt.

Verleih: Nordelbisches Missionszentrum,
Agathe-Lasch-Weg 16, 2000 Hamburg 52,
Tel. 0 40 / 8 80 57 71

Farbton (16 mm)

Wie ein wärmendes Feuer

Laufzeit: 31 Min./Licht- oder Magnetton

Der Film macht mit der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Papua-Neuguinea bekannt — einer Partnerkirche der NEK — indem er darstellt, was der Bischof der Kirche, Zurewo Zureno, einer Gruppe von Gemeindeältesten schildert.

Der Film veranschaulicht sowohl die Bedeutung des christlichen Glaubens für die Menschen in Papua-Neuguinea, als auch einige der wichtigsten Aufgaben der 1956 gegründeten Kirche.

Verleih: Amt für Öffentlichkeitsdienst,
Feldbrunnenstr. 29, 2000 Hamburg 13,
Tel. 0 40 / 45 58 68/9

Tonbildserie

. . . und nähme doch Schaden an seiner Seele

50 Dia, Tonband (9,5 cm/sec.), Textheft —
Laufzeit: 23 Minuten

Die im Herbst 1977 produzierte Serie beleuchtet die Rolle der Buren in Südafrika und deckt die Hintergründe der Apartheid-Politik auf. Es wird deutlich, daß die ‚Wagenburg-Mentalität‘ — aus der Zeit der Trecks stammend — heute den harten Kurs der Regierung Vorster bestimmt.

Verleih: Nordelbisches Missionszentrum,
Agathe-Lasch-Weg 16, 2000 Hamburg 52,
Tel. 0 40 / 8 80 57 71

Farbtonfilm (16 mm)

Die Bauern von Mahembe

Laufzeit: 45 Min./Lichtton

Mahembe ist ein Dorf im Süden der Republik Tansania. Ein Teil der Bewohner hat sich vor einigen Jahren zusammengesetzt, um genossenschaftlich zu arbeiten, um ujamaa zu machen.

Im Film erzählen die Bauern von ihren Erfolgen und Schwierigkeiten. Am Beispiel Baumwolle wird deutlich, wie sehr die Bauern von Mahembe von Preisschwankungen am Weltmarkt betroffen sind.

Verleih: Amt für Öffentlichkeitsdienst,
Feldbrunnenstr. 29, 2000 Hamburg 13,
Tel. 0 40 / 45 58 68/9

Ausschreibung von Pfarrstellen

In der Kirchengemeinde **Altenkrempe** im Kirchenkreis Oldenburg wird die Pfarrstelle vakant und ist zum 1. Juli 1978 zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch bischöfliche Ernennung.

Die Kirchengemeinde Altenkrempe in der Nähe der Ostsee umfaßt ca. 3700 Gemeindeglieder. Sie hat 2 Predigtstätten in Altenkrempe und Bliesdorf. Ein Kindergarten ist vorhanden. Das Pastorat wird renoviert. Sämtliche Schulen sind gut erreichbar im nahen Neustadt.

Bewerbungen mit ausführlichem, handgeschriebenen Lebenslauf sind zu richten an den Kirchenkreisvorstand, Kirchenstraße 7, 2430 Neustadt (Holst.). Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen. Auskünfte erteilen Propst Vonthein, Kirchenstr. 9, 2430 Neustadt (Holst.), Tel. 0 45 61 / 62 00 und Pastor Broecker, Pastorat, 2431 Altenkrempe, Tel. 0 45 61 / 44 17.

Diese Ausschreibung ist beschränkt auf Bewerber aus dem Bereich der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche.

Ablauf der Bewerbungsfrist: Sechs Wochen nach Erscheinen dieser Ausgabe des Gesetz- und Verordnungsblattes.

Az.: 20 Altenkrempe — P II/P 3

*

In der Kirchengemeinde **Bovenau** im Kirchenkreis Rendsburg wird die Pfarrstelle vakant und ist voraussichtlich zum 1. Mai 1978 zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch bischöfliche Ernennung.

Die Kirchengemeinde Bovenau liegt an der B 202 zwischen Kiel und Rendsburg. Sie umfaßt ca. 2000 Gemeindeglieder. Das Gemeindezentrum in landschaftlich reizvoller Lage besteht aus der 740 Jahre alten schönen Kirche, dem gerade erweiterten Gemeindehaus und einem geräumigen, modernisierten Pastorat.

Erwünscht ist ein Pastor, der in Bereitschaft zur Zusammenarbeit neue Impulse zu geben und Bewährtes weiterzuführen vermag.

Bewerbungen mit ausführlichem, handgeschriebenen Lebenslauf sind zu richten an den Kirchenkreisvorstand, Hollesenstraße 25, 2370 Rendsburg. Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen. Auskünfte erteilen Propst Jochims, Altstädter Gärten 15, 2370 Rendsburg, Tel. 0 43 31 / 7 11 71 und der stellvertretende Vorsitzende des Kirchenvorstandes, Herr Kohberg, 2371 Bovenau-Langkoppel, Tel. 0 43 34 / 10 35.

