



Inhalt	
<b>GESETZE UND VERORDNUNGEN</b>	
Verwaltungsverordnung über die Zahlung von Honoraren bei kirchlichen Veranstaltungen der Aus-, Fort- und Weiterbildung im Bereich der EKHN (Honorarordnung – HonO) vom 7. Juli 2005	261
<b>ARBEITSRECHTLICHE KOMMISSION</b>	
Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Ausbildungsordnung vom 20. Juli 2005	262
Arbeitsrechtsregelung zur Einführung der Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung vom 20. Juli 2005	262
<b>BEKANNTMACHUNGEN</b>	
Jahresrechnung 2004	303
Besetzung der Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz (MAVG)	311
Chor-Stiftung Philipp Reich	311
Neuordnung der Gemeindegrenzen zwischen der Evangelischen Kirchengemeinde Dickschied und der Evangelischen Kirchengemeinde Bärstadt, beide Evangelisches Dekanat Bad Schwalbach	311
Errichtung, Veränderung und Aufhebung von Pfarr- und Pfarrvikarstellen	311
<b>DIENSTNACHRICHTEN</b>	
Dienst- und Ordinationsjubiläen	314
<b>STELLENAUSSCHREIBUNGEN</b>	
	314

## Gesetze und Verordnungen

### Verwaltungsverordnung über die Zahlung von Honoraren bei kirchlichen Veranstaltungen der Aus-, Fort- und Weiterbildung im Bereich der EKHN (Honorarordnung – HonO)

Vom 7. Juli 2005

Die Kirchenleitung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau hat aufgrund von Artikel 48 Abs. 2 Buchstabe n der Kirchenordnung folgende Verwaltungsverordnung beschlossen:

**§ 1. Geltungsbereich.** Für die Zahlung von Honoraren bei kirchlichen Veranstaltungen der Aus-, Fort- und Weiterbildung, die von der EKHN oder ihren Einrichtungen getragen oder bezuschusst werden, gelten die folgenden Bestimmungen.

**§ 2. Grundlagen.** (1) Honorare sind rechtzeitig vor einer Veranstaltung schriftlich zu vereinbaren. Honorarverträge sind gemäß dem hierfür entwickelten Muster für Honorarverträge abzufassen. Dieses ist dem Intranet zu entnehmen.

(2) Mit der Zahlung des Honorars sind Vor- und Nachbereitungsarbeiten sowie die Erstellung von Arbeits-

unterlagen abgegolten. Die Erstattung von Materialkosten, Unterkunft und Verpflegung ist nur nach vorheriger Vereinbarung möglich. Entsprechende Belege sind vorzulegen.

(3) Soweit es sich nicht um ganztägige Veranstaltungen handelt, ist das Honorar anteilig zu bemessen.

(4) Fahrtkosten werden entsprechend der reisekostenrechtlichen Bestimmungen für die hauptamtlich Beschäftigten der EKHN erstattet. Die gesetzliche Mehrwertsteuer ist in diesen Sätzen nicht enthalten.

**§ 3. Honorarsätze.** (1) Für die Höhe des Honorars gelten die folgenden Höchstsätze pro Tag:

	Fallgruppe 1	Fallgruppe 2
Leitung von Seminaren	80,00 Euro	250,00 Euro
Einzelvortrag mit Diskussion	50,00 Euro	150,00 Euro

Die gesetzliche Mehrwertsteuer ist in diesen Sätzen nicht enthalten.

(2) Ein Honorar der Fallgruppe 1 kann gezahlt werden an kirchliche und diakonische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Leistung erbringen, die nicht zu ihrem Dienstauftrag gehört. Für Leistungen, die zum Dienstauftrag gehören, wird kein Honorar gezahlt.

(3) Mit Referentinnen und Referenten, die ausschließlich oder überwiegend freiberuflich tätig sind und nicht in einem kirchlichen oder diakonischen Arbeitsverhältnis stehen, können Honorare der Fallgruppe 2 vereinbart werden.

**§ 4. Erhöhtes Honorar.** Ein erhöhtes Honorar kann gezahlt werden, wenn eine besondere Veranstaltung die Gewinnung einer Expertin oder eines Experten mit einer besonderen fachlichen Qualifikation notwendig macht

und die Mehrkosten hierfür gedeckt sind. Das erhöhte Honorar darf den fünffachen Satz der Fallgruppe 2 nicht übersteigen.

**§ 5. Inkrafttreten, Außerkrafttreten.** Diese Verwaltungsverordnung tritt am 1. Januar 2006 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Honorarordnung vom 15. Februar 1994 (ABl. 1994 S. 55), geändert am 18. Dezember 2001 (ABl. 2002 S. 49), außer Kraft.

Darmstadt, den 5. August 2005

Für die Kirchenleitung  
K o p s c h

---

## Arbeitsrechtliche Kommission

---

### Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Ausbildungsordnung

Vom 20. Juli 2005

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche und des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau hat in ihrer Sitzung 7.7./2005 die folgende arbeitsrechtliche Regelung beschlossen:

#### Artikel 1 Änderung der Ausbildungsordnung

Die Ordnung über die Arbeitsbedingungen für Auszubildende im Bereich des Diakonischen Werkes und der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau – Ausbildungsordnung – vom 14. Mai 1997, zuletzt geändert am 17. Mai 2005 (ABl. 2005 S.195), wird wie folgt geändert:

1. § 2 Abs. 2 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Die Ausbildungsvergütung beträgt  
im 1. Ausbildungsjahr 405,23 Euro,  
im 2. Ausbildungsjahr 462,25 Euro,  
im 3. Ausbildungsjahr 538,22 Euro,  
im 4. Ausbildungsjahr 592,00 Euro.“

2. Die Anmerkung zu § 2 Abs. 2 wird gestrichen.

#### Artikel 2 Inkrafttreten

Diese Regelung tritt mit Wirkung vom 1. Mai 2005 in Kraft.

\*\*\*

Vorstehender Beschluss wird gemäß § 12 Abs. 2 Satz 3 des Arbeitsrechts-Regelungsgesetzes vom 29. November 1979 (ABl. 1979 S. 228) hiermit veröffentlicht.

Darmstadt, den 5. August 2005

Für die Kirchenverwaltung  
L e h m a n n

### Arbeitsrechtsregelung zur Einführung der Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung

Vom 20. Juli 2005

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche und des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau hat in der Sitzung Nr. 7.7./2005 die folgende arbeitsrechtliche Regelung beschlossen:

#### Inhaltsübersicht

- |            |  |
|------------|--|
| Artikel 1  | Kirchlich-Diakonische Arbeitsvertragsordnung (KDAVO)   |
| Artikel 2  | Arbeitsrechtsregelung über Einmalzahlungen in den Jahren 2005 bis 2007   |
| Artikel 3  | Bereitstellung eines Familienbudgets   |
| Artikel 4  | Neufassung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung   |
| Artikel 5  | Neufassung der Arbeitsvertragsordnung für Angestellte im kirchlich-diakonischen Dienst des DWHN  |
| Artikel 6  | Neufassung der Arbeitervertragsordnung   |
| Artikel 7  | Änderung der Arbeitsrechtsregelung zur Einrichtung von Tele-Heimarbeitplätzen  |
| Artikel 8  | Änderung der Ordnung über die freiwillige betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung im Bereich des Diakonischen Werkes und der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau |
| Artikel 9  | Arbeitsrechtsregelung zur Gewährung von Altersteilzeit   |
| Artikel 10 | Änderung der Sicherungsordnung (EKHN)  |
| Artikel 11 | Änderung der Besonderen Regelungen für den Küsterdienst und den kirchenmusikalischen Dienst  |

Artikel 12 Arbeitsrechtsregelung zur Sicherung der Beschäftigung im Bereich des DWHN (Sicherungsordnung/DWHN – SichO.DWHN)

Artikel 13 Arbeitsrechtsregelung für sozialpädagogisch betreute Beschäftigungsverhältnisse

Artikel 14 Arbeitsrechtsregelung zur Abwendung einer wirtschaftlichen Notlage

Artikel 15 Arbeitsrechtsregelung über die Einführung von Kurzarbeit

Artikel 16 Änderung der Ausbildungsordnung

Artikel 17 Änderung der Praktikantenordnung

Artikel 18 Änderung der Arbeitsrechtsregelung zum Wegfall des Urlaubsgeldes 2005

Artikel 19 Prozessvereinbarung

Artikel 20 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

### Präambel

Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst in Kirche und Diakonie verbindet alle und erfordert eine vertrauensvolle Zusammenarbeit von Vertreterinnen und Vertretern der Leitungsorgane und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies findet Ausdruck auch bei der gemeinsamen Gestaltung des kirchlich-diakonischen Arbeitsvertragsrechts.

Kirchlicher und diakonischer Dienst ist nicht nur ein Arbeitsverhältnis wie jedes andere, sondern immer dem besonderen Auftrag von Kirche und Diakonie verbunden.

Grundlage für alle Überlegungen, die zu diesem eigenständigen Arbeitsvertragsrecht für Kirche und Diakonie in Hessen und Nassau geführt haben, ist der Wunsch, Arbeitsplätze zu erhalten und kirchliche und diakonische Arbeitsgebiete langfristig zu sichern.

### Artikel 1

#### Kirchlich-Diakonische Arbeitsvertragsordnung (KDAVO)

##### Abschnitt 1. Allgemeines

**§ 1. Geltungsbereich.** (1) Diese Arbeitsvertragsordnung gilt für Arbeitsverhältnisse

1. im Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, ihrer Kirchengemeinden, Dekanate und kirchlichen Verbände sowie der sonstigen rechtlich selbständigen Anstellungsträger im Aufsichtsbereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (EKHN),
2. im Bereich des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau und seiner Mitglieder (DWHN).

(2) Diese Arbeitsvertragsordnung gilt nicht für

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ein über die

höchste Entgeltgruppe dieser Arbeitsvertragsordnung hinausgehendes Arbeitsentgelt erhalten,

2. Auszubildende, Volontäre, Praktikantinnen und Praktikanten,
3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die Eingliederungszuschüsse nach § 217 SGB III für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährt werden,
4. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus erzieherischen, therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden, wenn dies vor oder spätestens mit der Aufnahme der Beschäftigung schriftlich vereinbart worden ist, sowie leistungsbehinderte Personen, die in besonders für sie eingerichteten Werkstätten (Werkstätten für behinderte Menschen) beschäftigt werden,
5. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Leistungsfähigkeit infolge einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung beeinträchtigt ist und deren Rehabilitation oder Resozialisierung durch Beschäftigungs- und Arbeitstherapiemaßnahmen angestrebt wird.

### § 2. Anwendung weiterer Arbeitsrechtsregelungen.

(1) Auf die Arbeitsverhältnisse finden neben dieser Arbeitsvertragsordnung die folgenden arbeitsrechtlichen Regelungen in der jeweils geltenden Fassung Anwendung:

1. die Arbeitsrechtsregelung zur Einrichtung von Tele-Heimarbeitplätzen vom 19. Juni 2002,
2. die Ordnung über die freiwillige betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung im Bereich des Diakonischen Werkes und der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau vom 4. September 2002,
3. die Arbeitsrechtsregelung zur Gewährung von Altersteilzeit vom 20. Juli 2005,
4. die Arbeitsrechtsregelung über die Einführung von Kurzarbeit vom 20. Juli 2005.

(2) <sup>1</sup>Auf die Arbeitsverhältnisse im Bereich der EKHN (§ 1 Abs. 1 Nr. 1) finden darüber hinaus die folgenden arbeitsrechtlichen Regelungen in der jeweils geltenden Fassung Anwendung:

1. die Sicherungsordnung/EKHN vom 13. Mai 1998,
2. die Besonderen Regelungen für den Küsterdienst und den kirchenmusikalischen Dienst vom 17. April 2002.

<sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht für diakonische Einrichtungen von Kirchengemeinden, Dekanaten und kirchlichen Verbänden der EKHN, wenn diese Mitglied im DWHN sind.

(3) Auf die Arbeitsverhältnisse im Bereich des DWHN (§ 1 Abs. 1 Nr. 2) finden darüber hinaus die folgenden arbeitsrechtlichen Regelungen in der jeweils geltenden Fassung Anwendung:

1. die Sicherungsordnung/DWHN vom 20. Juli 2005,
2. die Arbeitsrechtsregelung für sozialpädagogisch betreute Beschäftigungsverhältnisse vom 20. Juli 2005,
3. die Arbeitsrechtsregelung zur Abwendung einer wirtschaftlichen Notlage vom 20. Juli 2005.

(4) Für die Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Oktober 2005 begonnen haben, gelten folgende Übergangsregelungen:

1. die Kirchliche Dienstvertragsordnung (KDO) für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der EKHN,
2. die Arbeitsvertragsordnung für Angestellte im kirchlich-diakonischen Dienst des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau (AngAVO/DW) für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich des DWHN, die bisher als Angestellte beschäftigt waren, und
3. die Arbeitervtragsordnung (ArbVO/DW) für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bisher als Arbeiterinnen und Arbeiter im Bereich des DWHN beschäftigt waren.

**§ 3. Arbeitsvertrag.** (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ist eine Ausfertigung auszuhändigen.

(2) Die Anwendung dieser Arbeitsvertragsordnung ist im Arbeitsvertrag zu vereinbaren.

(3) <sup>1</sup>Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. <sup>2</sup>Anderenfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

(4) <sup>1</sup>Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. <sup>2</sup>Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

**§ 4. Allgemeine Pflichten.** (1) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat den anvertrauten Dienst treu und gewissenhaft zu leisten und sich um Fortbildung zu bemühen. <sup>2</sup>Das Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie oder er als Mitarbeitende im kirchlich-diakonischen Dienst übernommen hat.

(2) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist verpflichtet, den Weisungen des Arbeitgebers nachzukommen.

(3) Der Treue und Gewissenhaftigkeit, die von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter erwartet werden, entspricht auf Seiten des Arbeitgebers die Fürsorge für sie oder ihn.

**§ 5. Verschwiegenheit.** (1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat über Angelegenheiten der Dienststelle, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder auf Weisung des Arbeitgebers angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren.

(2) <sup>1</sup>Werden einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis Geheimnisse bekannt, die bei Ärztinnen, Ärzten oder ärztlichen Hilfspersonen der Schweigepflicht unterliegen würden, ist sie oder er verpflichtet, darüber Verschwiegenheit zu wahren. <sup>2</sup>Dies gilt auch dann, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Sinne des Strafrechts nicht zu den Hilfspersonen der Ärztinnen und Ärzte rechnet.

(3) <sup>1</sup>Ohne Genehmigung des Arbeitgebers darf die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter von dienstlichen Schriftstücken, Formeln, Zeichnungen oder bildlichen Dar-

stellungen zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einer anderen Person Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen, Proben oder Probestücke verschaffen. <sup>2</sup>Diesem Verbot unterliegen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezüglich der sie persönlich betreffenden Vorgänge nicht, es sei denn, dass deren Geheimhaltung durch Gesetz oder dienstliche Anordnung vorgeschrieben ist.

(4) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat auf Verlangen des Arbeitgebers dienstliche Schriftstücke, Zeichnungen oder bildliche Darstellungen sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Dienststelle unverzüglich herauszugeben.

(5) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.

(6) Der Arbeitgeber darf von einer Ärztin oder einem Arzt nur verlangen, dass Unterlagen im Sinne von Absatz 4, die ihrem Inhalt nach von der ärztlichen Schweigepflicht erfasst werden, an den jeweiligen ärztlichen Vorgesetzten herausgegeben werden.

(7) <sup>1</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis Kenntnis von persönlichen Lebensumständen, insbesondere von gesundheitlichen, wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen von Heimbewohnern, betreuten Personen, Patientinnen und Patienten, betreuten und sonstigen hilfebedürftigen Personen Kenntnis erhalten, sind verpflichtet, gegenüber Dritten Stillschweigen zu bewahren. <sup>2</sup>Dies gilt ausnahmsweise nicht, soweit die oder der Betroffene oder ihr oder sein gesetzlicher Vertreter die Weitergabe einer solchen Information ausdrücklich erlaubt oder darum gebeten hat oder dies gesetzlich vorgeschrieben ist. <sup>3</sup>Soweit Daten im dienstlichen Auftrag erhoben werden, dürfen sie nur für diese Zwecke verwendet und nur den zugelassenen Empfängern mitgeteilt werden.

**§ 6. Verpflichtung.** <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wird bei Dienstantritt auf die allgemeinen Pflichten (§ 4) sowie auf die Verpflichtung zur Verschwiegenheit (§ 5) hingewiesen und durch Handschlag auf deren Erfüllung verpflichtet. <sup>2</sup>Hierüber ist eine Niederschrift aufzunehmen, die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mitunterzeichnet. <sup>3</sup>Vorschriften über ein Gelöbnis und eine gottesdienstliche Einführung bleiben unberührt.

**§ 7. Ärztliche Untersuchung.** (1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor der Einstellung die körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis einer vom Arbeitgeber bestimmten Ärztin oder eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen.

(2) Der Arbeitgeber ist bei gegebener Veranlassung berechtigt, die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter durch eine Ärztin oder einen Arzt – vorrangig durch die Betriebsärztin oder den Betriebsarzt – dahingehend untersuchen zu lassen, ob sie oder er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist.

(3) <sup>1</sup>Die Kosten der ärztlichen Untersuchung trägt der

Arbeitgeber. <sup>2</sup>Das Ergebnis der Untersuchung ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter bekannt zu geben.

**§ 8. Belohnungen und Geschenke.** (1) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter darf Belohnungen oder Geschenke, die das übliche Maß übersteigen, in Bezug auf die dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen. <sup>2</sup>Näheres kann durch Dienstanzweisung geregelt werden.

(2) Werden der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf die dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat sie oder er dies dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

**§ 9. Nebenbeschäftigung.** (1) <sup>1</sup>Zur Übernahme einer entgeltlichen Nebenbeschäftigung ist die vorherige Genehmigung erforderlich. <sup>2</sup>Die Genehmigung gilt als erteilt, wenn der Arbeitgeber die Nebenbeschäftigung nicht innerhalb von vier Wochen seit der Antragstellung untersagt.

(2) Der Arbeitgeber kann die Ausübung einer Nebenbeschäftigung untersagen, wenn sie geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

**§ 10. Versetzung, Abordnung, Zuweisung.** (1) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann aus betrieblichen Gründen unter Berücksichtigung der persönlichen Belange versetzt oder abgeordnet werden. <sup>2</sup>Soll die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter an eine Dienststelle außerhalb des bisherigen Dienstortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so ist sie oder er vorher zu hören.

(2) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann aus betrieblichen Gründen mit ihrer oder seiner Zustimmung vorübergehend einem anderen Arbeitgeber innerhalb des Geltungsbereiches dieser Arbeitsvertragsordnung zugewiesen werden, wenn dies der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter unter Berücksichtigung der persönlichen Belange zumutbar ist. <sup>2</sup>Die Zuweisung ist in der Regel zumutbar, wenn die Dienststelle des anderen Arbeitgebers nicht mehr als 25 Kilometer von der bisherigen Dienststelle entfernt ist. <sup>3</sup>Die Rechtsstellung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters bleibt unberührt.

**§ 11. Personalakten.** (1) Die Personalakten werden unter Beachtung der einschlägigen Vorschriften zum Datenschutz und der Vertraulichkeit persönlicher Daten geführt.

(2) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat ein Recht auf Einsicht in ihre oder seine vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Das Recht auf Einsicht kann auch durch eine hierzu schriftlich bevollmächtigte Person ausgeübt werden. <sup>3</sup>Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. <sup>4</sup>Der Arbeitgeber kann eine bevollmächtigte Person zurückweisen, wenn es aus betrieblichen Gründen geboten ist.

(3) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie oder ihn ungünstig sind oder ihr oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. <sup>2</sup>Die Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

(4) Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften oder Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen.

**§ 12. Haftung.** (1) <sup>1</sup>Verletzt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter vorsätzlich oder grob fahrlässig die obliegenden Pflichten, so ist dem Arbeitgeber, dessen Aufgaben wahrgenommen wurden, der daraus entstehende Schaden zu ersetzen. <sup>2</sup>Haben mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam den Schaden verursacht, so haften sie als Gesamtschuldner.

(2) <sup>1</sup>Ansprüche nach Absatz 1 verjähren in drei Jahren von dem Zeitpunkt an, in dem der Arbeitgeber von dem Schaden und der Person des Ersatzpflichtigen Kenntnis erlangt hat, ohne Rücksicht auf diese Kenntnis in zehn Jahren von der Begehung der Handlung an. <sup>2</sup>Hat der Arbeitgeber einem Dritten Schadensersatz geleistet, so tritt an die Stelle des Zeitpunkts, in dem der Dienstherr von dem Schaden Kenntnis erlangt, der Zeitpunkt, in dem der Ersatzanspruch des Dritten diesem gegenüber vom Arbeitgeber anerkannt oder dem Arbeitgeber gegenüber rechtskräftig festgestellt wird.

(3) Leistet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter dem Arbeitgeber Ersatz und hat dieser einen Ersatzanspruch gegen einen Dritten, so geht der Ersatzanspruch auf die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter über.

#### Abschnitt 2. Arbeitszeit

**§ 13. Regelmäßige Arbeitszeit.** (1) Die regelmäßige Arbeitszeit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters in Vollzeitbeschäftigung beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich.

(2) <sup>1</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von zwölf Monaten zu Grunde zu legen. <sup>2</sup>Einzelvertraglich oder durch Dienstvereinbarung kann in begründeten Fällen ein kürzerer oder ein längerer Zeitraum zu Grunde gelegt werden.

(3) Abweichend von Absatz 1 kann im Hausmeisterdienst und bei anderen Beschäftigungen, in denen regelmäßig in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft anfällt, vereinbart werden, dass die regelmäßige Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich beträgt.

(4) Abweichend von Absatz 1 richtet sich die regelmäßige Arbeitszeit für Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen sowie an Berufsfach- und Fachschulen nach den Bestimmungen für die entsprechenden Beamtinnen und Beamten im jeweiligen Bundesland.

(5) <sup>1</sup>Die Absätze 1 und 2 finden keine Anwendung für Pfarrdiakoninnen, Pfarrdiakone sowie Pfarrerinnen und Pfarrer im Angestelltenverhältnis. <sup>2</sup>Für sie gelten die entsprechenden Regelungen des Pfarrdienstrechts der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau.

**§ 14. Arbeitszeitkonten.** <sup>1</sup>Durch Dienstvereinbarung oder einzelvertragliche Vereinbarung können Arbeitszeitkonten eingeführt werden. <sup>2</sup>Dabei kann auch vereinbart werden, dass alle oder einzelne Zeitzuschläge in Arbeitszeit umgerechnet und den Arbeitszeitkonten gutge-

schrieben werden; ebenfalls können die aus Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft errechneten Freizeit- ausgleiche angesammelt werden.

**§ 15. Teilzeitbeschäftigung, Erweiterte Vollzeitbeschäftigung.** (1) <sup>1</sup>Einzelvertraglich kann eine geringere oder eine höhere als die regelmäßige Arbeitszeit einer oder eines Vollzeitbeschäftigten (§ 13) vereinbart werden. <sup>2</sup>Die Abweichung kann auch befristet werden.

(2) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit nach Maßgabe des § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. <sup>2</sup>Der Anspruch besteht unabhängig von der Zahl der Beschäftigten.

(3) <sup>1</sup>Die einzelvertraglich vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit darf 45 Stunden wöchentlich nicht übersteigen. <sup>2</sup>§ 13 Abs. 3 bleibt unberührt.

**§ 16. Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen.** (1) Soweit die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen nicht gearbeitet werden.

(2) <sup>1</sup>Soweit die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, wird am 24. Dezember und am Silvestertag jeweils ganztätig Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts erteilt. <sup>2</sup>Der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter, dem diese Arbeitsbefreiung aus betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tag entsprechende Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts erteilt.

**§ 17. Tägliche Arbeitszeit.** (1) <sup>1</sup>Die tägliche Arbeitszeit soll acht Stunden nicht überschreiten. <sup>2</sup>Sie kann auf zehn Stunden, in begründeten Fällen durch Dienstvereinbarung auf zwölf Stunden, verlängert werden, wenn innerhalb von einem Jahr im Durchschnitt acht Stunden werktätig nicht und zehn Stunden nicht öfter als siebenmal im Monat überschritten werden.

(2) <sup>1</sup>In Heimen und Wohngruppen der Jugendhilfe sind für sozialpädagogische Fachkräfte unbeschadet des Absatzes 1 Satz 2 tägliche Arbeitszeiten bis zu 14 Stunden zulässig. <sup>2</sup>Dabei soll die tägliche Arbeitszeit von mehr als zehn Stunden höchstens siebenmal im Monat erreicht werden. <sup>3</sup>Mehr als zwei tägliche Arbeitszeiten von mehr als zwölf Stunden dürfen nicht aufeinander folgen. <sup>4</sup>Hierbei ist der Gesundheitsschutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten.

(3) <sup>1</sup>Durch Dienstvereinbarung kann zugelassen werden, die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht gefährdet wird. <sup>2</sup>Die Arbeitszeit darf nur verlängert werden, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter schriftlich eingewilligt hat. <sup>3</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann die Einwilligung mit einer Frist von sechs Monaten schriftlich widerrufen. <sup>4</sup>Der Arbeitgeber darf eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter nicht benachteiligen, weil sie oder er die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat.

**§ 18. Beginn und Ende der Arbeitszeit.** (1) Die Arbeitszeit beginnt und endet grundsätzlich an der

Arbeitsstelle, bei wechselnden Arbeitsstellen an der jeweils vorgesehenen Arbeitsstelle.

(2) Der Begriff der Arbeitsstelle umfasst den Arbeitsplatz einschließlich z. B. des Verwaltungs- oder Betriebsbereichs in dem Gebäude bzw. Gebäudeteil, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter arbeitet.

(3) Dienstreisen werden mit ihrer tatsächlichen Dauer (dienstliche Inanspruchnahme und Reisezeit) als Arbeitszeit angerechnet, höchstens jedoch mit zehn Stunden täglich.

**§ 19. Ruhepausen.** (1) <sup>1</sup>Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. <sup>2</sup>Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. <sup>3</sup>Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden. <sup>4</sup>In Einrichtungen mit Schichtarbeit und bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen können, wenn es die Tätigkeit erforderlich macht, die vorgeschriebenen Ruhepausen in Kurzpausen (Arbeitsunterbrechungen von weniger als 15 Minuten) von angemessener Dauer aufgeteilt werden.

(2) Werden unmittelbar vor Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit oder in ihrem unmittelbaren Anschluss mindestens zwei Arbeitsstunden geleistet, ist eine viertelstündige, werden mehr als drei Arbeitsstunden geleistet eine halbstündige Pause zu gewähren, die auf die Arbeitszeit anzurechnen ist.

**§ 20. Ruhezeit.** (1) Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden einzuplanen.

(2) Die Ruhezeit kann auf mindestens neun Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erforderlich und die Kürzung der Ruhezeit durch eine entsprechende Verlängerung einer anderen Ruhezeit innerhalb von acht Wochen ausgeglichen wird.

(3) Die Kürzung der Ruhezeit infolge einer Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft kann für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, in Gaststätten, in der Landwirtschaft und der Tierhaltung sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Datenverarbeitungsanlagen und -systeme aufrecht zu erhalten haben, innerhalb eines Zeitraumes von acht Wochen zu anderen Zeiten ausgeglichen werden, wenn die Inanspruchnahme nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit beträgt.

(4) <sup>1</sup>Überschreitet die werktägliche Arbeitszeit einschließlich des Bereitschaftsdienstes insgesamt eine Dauer von zwölf Stunden, so ist im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren. <sup>2</sup>Die Absätze 2 und 3 finden auf diesen Fall keine Anwendung.

(5) <sup>1</sup>Ärztinnen, Ärzte und Pflegekräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im medizinisch-technischen sowie im pharmazeutisch-technischen Dienst in Krankenhaus-

betrieben oder vergleichbaren Einrichtungen, die nicht zum Bereitschaftsdienst herangezogen werden, dürfen im Kalendermonat zu bis zu zwölf Rufbereitschaften herangezogen werden. <sup>2</sup>Diese Zahl darf ausnahmsweise überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patientinnen und Patienten nicht sichergestellt wäre.

**§ 21. Mehrarbeit.** (1) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus leistet.

(2) Mehrarbeitsstunden sollen innerhalb des Ausgleichszeitraums gemäß § 13 Abs. 2 durch entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ausgeglichen werden.

(3) <sup>1</sup>Arbeitsbefreiung nach Absatz 2 bzw. die Vergütung von Mehrarbeitsstunden gemäß § 31 werden nur gewährt für dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche oder im Voraus angeordnete Arbeit. <sup>2</sup>Sie setzt eine ausreichende Dokumentation der Arbeitszeit oder Arbeit nach einem Dienstplan voraus. <sup>3</sup>Der Arbeitgeber kann aus diesem Anlass eine Aufzeichnung der gesamten Arbeitszeit für einen repräsentativen Zeitraum verlangen.

**§ 22. Überstunden.** (1) <sup>1</sup>Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die 45. Arbeitsstunde in der Woche hinausgehen. <sup>2</sup>Im Fall von Wechselschicht- oder Schichtarbeit entstehen Überstunden, wenn die zusätzlichen Arbeitsstunden im Schichtplandienst nicht ausgeglichen werden. <sup>3</sup>Im Fall des § 13 Abs. 3 entstehen Überstunden erst ab der 49. Stunde.

(2) <sup>1</sup>Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verteilen. <sup>2</sup>Sie sollen spätestens am Vortage angesagt werden.

(3) <sup>1</sup>Bei der Überstundenberechnung sind für jeden im Berechnungszeitraum liegenden Urlaubstag, Krankheitsstag sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines Wochenfeiertages, an dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig oder betriebsüblich geleistet hätte. <sup>2</sup>Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.

(4) Durch Dienstvereinbarung kann von den Absätzen 1 bis 3 abgewichen werden.

**§ 23. Bereitschaftsdienst.** (1) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist verpflichtet, zusätzlich zu der regelmäßigen Arbeitszeit auf Anordnung Bereitschaftsdienst zu leisten. <sup>2</sup>Während des Bereitschaftsdienstes hält sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle auf, um bei Bedarf die Arbeit aufzunehmen. <sup>3</sup>Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) Arbeitszeit und Bereitschaftsdienst dürfen zusammen 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von zwölf Kalendermonaten nicht übersteigen.

(3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, sollen im Anschluss an eine Nachtschicht nicht zum Bereitschaftsdienst herangezogen werden.

(4) Für die Feststellung der Anzahl der Bereitschaftsdienste zählen alle innerhalb von 24 Stunden vom Dienstbeginn des einen bis zum Dienstbeginn des folgenden Tages oder innerhalb eines anders eingeteilten gleichlangen Zeitraums von 24 Stunden als ein Bereitschaftsdienst der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

(5) <sup>1</sup>Leistet dieselbe Mitarbeiterin oder derselbe Mitarbeiter vom Diensten am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag zusammenhängend Bereitschaftszeiten (Wochenendbereitschaftsdienst), so zählt dieser Wochenendbereitschaftsdienst als zwei Bereitschaftsdienste. <sup>2</sup>Entsprechendes gilt für den Bereitschaftsdienst vom Diensten vor dem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn nach dem Wochenfeiertag.

(6) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Heimbetrieben und in betreuten Wohngruppen sollen Bereitschaftsdienste während der Nacht (Diensten des Tagdienstes bis zum Beginn der Frühschicht) höchstens zwölfmal im Monat angeordnet werden.

(7) <sup>1</sup>Für Ärztinnen, Ärzte und Pflegekräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im medizinisch-technischen sowie im pharmazeutisch-technischen Dienst in Krankenhausbetrieben oder vergleichbaren Einrichtungen dürfen im Kalendermonat in den Stufen A und B nicht mehr als sieben, in den Stufen C und D nicht mehr als sechs Bereitschaftsdienste angeordnet werden. <sup>2</sup>Leistet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter auch Rufbereitschaft, gelten für die Feststellung der Anzahl der Bereitschaftsdienste zwei Rufbereitschaften als ein Bereitschaftsdienst. <sup>3</sup>Diese Zahlen dürfen vorübergehend überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patientinnen und Patienten nicht sichergestellt wäre.

**§ 24. Rufbereitschaft.** <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers mittels eines vom Arbeitgeber zu stellenden Mobiltelefons bereit zu halten, um auf Abruf die Arbeit an ihrem oder seinem jeweiligen Aufenthaltsort aufzunehmen (Rufbereitschaft). <sup>2</sup>Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

**§ 25. Schichtarbeit.** (1) In Einrichtungen, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit erfordern, muss dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden.

(2) <sup>1</sup>Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen zwei Sonntage im Monat arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Küster- und kirchenmusikalischen Dienst.

(3) <sup>1</sup>Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen. <sup>2</sup>Erfolgt

der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde das Stundenentgelt (§ 30 Abs. 3) gezahlt.

(4) Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung des Entgelts ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

(5) Woche ist der Zeitraum von Montag 0 Uhr bis Sonntag 24 Uhr.

(6) Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die nach dem für einen Zeitraum festgelegten Dienstplan zu leisten ist.

(7) Arbeit an Sonntagen ist die Arbeit am Sonntag zwischen 0 Uhr und 24 Uhr; entsprechendes gilt für die Arbeit an Feiertagen, Vorfesttagen (§ 16 Abs. 2) und Samstagen.

(8) Wochenfeiertage sind die Werktage, die bundes- und landesgesetzlich zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist.

(9) Nacharbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr des darauf folgenden Tages.

(10) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen wird. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

(11) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.

### Abschnitt 3. Vergütung

**§ 26. Beschäftigungszeit.** Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.

**§ 27. Entgeltrelevante Zeit.** (1) Die entgeltrelevante Zeit (ERZ) umfasst die Beschäftigungszeit (§ 26) mit Ausnahme der Zeit in der Eingangsstufe A (§ 28 Abs. 3) sowie die angerechneten Zeiten einer früheren Beschäftigung gemäß den nachfolgenden Absätzen.

(2) Im Bereich der EKHN werden förderliche Beschäftigungszeiten bei einem anderen Arbeitgeber der EKHN auf die entgeltrelevante Zeit angerechnet.

(3) Im Bereich des DWHN werden förderliche Beschäftigungszeiten bei einem anderen Arbeitgeber des jeweiligen Trägerverbundes auf die entgeltrelevante Zeit angerechnet.

(4) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann weitere Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern auf die entgeltrelevante Zeit anrechnen. <sup>2</sup>Ein Rechtsanspruch auf Anrechnung weite-

rer Beschäftigungszeiten besteht nicht. <sup>3</sup>Ein späterer Arbeitgeber ist an die Anrechnung nicht gebunden.

(5) Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit ruht, werden abweichend von Absatz 1 zur Hälfte auf die entgeltrelevante Zeit angerechnet.

**§ 28. Eingruppierung.** (1) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist entsprechend der mindestens zur Hälfte regelmäßig auszuübenden Tätigkeit in einer Entgeltgruppe gemäß der Eingruppierungsordnung (Anlage 1) eingruppiert. <sup>2</sup>Erreicht keine der von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter auszuübenden Tätigkeiten das in Satz 1 geforderte Maß, werden höherwertige Tätigkeiten zu der jeweils nächstniedrigeren Tätigkeit hinzugerechnet.

(2) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppen sind in fünf Stufen aufgeteilt. <sup>2</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wird bei einer entgeltrelevanten Zeit (§ 27) von

1. bis zu 2 Jahren in die Stufe 1,
2. mehr als 2 Jahren in die Stufe 2,
3. mehr als 5 Jahren in die Stufe 3,
4. mehr als 8 Jahren in die Stufe 4,
5. mehr als 11 Jahren in die Stufe 5 eingestuft.

(3) <sup>1</sup>In den Entgeltgruppen E 7 bis E 14 beginnt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in der Eingangsstufe A, wenn das Arbeitsverhältnis unmittelbar nach der Ausbildung aufgenommen wird. <sup>2</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erreicht die Stufe 1 nach einem Jahr in Stufe A.

(4) Wird einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter eine andere, insbesondere eine höherwertige Tätigkeit übertragen, behält sie oder er die erreichte Stufe.

(5) <sup>1</sup>Wird einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen und hat sie oder er diese Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt, ist eine Zulage für die Dauer der Übertragung zu gewähren. <sup>2</sup>Die Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen dem Arbeitsentgelt, das der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zustehen würde, wenn sie oder er in der nächsthöheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und der Entgeltgruppe, in der sie oder er eingruppiert ist.

**§ 29. Leistungskomponenten.** (1) Wird durch Dienstvereinbarung ein Leistungsbeurteilungssystem eingeführt, gilt für das Erreichen der nächsten Stufen (§ 28 Abs. 2) Folgendes:

1. Bei Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit in den Stufen verkürzt werden.
2. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit in jeder Stufe einmal bis zur Hälfte verlängert werden.
3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits die Stufe 5 erreicht haben, erhalten eine widerrufliche Leis-



tungszulage nach Maßgabe des Leistungsbeurteilungssystems.

(2) Solange im Betrieb kein Leistungsbeurteilungssystem gemäß Absatz 1 besteht, erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab einer entgeltrelevanten Zeit (§ 27) von 13 Jahren eine Leistungszulage in Höhe von zehn Prozent des Arbeitsentgelts der Stufe 3.

**§ 30. Arbeitsentgelt.** (1) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten Arbeitsentgelt nach der Entgelttabelle (Anlage 2). <sup>2</sup>Bemessungszeitraum für das Arbeitsentgelt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist der Kalendermonat.

(2) <sup>1</sup>In der Entgelttabelle wird für jede Entgeltgruppe auch ein Stundenentgelt festgesetzt. <sup>2</sup>Zur Ermittlung des Stundenentgelts ist das Arbeitsentgelt der Stufe 3 durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 13) zu teilen.

(3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die kurzfristig beschäftigt werden, erhalten entsprechend den schriftlich vereinbarten und geleisteten Arbeitsstunden ein Stundenentgelt gemäß Absatz 2 der für die Tätigkeit maßgebenden Entgeltgruppe.

(4) <sup>1</sup>Wenn die steuerlichen Voraussetzungen gegeben sind, kann durch den Arbeitgeber eine Pauschalversteuerung durchgeführt werden. <sup>2</sup>Die Nettovergütung darf zuzüglich der Pauschalsteuer die jeweils geltenden Vergütungssätze nicht übersteigen.

**§ 31. Vergütung von Mehrarbeit.** Soweit die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter über die vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden hinaus arbeitet und ein Freizeitgleichgewicht gemäß § 21 Abs. 2 nicht erfolgt, erhält sie oder er für jede zusätzliche Arbeitsstunde den auf eine Stunde entfallenden Anteil des Arbeitsentgelts einer oder eines Vollzeitbeschäftigten.

**§ 32. Überstundenzuschlag.** (1) Für geleistete Überstunden (§ 22) erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einen Überstundenzuschlag.

(2) <sup>1</sup>Der Überstundenzuschlag beträgt in den Entgeltgruppen

- |                 |              |
|-----------------|--------------|
| 1. E 1 bis E 7  | 25 Prozent,  |
| 2. E 8 bis E 11 | 12,5 Prozent |

des Stundenentgelts (§ 30 Abs. 2). <sup>2</sup>In den Entgeltgruppen E 12 bis E 14 wird ein Überstundenzuschlag nur dann gezahlt, wenn dies einzelvertraglich vereinbart ist.

**§ 33. Zeitzuschläge.** (1) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält neben dem Arbeitsentgelt Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Sie betragen je Stunde

- |   |             |
|---|-------------|
| 1. für Arbeit an  |             |
| a) Sonntagen  | 25 Prozent, |
| b) Wochenfeiertagen sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag | 35 Prozent, |
| c) Wochenfeiertagen, die auf einen Sonntag fallen,              | 50 Prozent, |
| des Stundenentgelts (§ 30 Abs. 2),                              |             |

- |   |            |
|---|------------|
| 2. für Nacharbeit   | 1,28 Euro, |
| 3. für Arbeit an Samstagen<br>in der Zeit von 13 bis 21 Uhr | 0,64 Euro. |

(2) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Absatz 1 Nr. 1 und 3 wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.

(3) Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Nr. 2 und 3 wird nicht gezahlt neben Zulagen, Zuschlägen und Entschädigungen, in denen bereits eine entsprechende Leistung enthalten ist.

(4) <sup>1</sup>Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. <sup>2</sup>Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden gegebenenfalls die Zeitzuschläge nach Absatz 1 gezahlt. <sup>3</sup>Die Absätze 2 und 3 bleiben unberührt.

(5) Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Nr. 2 wird nicht gezahlt für Bürodienst, der sonst üblicherweise nur in den Tagesstunden geleistet wird, und für nächtliche Dienstgeschäfte, für die, ohne dass eine Unterkunft genommen worden ist, Übernachtungsgeld gezahlt wird.

(6) <sup>1</sup>Zeitzuschläge werden nicht gewährt für Tätigkeiten, die eine Teilnahme am kirchlichen Auftrag der Seelsorge und der öffentlichen Wortverkündigung beinhalten. <sup>2</sup>Dies sind insbesondere

1. die Wahrnehmung pfarramtlicher Aufgaben und pastoraler Dienste,
2. die Beteiligung an Gottesdiensten, Andachten, Bibelarbeiten, Seelsorge- und Kasualgesprächen,
3. die Vernehmung des Küsterdienstes im Gottesdienst,
4. die kirchenmusikalische Begleitung oder Mitgestaltung eines Gottesdienstes.

**§ 34. Vergütung des Bereitschaftsdienstes.** (1) <sup>1</sup>Zur Vergütungsberechnung wird die Zeit, in der Bereitschaftsdienst (§ 23) angeordnet ist, entsprechend dem Anteil der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung als Arbeitszeit gewertet. <sup>2</sup>Damit ist auch die während des Bereitschaftsdienstes geleistete Arbeit abgegolten. <sup>3</sup>Die Bewertung darf 15 Prozent, vom achten Bereitschaftsdienst an 25 Prozent nicht unterschreiten.

(2) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Heimen und sonstigen betreuten Wohngruppen, denen überwiegend die Betreuung oder Erziehung der dortigen Bewohnerinnen und Bewohner übertragen ist, wird abweichend von Absatz 1 die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 Prozent als Arbeitszeit gewertet; ab dem neunten Bereitschaftsdienst im Monat, der die Nachtzeit vom Ende der täglichen Vollarbeit bis zur Aufnahme der Vollarbeit am folgenden Tag umfasst, erfolgt die Bewertung in diesem Kalendermonat mit 40 Prozent als Arbeitszeit.

(3) Für Ärztinnen, Ärzte, Pflegekräfte sowie andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im medizinisch-technischen

sowie im pharmazeutisch-technischen Dienst in Krankenhausbetrieben und entsprechenden Einrichtungen gilt folgende Regelung:

1. Die Bereitschaftsdienste werden durch Dienstvereinbarung oder Nebenabrede zum Arbeitsvertrag den einzelnen Stufen nach Nummer 2 Buchstabe a zugewiesen. Die Zuweisung gilt für alle geleisteten Bereitschaftsdienste ohne Rücksicht auf die im Einzelfall angefallene Arbeit.
2. Für die Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:
  - a) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	bis 10 %	15 %
B	mehr als 10 bis 25 %	25 %
C	mehr als 25 bis 40 %	40 %
D	mehr als 40 bis 49 %	55 %

Ein nach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 21 Uhr bis 6 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

- b) Entsprechend der Zahl der von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter je Kalendermonat abgeleiteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Zahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat	Bewertung als Arbeitszeit
1. bis 8.	25 %
9. bis 12.	35 %
13. und folgende	45 %

(4) <sup>1</sup>Soweit die Verhältnisse in der Einrichtung dieses zulassen, kann anstelle der Vergütung Freizeitausgleich für den Bereitschaftsdienst erteilt werden. <sup>2</sup>Dies geschieht, indem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter für die nach Absatz 1 oder 2 errechnete Arbeitszeit unter Fortzahlung des Entgelts freigestellt wird. <sup>3</sup>Bei der zeitlichen Festlegung des Freizeitausgleichs soll der Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters angemessen berücksichtigt werden.

**§ 35. Vergütung der Rufbereitschaft.** (1) <sup>1</sup>Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft (§ 24) mit einem Prozent als Arbeitszeit gewertet. <sup>2</sup>Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verpflichtet, auf Abruf die Arbeit an der Arbeitsstelle aufzunehmen, wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 Prozent als Arbeitszeit gewertet.

(2) Die während der Rufbereitschaft geleistete Arbeit wird einschließlich der erforderlichen Wegezeiten in vollem Umfang als Arbeitszeit gewertet.

(3) <sup>1</sup>Die Vergütung für Rufbereitschaft kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. <sup>2</sup>Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

**§ 36. Wechselschicht- und Schichtzulagen.** (1) Wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ständig nach einem Dienstplan eingesetzt, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 25 Abs.10) vorsieht, und leistet sie oder er dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht, erhält sie oder er eine Wechselschichtzulage von 103 Euro monatlich.

(2) Leistet die Mitarbeiterinnen oder der Mitarbeiter ständig Schichtarbeit (§ 25 Abs. 11), erhält sie oder er eine monatliche Schichtzulage

1. in Höhe von 62 Euro, wenn sie oder er nur deshalb die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllt,
  - a) weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist oder
  - b) weil sie oder er durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen leistet,
2. in Höhe von 46 Euro, wenn die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 18 Stunden geleistet wird,
3. in Höhe von 36 Euro, wenn die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pforten- oder Wachdienst,
2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in deren regelmäßige Arbeitszeit regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt.

(4) <sup>1</sup>Zeitspanne gemäß Absatz 2 ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. <sup>2</sup>Die geforderte Stundenzahl muss im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. <sup>3</sup>Sieht der Schichtplan mehr als fünf Arbeitstage wöchentlich vor, können, falls dies günstiger ist, der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zu Grunde gelegt werden.

**§ 37. Sonderzahlung.** (1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat Anspruch auf eine jährliche Sonderzahlung, wenn sie oder er am ersten allgemeinen Arbeitstag im Oktober in einem Arbeitsverhältnis steht und dieses Arbeitsverhältnis bis zum 31. Dezember des laufenden Jahres fortbesteht.

(2) In den Jahren 2005 bis 2007 bemisst sich die Sonderzahlung nach folgenden Prozentsätzen auf der Basis der in Absatz 4 festgelegten Bemessungsgrundlage:

1. 70 Prozent in den Entgeltgruppen E 1 bis E 5,
2. 60 Prozent in den Entgeltgruppen E 6 bis E 11,
3. 50 Prozent in den Entgeltgruppen E 12 bis E 14.

(3) <sup>1</sup>Ab dem Jahr 2008 wird eine jährliche Sonderzahlung in Höhe von 60 Prozent der Bemessungsgrundlage gemäß Absatz 4 gezahlt. <sup>2</sup>Darüber hinaus wird eine ertragsabhängige Bonuszahlung von bis zu 40 Prozent gewährt. <sup>3</sup>Für den Bereich der EKHN wird die Höhe der Bonuszahlung jährlich von der Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossen. <sup>4</sup>Für den Bereich des DWHN wird die Bonuszahlung durch Dienstvereinbarung geregelt.

(4) <sup>1</sup>Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlung ist das Sonderzahlungsentgelt. <sup>2</sup>Das Sonderzahlungsentgelt ist der Durchschnitt der Arbeitsentgelte (§ 30), der Leistungszulagen (§ 29), der Vergütung für Mehrarbeit (§ 31) und Überstunden (§ 32) aus der Zeit vom 1. November des Vorjahres bis zum 31. Oktober des laufenden Jahres. <sup>3</sup>Hat das Arbeitsverhältnis nach dem 1. Januar des laufenden Jahres begonnen, wird das Sonderzahlungsentgelt für jeden vollen Monat ohne Entgelt um ein Zwölftel gekürzt. <sup>4</sup>Bezüge aus einem anderen Arbeitsverhältnis bleiben unberücksichtigt, wenn einzelvertraglich nichts anderes vereinbart ist. <sup>5</sup>Für die Dauer des Bezugs eines Krankengeldzuschusses (§ 43 Abs. 6 und 7) oder eines Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes wird das maßgebliche Entgelt nach § 42 für die Berechnung des Sonderzahlungsentgelts zu Grunde gelegt.

(5) <sup>1</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Kalenderjahr der Sonderzahlung in Elternzeit gehen, erhalten, wenn die Elternzeit vor dem 1. Juli des Jahres beginnt, sechs Zwölftel, wenn die Elternzeit nach dem 30. Juni des Jahres beginnt, zwölf Zwölftel der Sonderzahlung. <sup>2</sup>Übt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung aus, erhält sie oder er den sich aus einer Vergleichsberechnung zwischen den Ansprüchen nach Absatz 4 und Absatz 5 Satz 1 ergebenden höheren Betrag als Sonderzahlung.

(6) Die Sonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Entgelt ausgezahlt.

(7) Endet das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Befristung oder wegen Erreichens des gesetzlichen Rentenalters, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine Sonderzahlung gemäß den Absätzen 2 bis 5 mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

**§ 38. Vermögenswirksame Leistungen.** <sup>1</sup>(1) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten vollzeitbeschäftigte Mitar-

beiterinnen und Mitarbeiter mindestens 6,65 Euro je Monat. <sup>2</sup>Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.

(2) <sup>1</sup>Nichtvollzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten von den vermögenswirksamen Leistungen nach Absatz 1 den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. <sup>2</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit erweiterter Vollzeitbeschäftigung erhalten jedoch nur die vermögenswirksamen Leistungen, die für Vollzeitbeschäftigte gezahlt werden.

(3) Die vermögenswirksamen Leistungen werden nur für Monate gewährt, für die der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter Arbeitsentgelt zusteht.

(4) Die vermögenswirksamen Leistungen sind nicht zusatzversorgungspflichtig.