Diese Ausschreibung ist beschränkt auf Bewerber aus dem Bereich der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche.

Ablauf der Bewerbungsfrist: Sechs Wochen nach Erscheinen dieser Ausgabe des Gesetz- und Verordnungsblattes.

Az.: 20 Bovenau — P III/P 3

*

In der Kirchengemeinde **Glinde** im Kirchenkreis Stormarn — Bezirk Reinbek-Billel — ist die 2. Pfarrstelle vakant und umgehend zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch bischöfliche Ernennung.

Die Kirchengemeinde Glinde (2 Pfarrstellen) hat ca. 8 000 Gemeindeglieder bei ca. 13 000 Einwohnern der Kommunalgemeinde. Kirche, 2 Gemeindehäuser und geräumiges Pastorat vorhanden. Von den Bewerbern wird Bereitschaft zur Teamarbeit und zur Übernahme der Jugendarbeit erwartet. Sämtliche Schulen am Ort. Sehr gute Verkehrsverbindungen nach Hamburg.

Bewerbungen mit ausführlichem, handgeschriebenen Lebenslauf sind zu richten an den Kirchenkreisvorstand, Rockenhof 1, 2000 Hamburg 67. Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen. Auskünfte erteilt Propst Hamann, Rockenhof 1, 2000 Hamburg 67, Tel. 0 40 / 6 03 10 11.

Ablauf der Bewerbungsfrist: Sechs Wochen nach Erscheinen dieser Ausgabe des Gesetz- und Verordnungsblattes.

Az.: 20 Glinde (2) — P II/P 3

*

In der Kirchengemeinde **Hademarschen** im Kirchenkreis Rendsburg wird die 2. Pfarrstelle (Nordbezirk) vakant und ist zum 1. Juni 1978 zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch Wahl des Kirchenvorstandes nach Präsentation des Kirchenkreisvorstandes.

Die Kirchengemeinde Hademarschen umfaßt einen weiten, überwiegend ländlichen Bereich und hat bei 2 Pfarrstellen ca. 5 550 Gemeindeglieder. Zum Bezirk dieser Pfarrstelle mit ca. 2 700 Gemeindegliedern gehört eine Kapelle in Gokels. Kirche, Gemeindehaus und Kindergarten vorhanden. Neues Pastorat im Bau. Hademarschen ist eine lebendige Gemeinde mit guter Tradition. Mehrere haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter sind tätig. Umfangreiche Jugendarbeit sowie musikalische Arbeit. Von den Bewerbern wird Bereitschaft zur Zusammenarbeit und zu Gemeindebesuchen erwartet. Kenntnis der plattdeutschen Sprache wäre vorteilhaft. Hademarschen ist Mittelpunktsgemeinde mit neuem Schulzentrum (Grund-, Haupt- und Realschule); Gymnasium in Heide gut zu erreichen.

Bewerbungen mit ausführlichem, handgeschriebenen Lebenslauf sind zu richten an den Kirchenkreisvorstand, Hollesenstraße 25, 2370 Rendsburg. Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen. Auskünfte erteilen Propst Jochims, Hollesenstraße 25, 2370 Rendsburg, Tel. 0 43 31 / 73 81 und Pastor Schade, Kaiserstraße 9, 2215 Hademarschen, Tel. 0 48 72 / 24 61.

Ablauf der Bewerbungsfrist: Sechs Wochen nach Erscheinen dieser Ausgabe des Gesetz- und Verordnungsblattes.

Az.: 20 Hademarschen (2) — P III/P 3

*

In der Region **Hamburg** des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt — Sozial-, Industrie- und Männerarbeit der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche — mit dem Dienst- und Wohnsitz in Hamburg ist eine Pfarrstelle vakant und umgehend zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch Berufung der Kirchenleitung auf Zeit.

Vorausgesetzt werden Kenntnisse im Fachbereich Theologie-Sozialethik. Gewünscht werden Interesse an anthropologischen und ethischen Grundfragen sowie Engagement im gesellschafts-

politischen Bereich. Zu den Hauptaufgaben des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt gehört der Kontakt zu Verbänden in der Arbeitswelt, der Besuch in Betrieben, die Erwachsenenbildung und gemeindebezogene Arbeit. Die Arbeit erfolgt im Rahmen der Ordnung des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt unter Beteiligung ehrenamtlicher Leitungsgremien und in Kooperation mit den vorhandenen Mitarbeitergruppen und Pastoren. Es besteht Anspruch auf eine Dienstwohnung.

Bewerbungen mit ausführlichem, handgeschriebenen Lebenslauf sind zu richten an das Nordelbische Kirchenamt, Dänische Str. 21—35, 2300 Kiel 1, über den Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt, Gartenstr. 20, 2300 Kiel 1. Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen. Auskünfte erteilt der Leiter des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt, Pastor Hoerschmann, Gartenstr. 20, 2300 Kiel 1, Tel. 04 31 / 5 14 61.