**§ 39. Zusatzversorgung.** (1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung.

(2) <sup>1</sup>Soweit die Zusatzversorgungseinrichtung für die Pflichtversicherung Beiträge von höchstens 5,2 Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts erhebt, trägt diese der Arbeitgeber. <sup>2</sup>Darüber hinausgehende Beiträge zur Pflichtversicherung werden von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter und dem Arbeitgeber je zur Hälfte getragen.

(3) <sup>1</sup>Beiträge zur Pflichtversicherung sind beim Steuerfreibetrag gemäß § 3 Nr. 63 des Einkommensteuergesetzes vorrangig zu berücksichtigen. <sup>2</sup>Freiwillige Beiträge zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung sind von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zu versteuern, soweit der Freibetrag überschritten wird.

(4) Die Umlage zu einer Zusatzversorgungskasse wird bis zum jährlichen Höchstbetrag nach § 40b Einkommensteuergesetz vom Arbeitgeber pauschal versteuert.

**§ 40. Vergütung Nichtvollzeitbeschäftigter.** <sup>1</sup>Nichtvollzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten von dem Arbeitsentgelt (§ 30), das für entsprechende Vollzeitbeschäftigte festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. <sup>2</sup>Satz 1 gilt entsprechend für die Monatsbeträgen festgelegten Zulagen.

**§ 41. Zahlung der Bezüge.** (1) <sup>1</sup>Die Zahlung der Bezüge erfolgt zum letzten Tag des laufenden Monats auf ein von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eingerichtetes Girokonto im Inland. <sup>2</sup>Für den Bereich der EKHN erfolgt die Zahlung bereits am 16. Tag des laufenden Monats. <sup>3</sup>Die Bezüge sind so rechtzeitig zu überweisen, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter am Zahltag über sie verfügen kann.

(2) Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemisst sich nach der Arbeitsleistung des Vormonats.

(3) <sup>1</sup>Besteht der Anspruch auf Arbeitsentgelt und auf in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen sowie auf Entgeltfortzahlung nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. <sup>2</sup>Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, werden für jede nicht geleistete dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitsstunde das Arbeitsentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen um den auf eine Stunde entfallenden Anteil vermindert. <sup>3</sup>Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind das Arbeitsentgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 13) zu teilen.

(4) Ändert sich im Laufe des Kalendermonats die Höhe des Arbeitsentgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, gilt Absatz 3 entsprechend.

(5) <sup>1</sup>Der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ist eine Abrechnung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich die Bezüge zusammensetzen, und die Abzüge getrennt aufzuführen sind. <sup>2</sup>Ergibt sich gegenüber dem Vormonat keine Änderung der Brutto- oder Nettobeträge, bedarf es keiner erneuten Abrechnung.

(6) § 11 Abs. 2 des Bundesurlaubsgesetzes findet keine Anwendung.

**§ 42. Entgeltfortzahlung.** (1) Bemessungsgrundlage für die Fortzahlung des Entgelts nach § 16 Abs. 2, § 21 Abs. 2, § 25 Abs. 4, § 34 Abs. 4, § 43 Abs. 3, § 46 Abs. 1 und § 53 ist der Durchschnitt der Entgelte, die in den letzten drei dem maßgeblichen Ereignis für die Fortzahlung vorhergehenden vollen Kalendermonate gezahlt worden sind.

(2) Das Entgelt setzt sich zusammen aus dem Arbeitsentgelt (§ 30), der Leistungszulage (§ 29), der Vergütung für Mehrarbeit (§ 31), dem Überstundenzuschlag (§ 32), den Zeitzuschlägen (§ 33), der Vergütung des Bereitschaftsdienstes (§ 34), der Vergütung für die Rufbereitschaft (§ 35) und den Zulagen für Wechselschicht- und Schichtarbeit (§ 36).

**§ 43. Krankenbezüge.** (1) Wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie oder ihn ein Verschulden trifft, erhält sie oder er Krankenbezüge nach Maßgabe der nachfolgenden Absätze.

(2) <sup>1</sup>Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Absatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. <sup>2</sup>Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird. <sup>3</sup>Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit gilt ferner eine Arbeitsverhinderung,

die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen oder nicht strafbaren Abbruchs der Schwangerschaft eintritt.

(3) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt fortgezahlt. <sup>2</sup>Wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, hat sie oder er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn

- a) sie oder er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
- b) seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

(4) <sup>1</sup>Der Anspruch auf die Krankenbezüge nach Absatz 3 wird nicht dadurch berührt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. <sup>2</sup>Das Gleiche gilt, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund kündigt, der die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

(5) Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in Absatz 3 genannten Frist von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Absatz 4 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

(6) <sup>1</sup>Nach Ablauf des nach den Absätzen 3 und 4 maßgebenden Zeitraumes erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter für den Zeitraum, für den ihr oder ihm Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss. <sup>2</sup>Dies gilt nicht,

- a) wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,
- b) in den Fällen des Absatzes 2 Satz 3,
- c) für den Zeitraum, für den die Mitarbeiterin Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes hat.

(7) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 26)

von mehr als einem Jahr

längstens bis zum Ende der 13. Woche,

von mehr als drei Jahren

längstens bis zum Ende der 39. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt. <sup>2</sup>Vollendet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Laufe der Arbeitsunfähigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr bzw. von mehr

als drei Jahren, wird der Krankengeldzuschuss gezahlt, wie wenn sie oder er die maßgebende Beschäftigungszeit bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.<sup>3</sup>In den Fällen des Absatzes 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Satzes 1 angerechnet.

(8) <sup>1</sup>Innerhalb eines Kalenderjahres können die Bezüge nach den Absätzen 3 und 4 und der Krankengeldzuschuss bei einer Beschäftigungszeit

von mehr als einem Jahr

längstens für die Dauer von 13 Wochen,

von mehr als drei Jahren

längstens für die Dauer von 39 Wochen

bezogen werden; Absatz 7 Satz 3 gilt entsprechend.<sup>2</sup>Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, bewendet es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr.<sup>3</sup>Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus den Absätzen 3 bis 5 ergebende Anspruch.

(9) <sup>1</sup>Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuss ohne Rücksicht auf die Beschäftigungszeit bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.<sup>2</sup>Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 39 Wochen wieder aufgenommen und wird sie oder er vor Ablauf von sechs Monaten aufgrund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben.

(10) Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 20 SGB VI in Verbindung mit § 8 SGB IX), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der ein Arbeitgeber die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

(11) <sup>1</sup>Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Absatzes 10.<sup>2</sup>Die Ansprüche der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters gehen insoweit auf den Arbeitgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt.<sup>3</sup>Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Absatzes 10 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die Mitarbeiterin oder der Mitar-

beiter hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

(12) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und der Nettourlaubsvergütung gezahlt.<sup>2</sup>Nettourlaubsvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgeltfortzahlung (§ 42).

(13) <sup>1</sup>Anspruch auf den Krankengeldzuschuss nach den Absätzen 6 bis 12 hat auch die Person, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist.<sup>2</sup>Dabei sind für die Anwendung des Absatzes 12 die Leistungen zu Grunde zu legen, die der Mitarbeiterin als Pflichtversicherter oder dem Mitarbeiter als Pflichtversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

**§ 44. Anzeige- und Nachweispflichten.** (1) <sup>1</sup>Im Krankheitsfall ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.<sup>2</sup>Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder des Betriebes vorzulegen.<sup>3</sup>Der Arbeitgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.<sup>4</sup>Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.<sup>5</sup>Die Anzeige- und Nachweispflichten bestehen auch, nachdem die Entgeltfortzahlung geendet hat.

(2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Fortzahlung der Bezüge zu verweigern, solange die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die von ihm nach Absatz 1 vorzulegende ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt.

**§ 45. Forderungsübergang bei Dritthaftung.** (1) Kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstauffalls beanspruchen, der ihr oder ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter Entgelt gezahlt und darauf entfallende, vom Arbeitgeber zu tragende Beiträge zur Bundesagentur für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie Umlagen (einschließlich der Pauschalsteuer) zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

(2) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

(3) Der Forderungsübergang nach Absatz 1 kann nicht zum Nachteil der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters geltend gemacht werden.

(4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Zahlung des

Entgelts zu verweigern, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter den Übergang eines Schadensersatzanspruchs gegen einen Dritten auf den Arbeitgeber verhindert, es sei denn, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Verletzung dieser ihr oder ihm obliegenden Verpflichtung nicht zu vertreten hat.

#### Abschnitt 4. Urlaub und Arbeitsbefreiung

**§ 46. Erholungsurlaub.** (1) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts. <sup>2</sup>Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) <sup>1</sup>Der Urlaub ist bis zum 31. März des folgenden Jahres zu gewähren. <sup>2</sup>Kann der Urlaub aus betrieblichen Gründen oder wegen Arbeitsunfähigkeit nicht bis zum 31. März angetreten werden, kann er bis längstens 30. Juni genommen werden. <sup>3</sup>Hiervon kann durch Dienstvereinbarung abgewichen werden.

(3) <sup>1</sup>Der Urlaub ist grundsätzlich in längeren zusammenhängenden Abschnitten zu nehmen und zu gewähren. <sup>2</sup>Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

(4) Erkrankt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

(5) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren hierdurch den Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts (§ 42) für die Tage der Erwerbstätigkeit.

**§ 47. Dauer des Erholungsurlaubs.** (1) <sup>1</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der jährliche Urlaubsanspruch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1. bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage,
2. nach vollendetem 30. Lebensjahr 30 Arbeitstage.

<sup>2</sup>Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Urlaubsjahres vollendet wird.

(2) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter als Urlaub für jeden vollen Monat des Beschäftigungsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 des Bundesurlaubsgesetzes bleibt unberührt.

(3) Urlaub, der der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter in einem früheren Beschäftigungsverhältnis für Monate gewährt worden ist, die in das jetzige Arbeitsverhältnis fallen, bleibt unberücksichtigt.

(4) <sup>1</sup>Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die abweichend von der 5-Tage-Woche arbeiten, erhöht oder vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag bzw.

arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/260. <sup>2</sup>Als Arbeitstage gelten dabei alle Kalendertage mit Ausnahme der Arbeitstage, die auf einen gesetzlichen Feiertag fallen. <sup>3</sup>Erstreckt sich eine Arbeitsschicht über zwei Kalendertage, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Arbeitsschicht begonnen hat.

(5) <sup>1</sup>Die Dauer des Erholungsurlaubs vermindert sich mit Ausnahme eines Zusatzurlaubs nach dem SGB IX für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs ohne Bezüge oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel. <sup>2</sup>Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so vermindert sich der Urlaubsanspruch für jeden Monat des Nichtbestehens des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel.

(6) <sup>1</sup>Scheidet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder Erreichens der Altersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis aus, so hat sie oder er Anspruch auf die Hälfte des vollen Jahresurlaubs, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte des Kalenderjahres endet. <sup>2</sup>Scheidet sie oder er in der zweiten Jahreshälfte aus, so steht der volle Jahresurlaub zu. <sup>3</sup>Kürzungen nach Absatz 5 bleiben unberührt.

(7) <sup>1</sup>Bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs ist zuerst der Urlaub bei einer 5-Tage-Woche zu ermitteln und sodann auf den Urlaub für die individuelle Arbeitszeitverteilung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters umzurechnen. <sup>2</sup>Hierbei werden Bruchteile von Urlaubstagen von 0,5 und mehr aufgerundet. <sup>3</sup>Bruchteile von weniger als 0,5 bleiben unberücksichtigt. <sup>4</sup>Sodann ist erst ein anteiliger Urlaub nach Absatz 5 zu ermitteln; sich hierbei ergebende Bruchteile werden aufgerundet.

#### **§ 48. Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nacharbeit.**

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ständig Wechselschichtarbeit (§ 25 Abs. 10) zu leisten haben, sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ständig Schichtarbeit (§ 25 Abs. 11) zu leisten haben, die nur deshalb nicht ständige Wechselschichtmitarbeiterinnen und -mitarbeiter sind, weil der Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht, erhalten Zusatzurlaub.

(2) <sup>1</sup>Der Zusatzurlaub nach Absatz 1 beträgt bei einer entsprechenden Arbeitsleistung im Kalenderjahr

bei der 5-Tage-Woche	bei der 6-Tage-Woche	
an mindestens	an mindestens	im Urlaubsjahr
87 Arbeitstagen	104 Arbeitstagen	1 Arbeitstag
130 Arbeitstagen	156 Arbeitstagen	2 Arbeitstage
173 Arbeitstagen	208 Arbeitstagen	3 Arbeitstage
195 Arbeitstagen	234 Arbeitstagen	4 Arbeitstage

<sup>2</sup>§ 47 Abs. 4 Satz 3 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Bei anderweitiger Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist die Zahl der Tage der Arbeitsleistung entsprechend zu ermitteln.

(3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllen, jedoch ihre Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnen oder beenden, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

110 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag,  
220 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage,  
330 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage,  
450 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Voraussetzungen der Absätze 1 und 3 nicht erfüllen, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag,  
300 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage,  
450 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage,  
600 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(5) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch nach Absatz 9 Satz 2 entsteht, das 50. Lebensjahr vollendet haben, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.

(6) <sup>1</sup>Bei Anwendung der Absätze 3 und 4 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit in der Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. <sup>2</sup>Die Absätze 3 und 4 gelten nicht, wenn die regelmäßige Arbeitszeit nach § 13 Abs. 3 oder § 17 verlängert ist.

(7) Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 bis 4 darf insgesamt vier – in den Fällen des Absatzes 5 – fünf Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten.

(8) <sup>1</sup>Bei nichtvollzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Zahl der in den Absätzen 3 und 4 geforderten Arbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit von entsprechenden vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu kürzen. <sup>2</sup>Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 48 Abs. 4 zu ermitteln.

(9) <sup>1</sup>Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. <sup>2</sup>Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.

(10) Auf den Zusatzurlaub werden Zusatzurlaub und zusätzlich freie Tage angerechnet, die nach anderen Regelungen wegen Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit oder wegen Arbeit an Theatern und Bühnen zustehen.

(11) <sup>1</sup>Die Absätze 1 bis 10 gelten nicht für Mitarbeiterin-

nen und Mitarbeiter, die nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt sind, der für den Regelfall Schichten von 24 Stunden Dauer vorsieht. <sup>2</sup>Ist die Arbeitszeit in nicht unerheblichem Umfang anders gestaltet, gelten die Absätze 3 bis 10 für Zeiten der Arbeitsleistung (nicht Arbeitsbereitschaft und Ruhezeit).

**§ 49. Sonderurlaub.** (1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, wenn sie

1. mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
2. einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) <sup>1</sup>Der Anspruch auf Sonderurlaub nach Absatz 1 besteht ab einer Beschäftigungszeit von zwei Jahren für die Dauer von längstens fünf Jahren. <sup>2</sup>Der Sonderurlaub kann auch in mehreren Teilen genommen werden. <sup>3</sup>Elternzeit wird auf die Höchstdauer des Sonderurlaubs nicht angerechnet. <sup>4</sup>Darüber hinaus kann Sonderurlaub gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten. <sup>5</sup>Ein Antrag auf Verlängerung ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu stellen.

(3) Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge aus anderen als den in Absatz 1 genannten Gründen kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(4) <sup>1</sup>Die Zeit des Sonderurlaubs gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 26. <sup>2</sup>In den Fällen des Absatzes 3 gilt Satz 1 nicht, wenn der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

(5) Ein Sonderurlaub darf nicht unterbrochen werden für Zeiträume, in denen keine Arbeitsverpflichtung besteht.

(6) Vor Beendigung des Sonderurlaubs soll die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter an einer Fortbildung teilnehmen und Gelegenheit erhalten, ihren oder seinen künftigen Arbeitsplatz kennen zu lernen.

**§ 50. Zusatzurlaub bei Jubiläum.** (1) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat nach langen Beschäftigungszeiten Anspruch auf eine Treueleistung. <sup>2</sup>Bei einer Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhält sie oder er als Treueleistung mit Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 26)

1. von 10 Jahren drei Tage,
2. von 20 Jahren sechs Tage,
3. von 30 Jahren neun Tage,
4. von 40 Jahren zwölf Tage

als zusätzlichen Erholungsurlaub. <sup>3</sup>Darüber hinaus können betriebliche Vereinbarungen getroffen werden.

(2) <sup>1</sup>Auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ist der zusätzliche Erholungsurlaub abzugelten. <sup>2</sup>Der Antrag ist bis zum Ablauf des auf die Vollendung der Beschäftigungszeit folgenden Monats zulässig.

**§ 51. Urlaubsabgeltung.** (1) <sup>1</sup>Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. <sup>2</sup>Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten.

(2) Ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter nach gesetzlichen Vorschriften noch zustehen würde.

(3) <sup>1</sup>Für jeden abzugeltenden Urlaubstag werden bei der Fünftagewoche 3/65, bei der Sechstagewoche 1/26 des Entgelts gezahlt, das der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zugestanden hätte, wenn sie oder er während des ganzen Kalendermonats Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts gehabt hätte. <sup>2</sup>In anderen Fällen ist der Bruchteil entsprechend zu ermitteln.

**§ 52. Urlaub im Schuldienst.** <sup>1</sup>Die §§ 46 bis 51 gelten nicht für Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen sowie Berufsfach- und Fachschulen. <sup>2</sup>Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamtinnen und Beamten im jeweiligen Bundesland.

**§ 53. Arbeitsbefreiung.** (1) Aufgrund der nachfolgend genannten Anlässe erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts:

1. bei schwerer Erkrankung von Ehegatten, sowie Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern, Kindern über zwölf Jahren, Eltern und Geschwistern im gemeinsamen Haushalt jeweils ein Arbeitstag im Kalenderjahr,
2. bei schwerer Erkrankung eines im eigenen Haushalt lebenden Kindes unter zwölf Jahren oder dessen Betreuungsperson, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch gemäß § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, bis zu vier Tagen im Kalenderjahr,
3. bei Tod von Ehegatten, Lebenspartnerinnen, Lebenspartnern im gemeinsamen Haushalt, Kindern, Eltern und Geschwistern jeweils zwei Arbeitstage im Kalenderjahr,
4. bei Niederkunft der Ehefrau oder der Lebenspartnerin im gemeinsamen Haushalt jeweils ein Arbeitstag,
5. bei Umzug aus einem betrieblichen Grund an einen anderen Ort ein Arbeitstag,
6. am Tag der Taufe, Konfirmation, Erstkommunion eines Kindes und kirchlichen Trauung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters,
7. für die erforderliche Zeit ärztlicher Behandlung, soweit dies nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit notwendig ist.

(2) Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter an einem in Absatz 1 Nr. 6 genannten Tag betriebsüblich oder dienstplanmäßig nicht zu arbeiten, erhält sie oder er an einem anderen Tag unmittelbar vor oder nach dem Ereignis

Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts.

(3) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts auch zur Teilnahme an Sitzungen kirchlicher Organe und beruflicher Vereinigungen im Rahmen des Dritten Weges. <sup>2</sup>Sie oder er kann in sonstigen begründeten Fällen, z. B. zur Teilnahme an Veranstaltungen beruflicher Vereinigungen oder zur beruflichen Fortbildung, unter Fortzahlung der Vergütung die erforderliche Arbeitsbefreiung erhalten.

(4) <sup>1</sup>Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen kann. <sup>2</sup>Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. <sup>3</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(5) Die Freistellung ist rechtzeitig zu beantragen.

(6) Der Arbeitgeber kann in sonstigen begründeten Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren.

(7) In dringenden Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(8) <sup>1</sup>Gesetzliche Ansprüche auf Arbeitsbefreiung bleiben unberührt. <sup>2</sup>Günstigere betriebliche Regelungen sind durch Dienstvereinbarung zulässig.

#### Abschnitt 5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

**§ 54. Beendigung des Arbeitsverhältnisses.** (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

1. mit Ablauf des Monats, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das gesetzliche Rentenalter gemäß § 35 SGB VI erreicht,
2. jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag),
3. bei einem befristeten oder auflösend bedingten Arbeitsverhältnis nach den Regelungen des Arbeitsvertrages.

(2) Kündigung, Auflösungsvertrag und Befristung bedürfen der Schriftform.

(3) Ein Auflösungsvertrag kann von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter innerhalb von drei Arbeitstagen schriftlich widerrufen werden.

**§ 55. Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Erwerbsminderung.** (1) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers, in dem festgestellt wird, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erwerbsgemindert ist, zugestellt wird.



(2) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis besteht abweichend von Absatz 1 fort, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird und das Arbeitsverhältnis noch nicht länger als sechs Jahre ruht. <sup>2</sup>In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

(3) Das Arbeitsverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bei nur teilweiser Erwerbsminderung nach ihrem oder seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf dem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter innerhalb von vier Wochen nach Zugang des Rentenbescheides die Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. <sup>2</sup>Beginnt die Rente wegen voller Erwerbsminderung erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

**§ 56. Ordentliche Kündigung.** (1) Die Kündigungsfrist beträgt bei einer Beschäftigungszeit (§ 26)

- |                                |              |
|--------------------------------|--------------|
| 1. bis zu sechs Monaten        | zwei Wochen, |
| 2. bis zu einem Jahr           | einen Monat, |
| 3. von mehr als einem Jahr     | zwei Monate, |
| 4. von mindestens fünf Jahren  | drei Monate, |
| 5. von mindestens acht Jahren  | vier Monate, |
| 6. von mindestens zehn Jahren  | fünf Monate, |
| 7. von mindestens zwölf Jahren | sechs Monate |

zum Ende eines Kalendermonats.

(2) Bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 40. Lebensjahres, beträgt die Kündigungsfrist für die Kündigung durch den Arbeitgeber 18 Monate zum Ende des Kalendermonats.

(3) Die Kündigungsfristen gelten auch bei vorzeitiger Beendigung von befristeten Arbeitsverhältnissen.

**§ 57. Außerordentliche Kündigung.** (1) Das Arbeitsverhältnis kann aus einem wichtigen Grund gemäß § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuches gekündigt werden.

(2) <sup>1</sup>Ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung ist

1. ein Verhalten, das eine grobe Missachtung der evangelischen Kirche oder ihrer Ordnung darstellt,
2. der Austritt aus der evangelischen Kirche oder
3. der Austritt aus einer anderen Kirche, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland (ACK) oder der Konferenz Europäischer Kirchen oder dem Ökumenischen Rat der Kirchen angehört.

<sup>2</sup>Ein Austritt gemäß Satz 1 Nr. 3 liegt nicht vor, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in eine andere der dort genannten Kirchen übertritt.

**§ 58. Beschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze.**

(1) <sup>1</sup>Soll die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach Erreichen der Altersgrenze ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. <sup>2</sup>In dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieser Arbeitsvertragsordnung ganz oder teilweise abgedungen werden. <sup>3</sup>Es darf jedoch kein niedrigeres Arbeitsentgelt vereinbart werden als das der Entgeltgruppe, die der Tätigkeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters entspricht. <sup>4</sup>Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatschluss gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach Erreichen der Altersgrenze eingestellt werden.

**§ 59. Zeugnis.** (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf ein Zeugnis über Art und Dauer der Tätigkeit, das sich auf Antrag auch auf Führung und Leistung erstrecken muss.

(2) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist berechtigt, aus triftigen Gründen auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.

**§ 60. Sterbegeld.** (1) Beim Tode der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters erhalten

1. die überlebende Ehegattin bzw. der überlebende Ehegatte oder die eingetragene Lebenspartnerin bzw. der eingetragene Lebenspartner,
2. die Abkömmlinge

Sterbegeld, wenn das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zur Zeit des Todes nicht geruht hat.

(2) Sind Anspruchsberechtigte im Sinne des Absatzes 1 nicht vorhanden, ist Sterbegeld auf Antrag zu gewähren

1. Verwandten der aufsteigenden Linie, Geschwistern, Geschwisterkindern sowie Stiefkindern, wenn sie zur Zeit des Todes der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters mit dieser oder diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben oder die oder der Verstorbene ganz oder überwiegend für ihren Unterhalt gesorgt hat,
2. sonstigen Personen, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben, bis zur Höhe ihrer Aufwendungen.

(3) Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für weitere zwei Monate das Arbeitsentgelt der oder des Verstorbenen gewährt.

(4) Sind an die Verstorbene oder den Verstorbenen Bezüge oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.

(5) <sup>1</sup>Die Zahlung an eine der nach Absatz 1 oder Absatz 2 berechnete Person bringt den Anspruch der Übrigen

gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen. <sup>2</sup>Sind berechnete Personen nach Absatz 1 oder Absatz 2 nicht vorhanden, werden über den Sterbetag hinaus gezahlte Bezüge für den Sterbemonat nicht zurückgefordert.

(6) Wer den Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters vorsätzlich herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf das Sterbegeld.

(7) Das Sterbegeld verringert sich um den Betrag, den die Berechtigten nach Absatz 1 oder Absatz 2 als Sterbegeld aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer Ruhegeldeinrichtung erhalten.

#### Abschnitt 6. Schlussbestimmungen

**§ 61. Ausschlussfrist.** Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. <sup>2</sup>Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

**§ 62. Bekanntmachung.** Diese Arbeitsvertragsordnung wird bekannt gemacht und an einer geeigneten, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern allgemein zugänglichen Stelle ausgelegt.

**§ 63. Schlichtungsstelle für den Bereich des DWHN.** (1) Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten aus dem Arbeitsverhältnis zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Arbeitgebern aus dem Bereich des DWHN (§ 1 Abs. 1 Nr. 2) besteht eine Schlichtungsstelle.

(2) Die zwischen den Mitgliedern des DWHN und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu vereinbarenden Arbeitsverträge sollen die beiderseitige Verpflichtung zur Anrufung der Schlichtungsstelle vor Durchführung eines Arbeitsgerichtsverfahrens enthalten (Gütevertrag).

### Artikel 2

#### Arbeitsrechtsregelung über Einmalzahlungen in den Jahren 2005 bis 2007

**§ 1.** <sup>1</sup>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich der Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung (KDAVO) fallen, erhalten Einmalzahlungen in Höhe von jeweils 150 Euro im Dezember 2005, August 2006 und August 2007. <sup>2</sup>Nichtvollzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten von der Einmalzahlung den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

**§ 2.** <sup>1</sup>Die Auszubildenden, Praktikantinnen und Praktikanten, die unter den Geltungsbereich der Ausbildungs- oder Praktikantenordnung fallen, erhalten Einmalzahlungen in Höhe von jeweils 75 Euro im Dezember 2005, August 2006 und August 2007. <sup>2</sup>§ 1 Satz 2 gilt entsprechend.

### Artikel 3

#### Bereitstellung eines Familienbudgets

Ab dem Jahr 2008 stellen die Arbeitgeber 0,4 Prozent der Bruttolohnsumme für familienfördernde Maßnahmen zur Verfügung. Die Einzelheiten werden rechtzeitig durch eine gesonderte Arbeitsrechtsregelung geregelt.

### Artikel 4

#### Neufassung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung

Die Kirchliche Dienstvertragsordnung vom 21. September 1970 (ABl. 1970 S. 211), zuletzt geändert am 17. Mai 2005 (ABl. 2005 S. 195), wird wie folgt gefasst:

#### „Kirchliche Dienstvertragsordnung (KDO)

**§ 1. Geltungsbereich.** Diese arbeitsrechtliche Regelung gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der EKHN, wenn

1. das Arbeitsverhältnis vor dem 1. Oktober 2005 begonnen hat und
2. im Arbeitsvertrag (Dienstvertrag) bestimmt wurde, dass die Kirchliche Dienstvertragsordnung (KDO) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung findet.

**§ 2. Anwendung der KDAVO.** Auf die Arbeitsverhältnisse finden ab dem 1. Oktober 2005 die Bestimmungen der Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung (KDAVO) in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist.

**§ 3. Änderung der Arbeitszeit.** (1) <sup>1</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei denen die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag nicht in Prozenten der Regelarbeitszeit sondern in Wochenstunden oder Monatsstunden angegeben ist, haben einen Anspruch auf Erhöhung ihrer individuellen Arbeitszeit um 3,9 Prozent. <sup>2</sup>Der Anspruch muss bis zum 31. März 2006 geltend gemacht werden.

(2) <sup>1</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei denen die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag in Prozenten der Regelarbeitszeit angegeben ist, haben einen Anspruch auf Verringerung ihrer individuellen Arbeitszeit um 3,75 Prozent. <sup>2</sup>Der Anspruch muss bis zum 31. März 2006 geltend gemacht werden. <sup>3</sup>§ 15 Abs. 2 KDAVO bleibt unberührt.

**§ 4. Sonderregelung 2r BAT.** Für Arbeitsverhältnisse, bei denen die Sonderregelung 2r BAT vereinbart wurde, beträgt die regelmäßige Arbeitszeit ab dem 1. Oktober 2005 gemäß § 13 Abs. 3 KDAVO durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich.

**§ 5. Entgeltrelevante Zeit.** <sup>1</sup>Förderliche Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern werden auf Antrag angerechnet. <sup>2</sup>Anträge auf Anrechnung von Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern müssen bis zum 30. September 2006 gestellt werden. <sup>3</sup>Bei Anrechnung

weiterer Beschäftigungszeiten sind die Bezüge rückwirkend für die Zeit ab dem 1. Oktober 2005 neu zu berechnen.

**§ 6. Eingruppierung.** (1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auf Grundlage ihrer bisherigen Eingruppierung gemäß der Überleitungstabelle (Anlage zur KDO/AngAVO/ArbVO) am 1. Oktober 2005 in die Entgeltgruppen nach § 28 KDAVO eingruppiert.

(2) <sup>1</sup>Eine Überprüfung der Eingruppierung aufgrund von Stellenbeschreibungen erfolgt bis zum 30. September 2006. <sup>2</sup>Wird bei der Überprüfung festgestellt, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter höher oder niedriger einzugruppieren ist, als die Überleitungstabelle vorgibt, erfolgt eine Umgruppierung sowie eine Neuberechnung der Besitzstandszulage (§ 8) zum 1. Oktober 2005. <sup>3</sup>Rückforderungen für die Vergangenheit sind ausgeschlossen.

(3) Die Eingruppierung in die Entgeltgruppen E 1 und E 2 erfolgt durch Einzelfallentscheidungen gemäß der Eingruppierungsordnung bis zum 31. Dezember 2005.

**§ 7. Differenzzulage.** <sup>1</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 50 Prozent der Differenz zwischen dem persönlichen Arbeitsentgelt (§ 30 KDAVO) und dem Arbeitsentgelt der entsprechenden nächsthöheren Entgeltgruppe, wenn dies in der Überleitungstabelle bei der jeweiligen Eingruppierung gekennzeichnet ist. <sup>2</sup>Die Differenzzulage wird nicht durch allgemeine Entgelterhöhungen aufgezehrt.

**§ 8. Besitzstandszulage.** (1) <sup>1</sup>Verringert sich durch das Inkrafttreten der Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung die Vergütung bzw. das Arbeitsentgelt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters, erhält sie oder er für die Dauer des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses den Unterschiedsbetrag zwischen der im September 2005 zustehenden Vergütung und dem im Oktober 2005 zustehenden Arbeitsentgelt (§ 30 KDAVO) als persönliche monatliche Zulage (Besitzstandszulage). <sup>2</sup>Vergütung im Sinne von Satz 1 ist die Summe aus der bisherigen Grundvergütung, dem Ortszuschlag, der allgemeinen Zulage sowie den anderen in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, die nach neuem Recht wegfallen.

(2) <sup>1</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Zeit vom 1. Oktober 2005 bis 30. September 2010 am Bewährungsaufstieg gemäß § 12a Satz 1 und 2 der Kirchlichen Dienstvertragsordnung in der am 30. September 2005 geltenden Fassung teilnehmen würden, erhalten ab dem Monat, in dem die regelmäßige Bewährungszeit erfüllt würde, anstelle der Besitzstandszulage nach Absatz 1 eine Besitzstandszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Arbeitsentgelt (§ 30 KDAVO) und der Vergleichsvergütung. <sup>2</sup>Die Vergleichsvergütung ist die Summe aus der Vergütung gemäß Absatz 1 Satz 2 und der Differenz zwischen den Tabellenwerten der Grundvergütung der echten Eingruppierung und der Grundvergütung in der Bewährungsstufe im September 2005. <sup>3</sup>Eine Besitzstandszulage wird nicht gezahlt, wenn das Arbeitsentgelt höher ist als die Vergleichsvergütung.

(3) <sup>1</sup>Die Besitzstandszulage vermindert sich bei allgemeinen Entgelterhöhungen um die Hälfte des Erhöhungs-

betrages. <sup>2</sup>Individuelle Entgelterhöhungen werden voll auf die Besitzstandszulage angerechnet. <sup>3</sup>Abweichend von Satz 1 werden die Besitzstandszulagen in den Entgeltstufen E 1 und E 2 ab dem Jahr 2005 in vier Stufen zu je 25 Prozent jeweils am 1. Oktober abgesenkt.

(4) <sup>1</sup>Bei Reduzierungen der Arbeitszeit reduziert sich die Besitzstandszulage entsprechend. <sup>2</sup>Bei Erhöhung der Arbeitszeit wird die Besitzstandszulage nicht erhöht, sondern in der zum Umstellungszeitpunkt festgestellten Höhe weitergewährt. <sup>3</sup>Wurde vor dem 1. Oktober 2005 eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit vereinbart, erhöht sich die Besitzstandszulage, sobald die Befristung ausläuft, im Äquivalent zum Vollzeitanteil. <sup>4</sup>Die Besitzstandszulage wird bei befristeten Reduzierungen nach dem 1. Oktober 2005 dauerhaft reduziert und erhöht sich nicht mehr, es sei denn, die Reduzierung erfolgt wegen familienbezogener Gründe. <sup>5</sup>Dies sind vor allem die Pflege und Betreuung von Kindern und Angehörigen. <sup>6</sup>Einzelvertraglich kann hiervon abgewichen werden und auch bei anderen Befristungsgründen eine Anpassung der Besitzstandszulage vereinbart werden.

(5) <sup>1</sup>Bei Zahlung einer Leistungszulage gemäß § 29 KDAVO vermindert sich die Besitzstandszulage um den Betrag der Leistungszulage. <sup>2</sup>Erhöht sich die Leistungszulage, verringert sich die Besitzstandszulage um die Differenz zwischen der neuen und der bisherigen Leistungszulage. <sup>3</sup>Vermindert sich später die Leistungszulage, erhöht sich die Besitzstandszulage um die Differenz zwischen der bisherigen und der neuen Leistungszulage.

**§ 9. Beurteilungsgespräche.** Dienstvereinbarungen gemäß § 12a Satz 5 der Kirchlichen Dienstvertragsordnung in der Fassung vom 24. September 2003 (ABl. 2004 S. 20) treten am 30. September 2005 außer Kraft.

**§ 10. Sonderzahlung 2005.** Abweichend von § 37 Abs. 4 KDAVO ist die Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlung im Jahr 2005 die Summe aus dem Arbeitsentgelt (§ 30 KDAVO), der Leistungszulage (§ 29 KDAVO), der Vergütung für Mehrarbeit (§ 31 KDAVO), dem Überstundenzuschlag (§ 32 KDAVO) und 65 Prozent der Besitzstandszulage (§ 8) für den Monat Oktober.

**§ 11. Krankengeldzuschuss.** (1) Abweichend von § 43 Abs. 6 bis 13 KDAVO erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis bereits am 30. Juni 1994 bestanden hat, bei Arbeitsunfähigkeit nach Beendigung der Entgeltfortzahlung einen Krankengeldzuschuss nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5.

(2) Der Krankengeldzuschuss wird längstens bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt.

(3) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen Nettokrkrankengeld bzw. den entsprechenden Nettoleistungen eines Sozialleistungsträgers und der Nettourlaubungsvergütung gezahlt. <sup>2</sup>Nettokrankengeld ist das Krankengeld der gesetzlichen Krankenversicherung bzw. die entsprechende Barleistung eines anderen Sozialleistungsträgers vermindert um den von diesen einbehaltenen Beitragsanteil des

Krankengeldempfängers zur gesetzlichen Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. <sup>3</sup>Nettourlaubsvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgeltfortzahlung gemäß § 42 KDAVO. <sup>4</sup>Steht der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter Anspruch auf Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung für den Tag nicht zu, an dem die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt wird, erhält sie oder er für diesen Tag einen Krankengeldzuschuss in Höhe von 100 Prozent der Nettourlaubsvergütung, wenn für diesen Tag infolge der Arbeitsunfähigkeit ein Vergütungsausfall eintritt.

(4) <sup>1</sup>Anspruch auf den Krankengeldzuschuss hat auch die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter, die bzw. der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. <sup>2</sup>Der Zuschuss bemisst sich auf den Unterschiedsbetrag zwischen der Nettourlaubsvergütung und dem Höchstkrankengeld, das der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter aus der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde. <sup>3</sup>Absatz 3 gilt entsprechend.

(5) Der Arbeitgeber gewährt auf Antrag Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht befreit und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind und denen durch die Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1997 (ABl. 1997 S. 284) seit dem 1. November 1997 für das Krankentagegeldrisiko erhöhte Versicherungsaufwendungen entstanden sind, einen Zuschuss in Höhe der Differenz zwischen der bisherigen und der neuen Versicherungsprämie.

**§ 12. Beihilfe.** <sup>1</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Beihilfeanspruch gemäß § 40 BAT erworben haben, können Aufwendungen, die vor dem 1. Oktober 2005 entstanden sind, innerhalb der Ausschlussfrist gemäß § 17 Abs. 10 der Hessischen Beihilfenverordnung geltend machen. <sup>2</sup>Maßgeblich für den Zeitpunkt des Entstehens der Aufwendungen gemäß Satz 1 ist das Behandlungsdatum.

**§ 13. Erholungsurlaub.** (1) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach dem 1. Januar 1956 geboren sind, richtet sich der Erholungsurlaub für das gesamte Jahr 2005 nach § 47 Abs. 1 KDAVO.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vor dem 1. Januar 1956 geboren sind, erhalten abweichend von § 47 Abs. 1 KDAVO weiterhin 33 Arbeitstage Urlaub im Jahr.

**§ 14. Sonderurlaub für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung.** Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, denen vor dem 1. Oktober 2005 Zusatzurlaub gemäß § 13 der Urlaubsverordnung für die Beamten im Lande Hessen gewährt wurde, erhalten diesen weiterhin, solange ein Grad der Behinderung von wenigstens 25 und höchstens 49 fortbesteht.

**§ 15. Besonderer Kündigungsschutz.** (1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 1. Oktober 2005 mehr als 15 Jahre bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind und das 40. Lebensjahr bereits vollendet haben, sind unkündbar.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die unkündbar sind, können aus in der Person oder in dem Verhalten liegenden wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden.

(3) <sup>1</sup>Andere wichtige Gründe, insbesondere dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen, berechtigen den Arbeitgeber nicht zur Kündigung. <sup>2</sup>In diesen Fällen kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis jedoch, wenn eine Beschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen aus dienstlichen Gründen nachweisbar nicht möglich ist, zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Entgeltgruppe kündigen. <sup>3</sup>Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis ferner zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Entgeltgruppe kündigen, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter dauernd außerstande ist, diejenigen Arbeitsleistungen zu erfüllen, für die sie oder er eingestellt ist und die die Voraussetzung für die Eingruppierung in die bisherige Entgeltgruppe bilden, und ihr oder ihm andere Arbeiten, die die Tätigkeitsmerkmale der bisherigen Entgeltgruppe erfüllen, nicht übertragen werden können. <sup>4</sup>Die Kündigung ist ausgeschlossen, wenn die Leistungsminderung

a) durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinne der §§ 8, 9 SGB VII herbeigeführt worden ist, ohne dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat, oder

b) auf einer durch die langjährige Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Beschäftigungszeit von 20 Jahren beruht und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das fünfundfünfzigste Lebensjahr vollendet hat.

<sup>5</sup>Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres. <sup>6</sup>Lehnt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist als vertragsmäßig aufgelöst.

(4) <sup>1</sup>Einer unkündbaren Mitarbeiterin oder einem unkündbaren Mitarbeiter kann ferner mit dem Ziele, das Arbeitsverhältnis aufzuheben, gekündigt werden, wenn die Dienststelle, die Einrichtung oder der Arbeitszweig, in der sie oder er bisher tätig war, wesentlich eingeschränkt oder aufgelöst wird. <sup>2</sup>Voraussetzung ist, dass der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine zumutbare, im Wesentlichen gleichwertige Beschäftigungsmöglichkeit nachgewiesen wird und das Entgelt nicht mehr als eine Gruppe unter den Sätzen der bisherigen Gruppe liegt. <sup>3</sup>Die Kündigungsfrist beträgt in diesem Fall sechs Monate zum Schluss eines Kalenderjahrs.

**§ 16. Arbeitsplatzgarantie.** (1) <sup>1</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in die Entgeltgruppen E 1 und E 2 eingruppiert sind, erhalten eine Arbeitsplatzgarantie bis zum 30. September 2009. <sup>2</sup>Verhaltensbedingte und personenbedingte Kündigungen bleiben zulässig.

(2) In begründeten Fällen kann die Arbeitsrechtliche Kommission auf Antrag eines Arbeitgebers Ausnahmen von Absatz 1 Satz 1 zulassen.

**§ 17. Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen.** (1) Die Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit auf durch-

schnittlich 40 Stunden wöchentlich (§ 13 Abs. 1 KDAVO) ist kein sachlicher Grund für eine betriebsbedingte Kündigung.

(2) <sup>1</sup>Für die Zeit vom 1. Oktober 2005 bis zum 31. März 2008 sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen. <sup>2</sup>Ausgenommen hiervon sind

1. die notwendige Aufgabe oder Einschränkung von Arbeitsbereichen sowie
2. Einrichtungen bzw. Teile von Einrichtungen, die nicht – oder in naher Zukunft nicht – in der Lage sind, aus den laufend erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen.

**§ 18. Verlängerung der Ausschlussfrist.** <sup>1</sup>Abweichend von § 61 Satz 1 KDAVO verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht für Ansprüche, die nach dem 31. März 2006 fällig werden.

**§ 19. Zusatzversorgung.** Abweichend von § 39 KDAVO trägt der Arbeitgeber die Beiträge zur Pflichtversicherung über 5,2 Prozent des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts hinaus, wenn die Beiträge bereits vor dem 1. Oktober 2005 in dieser Höhe vom Arbeitgeber getragen wurden.

## Artikel 5

### Neufassung der Arbeitsvertragsordnung für Angestellte im kirchlich-diakonischen Dienst des DWHN

Die Arbeitsvertragsordnung für Angestellte im kirchlich-diakonischen Dienst des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau vom 25. September 1980, zuletzt geändert am 17. Mai 2005 (ABl. 2005 S. 195), wird wie folgt gefasst:

#### „Arbeitsvertragsordnung für Angestellte im kirchlich-diakonischen Dienst des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau (AngAVO/DW)“

**§ 1. Geltungsbereich.** Diese arbeitsrechtliche Regelung gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich des DWHN, wenn

1. das Arbeitsverhältnis vor dem 1. Oktober 2005 begonnen hat und
2. im Arbeitsvertrag bestimmt wurde, dass die Arbeitsvertragsordnung für Angestellte im kirchlich-diakonischen Dienst des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau (AngAVO/DW) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung findet.

**§ 2. Anwendung der KDAVO.** Auf die Arbeitsverhältnisse finden ab dem 1. Oktober 2005 die Bestimmungen der Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung (KDAVO) in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist.

**§ 3. Änderung der Arbeitszeit.** (1) <sup>1</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei denen die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag nicht in Prozenten der Regelarbeitszeit sondern in Wochenstunden oder Monatsstunden angegeben ist, haben einen Anspruch auf Erhöhung ihrer individuellen Arbeitszeit um 3,9 Prozent. <sup>2</sup>Der Anspruch muss bis zum 31. März 2006 geltend gemacht werden.

(2) <sup>1</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei denen die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag in Prozenten der Regelarbeitszeit angegeben ist, haben einen Anspruch auf Verringerung ihrer individuellen Arbeitszeit um 3,75 Prozent. <sup>2</sup>Der Anspruch muss bis zum 31. März 2006 geltend gemacht werden. <sup>3</sup>§ 15 Abs. 2 KDAVO bleibt unberührt.

**§ 4. Sonderregelung 2r BAT.** Für Arbeitsverhältnisse, bei denen die Sonderregelung 2r BAT vereinbart wurde, beträgt die regelmäßige Arbeitszeit ab dem 1. Oktober 2005 gemäß § 13 Abs. 3 KDAVO durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich.

**§ 5. Entgeltrelevante Zeit.** <sup>1</sup>Förderliche Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern sollen auf Antrag angerechnet werden. <sup>2</sup>Anträge auf Anrechnung von Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern müssen bis zum 30. September 2006 gestellt werden. <sup>3</sup>Bei Anrechnung weiterer Beschäftigungszeiten sind die Bezüge rückwirkend für die Zeit ab dem 1. Oktober 2005 neu zu berechnen.

**§ 6. Eingruppierung.** (1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auf Grundlage ihrer bisherigen Eingruppierung gemäß der Überleitungstabelle (Anlage zur KDO/AngAVO/ArbVO) am 1. Oktober 2005 in die Entgeltgruppen nach § 28 KDAVO eingruppiert.

(2) <sup>1</sup>Eine Überprüfung der Eingruppierung aufgrund von Stellenbeschreibungen erfolgt bis zum 30. September 2006. <sup>2</sup>Wird bei der Überprüfung festgestellt, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter höher oder niedriger einzugruppieren ist, als die Überleitungstabelle vorgibt, erfolgt eine Umgruppierung sowie eine Neuberechnung der Besitzstandszulage (§ 8) zum 1. Oktober 2005. <sup>3</sup>Rückforderungen für die Vergangenheit sind ausgeschlossen.

(3) Die Eingruppierung in die Entgeltgruppen E 1 und E 2 erfolgt durch Einzelfallentscheidungen gemäß der Eingruppierungsordnung bis zum 31. Dezember 2005.

**§ 7. Differenzzulage.** <sup>1</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 50 Prozent der Differenz zwischen dem persönlichen Arbeitsentgelt (§ 30 KDAVO) und dem Arbeitsentgelt der entsprechenden nächsthöheren Entgeltgruppe, wenn dies in der Überleitungstabelle bei der jeweiligen Eingruppierung gekennzeichnet ist. <sup>2</sup>Die Differenzzulage wird nicht durch allgemeine Entgelterhöhungen aufgezehrt.

**§ 8. Besitzstandszulage.** (1) <sup>1</sup>Verringert sich durch das Inkrafttreten der Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung die Vergütung bzw. das Arbeitsentgelt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters, erhält sie oder er für die Dauer des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses den Unterschiedsbetrag zwischen der im September 2005 zustehenden Vergütung und dem im Oktober 2005

zustehenden Arbeitsentgelt (§ 30 KDAVO) als persönliche monatliche Zulage (Besitzstandszulage). <sup>2</sup>Vergütung im Sinne von Satz 1 ist die Summe aus der bisherigen Grundvergütung, dem Ortszuschlag, der allgemeinen Zulage sowie den anderen in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, die nach neuem Recht wegfallen.

(2) <sup>1</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Zeit vom 1. Oktober 2005 bis 30. September 2010 am Bewährungsaufstieg gemäß § 9a Satz 1 und 2 AngAVO/DW in der am 30. September 2005 geltenden Fassung teilnehmen würden, erhalten ab dem Monat, in dem die regelmäßige Bewährungszeit erfüllt würde, anstelle der Besitzstandszulage nach Absatz 1 eine Besitzstandszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Arbeitsentgelt (§ 30 KDAVO) und der Vergleichsvergütung. <sup>2</sup>Die Vergleichsvergütung ist die Summe aus der Vergütung gemäß Absatz 1 Satz 2 und der Differenz zwischen den Tabellenwerten der Grundvergütung der echten Eingruppierung und der Grundvergütung in der Bewährungsstufe im September 2005. <sup>3</sup>Eine Besitzstandszulage wird nicht gezahlt, wenn das Arbeitsentgelt höher ist als die Vergleichsvergütung.

(3) <sup>1</sup>Die Besitzstandszulage vermindert sich bei allgemeinen Entgelterhöhungen um die Hälfte des Erhöhungsbetrages. <sup>2</sup>Individuelle Entgelterhöhungen werden voll auf die Besitzstandszulage angerechnet. <sup>3</sup>Abweichend von Satz 1 werden die Besitzstandszulagen in den Entgeltstufen E 1 und E 2 ab dem Jahr 2005 in vier Stufen zu je 25 Prozent jeweils am 1. Oktober abgesenkt.

(4) <sup>1</sup>Bei Reduzierungen der Arbeitszeit reduziert sich die Besitzstandszulage entsprechend. <sup>2</sup>Bei Erhöhung der Arbeitszeit wird die Besitzstandszulage nicht erhöht, sondern in der zum Umstellungszeitpunkt festgestellten Höhe weitergewährt. <sup>3</sup>Wurde vor dem 1. Oktober 2005 eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit vereinbart, erhöht sich die Besitzstandszulage, sobald die Befristung ausläuft, im Äquivalent zum Vollzeitanteil. <sup>4</sup>Die Besitzstandszulage wird bei befristeten Reduzierungen nach dem 1. Oktober 2005 dauerhaft reduziert und erhöht sich nicht mehr, es sei denn, die Reduzierung erfolgt wegen familienbezogener Gründe. <sup>5</sup>Dies sind vor allem die Pflege und Betreuung von Kindern und Angehörigen. <sup>6</sup>Einzelvertraglich kann hiervon abgewichen werden und auch bei anderen Befristungsgründen eine Anpassung der Besitzstandszulage vereinbart werden.

(5) <sup>1</sup>Bei Zahlung einer Leistungszulage gemäß § 29 KDAVO vermindert sich die Besitzstandszulage um den Betrag der Leistungszulage. <sup>2</sup>Erhöht sich die Leistungszulage, verringert sich die Besitzstandszulage um die Differenz zwischen der neuen und der bisherigen Leistungszulage. <sup>3</sup>Vermindert sich später die Leistungszulage, erhöht sich die Besitzstandszulage um die Differenz zwischen der bisherigen und der neuen Leistungszulage.