Ablauf der Bewerbungsfrist: Vier Wochen nach Erscheinen dieser Ausgabe des Gesetz- und Verordnungsblattes.

Az.: 20 Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (5) — P II/P 3

*

In der Thomas-Kirchengemeinde **Hamburg-Meiendorf** im Kirchenkreis Stormarn — Bezirk Wandsbek-Rahlstedt — wird die 1. Pfarrstelle vakant und ist zum 1. Mai 1978 zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch die Wahl des Kirchenvorstandes nach Präsentation des Kirchenkreisvorstandes.

Die Thomas-Kirchengemeinde Hamburg-Meiendorf liegt im Nordosten Hamburgs (Rahlstedt) und umfaßt bei 2 Pfarrstellen ca. 8 200 Gemeindeglieder. Pastorat vorhanden. Sämtliche Schulen am Ort. Von den Bewerbern wird Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern sowie Interesse an der Arbeit mit Jugendlichen und möglichst auch mit Behinderten erwartet.

Bewerbungen mit ausführlichem, handgeschriebenen Lebenslauf sind zu richten an den Kirchenkreisvorstand, Rockenhof 1, 2000 Hamburg 67. Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen. Auskünfte erteilen Propst Schroeder, Rockenhof 1, 2000 Hamburg 67, Tel. 0 40 / 6 03 10 11 und Pastor Will, Kriegkamp 33, 2000 Hamburg 73, Tel. 0 40 / 6 44 58 49.

Diese Ausschreibung ist beschränkt auf Bewerber aus dem Bereich der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche.

Ablauf der Bewerbungsfrist: Sechs Wochen nach Erscheinen dieser Ausgabe des Gesetz- und Verordnungsblattes.

Az.: 20 Thomas-Kirchengemeinde Hamburg-Meiendorf (1) — P II/P 3

*

In der Kreuz-Kirchengemeinde **Hamburg-Ottensen** im Kirchenkreis Altona werden die 2. und 3. Pfarrstelle infolge Zuruhesetzung der Stelleninhaber vakant und sind zum 1. Dezember bzw. 1. Oktober 1978 zu besetzen. Die Besetzung erfolgt in beiden Fällen durch bischöfliche Ernennung.

Die Gemeinde grenzt ans Elbufer Neumühlen, ist beiderseits des Hohenzollernrings im Stadtgebiet Altona-Ottensen gelegen, hat z. Zt. ca. 8 000 Gemeindeglieder, vielschichtig, vorwiegend aber dem Mittelstand angehörend, hat eine Predigtstelle und genügend Gemeinderäume. Zur Gemeinde gehört ein Kindertagesheim mit ca. 90 Kindern. Die Seniorenarbeit blüht, Jugend- und Erwachsenenarbeit (familienbezogen)

könnte ausgebaut werden. Gute Ansätze zur ökumenischen Arbeit. Verwaltung in Zusammenarbeit mit dem Kirchengemeindeverband Altona.

Bewerbungen mit ausführlichem, handgeschriebenen Lebenslauf sind zu richten an den Kirchenkreisvorstand, Bei der Pauluskirche 2, 2000 Hamburg 50. Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen. Auskünfte erteilen Propst Ruppelt, Bei der Pauluskirche 2, 2000 Hamburg 50, Tel. 0 40 / 85 68 27 und Frau Rudolph, Hohenzollernring 78—80, 2000 Hamburg 50.

Diese Ausschreibung ist beschränkt auf Bewerber aus dem Bereich der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche.

Ablauf der Bewerbungsfrist: Sechs Wochen nach Erscheinen dieser Ausgabe des Gesetz- und Verordnungsblattes.

Az.: 20 Kreuz-Kirchengemeinde Hamburg-Ottensen (2) —
P I/P 3

*

In der Kreuz-Kirchengemeinde Kiel im Kirchenkreis Kiel ist die Pfarrstelle vakant und umgehend zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch bischöfliche Ernennung.

Die Kreuz-Kirchengemeinde Kiel liegt am südlichen Stadtrand von Kiel und umfaßt 5 zum Teil ländlich strukturierte Ortsteile mit insgesamt ca. 3 000 Gemeindegliedern. Für die vielseitige Gemeindearbeit, die von mehreren haupt- und zahlreichen ehrenamtlichen Mitarbeitern getragen wird, stehen ein modernes Gemeindezentrum und ein getrennter Jugendraum zur Verfügung. Neues, geräumiges Pastorat vorhanden. Gesellige Veranstaltungen haben sich als verbindendes Element zwischen den Ortsteilen gut bewährt. Von den Bewerbern wird erwartet, daß sie bereit sind, zusammen mit dem Kirchenvorstand die bisherige Gemeindearbeit kontinuierlich weiterzuentwickeln und um eigene Ideen zu bereichern.