**§ 9. Beurteilungsgespräche.** Dienstvereinbarungen gemäß § 9a Abs. 1 Satz 5 AngAVO/DW in der Fassung vom 13. November 2002 (ABl. 2003 S. 61) treten am 30. September 2005 außer Kraft.

**§ 10. Sonderzahlung 2005.** Abweichend von § 37 Abs. 4 KDAVO ist die Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlung im Jahr 2005 die Summe aus dem Arbeitsentgelt (§ 30 KDAVO), der Leistungszulage (§ 29 KDAVO), der Vergütung für Mehrarbeit (§ 31 KDAVO), dem Überstundenzuschlag (§ 32 KDAVO) und 65 Prozent der Besitzstandszulage (§ 8) für den Monat Oktober.

**§ 11. Krankengeldzuschuss.** (1) Abweichend von § 43 Abs. 6 bis 13 KDAVO erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis bereits am 30. Juni 1994 bestanden hat, bei Arbeitsunfähigkeit nach Beendigung der Entgeltfortzahlung einen Krankengeldzuschuss nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5.

(2) Der Krankengeldzuschuss wird längstens bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt.

(3) <sup>1</sup>Der Krankengeldzuschuss wird in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen Nettokrankengeld bzw. den entsprechenden Nettoleistungen eines Sozialleistungsträgers und der Nettourlaubungsvergütung gezahlt. <sup>2</sup>Nettokrankengeld ist das Krankengeld der gesetzlichen Krankenversicherung bzw. die entsprechende Barleistung eines anderen Sozialleistungsträgers vermindert um den von diesen einbehaltenen Beitragsanteil des Krankengeldempfängers zur gesetzlichen Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. <sup>3</sup>Nettourlaubungsvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgeltfortzahlung gemäß § 42 KDAVO. <sup>4</sup>Steht der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter Anspruch auf Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung für den Tag nicht zu, an dem die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt wird, erhält sie oder er für diesen Tag einen Krankengeldzuschuss in Höhe von 100 Prozent der Nettourlaubungsvergütung, wenn für diesen Tag infolge der Arbeitsunfähigkeit ein Vergütungsausfall eintritt.

(4) <sup>1</sup>Anspruch auf den Krankengeldzuschuss hat auch die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter, die bzw. der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. <sup>2</sup>Der Zuschuss bemisst sich auf den Unterschiedsbetrag zwischen der Nettourlaubungsvergütung und dem Höchstkrankengeld, das der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter aus der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde. <sup>3</sup>Absatz 3 gilt entsprechend.

(5) Der Arbeitgeber gewährt auf Antrag Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht befreit und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind und denen durch die Arbeitsrechtsregelung vom 10. September 1997 (ABl. 1997 S. 284) seit dem 1. November 1997 für das Krankentagegeldrisiko erhöhte Versicherungsaufwendungen entstanden sind, einen Zuschuss in Höhe der Differenz zwischen der bisherigen und der neuen Versicherungsprämie.

**§ 12. Beihilfe.** <sup>1</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Beihilfeanspruch gemäß § 40 BAT erworben

haben, können Aufwendungen, die vor dem 1. Oktober 2005 entstanden sind, innerhalb der Ausschlussfrist gemäß § 17 Abs. 10 der Hessischen Beihilfenverordnung geltend machen. <sup>2</sup>Maßgeblich für den Zeitpunkt des Entstehens der Aufwendungen gemäß Satz 1 ist das Behandlungsdatum.

**§ 13. Erholungsurlaub.** (1) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach dem 1. Januar 1956 geboren sind, richtet sich der Erholungsurlaub für das gesamte Jahr 2005 nach § 47 Abs. 1 KDAVO.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vor dem 1. Januar 1956 geboren sind, erhalten abweichend von § 47 Abs. 1 KDAVO weiterhin 33 Arbeitstage Urlaub im Jahr.

**§ 14. Sonderurlaub für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung.** Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, denen vor dem 1. Oktober 2005 Zusatzurlaub gemäß § 13 der Urlaubsverordnung für die Beamten im Lande Hessen gewährt wurde, erhalten diesen weiterhin, solange ein Grad der Behinderung von wenigstens 25 und höchstens 49 fortbesteht.

**§ 15. Besonderer Kündigungsschutz.** (1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 1. Oktober 2005 mehr als 15 Jahre bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind und das 40. Lebensjahr bereits vollendet haben, sind unkündbar.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die unkündbar sind, können aus in der Person oder in dem Verhalten liegenden wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden.

(3) <sup>1</sup>Andere wichtige Gründe, insbesondere dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen, berechtigen den Arbeitgeber nicht zur Kündigung. <sup>2</sup>In diesen Fällen kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis jedoch, wenn eine Beschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen aus dienstlichen Gründen nachweisbar nicht möglich ist, zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Entgeltgruppe kündigen. <sup>3</sup>Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis ferner zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Entgeltgruppe kündigen, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter dauernd außerstande ist, diejenigen Arbeitsleistungen zu erfüllen, für die sie oder er eingestellt ist und die die Voraussetzung für die Eingruppierung in die bisherige Entgeltgruppe bilden, und ihr oder ihm andere Arbeiten, die die Tätigkeitsmerkmale der bisherigen Entgeltgruppe erfüllen, nicht übertragen werden können. <sup>4</sup>Die Kündigung ist ausgeschlossen, wenn die Leistungsminderung

- a) durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinne der §§ 8, 9 SGB VII herbeigeführt worden ist, ohne dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat, oder
- b) auf einer durch die langjährige Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Beschäftigungszeit von 20 Jahren beruht und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das fünfundfünfzigste Lebensjahr vollendet hat.

<sup>5</sup>Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres. <sup>6</sup>Lehnt die Mitarbeiterin oder

der Mitarbeiter die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist als vertragsmäßig aufgelöst.

(4) <sup>1</sup>Einer unkündbaren Mitarbeiterin oder einem unkündbaren Mitarbeiter kann ferner mit dem Ziele, das Arbeitsverhältnis aufzuheben, gekündigt werden, wenn die Dienststelle, die Einrichtung oder der Arbeitszweig, in der sie oder er bisher tätig war, wesentlich eingeschränkt oder aufgelöst wird. <sup>2</sup>Voraussetzung ist, dass der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine zumutbare, im Wesentlichen gleichwertige Beschäftigungsmöglichkeit nachgewiesen wird und das Entgelt nicht mehr als eine Gruppe unter den Sätzen der bisherigen Gruppe liegt. <sup>3</sup>Die Kündigungsfrist beträgt in diesem Fall sechs Monate zum Schluss eines Kalenderjahrs.

**§ 16. Arbeitsplatzgarantie.** (1) <sup>1</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in die Entgeltgruppen E 1 und E 2 eingruppiert sind, erhalten eine Arbeitsplatzgarantie bis zum 30. September 2009. <sup>2</sup>Verhaltensbedingte und personenbedingte Kündigungen bleiben zulässig.

(2) In begründeten Fällen kann die Arbeitsrechtliche Kommission auf Antrag eines Arbeitgebers Ausnahmen von Absatz 1 Satz 1 zulassen.

**§ 17. Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen.** Die Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit auf durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich (§ 13 Abs. 1 KDAVO) ist kein sachlicher Grund für eine betriebsbedingte Kündigung.

**§ 18. Verlängerung der Ausschlussfrist.** <sup>1</sup>Abweichend von § 61 Satz 1 KDAVO verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht für Ansprüche, die nach dem 31. März 2006 fällig werden.

## Artikel 6

### Neufassung der Arbeitervertragsordnung

Die Arbeitervertragsordnung für Arbeiter im kirchlich-diakonischen Dienst des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau (Arbeitervertragsordnung – ArbVO) vom 15. Dezember 1982, zuletzt geändert am 5. Mai 2004, wird wie folgt gefasst:

#### „Arbeitervertragsordnung (ArbVO/DW)

**§ 1. Geltungsbereich.** Diese arbeitsrechtliche Regelung gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich des DWHN, wenn

1. das Arbeitsverhältnis vor dem 1. Oktober 2005 begonnen hat und
2. im Arbeitsvertrag bestimmt wurde, dass die Arbeitervertragsordnung für Arbeiter im kirchlich-diakonischen Dienst des Diakonischen Werkes in Hessen

und Nassau (Arbeitsvertragsordnung – ArbVO) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung findet.

**§ 2. Anwendung der KDAVO.** Auf die Arbeitsverhältnisse finden ab dem 1. Oktober 2005 die Bestimmungen der Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung (KDAVO) in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist.

**§ 3. Änderung der Arbeitszeit.** (1) <sup>1</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei denen die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag nicht in Prozenten der Regelarbeitszeit sondern in Wochenstunden oder Monatsstunden angegeben ist, haben einen Anspruch auf Erhöhung ihrer individuellen Arbeitszeit um 3,9 Prozent. <sup>2</sup>Der Anspruch muss bis zum 31. März 2006 geltend gemacht werden.

(2) <sup>1</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei denen die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag in Prozenten der Regelarbeitszeit angegeben ist, haben einen Anspruch auf Verringerung ihrer individuellen Arbeitszeit um 3,75 Prozent. <sup>2</sup>Der Anspruch muss bis zum 31. März 2006 geltend gemacht werden. <sup>3</sup>§ 15 Abs. 2 KDAVO bleibt unberührt.

**§ 4. Entgeltrelevante Zeit.** <sup>1</sup>Förderliche Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern sollen auf Antrag angerechnet werden. <sup>2</sup>Anträge auf Anrechnung von Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern müssen bis zum 30. September 2006 gestellt werden. <sup>3</sup>Bei Anrechnung weiterer Beschäftigungszeiten sind die Bezüge rückwirkend für die Zeit ab dem 1. Oktober 2005 neu zu berechnen.

**§ 5. Eingruppierung.** (1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auf Grundlage ihrer bisherigen Eingruppierung gemäß der Überleitungstabelle (Anlage zur KDO/AngAVO/ArbVO) am 1. Oktober 2005 in die Entgeltgruppen nach § 28 KDAVO eingruppiert.

(2) <sup>1</sup>Eine Überprüfung der Eingruppierung aufgrund von Stellenbeschreibungen erfolgt bis zum 30. September 2006. <sup>2</sup>Wird bei der Überprüfung festgestellt, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter höher oder niedriger einzugruppiert ist, als die Überleitungstabelle vorgibt, erfolgt eine Umgruppierung sowie eine Neuberechnung der Besitzstandszulage (§ 6) zum 1. Oktober 2005. <sup>3</sup>Rückforderungen für die Vergangenheit sind ausgeschlossen.

(3) <sup>1</sup>Die Eingruppierung in die Entgeltgruppen E 1 und E 2 erfolgt durch Einzelfallentscheidungen gemäß der Eingruppierungsordnung bis zum 31. Dezember 2005. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht für die bisherigen Lohngruppen HLT 1 und HLT 2.

**§ 6. Besitzstandszulage.** (1) <sup>1</sup>Verringert sich durch das Inkrafttreten der Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung der Lohn bzw. das Arbeitsentgelt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters, erhält sie oder er für die Dauer des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses den Unterschiedsbetrag zwischen dem im September 2005 zustehenden Lohn und dem im Oktober 2005 zustehenden Arbeitsentgelt (§ 30 KDAVO) als persönliche monatliche Zulage (Besitzstandszulage). <sup>2</sup>Lohn im Sinne von Satz 1 ist die Summe aus dem bisherigen Grundlohn,

dem Sozialzuschlag und den in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, die nach neuem Recht wegfallen.

(2) <sup>1</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Zeit vom 1. Oktober 2005 bis 30. September 2010 am Bewährungsaufstieg nach altem Recht teilnehmen würden, erhalten ab dem Monat, in dem die regelmäßige Bewährungszeit erfüllt würde, anstelle der Besitzstandszulage nach Absatz 1 eine Besitzstandszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Arbeitsentgelt (§ 30 KDAVO) und dem Vergleichslohn. <sup>2</sup>Der Vergleichslohn ist die Summe aus dem Lohn gemäß Absatz 1 Satz 2 und der Differenz zwischen den Tabellenwerten des Grundlohns der echten Eingruppierung und des Grundlohns in der Bewährungsstufe im September 2005. <sup>3</sup>Eine Besitzstandszulage wird nicht gezahlt, wenn das Arbeitsentgelt höher ist als der Vergleichslohn.

(3) <sup>1</sup>Die Besitzstandszulage vermindert sich bei allgemeinen Entgelterhöhungen um die Hälfte des Erhöhungsbetrages. <sup>2</sup>Individuelle Entgelterhöhungen werden voll auf die Besitzstandszulage angerechnet. <sup>3</sup>Abweichend von Satz 1 werden die Besitzstandszulagen in den Entgeltstufen E 1 und E 2 ab dem Jahr 2005 in vier Stufen zu je 25 Prozent jeweils am 1. Oktober abgesenkt.

(4) <sup>1</sup>Bei Reduzierungen der Arbeitszeit reduziert sich die Besitzstandszulage entsprechend. <sup>2</sup>Bei Erhöhung der Arbeitszeit wird die Besitzstandszulage nicht erhöht, sondern in der zum Umstellungszeitpunkt festgestellten Höhe weitergewährt. <sup>3</sup>Wurde vor dem 1. Oktober 2005 eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit vereinbart, erhöht sich die Besitzstandszulage, sobald die Befristung ausläuft, im Äquivalent zum Vollzeitanteil. <sup>4</sup>Die Besitzstandszulage wird bei befristeten Reduzierungen nach dem 1. Oktober 2005 dauerhaft reduziert und erhöht sich nicht mehr, es sei denn, die Reduzierung erfolgt wegen familienbezogener Gründe. <sup>5</sup>Dies sind vor allem die Pflege und Betreuung von Kindern und Angehörigen. <sup>6</sup>Einzelvertraglich kann hiervon abgewichen werden und auch bei anderen Befristungsgründen eine Anpassung der Besitzstandszulage vereinbart werden.

(5) <sup>1</sup>Bei Zahlung einer Leistungszulage gemäß § 29 KDAVO vermindert sich die Besitzstandszulage um den Betrag der Leistungszulage. <sup>2</sup>Erhöht sich die Leistungszulage, verringert sich die Besitzstandszulage um die Differenz zwischen der neuen und der bisherigen Leistungszulage. <sup>3</sup>Vermindert sich später die Leistungszulage, erhöht sich die Besitzstandszulage um die Differenz zwischen der bisherigen und der neuen Leistungszulage.

**§ 7. Sonderzahlung 2005.** Abweichend von § 37 Abs. 4 KDAVO ist die Bemessungsgrundlage für die Sonderzahlung im Jahr 2005 die Summe aus dem Arbeitsentgelt (§ 30 KDAVO), der Leistungszulage (§ 29 KDAVO), der Vergütung für Mehrarbeit (§ 31 KDAVO), dem Überstundenzuschlag (§ 32 KDAVO) und 65 Prozent der Besitzstandszulage (§ 6) für den Monat Oktober.

**§ 8. Beihilfe.** <sup>1</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Beihilfeanspruch gemäß § 8 ArbVO a. F. i. V. m. § 40 BAT erworben haben, können Aufwendungen, die vor dem 1. Oktober 2005 entstanden sind, innerhalb der Aus-



schlussfrist gemäß § 17 Abs. 10 der Hessischen Beihilfenverordnung geltend machen. <sup>2</sup>Maßgeblich für den Zeitpunkt des Entstehens der Aufwendungen gemäß Satz 1 ist das Behandlungsdatum.

**§ 9. Erholungsurlaub.** (1) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach dem 1. Januar 1956 geboren sind, richtet sich der Erholungsurlaub für das gesamte Jahr 2005 nach § 47 Abs. 1 KDAVO.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vor dem 1. Januar 1956 geboren sind, erhalten abweichend von § 47 Abs. 1 KDAVO weiterhin 33 Arbeitstage Urlaub im Jahr.

**§ 10. Sonderurlaub für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung.** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen vor dem 1. Oktober 2005 Zusatzurlaub gemäß § 13 der Urlaubsverordnung für die Beamten im Lande Hessen gewährt wurde, erhalten diesen weiterhin, solange ein Grad der Behinderung von wenigstens 25 und höchstens 49 fortbesteht.

**§ 11. Besonderer Kündigungsschutz.** Nach einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren kann das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber nur aus wichtigem Grund gekündigt werden.

**§ 12. Arbeitsplatzgarantie.** (1) <sup>1</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in die Entgeltgruppen E 1 und E 2 eingruppiert sind, erhalten eine Arbeitsplatzgarantie bis zum 30. September 2009. <sup>2</sup>Verhaltensbedingte und personenbedingte Kündigungen bleiben zulässig.

(2) In begründeten Fällen kann die Arbeitsrechtliche Kommission auf Antrag eines Arbeitgebers Ausnahmen von Absatz 1 Satz 1 zulassen.

**§ 13. Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen.** Die Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit auf durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich (§ 13 Abs. 1 KDAVO) ist kein sachlicher Grund für eine betriebsbedingte Kündigung.

**§ 14. Verlängerung der Ausschlussfrist.** <sup>1</sup>Abweichend von § 61 Satz 1 KDAVO verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht für Ansprüche, die nach dem 31. März 2006 fällig werden.

## Artikel 7

### Änderung der Arbeitsrechtsregelung zur Einrichtung von Tele-Heimarbeitsplätzen

§ 13 Abs. 2 der Arbeitsrechtsregelung zur Einrichtung von Tele-Heimarbeitsplätzen vom 19. Juni 2002 (ABl. 2002 S. 373) wird wie folgt gefasst:

„(2) Abweichende Regelungen für Tele-Heimarbeit bedürfen der vorherigen Genehmigung durch die Arbeitsrechtliche Kommission. Die Rechte nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der EKHN bzw. nach der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitervertretungsordnung des DWHN bleiben unberührt.“

## Artikel 8

### Änderung der Ordnung über die freiwillige betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung im Bereich des Diakonischen Werkes und der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau

Der zweite Absatz der Ordnung über die freiwillige betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung im Bereich des Diakonischen Werkes und der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau vom 4. September 2002 (ABl. 2002 S. 457) wird wie folgt gefasst:

„Umgewandelt werden können zukünftige Ansprüche auf

1. das Arbeitsentgelt,
2. die Sonderzahlung (Zuwendung),
3. die Ausbildungsvergütung,
4. die Praktikantenvergütung,
5. die vermögenswirksamen Leistungen.“

## Artikel 9

### Arbeitsrechtsregelung zur Gewährung von Altersteilzeit

**§ 1. Grundsatz.** <sup>1</sup>Altersteilzeitarbeit dient dem gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand und der damit verbunden Ermöglichung der Einstellung einer oder eines Arbeitslosen. <sup>2</sup>Altersteilzeitarbeit stellt darüber hinaus ein Mittel zum sozialverträglichen Abbau von Stellen dar. <sup>3</sup>Die Arbeitsrechtsregelung ist im Wesentlichen eine Umsetzung des Altersteilzeitgesetzes (ATZG), das in seiner jeweils geltenden Fassung auf die abgeschlossenen Altersteilzeitverhältnisse Anwendung findet.

**§ 2. Voraussetzung, Dauer, Fristen.** (1) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die die Voraussetzungen des § 2 ATZG erfüllen und eine Beschäftigungszeit von mindestens fünf Jahren vollendet haben, die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vereinbaren. <sup>2</sup>Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Dritten Buches des Sozialgesetzbuches sein.

(2) <sup>1</sup>Ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis kann längstens für die Dauer des maximalen Leistungszeitraums, § 4 Abs. 1 ATZG, vereinbart werden. <sup>2</sup>Die Altersteilzeitarbeit kann im Teilzeit- oder im Blockmodell geleistet werden. <sup>3</sup>Sie muss spätestens zum 1. Dezember 2009 beginnen.

(3) Die Vereinbarung über Altersteilzeitarbeit kann längstens ein Jahr im Voraus getroffen werden.

(4) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat drei Monate vor geplantem Beginn der Altersteilzeit diese schriftlich beim Arbeitgeber zu beantragen. <sup>2</sup>Von dieser Frist kann einvernehmlich abgewichen werden.

**§ 3. Bezüge, Aufstockungsleistungen.** (1) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält als Bezüge die sich für entsprechende Teilzeitkräfte bei Anwendung der KDAVO ergebenden Beträge. <sup>2</sup>Mit Beginn der Altersteilzeit erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter abweichend von § 37 KDAVO monatlich ein Zwölftel der für die Teilzeitbeschäftigung zu gewährenden Sonderzahlung (Sonderzahlungszulage). <sup>3</sup>Die gemäß § 37 KDAVO zu gewährende einmalige Sonderzahlung entfällt insoweit, als Monate mit der Zahlung der Sonderzahlungszulage belegt sind.

(2) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält Aufstockungsleistungen gemäß den Anspruchsvoraussetzungen nach § 3 Abs. 1 ATZG.

(3) <sup>1</sup>Der Aufstockungsbetrag muss so hoch sein, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter 85 Prozent des Nettobetrag des bisherigen Arbeitsentgelts erhält (Mindestnettobetrag). <sup>2</sup>Für die Berechnung des Mindestnetto-betrages ist die Rechtsverordnung nach § 15 Satz 1 Nr. 1 ATZG zu Grunde zu legen. <sup>3</sup>Bei der Ermittlung des bisherigen Arbeitsentgelts ist die abweichende Regelung zur Sonderzahlung als regelmäßiges Entgelt (Absatz 1 Satz 2) entsprechend zu berücksichtigen.

(4) <sup>1</sup>In den Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht der Anspruch auf die Aufstockungsleistung zur gesetzlichen Rentenversicherung längstens für die Dauer der Entgeltfortzahlung. <sup>2</sup>Die übrigen Aufstockungsbeträge werden in den Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit längstens für die Dauer der Entgeltfortzahlung und darüber hinaus längstens für die Dauer von weiteren 33 Wochen geleistet.

(5) Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Blockmodell während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung hinaus arbeitsunfähig erkrankt, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase.

**§ 4. Nebentätigkeit.** <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter darf während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB I überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeitsverhältnisse ständig ausgeübt worden. <sup>2</sup>Bestehende Regelungen über Nebentätigkeiten bleiben unberührt.

**§ 5. Mitwirkungspflicht.** <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat Änderungen der sie oder ihn betreffenden Verhältnisse, die für den Anspruch auf die Erstattung der Aufstockungsleistungen erheblich sind, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. <sup>2</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat dem Arbeitgeber zu Unrecht gezahlte Leistungen, die die im Altersteilzeitgesetz vorgesehenen Leistungen übersteigen, zu erstatten, wenn es die unrechtmäßige Zahlung dadurch bewirkt hat, dass sie oder er seine Mitwirkungspflicht verletzt hat.

**§ 6. Ende des Arbeitsverhältnisses.** (1) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet, unbeschadet anderer Beendigungstatbestände der KDAVO, zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis endet vorzeitig mit Ablauf des Monats, in welchem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine Altersrente bezieht.

(2) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter und der Arbeitgeber können aus wichtigem Grund das Altersteilzeitverhältnis vorzeitig beenden und als reguläres Arbeitsverhältnis weiterführen. <sup>2</sup>Ein wichtiger Grund kann die fehlerhafte Rentenauskunft vor Beginn des Altersteilzeitverhältnisses sein, wenn der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter bereits vor dem vertraglich vereinbarten Ende ein ungeminderter Rentenanspruch zusteht oder zu ihren oder seinen Lasten eine falsche Rentenhochrechnung erteilt wurde.

(3) <sup>1</sup>Endet das Arbeitsverhältnis im Blockmodell vorzeitig (etwa durch Tod, Kündigung, Erwerbsminderung, Insolvenz), hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen den nach § 3 gezahlten Bezügen und Aufstockungsleistungen und den Bezügen für den Zeitraum seiner tatsächlichen Beschäftigung, die sie oder er ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätte. <sup>2</sup>Bei Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters steht dieser Anspruch den Erben zu. <sup>3</sup>Es wird auf das allgemeine Bereicherungsrecht und die §§ 7a, 23b SGB IV verwiesen.

**§ 7. Nachteilsausgleich.** <sup>1</sup>Entsteht aus Anlass eines notwendigen Stellenabbaus für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter durch die Inanspruchnahme einer vorzeitigen Rente ein individueller Rentennachteil (§ 41 SGB VI), so erfolgt ein Nachteilsausgleich durch die Zahlung eines pauschalen Einmalbetrages, der sich bei einem monatlichen Gesamtversorgungsanspruch von bis zu 920 Euro aus 154 Euro pro 0,3 Prozent der zu erwartenden Rentenkürzung errechnet. <sup>2</sup>Übersteigt der Gesamtversorgungsanspruch den Betrag von 920 Euro, wird für jeweils volle 100 Euro der Überschreitung der Nachteilsausgleich um zehn Prozent gekürzt. <sup>3</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat die Rentenkürzung unter Vorlage der endgültigen Rentenbescheide nachzuweisen.

**§ 8. Übergangsbestimmungen.** (1) Für Altersteilzeitverträge, die vor dem 1. Oktober 2005 abgeschlossen wurden, gilt weiterhin die Altersteilzeit- und Vorruhestandsordnung vom 13. Mai 1998 (ABl. 1998 S. 198), zuletzt geändert am 7. November 2001 (ABl. 2002 S. 62).