Bewerbungen mit ausführlichem, handgeschriebenen Lebenslauf sind zu richten an den Kirchenkreisvorstand, Dänische Str. 17, 2300 Kiel 1. Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen. Auskünfte erteilen Propst Küchenmeister, Dänische Str. 17, 2300 Kiel 1, Tel. 04 31 / 55 22 27, Frau Müller (für den Kirchenvorstand), Tel. 04 31 / 71 11 00 und Pastor von Ketelhodt (Vakanzvertreter), Tel. 04 31 / 68 85 66.

Ablauf der Bewerbungsfrist: Vier Wochen nach Erscheinen dieser Ausgabe des Gesetz- und Verordnungsblattes.

Az.: 20 Kreuz-Kirchengemeinde Kiel — P III/P 3

*

In der St. Petri-Kirchengemeinde in Ratzeburg im Kirchenkreis Lauenburg ist die 2. Pfarrstelle vakant und ist voraussichtlich zum 1. Mai 1978 zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch Wahl des Kirchenvorstandes nach Präsentation des Patronats.

Der Bezirk dieser Pfarrstelle umfaßt ca. 4 500 Gemeindeglieder. Modernes Gemeindezentrum mit Kirche und geräumiges Pastorat vorhanden. Sämtliche Schulen am Ort.

Bewerbungen mit ausführlichem, handgeschriebenen Lebenslauf sind zu richten an den Kirchenkreisvorstand, Am Markt 7, 2418 Ratzeburg. Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen. Auskünfte erteilt Pastor Otte, Mechower Straße 4, 2418 Ratzeburg, Tel. 0 45 41 / 57 50 oder 22 76.

Ablauf der Bewerbungsfrist: Sechs Wochen nach Erscheinen dieser Ausgabe des Gesetz- und Verordnungsblattes.

Az.: 20 St. Petri-Kirchengemeinde in Ratzeburg (2) — P II/P 3

*

In der Kirchengemeinde Schwarzenbek im Kirchenkreis Lauenburg ist die 2. Pfarrstelle vakant und umgehend zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch bischöfliche Ernennung.

Die Kirchengemeinde Schwarzenbek umfaßt bei 3 Pfarrstellen und 2 Predigtstätten ca. 10 000 Gemeindeglieder. Schwarzenbek ist eine aufstrebende Stadt am Rande des Sachsenwaldes. Modernisiertes Pastorat vorhanden. Sämtliche Schulen am Ort.

Bewerbungen mit ausführlichem, handgeschriebenen Lebenslauf sind zu richten an den Kirchenkreisvorstand, Am Markt 7, 2418 Ratzeburg. Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen. Auskünfte erteilen Professor Dr. Heubach, Am Markt 7, 2418 Ratzeburg, Tel. 0 45 41 / 34 54 und Pastor Kehring, Markt 5, 2053 Schwarzenbek, Tel. 0 41 51 / 22 28.

Diese Ausschreibung ist beschränkt auf Bewerber aus dem Bereich der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche.

Ablauf der Bewerbungsfrist: Sechs Wochen nach Erscheinen dieser Ausgabe des Gesetz- und Verordnungsblattes.

Az.: 20 Schwarzenbek (2) — P II/P 3

*

In der Kirchengemeinde Schwarzenbek im Kirchenkreis Lauenburg wird die 3. Pfarrstelle vakant und ist zum 1. April 1978 zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch Wahl des Kirchenvorstandes nach Präsentation des Kirchenkreisvorstandes.

Der Bezirk dieser Pfarrstelle umfaßt das Neubaugebiet Nordost mit ca. 3 000 Gemeindegliedern. Neu erbautes Gemeindezentrum mit Kirchsaal, Gemeinderäumen, Kindergarten, Familienbildungsstätte und Pastorat vorhanden. Aktive Jugendarbeit durch einen Gemeindegliedehelfer.

Bewerbungen mit ausführlichem, handgeschriebenen Lebenslauf sind zu richten an den Kirchenkreisvorstand, Am Markt 7, 2418 Ratzeburg. Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen. Auskünfte erteilen Professor Dr. Heubach, Am Markt 7, 2418 Ratzeburg, Tel. 0 45 41 / 34 54 und Pastor Kehring, Markt 5, 2053 Schwarzenbek, Tel. 0 41 51 / 22 28.

Diese Ausschreibung ist beschränkt auf Bewerber aus dem Bereich der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche.

Ablauf der Bewerbungsfrist: Sechs Wochen nach Erscheinen dieser Ausgabe des Gesetz- und Verordnungsblattes.

Az.: 20 Schwarzenbek (3) — P II/P 3

*

Die zum 1. Januar 1978 errichtete Pfarrstelle der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche für Seelsorge im Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerk in Husum mit dem Dienst- und Wohnsitz in Husum ist umgehend zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch Berufung der Kirchenleitung auf Zeit.

Das Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerk ist eine Einrichtung des Hilfswerks der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche für Behinderte mit 400 Ausbildungs- und Internatsplätzen und 200 Mitarbeitern.