(2) Bei Altersteilzeitverträgen, die vor dem 1. Oktober 2005 abgeschlossen wurden, kann für die Zukunft einzelvertraglich eine Zulage gemäß § 3 Abs. 1 Satz 2 vereinbart werden.

(3) Bei Altersteilzeitverträgen, die vor dem 1. Oktober 2005 abgeschlossen wurden, bleibt die Änderung der regelmäßigen Arbeitszeit gemäß § 13 KDAVO bei der Berechnung des Beginns der Freistellungsphase unberücksichtigt.

**Artikel 10****Änderung der Sicherungsordnung (EKHN)**

Die Sicherungsordnung vom 13. Mai 1998 (ABl. 1998 S. 195), geändert am 7. November 2001 (ABl. 2002 S. 62), wird wie folgt geändert:

1. Die Arbeitsrechtsregelung erhält folgende Bezeichnung:  
„Ordnung zur Sicherung der Beschäftigung bei Aufgabe oder Einschränkung von Arbeitsbereichen in der EKHN (Sicherungsordnung/EKHN – SichO.EKHN)“
2. § 1 wird wie folgt geändert:
  - a) In Absatz 2 wird die Angabe „KDO“ durch die Angabe „KDAVO“ ersetzt.
  - b) Die Absätze 3 und 4 werden aufgehoben.
3. In § 6 werden die Wörter „oder des DWHN“ gestrichen.
4. § 8 Abs. 2 wird wie folgt geändert:
  - a) Satz 1 wird wie folgt gefasst:  
„Die Höhe der Abfindung orientiert sich an folgender Tabelle:“
  - b) In der Tabelle wird nach dem Wort „Beschäftigungszeit“ die Anmerkung in Klammern gestrichen.
  - c) Der letzte Satz wird aufgehoben.
5. In § 9 Abs. 1 Satz 3 werden die Wörter „bzw. der MVO/DWHN“ gestrichen.
6. In § 10 Abs. 1 werden die Wörter „bzw. für das Diakonische Werk in Hessen und Nassau entsprechend des Hessischen Umzugskostengesetzes“ gestrichen.

**Artikel 11****Änderung der Besonderen Regelungen für den Küsterdienst und den kirchenmusikalischen Dienst**

Die Besonderen Regelungen für den Küsterdienst und den kirchenmusikalischen Dienst (Anlage 10 zur KDO) vom 17. April 2002 (ABl. 2002 S. 272) werden wie folgt geändert:

1. Die Arbeitsrechtsregelung erhält folgende Bezeichnung:  
„Besondere Regelungen für den Küsterdienst und den kirchenmusikalischen Dienst“
2. Der Abschnitt „I. Besondere Regelungen für den Küsterdienst“ wird wie folgt geändert:
  - a) Die Vorschrift über die Vergütung wird aufgehoben.
  - b) Die Vorschrift über die Arbeitszeitwerte wird § 1.

3. Der Abschnitt „II. Besondere Regelungen für den kirchenmusikalischen Dienst“ wird wie folgt geändert:

- a) Die Vorschrift über die Arbeitszeitwerte wird § 2.
- b) Die Übergangsregelung wird aufgehoben.

4. Nach Abschnitt II wird folgender Abschnitt III angefügt:

„III. Besondere Regelungen für den Küsterdienst und den kirchenmusikalischen Dienst

§ 3. Zusatzurlaub. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Küsterdienst und im kirchenmusikalischen Dienst, die wöchentlichen Wochenenddienst zu leisten haben, erhalten unter Fortzahlung des Entgelts jährlich vier dienstfreie Wochenenden (Samstag und Sonntag). Tätigkeiten, die nicht notwendig am Wochenende zu leisten sind, sind vor- oder nachzuarbeiten. Zwei weitere dienstfreie Wochenenden pro Jahr ohne Fortzahlung des Entgelts sollen in der Dienstanweisung vorgesehen werden.“

**Artikel 12****Arbeitsrechtsregelung zur Sicherung der Beschäftigung im Bereich des DWHN (Sicherungsordnung/DWHN – SichO.DWHN)**

**§ 1. Geltungsbereich und Zweck.** (1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für die Beschäftigungsverhältnisse beim Diakonischen Werk in Hessen und Nassau und seinen Mitgliedern sowie bei den diakonischen Einrichtungen von Kirchengemeinden, Dekanaten und kirchlichen Verbänden der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, wenn diese Mitglied des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau sind.

(2) Ziel der Sicherungsordnung ist es, einen notwendigen Abbau von Arbeitsplätzen sozialverträglich zu gestalten und möglichst vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Beschäftigungsmöglichkeit zu sichern.

**§ 2. Arbeitsplatzsicherung.** (1) <sup>1</sup>Bei einer notwendigen Aufgabe oder Einschränkung von Arbeitsbereichen ist der Anstellungsträger verpflichtet, für die hiervon betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zunächst folgende Möglichkeiten unter Einbeziehung der zuständigen MAV (s. § 9) zu prüfen:

1. Weiterbeschäftigung bei demselben Anstellungsträger mit anderem, gleichwertigem Aufgabengebiet (bisherige Eingruppierung und gleicher Beschäftigungsumfang),
2. Weiterbeschäftigung bei demselben Anstellungsträger auf derselben Stelle mit verminderter Arbeitszeit bzw. veränderter Eingruppierung (verändertes Aufgabengebiet),
3. Beschäftigung auf einem Kooperationsarbeitsplatz mit gleichwertigen Tätigkeiten, z. B. Tätigkeit für zwei Einrichtungen bzw. Gemeinden,
4. Beschäftigung bei einem anderen kirchlichen oder

diakonischen Anstellungsträger im Bereich der EKHN und des DWHN mit gleichwertigen Tätigkeiten,

5. Beschäftigung bei einem anderen kirchlichen oder diakonischen Anstellungsträger im Bereich der EKHN und des DWHN mit veränderten Tätigkeiten.

<sup>2</sup>Von dieser Reihenfolge kann im Einvernehmen mit der betroffenen Mitarbeiterin oder dem betroffenen Mitarbeiter abgewichen werden. <sup>3</sup>Zur Umsetzung der Maßnahmen werden die Stellenbörse und deren Organisationsstrukturen genutzt.

(2) Wenn ein bestimmter Arbeitsbereich bei einem Anstellungsträger aufgegeben oder eingeschränkt werden muss, so ist dies den hiervon betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unverzüglich nach dem entsprechenden Beschluss des Entscheidungsorgans des Anstellungsträgers mitzuteilen.

**§ 3. Stellenbesetzungsverfahren.** <sup>1</sup>Die Anstellungsträger sind verpflichtet, bei allen Stellenbesetzungen, bei gleicher Eignung und Qualifikation, vorrangig Bewerberinnen und Bewerber der EKHN oder ihrer Gemeinden, Dekanate und Verbände und des DWHN sowie seiner Mitgliedseinrichtungen zu berücksichtigen. <sup>2</sup>Dabei haben hauptberuflich unbefristet beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel Vorrang vor befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Praktikantinnen und Praktikanten.

**§ 4. Mitwirkungserfordernis.** Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von der Aufgabe oder Einschränkung eines Arbeitsbereiches betroffen sind und sich auf Bestimmungen dieser Ordnung berufen wollen, sind verpflichtet, vom Anstellungsträger angebotene Stellen bei einem kirchlichen oder diakonischen Anstellungsträger im Bereich der EKHN und des DWHN anzunehmen.

**§ 5. Besonderer Kündigungsschutz.** (1) Ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine andere Tätigkeit übertragen worden, darf das Arbeitsverhältnis während der ersten neun Monate dieser Tätigkeit aus betriebsbedingten Gründen nicht gekündigt werden.

(2) Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ein Arbeitsplatz nach § 2 nicht angeboten werden kann oder die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einen Arbeitsplatz entgegen § 4 nicht annimmt.

(3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, sollen auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

**§ 6. Abfindung.** (1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus betriebsbedingten Gründen entweder auf Veranlassung des Anstellungsträgers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Anstellungsträger aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, sollen eine Abfindung erhalten.

(2) Die Höhe der Abfindung orientiert sich am Rahmen

des Kündigungsschutzgesetzes und beträgt je Beschäftigungsjahr 0,5 Monatsbezüge.

(3) Eine Abfindung wird nicht gezahlt, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Ausscheiden zu einem anderen Anstellungsträger der EKHN oder des DWHN wechselt.

(4) Die Zahlung einer Abfindung scheidet aus, wenn Ansprüche gegen den gesetzlichen Rentenversicherungsträger bzw. die Möglichkeit von Altersteilzeit gegeben ist oder eine Kündigung aus einem von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zu vertretenden Grund erfolgt (siehe insbesondere § 7 Abs. 2).

(5) Besteht ein Anspruch auf eine Abfindung und wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr innerhalb eines Zeitraumes vollenden, der kleiner ist als die der Abfindung zu Grunde liegende Zahl der Monatsbezüge, oder ist absehbar, dass innerhalb dieses Zeitraumes einer der Tatbestände des Absatzes 1 eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend.

(6) <sup>1</sup>Tritt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zu Grunde liegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis bei einem kirchlichen oder diakonischen Arbeitgeber ein, verringert sich die Abfindung entsprechend. <sup>2</sup>Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

(7) An die Stelle der Abfindungszahlung kann eine entsprechende Freistellung treten, wenn hierüber eine Einigung zwischen Arbeitgeber und der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter erzielt wird.

**§ 7. Unterrichtspflicht gegenüber der MAV.** (1) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber hat die zuständige Mitarbeitervertretung zum Zeitpunkt des Beratungsdatums des Anstellungsträgers mit Aufnahme der Verhandlungen zu informieren und umfassend über eine vorgesehene Aufgabe oder Einschränkung von Arbeitsbereichen zu unterrichten. <sup>2</sup>Er hat die personellen und sozialen Auswirkungen mit der MAV zu beraten.

(2) Darüber hinaus ist die MAV entsprechend den Regelungen der MAVO/DWHN zu beteiligen.

**§ 8. Sonstige Leistungen.** (1) Wird nach § 2 Abs. 1 durch einen Arbeitsplatzwechsel ein Wohnungswechsel erforderlich, gewährt der bisherige Anstellungsträger Umzugskostenvergütung entsprechend den betrieblichen Regelungen.

(2) <sup>1</sup>Nach Wirksamwerden eines Arbeitsplatzwechsels nach § 2 Abs. 1 erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einen Fahrtkostenzuschuss, der nach zusätzlichen Entfernungskilometern einfache Fahrt, kürzeste Strecke zwischen Hauptwohnsitz und neuem Arbeitsplatz zum Zeitpunkt des Arbeitsplatzwechsels bemessen wird. <sup>2</sup>Unter Bezug auf den steuerlich anerkannten Betrag von zurzeit 0,30 Euro je einfachen Entfernungskilometer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte wird eine monatlich zahlbare Pauschale von 6,80 Euro je Kilometer zum Zeitpunkt des Arbeitsplatzwechsels festgesetzt. <sup>3</sup>Diese Pauschale wird nach dem Arbeitsplatzwechsel für die ersten 12 Monate voll gezahlt. <sup>4</sup>Vom 13. bis 24. Monat wird der Zahlbetrag halbiert, ab dem 25. Monat entfällt

der Fahrtkostenzuschuss. <sup>5</sup>Etwaige Steuern und Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitnehmeranteil) gehen zu Lasten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

(3) <sup>1</sup>Die Zahlung einer Umzugskostenvergütung schließt die Zahlung eines Fahrtkostenzuschusses aus. <sup>2</sup>Die Umzugskostenvergütung reduziert sich um monatlich 1/24 nach Wirksamwerden des Arbeitsplatzwechsels, es sei denn, betriebliche Regelungen bestimmen etwas anderes.

**§ 9. Nichtanwendung von Tarifverträgen.** Der Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 9. Januar 1987, zuletzt geändert am 29. Oktober 2001, und der Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter vom 9. Januar 1987, zuletzt geändert am 29. Oktober 2001, finden keine Anwendung.

**Artikel 13**

**Arbeitsrechtsregelung für sozialpädagogisch betreute Beschäftigungsverhältnisse**

**§ 1. Geltungsbereich.** (1) Abweichend von der Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung (KDAVO) gilt folgende Sonderregelung, wenn

1. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in einem sozialpädagogisch betreuten Beschäftigungsverhältnis tätig ist, das dem Zweck dient, ihre oder seine Chancen auf Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu verbessern, und
2. die Beschäftigung in einer der folgenden Einrichtungen stattfindet:
  - a) Beschäftigungsinitiative Sauerland der Ev. Erlösergemeinde Wiesbaden-Sauerland,
  - b) Diakonie-Werkstatt e. V., 65428 Rüsselsheim,
  - c) Jugendwerkstatt e. V., 35390 Gießen,
  - d) Neue Arbeit Vogelsberg gGmbH, 36304 Alsfeld,
  - e) Verein für Jugend- und Erwachsenenhilfe Betreuungsverein Bergstraße e. V., 64625 Bensheim,
  - f) Wurzelwerk gGmbH, 64827 Groß-Umstadt.

(2) Diese Sonderregelung ist nicht anzuwenden, wenn die Beschäftigung auf anderer als arbeitsvertraglicher Rechtsgrundlage erfolgt.

(3) Diese Sonderregelung gilt nicht für Schwerbehinderte, die in anerkannten Werkstätten für Schwerbehinderte beschäftigt sind.

**§ 2. Entgeltgruppenverzeichnis B.** (1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wird in die Entgeltgruppe eingruppiert, deren Kriterien das Arbeitsverhältnis insgesamt zutreffend beschreiben (Anlage).

(2) Während einer Einarbeitungszeit ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in der nächstniedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert.

**§ 3. Betriebliche Zulage.** (1) <sup>1</sup>Für besondere, die Per-

sönlichkeit fördernde Leistungen, kann der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine Zulage auf das Grundentgelt gezahlt werden. <sup>2</sup>Die Zulage beträgt bis maximal 35 Prozent des Tabellenentgelts der Entgeltgruppe, in die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eingruppiert ist.

(2) Das Verfahren zur Beurteilung der Leistung ist betrieblich zu vereinbaren.

**§ 4. Monatsentgelt.** (1) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält ein monatliches Grundentgelt.

(2) Folgende Entgeltgruppen sind gültig:

Entgeltgruppe	Grundentgelt in Euro
B 1	750,00
B 1a	798,62
B 2	834,56
B 3	872,11
B 4	1.051,56
B 5	1.098,89

(3) <sup>1</sup>Das Grundentgelt wird zu dem selben Zeitpunkt um den selben Prozentsatz erhöht, um den das Arbeitsentgelt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters in der Entgeltgruppe E 5 steigt. <sup>2</sup>Dabei sind bei tarifvertraglichen Einmalzahlungen 80 Prozent des für eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter der Entgeltgruppe E 5 vereinbarten Betrages für den Anspruch auf Einmalzahlung zu Grunde zu legen.

(4) <sup>1</sup>Das monatliche Grundentgelt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund der Bewilligung berufs- oder ausbildungsvorbereitender Maßnahmen, insbesondere der Arbeitsverwaltung oder der öffentlichen Sozial- oder Jugendhilfeträger, beschäftigt werden, beträgt abweichend von Absatz 2 267,33 Euro. <sup>2</sup>Satz 1 gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend, wenn sie aufgrund berufs- oder ausbildungsvorbereitender Maßnahmen vor vollendetem 27. Lebensjahr beschäftigt werden.

(5) Teilzeitbeschäftigte erhalten von dem Grundentgelt den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

**§ 5. Krankengeldzuschuss.** Ein Krankengeldzuschuss wird nicht gezahlt.

**§ 6. Kündigungsfristen.** (1) Es gelten folgende Kündigungsfristen:

1. Während der ersten sechs Monate der Beschäftigung (Probezeit) kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
2. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
3. Besteht das Arbeitsverhältnis seit mindestens zwei Jahren, so sind die gesetzlichen Kündigungsfristen

nach § 622 Abs. 2 BGB durch den Arbeitgeber einzuhalten.

(2) <sup>1</sup>Im Arbeitsvertrag kann vereinbart werden, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis unter Beachtung der Kündigungsfristen gemäß Absatz 1 vorzeitig gekündigt werden kann. <sup>2</sup>Die gesetzlichen Vorschriften, insbesondere die des Kündigungsschutzgesetzes, bleiben unberührt.

**§ 7. Besondere Zahlungen.** (1) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann aus Anlass ihres oder seines planmäßigen Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis eine Sonderzahlung erhalten. <sup>2</sup>Die Sonderzahlung beträgt bei Vollzeitbeschäftigung bis zu 400 Euro. <sup>3</sup>Es wird aufgrund der rückwirkenden Bewertung ihrer oder seiner persönlichen Entwicklung während des Arbeitsverhältnisses bemessen. <sup>4</sup>Die Kriterien sind in einer betrieblichen Regelung unter Mitwirkung der Sprecherinnen und Sprecher der an der Maßnahme Teilnehmenden zu bestimmen. <sup>5</sup>Als Qualitätsmerkmale sind dabei zu beachten

1. Steigerung bzw. Ausprägung der Arbeitstugenden, wie Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit,
2. Engagement bei der Aufgabenerfüllung,
3. Initiativen und Anstrengungen zur Erreichung der vorgegebenen Ziele.

<sup>6</sup>Je nach Ausrichtung des pädagogischen Konzepts des Beschäftigungsbetriebes können weitere Qualitätsmerkmale definiert werden.

(2) Der Anspruch nach Absatz 1 steht auch zu, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter gekündigt hat oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat, um in ein ungeförderes Arbeitsverhältnis oder in ein Aus- oder Weiterbildungsverhältnis einzutreten, und diesen Eintritt nachweist.

(3) <sup>1</sup>Kündigt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis vorzeitig, um eine ungeförderete Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber aufzunehmen, oder schließt sie oder er aus diesem Grund einen Auflösungsvertrag erhält sie oder er bei Nachweis der Aufnahme des neuen Arbeitsverhältnisses ein Übergangsgeld von 400 Euro. <sup>2</sup>Der Anspruch setzt voraus, dass das Beschäftigungsverhältnis aus Sicht des Beschäftigungsbetriebes insgesamt zufriedenstellend verlaufen ist. <sup>3</sup>Der Anspruch nach Satz 1 steht vorbehaltlich des Satzes 2 auch zu, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Anschluss an das Arbeitsverhältnis eine auf Dauer angelegte ungeförderete Arbeit aufnimmt oder in ein Aus- oder Weiterbildungsverhältnis des „Ersten Arbeitsmarktes“ eintritt.

(4) <sup>1</sup>Ansprüche nach den Absätzen 1 bis 3 können nebeneinander zustehen. <sup>2</sup>Die Zahlungen erfolgen spätestens sechs Wochen nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis.

(5) Die §§ 58 bis 60 BMT-G/II, der Tarifvertrag über eine Zuwendung für Arbeiter sowie der Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Arbeiter finden keine Anwendung.

**§ 8. Übergangsregelung.** <sup>1</sup>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 31. Dezember 2004 bei demselben Arbeitgeber aufgrund eines Arbeitsvertrages beschäftigt

waren, behalten den Anspruch auf den regelmäßigen Monatslohn, der ihnen aufgrund der am 31. Dezember 2004 geltenden Fassung dieser Lohnordnung ohne Berücksichtigung von Mehr- oder Überarbeit oder Zeitzuschlägen und Leistungszulagen zugestanden hat, solange dies für sie günstiger ist. <sup>2</sup>Leistungszulagen können daneben aufgrund von betrieblichen Vereinbarungen oder Ordnungen weiterhin gewährt werden.

#### Anlage

Entgeltgruppe	Merkmal
B 1	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 1. in der Regel während der ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses (Orientierungszeit) 2. die einfachste Hilfstätigkeiten verrichten
B 1a	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Beendigung der Probezeit/Orientierungsphase, die einfache Hilfstätigkeiten verrichten, die eine nur geringe Einarbeitung erfordern
B 2	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Tätigkeiten verrichten, die eine eingehende Einarbeitung erfordern (Anmerkung 1)
B 3	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Gehilfentätigkeiten verrichten, die eine fachliche oder handwerkliche Einarbeitung erfordern, und diese in diesem Rahmen selbständig ausführen (Anmerkung 2)
B 4	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Tätigkeiten verrichten, die eine abgeschlossene Ausbildung bzw. eine vergleichbare Qualifikation erfordern (Anmerkung 3)
B 5	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Tätigkeiten verrichten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. eine vergleichbare Qualifikation und die Fähigkeit erfordern, diese Tätigkeit anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu vermitteln

#### Anmerkungen:

1. <sup>1</sup>Bei der Beurteilung, ob eine eingehende Einarbeitung erforderlich ist, ist auf den Regelfall abzustellen. <sup>2</sup>Ohne Bedeutung ist, wie viel Zeit aufgrund der individuellen Auffassungsgabe und des individuellen Leistungsvermögens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters tatsächlich erforderlich ist.
2. Aufgrund der Einarbeitung muss die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter durch Kenntnisse und Fertigkeiten zu einzelnen Facharbeiten befähigt sein, die üblicherweise als Bestandteil eines Ausbildungsberufes des Handwerks oder eines anderen Gewerbes vermittelt werden.
3. Die Tätigkeit muss sämtliche Kenntnisse und Fertigkeiten eines Ausbildungsberufes erfordern.

## Artikel 14

### Arbeitsrechtsregelung zur Abwendung einer wirtschaftlichen Notlage

**§ 1. Geltungsbereich.** Diese Arbeitsrechtsregelung gilt im Bereich des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau für alle Einrichtungen sowie für die diakonischen Einrichtungen von Kirchengemeinden, Dekanaten und kirchlichen Verbänden der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, wenn diese Mitglied des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau sind.

**§ 2. Wirtschaftliche Notlage.** <sup>1</sup>Eine wirtschaftliche Notlage ist anzunehmen, wenn die Einrichtung oder ein wirtschaftlich selbstständig arbeitender Teil der Einrichtung nicht oder in naher Zukunft nicht in der Lage ist, aus den laufend erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen und ein von der Leitung und der Mitarbeitervertretung einvernehmlich vorgeschlagener Wirtschaftsprüfer dies feststellt. <sup>2</sup>Die Entstehungsgeschichte der Notlage wird auf Verlangen der Mitarbeitervertretung aus den Bilanzen der letzten drei Jahre erläutert.

**§ 3. Vorübergehende Absenkung der Personalkosten durch Dienstvereinbarung.** <sup>1</sup>Zur Abwendung betriebsbedingter Kündigungen infolge einer wirtschaftlichen Notlage einer Einrichtung oder eines Einrichtungsteils im Sinne des § 1 kann für die dort beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Leitungen (aufgrund Dienstvertrag tätigen Organmitglieder) in einer Dienstvereinbarung festgelegt werden, dass die Bruttobezüge vorübergehend bis zu maximal 15 Prozent abgesenkt werden. <sup>2</sup>Mögliche Maßnahmen sind

1. die Absenkung oder der Wegfall der Sonderzahlung (Zuwendung),
2. die Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit unter Kürzung des Entgelts,
3. die Reduzierung der Beiträge bzw. der Umlagen zur jeweiligen Zusatzversorgungskasse nach Maßgabe der Satzung,
4. die Kürzung sonstiger einmaliger oder laufender Entgeltbestandteile,
5. vorübergehende Erhöhung der Arbeitszeit ohne Entgeltausgleich.

<sup>3</sup>Der Arbeitgeber verzichtet im Gegenzug auf die Kündigung der Arbeitsverhältnisse aus betrieblichen Erfordernissen. <sup>4</sup>Soweit die Beendigung von Arbeitsverhältnissen zur erforderlichen Umstrukturierung der Einrichtung bzw. des Einrichtungsteils unvermeidlich ist, ist in der Dienstvereinbarung rahmenmäßig festzulegen, welche Arbeitsverhältnisse betroffen sein werden. <sup>5</sup>Die laufenden Bezüge dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von der Absenkung ausgenommen. <sup>6</sup>Die Sicherungsordnung ist anzuwenden.

**§ 4. Unverzichtbarkeit der Personalkostenabsenkung.** <sup>1</sup>Eine Dienstvereinbarung gemäß § 2 darf nur geschlossen werden, wenn der Arbeitgeber die Mitarbeitervertretung zuvor umfassend über die wirtschaftliche Situation der Einrichtung informiert hat. <sup>2</sup>Dazu ist der Mitarbeitervertretung Einblick in die maßgeblichen Unterlagen zu gewähren und ihre unmittelbare Unterrichtung durch den Wirtschaftsprüfer gemäß § 1 zu ermöglichen. <sup>3</sup>Der Wirtschaftsprüfer soll die Fragen der Mitarbeitervertretung in Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Notlage der Einrichtung bzw. des Einrichtungsteils beantworten. <sup>4</sup>Leitung und Mitarbeitervertretung haben vor Abschluss der Dienstvereinbarung zu prüfen, ob es andere Möglichkeiten zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage gibt. <sup>5</sup>Etwaige Beanstandungen und Empfehlungen des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau sind zu berücksichtigen (§ 8 Abs. 2 Buchstabe c Satz 3 der Satzung des DWHN).