Der Pfarrstelleninhaber soll teamfähig und teambereit sein, Verständnis für die Bemühungen um eine ganzheitliche Rehabilitation der Behinderten aufbringen und wenn möglich eine entsprechende Vorbildung — insbesondere auch für die Arbeit mit Hörgeschädigten — nachweisen. Die Bereitschaft zu diesbezüglicher Aus- und Fortbildung wird vorausgesetzt.

Bewerbungen mit ausführlichem, handgeschriebenem Lebenslauf sind zu richten an das Nordelbische Kirchenamt, Dänische Str. 21—35, 2300 Kiel 1, über den Kirchenkreisvorstand des Kirchenkreises Husum-Bredstedt, Schobüller Straße 36, 2250 Husum. Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen. Auskünfte erteilt Propst Alsen, Schobüller Str. 36, 2250 Husum, Tel. 0 48 41 / 20 26.

Ablauf der Bewerbungsfrist: Sechs Wochen nach Erscheinen dieser Ausgabe des Gesetz- und Verordnungsblattes.

Az.: 20 Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerk — P III/P 3

*

In der Kirchengemeinde Tellingstedt im Kirchenkreis Norderdithmarschen ist die 2. Pfarrstelle vakant und umgehend zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch Wahl des Kirchenvorstandes nach Präsentation des Kirchenkreisvorstandes.

Renoviertes Pastorat, Gemeindehaus und neuer Kindergarten vorhanden. Tellingstedt ist Mittelpunktsort mit Grund-, Haupt- und Realschule. Oberschulen im 14 km entfernten Heide durch Busverbindung gut zu erreichen.

Bewerbungen mit ausführlichem, handgeschriebenem Lebenslauf sind zu richten an den Kirchenkreisvorstand, Beselerstr. 28, 2240 Heide (Holst.). Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen. Auskünfte erteilen Propst Dr. Asmussen, Beselerstr. 28, 2240 Heide (Holst.), Tel. 04 81 / 32 20 und Pastor Meinhof, Grashofweg 2 a, 2245 Tellingstedt, Tel. 0 48 38 / 3 29.

Ablauf der Bewerbungsfrist: Sechs Wochen nach Erscheinen dieser Ausgabe des Gesetz- und Verordnungsblattes.

Az.: 20 Tellingstedt (2) — P III/P 3

*

In der Kirchengemeinde Weddingstedt im Kirchenkreis Norderdithmarschen wird die Pfarrstelle vakant und ist voraussichtlich zum 1. Juli 1978 zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch Wahl des Kirchenvorstandes nach Präsentation des Kirchenkreisvorstandes.

Die Kirchengemeinde Weddingstedt umfaßt ca. 4 100 Gemeindeglieder. Sie verfügt über eine renovierte Kirche in Weddingstedt, eine Kapelle mit Gemeindesaal in Wesseln, ein größeres Gemeindehaus in Weddingstedt sowie über ein renoviertes, geräumiges Pastorat in Weddingstedt. In der Kirchengemeinde sind tätig: Ein Diakon, zwei weitere hauptamtliche, drei nebenamtliche und viele ehrenamtliche Mitarbeiter. Von den Bewerbern wird Bereitschaft zur Zusammenarbeit erwartet. Grundschule in Weddingstedt; alle weiterführenden Schulen in der 5 km entfernten Kreisstadt Heide. Das Nordseebad Büsum ist in leicht erreichbarer Nähe.

Bewerbungen mit ausführlichem, handgeschriebenem Lebenslauf sind zu richten an den Kirchenkreisvorstand, Beselerstraße 28, 2240 Heide (Holst.). Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen. Auskünfte erteilt Propst Dr. Asmussen, Beselerstraße 28, 2240 Heide (Holst.), Tel. 04 81 / 32 20.

Diese Ausschreibung ist beschränkt auf Bewerber aus dem Bereich der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche.

Ablauf der Bewerbungsfrist: Sechs Wochen nach Erscheinen dieser Ausgabe des Gesetz- und Verordnungsblattes.

Az.: 20 Weddingstedt — P III/P 3

Stellenausschreibungen

Das Nordelbische Kirchenamt sucht baldmöglichst eine

Angestellte im Schreibdienst.

Auszuführen sind überwiegend Tätigkeiten als Maschinenschreiberin, Steno- bzw. Phonotypistin. Eingruppierung und Vergütung erfolgt nach dem KAT.

Interessierte Bewerberinnen bitten wir, die üblichen Bewerbungsunterlagen an das

Nordelbische Kirchenamt — Abtlg. V —
Postfach 3449, Dänische Str. 21/35,
2300 Kiel 1,

einzusenden.

Az.: 0321 — V I/V 1

*

Das Rechnungsprüfungsamt der NEK, Hamburg, sucht zum

1. März 1978 — oder später —

einen Mitarbeiter, der als

Rechnungsprüfer

eingesetzt werden soll.

Zu seinen Aufgaben gehört die eigenverantwortliche, selbständige Prüfung von Abrechnungen aller Dienststellen und Einrichtungen der Nordelbischen Kirche, ihrer Kirchenkreise, Kirchenkreisverbände, Gemeinden, Gemeindeverbände einschließlich der Vermögensbuchführungen;

ferner die selbständige Prüfung der Abrechnungen und Abschlüsse der kirchlichen Werke, Vereine, Anstalten, Stiftungen und von Wirtschaftsbetrieben.

Zum Auftrag gehören außerdem die Durchführung von Arbeits- und Schlußbesprechungen mit den geprüften Stellen und das Erstellen des Prüfungsberichtes.

Die Arbeit des Rechnungsprüfers erfordert ein hohes Maß an Verantwortung und überwiegend eigene Entscheidungen in Angelegenheiten der laufenden Prüfung. Beherrschung des Haushaltsrechts sowie der kameralistischen und kaufmännischen Buchführung sind Voraussetzungen.

Ein gutes Einfühlungsvermögen und eine positive Einstellung zum Sinn und Inhalt einer kirchlichen Rechnungsprüfung sind von erheblicher Bedeutung.

Der Mitarbeiter erhält ausreichend Gelegenheit zu einer Einarbeitung in sein Arbeitsgebiet. Seine Arbeit ist mit einer Außendiensttätigkeit im Bereich der Nordelbischen Kirche verbunden.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte persönlich an den

Direktor des Rechnungsprüfungsamtes,
Neue Burg 1, 2000 Hamburg 11.

*

Das Rechnungsprüfungsamt der NEK, Hamburg, sucht zum

1. Oktober 1978 — oder später —

eine

Mitarbeiterin für den Schreibdienst.

Daneben sind allgemeine Verwaltungsarbeiten wie Postdienst, Telefondienst und im Bedarfsfall die Vertretung der Leiterin der Geschäftsstelle zu übernehmen.

Die Mitarbeiterin findet in unserer Dienststelle sympathische Kollegen, die auf eine selbständige und eigenverantwortliche Arbeit angewiesen sind.

Die bisherige Mitarbeiterin geht in den Ruhestand. Die Vergütung erfolgt nach Gruppe VII KAT.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte persönlich an den

Direktor des Rechnungsprüfungsamtes,
Neue Burg 1, 2000 Hamburg 11.

*

Die hauptberufliche

B - Kirchenmusikerstelle

in Rickling/Holstein wird zum 1. April frei und soll möglichst bald durch eine/n Kirchenmusiker/in mit entsprechender Ausbildung wieder besetzt werden.

Der Dienst umfaßt:

Kantoren- und Organistendienst bei allen Gottesdiensten und Amtshandlungen in der Ricklinger Kirche und Mitarbeit bei Gottesdiensten in den Ricklinger Anstalten.

Zum Kantorendienst gehören:

Die Leitung des Kirchenchores, der seit Jahrzehnten sonntäglichen Chordienst gewohnt ist und ihn auch künftig fortsetzen möchte.

Der Aufbau eines Kinderchores wird gewünscht.

Ebenfalls soll die Leitung des Posaunenchores, der durch die Schleswig-Holsteinische Diakonenschaft eine lange Tradition hat, übernommen werden.

Der Kantor hat außerdem die Möglichkeit, sich in anderen musikalischen Bereichen zu entfalten (z. B. Instrumentalkreise).

Eine Mitarbeit an der hiesigen Ausbildungsstätte für Diakone oder im Bereich der Musiktherapie im Psychiatrischen Krankenhaus ist ebenfalls möglich.

Die Gemeinde ist sehr singfreudig und an kirchenmusikalischer Arbeit interessiert.

An Instrumenten stehen zur Verfügung:

Steinmeyer-Orgel, dreimanualig in der Ricklinger Kirche;
Kemper-Orgel, zweimanualig im Bischof-Halfmann-Saal;
Walcker-Orgel, zweimanualig im Kirchsaaal des Lindenhofes.

Ein Flügel steht ebenfalls zur Verfügung.

Ein Etat für die kirchenmusikalische Arbeit ist vorhanden.

Außerdem kann an der Kreismusikschule Segeberg nebenamtlich mitgearbeitet und Privatunterricht erteilt werden.

Die Vergütung erfolgt nach den in der Nordelbischen Kirche geltenden Besoldungsvorschriften.

Bei der Beschaffung einer Wohnung sind wir behilflich.

Auskünfte erteilen:

der bisherige Stelleninhaber

KMD Joachim Schwarz
Kieler Str. 1
2360 Hamdorf, P. Negernbötel
Tel. 0 45 51 / 8 17 85

und

Direktor Pastor L. le Coutre
An der Kirche 2
2351 Rickling
Tel. 0 43 28 / 3 12

Bewerbungen sind zu richten an den

Landesverein für Innere Mission in
Schleswig-Holstein
2351 Rickling

Az.: 30 Rickling T I/T 5

*

Die Ev.-Luth. Kirchengemeinde Neuengörs (Kirchenkreis Segeberg) sucht zum 1. Mai 1978 für ihre nebenamtliche Organistenstelle eine(n)

C - Kirchenmusiker(in)

Die Chor- und Instrumentalarbeit liegt z. Zt. in der Hand einer weiteren Kirchenmusikerin. Erwartet wird der Organistendienst zu den Gottesdiensten und Amtshandlungen.