**§ 5. Mindestinhalt der Dienstvereinbarung.** <sup>1</sup>In die Dienstvereinbarung sind aufzunehmen:

1. die Gründe, die zur vorübergehenden Absenkung führen;
2. die Bereitschaftserklärung des Arbeitgebers, ein Konzept zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage zu entwickeln;
3. die Bildung eines gemeinsamen Ausschusses zwischen Mitarbeitervertretung und Leitung, in dem die Umsetzung des Konzeptes zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage begleitet und beraten wird. Der Ausschuss hat während der Laufzeit zu prüfen, ob die Senkung der Personalkosten in der vereinbarten Höhe notwendig ist. Die Mitglieder des Ausschusses sind berechtigt, zu den Sitzungen sachkundige Personen gemäß § 24 Abs. 2 MAVO/DWHN hinzuziehen;
4. die Verpflichtung des Arbeitgebers, während der Laufzeit der Dienstvereinbarung Kündigungen aus betrieblichen Erfordernissen nur in dem vereinbarten Rahmen auszusprechen;
5. ob und welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus sozialen Gründen ganz oder teilweise von der vorübergehenden Absenkung ausgenommen werden;
6. die Laufzeit der vorübergehenden Absenkung gilt in der Regel höchstens 24 Monate.

**§ 6. Beendigung der Dienstvereinbarung.** <sup>1</sup>Mitarbeitervertretung und Leitung sind berechtigt, die Dienstvereinbarung jederzeit fristlos aus wichtigem Grund zu kündigen. <sup>2</sup>Ein wichtiger Grund ist insbesondere gegeben, wenn die Leitung gegen das Kündigungsverbot gemäß § 5 Nr. 4 verstößt oder ein Betriebsübergang gemäß § 613a BGB stattfindet. <sup>3</sup>Die Laufzeit der Dienstvereinbarung endet vorzeitig, wenn die Mitarbeitervertretung nicht mehr besteht und Neuwahlen nicht eingeleitet sind.

**§ 7. Zustimmungserfordernis der Arbeitsrechtlichen Kommission.** (1) Die Dienstvereinbarung sowie eine Verlängerung ihrer Laufzeit bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Zustimmung der Arbeitsrechtlichen Kommission.

(2) <sup>1</sup>Die Arbeitsrechtliche Kommission kann von der Leitung alle erforderlichen Informationen verlangen. <sup>2</sup>Sie kann die Mitarbeitervertretung anhören. <sup>3</sup>Das Testat des Wirtschaftsprüfers ist dem Antrag beizufügen. <sup>4</sup>Die Arbeitsrechtliche Kommission erteilt die Zustimmung, wenn die Voraussetzungen dieser Ordnung eingehalten sind, durch Beschluss gemäß § 4 des Arbeitsrechts-Regelungsgesetzes.

**§ 8. Verlängerung der Laufzeit.** Für die Verlängerung der Laufzeit einer Dienstvereinbarung nach dieser Ordnung gelten dieselben Anforderungen wie zum erstmaligen Abschluss.

**§ 9. Befristung.** Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 31. Dezember 2008 außer Kraft.

## Artikel 15

### Arbeitsrechtsregelung über die Einführung von Kurzarbeit

**§ 1. Geltungsbereich.** Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für die Beschäftigungsverhältnisse beim Diakonischen Werk in Hessen und Nassau und seinen Mitgliedern sowie bei der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, ihren Kirchengemeinden, Dekanaten und kirchlichen Verbänden.

**§ 2. Kurzarbeit.** (1) <sup>1</sup>Leitung und Mitarbeitervertretung (MAV) verhandeln über die Einführung von Kurzarbeit im Sinne des SGB III, wenn aufgrund behördlicher Auflagen oder behördlich anerkannter Maßnahmen oder eines anderen unabwendbaren Ereignisses oder aus Gründen der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung Änderungen der betrieblichen Strukturen der Einrichtung erforderlich sind und hierdurch ein erheblicher Arbeitsausfall verursacht wird. <sup>2</sup>Die Aufnahme der Verhandlungen kann sowohl die MAV als auch die Leitung verlangen.

(2) Eine Dienstvereinbarung über Kurzarbeit kann geschlossen werden, wenn die Voraussetzungen der §§ 169 ff. SGB III erfüllt sind und demzufolge die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel Kurzarbeitergeld erhalten können.

**§ 3. Inhalt der Dienstvereinbarung.** (1) <sup>1</sup>In der Dienstvereinbarung wird die Kürzung der Arbeitszeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtungen geregelt. <sup>2</sup>Dabei können nach betrieblichen Erfordernissen Gruppen gebildet werden. <sup>3</sup>Auszubildende und Schülerinnen und Schüler in der Alten-, Kranken- und Entbindungspflege sollen mit uneingeschränkter Stundenzahl weiter ausgebildet werden, wenn dies organisatorisch ohne unverhältnismäßige Mehrkosten ermöglicht werden kann.

(2) <sup>1</sup>Während der vorübergehenden Kürzung ihrer Arbeitszeit vermindert sich der Vergütungsanspruch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in entsprechendem Umfang. <sup>2</sup>Die Vergütung der Auszubildenden und Schülerinnen und Schüler in der Alten-, Kranken- und Entbindungspflege vermindert sich frühestens sechs Wochen

nach Beginn ihrer Kurzarbeit.

(3) <sup>1</sup>Wird für eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter ein Arbeitszeitkonto geführt, das nicht ausschließlich für die vorzeitige Freistellung vor der altersbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestimmt ist (Altersteilzeitvereinbarung), so erfolgt die Freistellung im Umfang des nach Absatz 1 vereinbarten Rahmens zunächst solange aufgrund des Arbeitszeitkontos ohne Entgeltkürzung nach Absatz 2, bis das Arbeitszeitkonto verbraucht ist. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht, wenn das Arbeitszeitkonto länger als ein Jahr unverändert bestanden hat. <sup>3</sup>Umfasst das Arbeitszeitkonto ein Guthaben im Wert von mehr als zehn Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, so gilt Satz 1 nur solange, bis das Guthaben im Umfang von höchstens zehn Prozent des ohne Mehrarbeit geschuldeten Arbeitszeitvolumens verbraucht ist.

(4) Die jährliche Sonderzahlung, die Treueleistung und etwaige Beihilfen bleiben von der Kürzung des Entgeltes nach Absatz 2 unberührt.

(5) In der Dienstvereinbarung sind Beginn und Dauer der Kurzarbeit zu bezeichnen; dabei muss zwischen dem Abschluss der Dienstvereinbarung und dem Beginn der Kurzarbeit ein Zeitraum von einer Woche liegen.

**§ 4. Agentur für Arbeit.** <sup>1</sup>Die Leitung hat den Arbeitsausfall der zuständigen Agentur für Arbeit nach Maßgabe des SGB III anzuzeigen und Kurzarbeitergeld zu beantragen. <sup>2</sup>Die Leitung stellt der MAV alle Informationen für ihre Stellungnahme nach § 173 Abs. 1 SGB III zur Verfügung.

**§ 5. Rechte der Mitarbeitervertretung.** Die Rechte nach der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) sowie die Rechte nach dem Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen bleiben unberührt.

## Artikel 16

### Änderung der Ausbildungsordnung

Die Ordnung über die Arbeitsbedingungen der Auszubildenden im Bereich des Diakonischen Werkes und der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau – Ausbildungsordnung (AusBO) – vom 14. Mai 1997, zuletzt geändert am 20. Juli 2005 (ABl. 2005 S. 262), wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 3 wird wie folgt gefasst:

„Der Tarifvertrag über eine Zuwendung für Auszubildende findet mit folgender Maßgabe Anwendung:

1. Die Zuwendung ist abweichend von § 1 Abs. 1 Nr. 2 des Tarifvertrages nicht zurückzufordern, wenn der Auszubildende mit Ablauf des 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres oder später aus dem Ausbildungsverhältnis ausscheidet.

2. Die Zuwendung gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 beträgt – unbeschadet des Absatzes 2 des Tarifvertrages



– 70 vom Hundert der Vergütung, die dem Auszubildenden zugestanden hätte, wenn er während des ganzen Monats Oktober Erholungsurlaub gehabt hätte.“

2. § 2 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 wird die Angabe „Abs. 2 bis 5“ durch die Wörter „nachfolgenden Absätze“ ersetzt.

b) Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„(2) Die Ausbildungsvergütung beträgt

im 1. Ausbildungsjahr 25 %,

im 2. Ausbildungsjahr 28 %,

im 3. Ausbildungsjahr 33 %,

im 4. Ausbildungsjahr 36 %

des Entgelts der Entgeltgruppe E 3/Stufe 1 der Entgelttabelle zur Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung vom 20. Juli 2005.“

c) Die bisherige Anmerkung zu § 2 Abs. 2 wird gestrichen.

d) In Absatz 2 Satz 2 wird die Anmerkung in der Klammer wie folgt gefasst:

„(siehe Arbeitsrechtsregelung für sozialpädagogisch betreute Beschäftigungsverhältnisse vom 20. Juli 2005)“

e) Absatz 2 Satz 5 wird wie folgt gefasst:

„Sind in Einzelfällen, z. B. aus arbeitsmarktbedingten Gründen, Ausbildungsplätze nicht zu besetzen, kann die Ausbildungsvergütung um jeweils bis zu 35 Prozent der entsprechenden Ausbildungsvergütung erhöht werden.“

f) In Absatz 6 Satz 1 wird die Angabe „§ 1 Abs. 2“ durch die Angabe „§ 1 Abs. 3“ ersetzt.

g) Absatz 6 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Entsprechend anzuwenden ist auch der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Auszubildende vom 17. Dezember 1970 in der am 30. Juni 2004 geltenden Fassung.“

3. Nach § 2 wird folgender § 2a eingefügt:

„§ 2a

Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden

(1) Für Ausbildungsverhältnisse von Schülerinnen und Schülern, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden, sind die nachfolgenden Tarifverträge entsprechend anzuwenden, soweit in den Absätzen 2 bis 4 nichts anderes bestimmt ist:

1. Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des

Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden, vom 28. Februar 1986,

2. Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 12 für Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden, vom 31. Januar 2003,

3. Tarifvertrag über eine Zuwendung für Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden, vom 21. April 1986,

4. Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Auszubildende vom 17. Dezember 1970,

jeweils in der am 30. Juni 2004 geltenden Fassung. Der Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden, vom 21. April 1986 findet keine Anwendung.

(2) Anstelle von § 10 des Tarifvertrages zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden, gilt § 2 Abs. 4 entsprechend.

(3) Abweichend von § 3 Abs. 1 des Ausbildungsvergütungstarifvertrages Nr. 12 für Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden, beträgt die Ausbildungsvergütung

im 1. Ausbildungsjahr 33 %,

im 2. Ausbildungsjahr 36 %,

im 3. Ausbildungsjahr 40 %

des Entgelts der Entgeltgruppe E 3/Stufe 1 der Entgelttabelle zur Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung vom 20. Juli 2005.

(4) Der Tarifvertrag über eine Zuwendung für Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden, findet mit folgender Maßgabe Anwendung:

1. Die Zuwendung ist abweichend von § 1 Abs. 1 Nr. 2 des Tarifvertrages nicht zurückzufordern, wenn die Schülerin oder der Schüler mit Ablauf des 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres oder später aus dem Ausbildungsverhältnis ausscheidet.

2. Die Zuwendung gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 beträgt – unbeschadet des Absatzes 2 des Tarifvertrages – 70 vom Hundert der Vergütung, die der Schülerin oder dem Schüler zugestanden hätte, wenn sie oder er während des ganzen Monats Oktober Erholungsurlaub gehabt hätte.“

**Artikel 17****Änderung der Praktikantenordnung**

Die Ordnung über die Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen und Praktikanten im Bereich des Diakonischen Werkes und der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau vom 16. Juni 1993, zuletzt geändert am 5. Mai 2004 (ABl. 2004 S. 284), wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Der Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes in der Krankenpflege oder in der Kinderkrankenpflege oder nach Maßgabe des Hebammengesetzes ausgebildet werden, vom 21. April 1986 sowie der Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Ärzte/Ärztinnen im Praktikum vom 10. April 1987 finden keine Anwendung.“

2. § 2 wird wie folgt gefasst:

„§ 2  
Vergütung von Berufspraktika

Praktikanten, die nach Abschluss einer dreijährigen Fachschulausbildung ein Berufspraktikum ableisten, erhalten eine Vergütung in Höhe von 60 Prozent des Entgelts der Entgeltgruppe E 6/Stufe 1 der Entgelttabelle zur Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung vom 20. Juli 2005. Praktikanten, die nach Abschluss einer Fachhochschulausbildung ein Berufspraktikum ableisten, erhalten eine Vergütung in Höhe von 60 Prozent des Entgelts der Entgeltgruppe E 8/Stufe 1 der Entgelttabelle zur Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung vom 20. Juli 2005.“

3. § 3 wird wie folgt gefasst:

„§ 3  
Zuwendung

Der Tarifvertrag über eine Zuwendung für Praktikantinnen (Praktikanten) und der Tarifvertrag über eine Zuwendung für Ärzte/Ärztinnen im Praktikum finden mit folgender Maßgabe Anwendung:

1. Die Zuwendung ist abweichend von § 1 Abs. 1 Nr. 2 des Tarifvertrages nicht zurückzufordern, wenn die Praktikantin oder der Praktikant bzw. die Ärztin oder der Arzt im Praktikum mit Ablauf des 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres oder später aus dem Praktikantenverhältnis ausscheidet.
  2. Die Zuwendung gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 beträgt – unbeschadet des Absatzes 2 des Tarifvertrages – 60 vom Hundert der Vergütung, die der Praktikantin oder dem Praktikant bzw. der Ärztin oder dem Arzt im Praktikum zugestanden hätte, wenn sie oder er während des ganzen Monats Oktober Erholungsurlaub gehabt hätte.“
4. § 4 Abs. 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Vorpraktikanten erhalten bei einer Praktikumsdauer von über drei Monaten eine Vergütung zwischen 15 und 25 Prozent des Entgelts der Entgeltgruppe E 1/Stufe 1 der Entgelttabelle zur Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung vom 20. Juli 2005. Bei einer kürzeren Praktikumsdauer erfolgt die Vergütung nach Vereinbarung.“

5. In § 5 Abs. 1 wird die Angabe „§ 34 BAT“ durch die Angabe „§ 40 KDAVO“ ersetzt.

6. § 11 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Praktikanten, die vor Abschluss der Ausbildung in der Fach- oder Berufsfachschule für mehr als drei Monate eine berufspraktische Tätigkeit ausüben, erhalten eine Vergütung zwischen 15 und 25 Prozent des Entgelts der Entgeltgruppe E 1/Stufe 1 der Entgelttabelle zur Kirchlich-Diakonischen Arbeitsvertragsordnung vom 20. Juli 2005. Bei einer kürzeren Praktikumsdauer erfolgt die Vergütung nach Vereinbarung.“

- b) In Absatz 1 Satz 2 wird die Angabe „§ 34 BAT“ durch die Angabe „§ 40 KDAVO“ ersetzt.

- c) Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Absatz 1 Satz 1 gilt auch für Studierende von Fachhochschulen, die während der Praxissemester berufspraktische Tätigkeiten ausüben.“

- d) Absatz 2 Satz 2 und 3 werden gestrichen.

- e) In Absatz 2 wird die Angabe „§ 34 BAT“ durch die Angabe „§ 40 KDAVO“ ersetzt.

**Artikel 18****Änderung der Arbeitsrechtsregelung zum Wegfall des Urlaubsgeldes 2005**

In Artikel 6 der Arbeitsrechtsregelung zum Wegfall des Urlaubsgeldes vom 17. Mai 2005 (ABl. 2005 S. 195) werden die Wörter „und am 31. Mai 2006 außer Kraft“ gestrichen.

**Artikel 19****Prozessvereinbarung**

**§ 1. Überprüfung.** Die Arbeitsrechtliche Kommission überprüft die Regelungen über Arbeitszeit, Schichtarbeit, Wechselschichtarbeit und Zulagen bis zum 30. Juni 2006.

**§ 2. Ausbildungs- und Praktikantenordnung.** Die Arbeitsrechtliche Kommission novelliert die Ausbildungsordnung und die Praktikantenordnung bis zum 30. Juni 2006.

**§ 3. Anpassung der Entgelttabelle.** Die Arbeitsrechtliche Kommission wird im Jahr 2007 über eine Anpassung der Entgelttabelle ab dem 1. April 2008 beraten.

**Artikel 20****Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

- (1) Diese arbeitsrechtliche Regelung tritt am 1. Oktober 2005 in Kraft.
- (2) Gleichzeitig treten folgende Arbeitsrechtsregelungen außer Kraft:
1. die Altersteilzeit- und Vorruhestandsordnung vom 13. Mai 1998 (ABl. 1998 S. 198), zuletzt geändert am 7. November 2001 (ABl. 2002 S. 62),
  2. die Sondervereinbarung für Arbeiter/Arbeiterinnen in sozialpädagogisch betreuten Beschäftigungsverhältnissen (Lohnordnung B) vom 15. November 2000 (ABl. 2001 S. 62),
  3. die Regelung zur Abwendung einer wirtschaftlichen Notlage im Bereich des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau vom 24. September 2003 (ABl. 2004 S. 106),
  4. die Anlage 13 zur KDO (Dienstvereinbarung über regelmäßige Beurteilungsgespräche und der Beurteilung zu Grunde zu legenden Grundsätze aus Anlass des Bewährungsaufstieges) vom 24. September 2003 (ABl. 2004 S. 20),
  5. der Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission zur Regelung der Arbeitsbedingungen auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informationstechnik vom 24. Januar 1990 (ABl. 1990 S. 83).

\*\*\*

Vorstehender Beschluss wird gemäß § 12 Abs. 2 Satz 3 des Arbeitsrechts-Regelungsgesetzes vom 29. November 1979 (ABl. 1979 S. 228) hiermit veröffentlicht.

Darmstadt, den 21. Juli 2005

Für die Kirchenverwaltung  
L e h m a n n

---

## Anlage 1 zur KDAVO

### Eingruppierungsordnung

Entgeltgruppe	Tätigkeiten
E 1	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einfachsten Tätigkeiten.
E 2	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten, für die eine Einarbeitung nötig ist.
E 3	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung oder arbeitsfeldspezifische Vorkenntnisse erforderlich sind.
E 4	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tätigkeiten, die Fachkenntnisse erfordern (Anm. 1).
E 5	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schwierigen Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern (Anm. 2).
E 6	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schwierigen und vielseitigen Tätigkeiten, die überwiegend gründliche Fachkenntnisse erfordern (Anm. 3).
E 7	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schwierigen und vielseitigen Tätigkeiten, die überwiegend gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordern (Anm. 5).
E 8	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schwierigen und vielseitigen Tätigkeiten, die umfassende Fachkenntnisse und überwiegend selbstständige Leistungen erfordern (Anm. 5, 6, 7).
E 9	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schwierigen und vielseitigen Tätigkeiten, die umfassende Fachkenntnisse und überwiegend selbstständige Leistungen erfordern mit besonders verantwortlichen Tätigkeiten (Anm. 5, 6, 7).
E 10	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schwierigen und vielseitigen Tätigkeiten, die umfassende Fachkenntnisse und überwiegend selbstständige Leistungen erfordern mit besonders verantwortlichen Tätigkeiten, die sich durch Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenbereiches aus der Entgeltgruppe 9 herausheben (Anm. 5, 6, 7).
E 11	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schwierigen und vielseitigen Tätigkeiten, die umfassende Fachkenntnisse und überwiegend selbstständige Leistungen erfordern mit besonders verantwortlichen Tätigkeiten, die sich durch Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenbereiches aus der Entgeltgruppe 10 herausheben (Anm. 5, 6).
E 12	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schwierigen und vielseitigen Tätigkeiten, die umfassende Fachkenntnisse und überwiegend selbstständige Leistungen erfordern mit besonders verantwortlichen Tätigkeiten, die sich durch Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenbereiches aus der Entgeltgruppe 11 herausheben (Anm. 5, 6).
E 13	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit schwierigen und vielseitigen Tätigkeiten, die umfassende Fachkenntnisse und überwiegend selbstständige Leistungen erfordern mit besonders verantwortlichen Tätigkeiten, die sich durch Schwierigkeit und Bedeutung ihres Aufgabenbereiches aus der Entgeltgruppe 12 herausheben (Anm. 5, 6).
E 14	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Leiterinnen/Leiter größerer Arbeits- oder Fachbereiche oder in Tätigkeiten, die hochwertige Leistungen in Spezialgebieten erfordern (Anm. 5, 6).

### Anmerkungen

- Anmerkung 1: Kenntnisse können durch Ausbildung (bis zu 2 Jahre) oder Berufserfahrung (Anm. 4) in dieser Tätigkeit erworben werden.
- Anmerkung 2: Kenntnisse können durch fachbezogene Ausbildung (mehr als 2 Jahre) oder Berufserfahrung (Anm. 4) in dieser Tätigkeit erworben werden.
- Anmerkung 3: Kenntnisse können durch fachbezogene Ausbildung (3 Jahre) oder Berufserfahrung (Anm. 4) in dieser Tätigkeit erworben werden.
- Anmerkung 4: Unter Berufserfahrung ist in der Regel die doppelte Zeit der für die Tätigkeit zugrunde zu legenden Ausbildung zu verstehen.
- Anmerkung 5: Für die Einstufung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollen unter anderem folgende Merkmale bei der Bewertung zu berücksichtigen: Größe des Leitungsbereichs, Außenwirkung und Rechtsfolgen der Tätigkeit, Aufsichtsfunktionen, Umfang der Personalverantwortung, Umfang der Finanzverantwortung, Ausbildungs- und Lehrtätigkeit, Spezialtätigkeiten wie Planung, Organisation u. a.
- Anmerkung 6: Ständig bestellte Stellvertreterinnen oder Stellvertreter sind grundsätzlich in die nächstniedrigere Entgeltgruppe einzugruppieren.
- Anmerkung 7: Für die Eingruppierung der Leitung von Kindertagesstätten ist maßgeblich die Anzahl der Gruppen:
- |      |                          |
|------|--------------------------|
| E 8  | bei mindestens 2 Gruppen |
| E 9  | bei mindestens 3 Gruppen |
| E 10 | bei mindestens 5 Gruppen |

Die Leitung von Kindertagesstätten mit mindestens vier Gruppen erhält eine monatliche Zulage in Höhe von 50 Prozent der Differenz zwischen den Entgeltgruppen E 9 und E 10 in der jeweils persönlich geltenden Entgeltstufe.