Anfragen und Bewerbungen erbitten wir an den Kirchenvorstand Neuengörs, z. Hd. Pastor Fricke, Mühlenstr. 2, 2361 Neuengörs, Tel. 0 45 50 / 3 85 bis möglichst zum 15. April.

Az. 30 — Neuengörs T I/T 5

*

Die Ev.-Luth. Kirchengemeinde St. Severini zu Kirchwerder sucht zum 1. April 1978 einen

Diakon / Gemeindeglieder.

Der Mitarbeiter soll über eine mehrjährige Praxis verfügen und in der Lage sein, die Kinder- und Jugendarbeit selbständig durchzuführen.

Die Kirchengemeinde umfaßt 6 800 Gemeindeglieder und zwei Pfarrstellen.

Ein Gemeindezentrum und zwei Halbtagskindergärten sind vorhanden. Die Vergütung richtet sich nach dem BAT.

Bewerbungen mit ausführlichem Lebenslauf und Zeugnissen sind zu richten an den Vorsitzenden des Kirchenvorstandes, Herrn Pastor Peter Brüggemann, Kirchenheerweg 6, 2050 Hamburg 80.

Ablauf der Bewerbungsfrist: Vier Wochen nach Erscheinen dieser Ausgabe des Gesetz- und Verordnungsblattes.

Az.: 30 St. Severini — E I/E 2

*

Die Ev.-luth. Kirchengemeinde Niebüll (Krs. Nordfriesland) sucht ab sofort

1 Gemeindeglieder

mit abgeschlossener Schwesternausbildung.

Es wird erwartet, daß die Stelleninhaberin den Führerschein der Klasse III besitzt, da das Arbeitsgebiet den Stadt- und Landbereich der Kirchengemeinde Niebüll umfaßt.

Der Kirchenvorstand erwartet nicht nur pflegerische, sondern auch seelsorgerliche Betreuung in Bindung an den Auftrag der Kirche.

Die Vergütung erfolgt nach den Bestimmungen des KAT (BAT).

Eine Wohnung für eine ledige Gemeindegliederin ist vorhanden.

Die Stadt Niebüll hat 7 000 Einwohner, ist schulischer Mittelpunkt (Standort für Sonder-, Grund-, Haupt-, Realschule,

Gymnasium mit Studienstufe, berufliche Schulen des Kreises Nordfriesland mit Fachgymnasium) sowie Standort vielfältiger Sport- und Erholungseinrichtungen (Hallenbad, Freibad, Sportstadion, Reithalle, Großsporthalle, Tennisplätze).

Bewerbungen mit vollständigen Unterlagen und Lichtbild werden erbeten an den Vorsitzenden des Kirchenvorstandes, Pastor Hans-Martin Nielsen, Kirchenstraße 6, 226 Niebüll (Tel. 0 46 61 / 87 81).

Az.: 4890 — 1 — W 1

*

Beim Ev.-Luth. Kirchengemeindeverband Hamburg-Wandsbek (z. Zt. 68 130 Gemeindeglieder in 9 Kirchengemeinden, 1 Altersheim, 2 Freizeitheime, 4 Friedhöfe) ist zum 1. 10. 1978 oder früher die Stelle des

Verwaltungsleiters

zu besetzen.

Gesucht wird eine einsatzfreudige, kooperationsbereite Führungskraft mit überdurchschnittlichen Kenntnissen auf allen Gebieten der kirchlichen Verwaltung.

Bewerber sollten eine durch Prüfung erworbene Befähigung zum gehobenen Dienst besitzen.

Besoldung nach Besoldungsgruppe A 13 bzw. II a KAT. Bei der Wohnungssuche sind wir behilflich.

Bewerbungen umgehend mit den üblichen Unterlagen an den

Ev.-Luth. Kirchengemeindeverband
Hamburg-Wandsbek, Schloßstr. 78,
2000 Hamburg 70, Tel.: 68 79 55

Az.: 36 KGV Wandsbek — D 2/D 6

Personalien

Ernannt:

Der Rektor der Theologischen Akademie in Celle u. Hermannsburg Dr. Otto Diehn mit Wirkung vom 1. 10. 1977 unter Berufung in das Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit zum Leiter des Nordelbischen Gemeindedienstes.

Bestätigt:

Die Berufung des Pastors Andreas Gronau, bisher in Schwarzenbek, zum Pastor der Kirchengemeinde Siebenbäumen, Kirchenkreis Lauenburg, mit Wirkung vom 1. März 1978;

die Berufung des Pastors Hans-Norbert Hubrich, bisher in Köln-Porz, zum Pastor der Kirchengemeinde Kuddewürde, Kirchenkreis Lauenburg, mit Wirkung vom 1. März 1978.

Berufen:

Der Pastor Hans-Peter Martensen, bisher in Kiel, mit Wirkung vom 1. März 1978 zum Pastor der Kirchengemeinde St. Nikolai zu Kiel (1. Pfarrstelle), Kirchenkreis Kiel;

der Pastor Martin Hartig, z. Zt. in Geesthacht, mit Wirkung vom 1. April 1978 zum Pastor der Kirchengemeinde St. Salvatoris-Geesthacht (2. Pfarrstelle), Kirchenkreis Alt-Hamburg — Bezirk Bergedorf —;

mit Wirkung vom 1. April 1978 der Pastor Rudolf Hoersch, Schleswig, zum Pastor der Pfarrstelle der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche für Krankenhauseelsorge am Landeskrankenhaus Schleswig-Stadtfeld;

der Pastor Manfred Krüger, z. Zt. in Hamburg, mit Wirkung vom 1. April 1978 zum Pastor der 2. Pfarrstelle des Kirchenkreises Alt-Hamburg für Krankenhauseelsorge am Universitäts-Krankenhaus Eppendorf;

der Pastor Wolfgang Zeyher, bisher in Schwarzenbek, mit Wirkung vom 1. April 1978 zum Pastor der Kirchengemeinde Haseldorf, Kirchenkreis Pinneberg;

der Pastor Reinhard Reetz, bisher in Kiel-Elmschenhagen, mit Wirkung vom 1. Juni 1978 zum Pastor der Kirchengemeinde St. Markus in Lübeck (1. Pfarrstelle), Kirchenkreis Lübeck.

Eingeführt:

Am 8. 1. 1978 der Leiter des Nordelbischen Gemeindedienstes Dr. Otto Diehn;

am 8. Januar 1978 der Pastor Wolfgang Paust als Pastor in die 2. Pfarrstelle der Emmaus-Kirchengemeinde Hamburg-Wilhelmsburg, Kirchenkreis Harburg;

am 5. Februar 1978 der Pastor Dr. Hermann Holfelder als Pastor in die 2. Pfarrstelle der Kirchengemeinde der Hauptkirche St. Michaelis, Kirchenkreis Alt-Hamburg — Bezirk Mitte —;

am 12. Februar 1978 der Pfarrvikar Gerd Gierke, beauftragt mit der Verwaltung der Pfarrstelle der Kirchengemeinde Bugenhagen-Süd in Neumünster, Kirchenkreis Neumünster;

am 12. Februar 1978 der Pastor Kurt Hämmerling als Pastor in die Pfarrstelle des Kirchenkreises Lübeck für Telefonseelsorge;

am 15. Januar 1978 der Pfarrvikar Niels Wehrmann, beauftragt mit der Verwaltung der Pfarrstelle der Kirchengemeinde Wacken, Kirchenkreis Rendsburg;

am 26. Januar 1978 die Pastorin Rut Rohrandt als Pastorin und Leiterin des Frauenwerkes der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche (1. Pfarrstelle des Frauenwerkes);

am 23. Februar 1978 der Pastor Gottfried Leich als Pastor in die 1. Pfarrstelle in der Region Hamburg des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt (Sozial-, Industrie- und Männerarbeit der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche.

Beauftragt:

Mit Wirkung vom 1. März 1978 mit der Verwaltung der 2. Pfarrstelle der Kirchengemeinde der Kreuzkirche zu Barmbek, Kirchenkreis Alt-Hamburg — Bezirk Ost —, der Pastor Kurt Kirschnereit, bisher in Windhoek/Südwestafrika.

Berichtigung:

der Bekanntmachung im Gesetz- und Verordnungsblatt vom 15. Februar 1978 Seite 59 unter Personalien „Ordiniert“: Die Ordination des Pastoralassistenten Reinhold Günther ist nicht vollzogen worden;

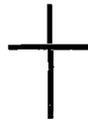
der Bekanntmachung im Gesetz- und Verordnungsblatt vom 15. Februar 1978 Seite 59 unter Personalien „Beauftragt“: Die Beauftragung des Pastors Reinhold Günther ist zurückgenommen worden;

der Bekanntmachung im Gesetz- und Verordnungsblatt vom 15. Februar 1978 Seite 59 unter Personalien „Ordiniert“:

Die Ordination des Pastoralassistenten Gerd Höft ist nicht vollzogen worden;

der Bekanntmachung im Gesetz- und Verordnungsblatt vom 15. Februar 1978 Seite 59 unter Personalien „Beauftragt“: Die Beauftragung des Pastors Gerd Höft ist zurückgenommen worden.

Gestorben :



Pastor i. R.

Friedrich Tode

geboren am 23. März 1911 in Hamburg,
gestorben am 12. Februar 1978 in Flensburg.

Der Verstorbene wurde am 19. September 1937 in Eckernförde ordiniert und er war anschließend Provinzialvikar im Hilfsdienst in Kiel, Flensburg und Wanderup.

Von 1942 bis zu seiner Zuruhesetzung zum 1. September 1976 war er Pastor in Wanderup.

Wir gedenken des Verstorbenen in Dankbarkeit.