## Anlage 2 zur KDAVO

## Entgelttabelle

	Stufe A	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stunden-entgelt
	gemäß § 28 Abs. 3 KDAVO	ERZ bis zu 2 Jahre	ERZ mehr als 2 Jahre	ERZ mehr als 5 Jahre	ERZ mehr als 8 Jahre	ERZ mehr als 11 Jahre	gemäß § 30 Abs. 2 KDAVO
Entgelt- gruppe	monatlich in Euro						in Euro
E 1		1286	1305	1324	1344	1364	7,61
E 2		1481	1500	1519	1540	1559	8,73
E 3		1633	1683	1734	1784	1835	9,97
E 4		1725	1787	1849	1911	1973	10,63
E 5		1813	1897	1981	2066	2150	11,39
E 6		1907	2016	2126	2235	2345	12,22
E 7	1907	1978	2115	2251	2387	2523	12,94
E 8	1978	2205	2343	2481	2618	2756	14,27
E 9	2205	2420	2579	2737	2895	3054	15,74
E 10	2420	2608	2826	3044	3262	3480	17,50
E 11	2608	2901	3115	3329	3542	3756	19,14
E 12	2901	3145	3397	3649	3901	4153	20,98
E 13	3145	3374	3678	3983	4288	4593	22,90
E 14	3374	3691	4007	4323	4639	4955	24,86

Überleitungstabelle (Anlage zur KDO/AngAVO/ArbVO)

Entgeltgruppe	EPL 01	EPL 10	EPL 11	EPL 12	EPL 13	EPL 14	EPL 15	EPL 17	EPL 18	EPL 20	EPL 21	EPL 22	EPL 23	EPL 24
E 1									FG 1**					
E 2														
E 3	FG 1								FG 2	FG 1	FG 1			
E 4	FG 2	FG 1						FG 1	FG 3	FG 2	FG 2*		FG 1, 2, 3	
E 5	FG 3	FG 2			FG 1		FG 1	FG 2	FG 4	FG 3, 4, 5	FG 3		FG 4	FG 1
E 6	FG 4						FG 2			FG 6, 7, 8	FG 4*		FG 5, 6	FG 2*
E 7	FG 5	FG 3			FG 2		FG 3			FG 9	FG 5		FG 7, 8, 9, 10, 11, 12	
E 8	FG 6	FG 4	FG 1	FG 1*	FG 3, 4	FG 1, 2	FG 4*			FG 10	FG 6, 7, 9*	FG 1*	FG 13, 14	FG 3, 4, 5*
E 9	FG 7	FG 5	FG 2	FG 2, 3a, 3b		FG 3, 4				FG 11	FG 8, 10*, 11	FG 2a, 2b, 3	FG 15	FG 6
E 10	FG 8	FG 6		FG 4			FG 5				FG 12	FG 4a, 4b, 5a, 5b, 5c, 5d, 6a, 6b		FG 8, 9
E 11	FG 9	FG 7	FG 3									FG 7		FG 10
E 12	FG 10, 11													
E 13	FG 12													
E 14	FG 13													

EPL = Einzelgruppenplan, FG = Fallgruppe

\* zuzüglich einer Differenzzulage

\*\* Einzelfallregelung

Überleitungstabelle (Anlage zur KDO/AngAVO/ArbVO)

Entgeltgruppe	EPL 24a	EPL 25	EPL 26	EPL 27	EPL 28	EPL 30a	EPL 30b	EPL 31	EPL 32	EPL 34	EPL 60	EPL 61	EPL 63	EPL 64
E 1						FG 1**			FG 1**	FG 1**, FG 2**				
E 2														
E 3		FG 1				FG 2			FG 2	FG 3, 4	FG 1			
E 4		FG 2		FG 1		FG 3			FG 3a, 3b	FG 5	FG 2	FG 1		FG 1
E 5	FG 1	FG 3, 4, 5		FG 3		FG 4			FG 4	FG 6, 7, 8, 9	FG 3	FG 2		FG 2
E 6	FG 2			FG 5			FG 1, 2		FG 5	FG 10, 11, 12, 13	FG 4	FG 3		FG 3
E 7	FG 3	FG 7	FG 1, 2, 3	FG 7, 8			FG 3, 4		FG 6	FG 14, 15, 16, 17	FG 5	FG 4		FG 4
E 8		FG 8, 9*	FG 4, 5	FG 9, 10, 11	FG 1		FG 5, 6			FG 18, 19, 20	FG 6	FG 5	FG 1	FG 5
E 9		FG 10, 11	FG 6	FG 12, 13	FG 2, 3a, 3b		FG 7			FG 21	FG 7			FG 6
E 10		FG 12, 13		FG 14	FG 4a, 4b			FG 7, 8			FG 8		FG 2	FG 7
E 11		FG 14		FG 15	FG 5a, 5b			FG 9			FG 9		FG 3	FG 8a, 8b
E 12					FG 6a, 6b			FG 10					FG 4	FG 9
E 13													FG 5	
E 14													FG 6	

EPL = Einzelgruppenplan, FG = Fallgruppe

\* zuzüglich einer Differenzzulage \*\* Einzelfallregelung



Überleitungstabelle (Anlage zur KDO/AngAVO/ArbVO)

Entgeltgruppe	EPL 40	EPL 41a	EPL 41b	EPL 42a	EPL 42b	EPL 43	EPL 44	EPL 45	EPL 46
E 1									
E 2									
E 3			FG 1, 2			FG 1, 2			
E 4		FG 1, 2	FG 3, 4, 5a, 6a	FG 1, 2		FG 3, 4	FG 1, 2	FG 1, 2	FG 1, 2
E 5			FG 5b, 5c, 6b, 6c, 7a, 7b, 8a, 8b			FG 5, 6			
E 6		FG 3, 4a, b, 5a	FG 7c, 7d, 8c, 8d, 9a, 9b, 11a	FG 3, 4, 5a, 5b, 6a, 6b	FG 1, 2a, 2b, 3	FG 7, 8	FG 3, 4a, 4b, 5a	FG 3, 4a, 4b, 4c, 4d, 5, 6a, 6b, 6d, 6e, 7	FG 3, 4a, 4b, 5
E 7		FG 5b, 6, 7a, 8a	FG 9c, 10, 11b, 12, 13, 14	FG 6c, 7a			FG 5b, 6a	FG 6c, 6f, 6g, 8a, 8b, 8c	FG 6, 7
E 8		FG 7b, 8b, 8c, 9	FG 15, 16	FG 7b, 8, 9, 10a	FG 4, 5		FG 6b, 7, 9a, 8	FG 8d, 8e, 8f, 9a, 9b, 9c	FG 8, 9
E 9		FG 10, 11, 12		FG 10b, 11, 12, 13			FG 9b, 10	FG 9d, 10	
E 10									
E 11									
E 12	FG 1, 2, 3, 4, 10, 13								
E 13	FG 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15, 18, 20								
E 14	FG 16, 17, 19, 21, 22, 23, 24**, 25**								

EPL = Einzelgruppenplan, FG = Fallgruppe

\* zuzüglich einer Differenzzulage

\*\* Einzelfallregelung

Überleitungstabelle (Anlage zur KDO/AngAVO/ArbVO)

Entgeltgruppe	EPL 70	EPL 71	EPL 72	EPL 73	EPL 74	EPL 75	EPL 76
E 1							
E 2							
E 3	FG 1						
E 4	FG 2				FG 1		
E 5					FG 2, 3, 4		einziges FG
E 6		FG 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13a, 13b, 14, 15, 16, 17, 18*	FG 1, 2	FG 1			
E 7		FG 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30a, 30a a), 30a b), 30b, 30c, 31*	FG 3, 4	FG 2	FG 1, 2, 3		
E 8		FG 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44*	FG 5, 6, 7	FG 3, 4	FG 4, 5, 6, 7, 8, 9		
E 9		FG 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58*	FG 8, 9	FG 5, 6, 7	FG 10, 11, 12, 13, 14, 15		
E 10		FG 59, 60, 61, 62, 63	FG 10	FG 8, 9, 10*	FG 16, 17, 18		
E 11		FG 64, 65, 66			FG 19		
E 12		FG 67, 68, 69*					
E 13							
E 14							

Umkleppkatalog HLT-Lohngruppen	
HLT 1	E 1
HLT 2	E 2
HLT 3	E 3
HLT 4	E 4
HLT 5	E 5
HLT 6	E 5*
HLT 7	E 6
HLT 9	E 6*

EPL = Einzelgruppenplan, FG = Fallgruppe

\* zuzüglich einer Differenzzulage

\*\* Einzelfallregelung

## Bekanntmachungen

### Jahresrechnung 2004 der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau Gesamthaushalt nach Budgetbereichen

Budgetbereich		Ergebnis 2003 EUR	Ansatz 2004 EUR	Ergebnis 2004 EUR
1 Kirchliche Arbeit auf Gemeinde- und Dekanatssebene	Einnahmen	43.159.298	37.714.843	40.741.246
	Ausgaben	303.575.542	298.403.601	269.840.898
	Überschuss/Zuschuss	-260.416.244	-260.688.758	-229.099.652
2 Handlungsfeld Verkündigung	Einnahmen	215.732	154.322	239.524
	Ausgaben	1.865.708	2.601.014	2.211.264
	Überschuss/Zuschuss	-1.649.976	-2.446.692	-1.971.740
3 Zentrum Verkündigung	Einnahmen	303.274	288.968	388.028
	Ausgaben	2.688.407	2.654.961	2.653.336
	Überschuss/Zuschuss	-2.385.133	-2.365.993	-2.265.308
4 Handlungsfeld Seelsorge	Einnahmen	1.083.534	1.017.575	1.094.028
	Ausgaben	8.260.053	9.089.239	7.027.167
	Überschuss/Zuschuss	-7.176.519	-8.071.664	-5.933.139
5 Zentrum Seelsorge und Beratung	Einnahmen	165.564	58.110	116.745
	Ausgaben	885.931	765.876	806.294
	Überschuss/Zuschuss	-720.367	-707.766	-689.549
6 Handlungsfeld Bildung	Einnahmen	12.851.342	18.646.809	16.144.980
	Ausgaben	27.445.679	25.770.708	19.905.386
	Überschuss/Zuschuss	-14.594.337	-7.123.899	-3.760.406
7 Zentrum Bildung	Einnahmen	1.994.269	2.505.087	2.128.592
	Ausgaben	5.329.314	5.359.946	5.169.537
	Überschuss/Zuschuss	-3.335.045	-2.854.859	-3.040.945
8 Handlungsfeld Gesellschaftliche Verantwortung und Diakonie	Einnahmen	178.500	485.460	490.760
	Ausgaben	16.403.571	16.845.299	16.461.869
	Überschuss/Zuschuss	-16.225.071	-16.359.839	-15.971.109
9 Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung	Einnahmen	997.372	1.809.785	1.463.964
	Ausgaben	3.051.451	3.328.774	2.797.211
	Überschuss/Zuschuss	-2.054.079	-1.518.989	-1.333.247
10 Handlungsfeld Mission und Ökumene	Einnahmen	189.583	130.000	88.402
	Ausgaben	9.152.164	8.672.914	8.707.973
	Überschuss/Zuschuss	-8.962.581	-8.542.914	-8.619.571
11 Zentrum Ökumene	Einnahmen	493.409	477.925	612.756
	Ausgaben	2.214.484	2.274.256	2.137.807
	Überschuss/Zuschuss	-1.721.075	-1.796.331	-1.525.051
12 Theologische Ausbildung und Supervision	Einnahmen	658.238	2.333.173	4.531.716
	Ausgaben	11.104.127	10.764.400	10.530.544
	Überschuss/Zuschuss	-10.445.889	-8.431.227	-5.998.828
13 Gesamtkirchliche Dienstleistungen	Einnahmen	1.706.269	1.862.367	2.246.825
	Ausgaben	21.471.394	19.893.946	17.304.148
	Überschuss/Zuschuss	-19.765.125	-18.031.579	-15.057.323
14 Öffentlichkeitsarbeit	Einnahmen	470.363	33.500	99.565
	Ausgaben	4.671.089	4.954.211	5.001.348
	Überschuss/Zuschuss	-4.200.726	-4.920.711	-4.901.783
15 Zentrales Gebäudemanagement	Einnahmen	2.114.518	570.778	1.874.321
	Ausgaben	7.004.333	7.152.323	7.949.668
	Überschuss/Zuschuss	-4.889.815	-6.581.545	-6.075.347
16 Synode	Einnahmen	41.078	44.200	44.138
	Ausgaben	1.497.009	730.668	695.440
	Überschuss/Zuschuss	-1.455.931	-686.468	-651.302
17 Kirchenleitung	Einnahmen	2.197	400	690
	Ausgaben	776.968	684.973	584.483
	Überschuss/Zuschuss	-774.771	-684.573	-583.793
18 Leitendes Geistliches Amt	Einnahmen	13.527	7.200	26.576
	Ausgaben	1.575.002	1.323.974	1.105.846
	Überschuss/Zuschuss	-1.561.475	-1.316.774	-1.079.270
19 Allgemeines Finanzwesen	Einnahmen	422.001.775	503.397.904	481.541.684
	Ausgaben	58.266.248	148.876.262	171.828.206
	Überschuss/Zuschuss	363.735.527	354.521.642	309.713.478
20 Rechnungsprüfungsamt	Einnahmen	33.641	17.400	50.355
	Ausgaben	1.435.010	1.408.461	1.206.470
	Überschuss/Zuschuss	-1.401.369	-1.391.061	-1.156.115
	<b>Summe Einnahmen</b>	<b>488.673.484</b>	<b>571.555.806</b>	<b>553.924.895</b>
	<b>Summe Ausgaben</b>	<b>488.673.484</b>	<b>571.555.806</b>	<b>553.924.895</b>
	<b>Überschuss/Zuschuss</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## Haushaltsquerschnitt

## Einnahmen:

EPL	Hauptgruppe 0	Hauptgruppe 1	Hauptgruppe 2	Zwischensumme	Hauptgruppe 3	Insgesamt
0 Allgemeine Kirchliche Dienste	16.615.369 3,00%	12.207.201 2,20%	134.180 0,02%	28.956.750 5,23%	2.451.114 0,44%	31.407.864 0
1 Besondere Kirchliche Dienste	2.198 0,00%	1.381.512 0,25%	271.729 0,05%	1.655.438 0,30%	1.008.935 0,18%	2.664.373 0
2 Kirchliche Sozialarbeit	238.540 0,4%	791.390 1,4%	98.063 0,02%	1.127.993 0,20%	937.366 0,17%	2.065.359 0
3 Gesamtkirchliche Aufgaben, Ökumene, Weltmission	24.567 0,00%	546.108 0,10%	64.872 0,01%	635.547 0,11%	21.653 0,00%	657.200 0
4 Öffentlichkeitsarbeit	1.000 0,00%	89.972 0,02%	1.900 0,00%	92.872 0,02%	6.693 0,00%	99.565 0
5 Bildung und Wissenschaft	2.780.601 5,0%	1.447.047 2,6%	1.051.190 0,19%	5.278.838 9,6%	3.004.851 0,5%	8.283.689 0
7 Rechtssetzung, Leitung und Verwaltung, Rechtsschutz	1.077.504 1,9%	1.290.819 2,3%	65.948 0,01%	2.434.270 4,4%	265.963 0,05%	2.700.233 0
8 Verwaltung d. Allgemeinen Finanzverm., Sonderverm.	9.953 0,00%	1.790.114 3,2%	6.224 0,00%	1.806.291 3,3%	6.065.811 1,1%	7.872.102 0
9 Allgemeine Finanzwirtschaft	347.425.293 62,72%	31.957.849 5,77%	108.606 0,02%	379.491.747 68,51%	118.682.762 21,43%	498.174.509 1
<b>Summe Einzelpläne 0 - 9</b>	<b>368.175.024</b> 66,47%	<b>51.502.011</b> 9,30%	<b>1.802.712</b> 0,33%	<b>421.479.747</b> 76,09%	<b>132.445.147</b> 23,91%	<b>553.924.895</b> 100,00%

## Ausgaben:

EPL	Hauptgruppe 4	Hauptgruppe 5	Hauptgruppe 6	Hauptgruppe 7	Hauptgruppe 8	Zwischensumme	Hauptgruppe 9	Insgesamt
0 Allgemeine Kirchliche Dienste	81.507.368 14,71%	2.734.763 0,49%	3.054.567 0,55%	654.001 0,12%	2.139.000 0,39%	90.088.699 0	499.168 0,09%	90.587.867 16,35%
1 Besondere Kirchliche Dienste	9.057.005 1,64%	469.950 0,08%	981.991 0,18%	-580.819 -0,10%	1.096.000 0,20%	11.024.127 0	1.706.283 0,31%	12.730.410 2,30%
2 Kirchliche Sozialarbeit	2.427.942 0,44%	92.798 0,02%	383.253 0,07%	16.176.961 2,92%	945.617 0,17%	20.026.571 0	168.672 0,03%	20.195.243 3,65%
3 Gesamtkirchliche Aufgaben, Ökumene, Weltmission	1.420.818 0,26%	171.149 0,03%	593.678 0,11%	10.860.215 1,96%	0 0,00%	13.045.860 0	52.355 0,01%	13.098.215 2,36%
4 Öffentlichkeitsarbeit	324.747 0,06%	180.829 0,03%	2.502.567 0,45%	2.154.916 0,39%	0 0,00%	5.163.059 0	15.910 0,00%	5.178.969 0,93%
5 Bildung und Wissenschaft	5.383.068 0,97%	557.293 0,10%	864.531 0,16%	5.597.405 1,01%	2.694.741 0,49%	15.097.038 0	194.968 0,04%	15.292.006 2,76%
7 Rechtssetzung, Leitung und Verwaltung, Rechtsschutz	16.759.930 3,03%	972.847 0,18%	2.766.806 0,50%	326.544 0,06%	176.000 0,03%	21.002.127 0	536.963 0,10%	21.539.090 3,89%
8 Verwaltung d. Allgemeinen Finanzverm., Sonderverm.	7.639 0,00%	546.732 0,10%	55.745 0,01%	103.389 0,02%	4.700.656 0,85%	5.414.162 0	2.745.863 0,50%	8.160.026 1,47%
9 Allgemeine Finanzwirtschaft	127.547.388 23,03%	0 0,00%	16.645.091 3,00%	206.801.302 37,33%	3.050.185 0,55%	354.043.965 1	13.099.104 2,36%	367.143.069 66,28%
<b>Summe Einzelpläne 0 - 9</b>	<b>244.435.907</b> 44,13%	<b>5.726.361</b> 1,03%	<b>27.848.228</b> 5,03%	<b>242.093.914</b> 43,71%	<b>14.801.199</b> 2,67%	<b>534.905.609</b> 96,57%	<b>19.019.287</b> 3,43%	<b>553.924.895</b> 100,00%

Übersicht nach Budgetbereichen

Budgetbereich 1: Kirchliche Arbeit auf Gemeinde- und Dekanatssebene			Ergebnis 2003 (EUR)	Einnahme- deckungsgrad 2003	Ansatz 2004 (EUR)	Ergebnis 2004 (EUR)	Einnahme- deckungsgrad 2004	mehr/weniger Ergebnis/Ansatz 2004 (EUR)
010110	Kirchengemeinden inkl. Kindertagesstätten, Diakoniestationen	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	3.519.026 138.793.526 -135.274.501		400 118.694.955 -118.694.555	3.070.171 132.153.815 -129.083.644		3.069.771 13.458.860 -10.389.089
010120	Gebäudeinvestitionen und -unterhaltung	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	691.060 54.099.081 -53.408.021		8.787.150 46.649.100 -37.861.950	16.834.210 46.288.587 -29.454.377		8.047.060 -360.513 8.407.573
010130	Dekanate	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	459.479 20.026.319 -19.566.841		11.324.093 30.417.588 -19.093.495	11.694.126 21.805.734 -10.111.608		370.033 -8.611.854 8.981.887
010150	Zuführung an kirchengemeindliche Rückstellung / Rücklagen	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	22.172.076 2.796.820 19.375.255		0 2.800.000 -2.800.000	-8.434.928 2.755.485 -11.190.413		-8.434.928 -44.515 -8.390.413
010210	Gemeindepfarrdienst einschließlich Dekanatspfarrstellen	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	16.317.658 87.787.142 -71.469.484		17.603.200 99.785.508 -82.182.308	17.577.666 66.774.483 -49.196.817		-25.534 -33.011.025 32.985.491
010220	Pfarrerausschuss und sonstige Vertretung	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	0 72.653 -72.653		0 56.450 -56.450	0 62.794 -62.794		0 6.344 -6.344
		<b>Summe Einnahmen</b> <b>Summe Ausgaben</b> <b>Überschuss / Zuschuss</b>	<b>43.159.298</b> <b>303.575.542</b> <b>-260.416.244</b>		<b>37.714.843</b> <b>298.403.601</b> <b>-260.688.758</b>	<b>40.741.246</b> <b>269.840.898</b> <b>-229.099.653</b>		<b>3.026.403</b> <b>-28.562.703</b> <b>31.589.105</b>

Budgetbereich 2: Handlungsfeld Verkündigung			Ergebnis 2003 (EUR)	Einnahme- deckungsgrad 2003	Ansatz 2004 (EUR)	Ergebnis 2004 (EUR)	Einnahme- deckungsgrad 2004	mehr/weniger Ergebnis/Ansatz 2004 (EUR)
020121	Gottesdienst	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	0 253.474 -253.474		0 220.400 -220.400	0 226.698 -226.698		0 6.298 -6.298
020122	Bibelgesellschaft	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	0 175.491 -175.491		0 107.000 -107.000	0 122.000 -122.000		0 15.000 -15.000
020123	Sonstige Kirchenmusik	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	148.993 184.186 -35.193		90.510 91.810 -1.300	129.991 134.196 -4.205		39.481 42.386 -2.905
020131	Ev. Kirchentag	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	435 47.300 -46.865		2.910 5.790 -2.880	16.520 19.400 -2.880		13.610 13.610 0
020132	Ev. Studierendengemeinden	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	66.305 1.369.017 -1.302.712		28.280 1.392.592 -1.364.312	60.391 1.242.197 -1.181.806		32.111 -150.395 182.506
020190	Sonstige Verkündigung	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	0 -163.760 163.760		32.622 783.422 -750.800	32.621 466.773 -434.151		-1 -316.649 316.649
		<b>Summe Einnahmen</b> <b>Summe Ausgaben</b> <b>Überschuss / Zuschuss</b>	<b>215.732</b> <b>1.865.708</b> <b>-1.649.975</b>		<b>154.322</b> <b>2.601.014</b> <b>-2.446.692</b>	<b>238.524</b> <b>2.211.264</b> <b>-1.971.740</b>		<b>85.202</b> <b>-389.750</b> <b>474.952</b>

Budgetbereich 3: Zentrum Verkündigung			Ergebnis 2003 (EUR)	Einnahme- deckungsgrad 2003	Ansatz 2004 (EUR)	Ergebnis 2004 (EUR)	Einnahme- deckungsgrad 2004	mehr/weniger Ergebnis/Ansatz 2004 (EUR)
020110	Leitung / Interne Verwaltung	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	0 74.654 -74.654		0 178.748 -178.748	0 145.708 -145.708		0 -33.040 33.040
020111	Gottesdienstgestaltung, Kunst und Kultur	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	2.000 620.303 -618.303		0 419.838 -419.838	9.400 385.210 -375.810		9.400 -34.629 44.029
020112	Kirchenmusik	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	189.520 1.220.372 -1.030.852		166.580 1.225.861 -1.059.281	190.548 1.235.119 -1.044.571		23.968 9.258 14.710
020113	Missionarisches Handeln und geistliches Leben	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	111.754 773.078 -661.324		122.388 830.514 -708.126	188.080 887.299 -699.219		65.692 56.785 8.907
		<b>Summe Einnahmen</b> <b>Summe Ausgaben</b> <b>Überschuss / Zuschuss</b>	<b>303.274</b> <b>2.688.407</b> <b>-2.385.134</b>		<b>288.968</b> <b>2.654.961</b> <b>-2.365.993</b>	<b>388.028</b> <b>2.653.336</b> <b>-2.265.307</b>		<b>99.060</b> <b>-1.625</b> <b>100.686</b>

Budgetbereich 4: Handlungsfeld Seelsorge			Ergebnis 2003 (EUR)	Einnahme- deckungsgrad 2003	Ansatz 2004 (EUR)	Ergebnis 2004 (EUR)	Einnahme- deckungsgrad 2004	mehr/weniger Ergebnis/Ansatz 2004 (EUR)
020221	Krankenhausseelsorge	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	6.534 4.437.724 -4.431.189		5.100 4.291.042 -4.285.942	160.001 3.288.645 -3.128.645		154.901 -1.002.397 1.157.297
020222	Altenheimseelsorge	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	998 1.052.434 -1.051.435		0 1.020.035 -1.020.035	115 835.296 -835.181		115 -184.739 184.854
020223	Hospizarbeit	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	79.667 83.720 -4.053		80.500 10.300 70.200	5.715 10.027 -4.312		-74.785 -274 -74.512
020231	Gehörlosenseelsorge, Schwerhörigenseelsorge	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	152.109 158.017 -5.907		77.700 454.358 -376.658	6.292 364.938 -358.647		-71.408 -89.420 18.011
020232	Behindertenseelsorge	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	859 27.504 -26.645		0 421.790 -421.790	0 240.002 -240.002		0 -181.788 181.788

Budgetbereich 4: Handlungsfeld Seelsorge (Fortsetzung)			Ergebnis 2003	Einnahme- deckungsgrad 2003	Ansatz 2004	Ergebnis 2004	Einnahme- deckungsgrad 2004	mehr/weniger Ergebnis/Ansatz 2004 (EUR)
			(EUR)		(EUR)	(EUR)		(EUR)
020233	Blindenseelsorge	Einnahmen	63.367		54.200	28.271		-25.929
		Ausgaben	704.456		150.801	132.728		-18.073
		Überschuss / Zuschuss	-641.089	9,0%	-96.601	-104.456	21,3%	-7.855
020241	Polizei- und Zollgrendienstseelsorge	Einnahmen	64.722		48.200	41.326		-6.874
		Ausgaben	236.559		258.178	213.746		-44.432
		Überschuss / Zuschuss	-171.837	27,4%	-209.978	-172.421	19,3%	37.557
020242	Flughafenseelsorge	Einnahmen	0		0	0		0
		Ausgaben	160.284		112.833	146.656		33.823
		Überschuss / Zuschuss	-160.284	0,0%	-112.833	-146.656	0,0%	-33.823
020243	Schaustellerseelsorge	Einnahmen	2.718		0	5.769		5.769
		Ausgaben	99.725		90.333	80.639		-9.694
		Überschuss / Zuschuss	-97.007	2,7%	-90.333	-74.870	7,2%	15.463
020244	Gefangenenseelsorge	Einnahmen	696.933		751.875	834.041		82.166
		Ausgaben	898.893		884.412	699.387		-185.025
		Überschuss / Zuschuss	-201.960	77,5%	-132.537	134.654	119,3%	267.191
020291	Sonstige Seelsorge	Einnahmen	15.625		0	12.500		12.500
		Ausgaben	400.738		1.395.157	1.015.103		-380.054
		Überschuss / Zuschuss	-385.113	3,9%	-1.395.157	-1.002.603	1,2%	392.554
<b>Summe Einnahmen</b>			<b>1.083.534</b>		<b>1.017.575</b>	<b>1.094.028</b>		<b>76.453</b>
<b>Summe Ausgaben</b>			<b>8.260.053</b>		<b>9.089.239</b>	<b>7.027.167</b>		<b>-2.062.072</b>
<b>Überschuss / Zuschuss</b>			<b>-7.176.520</b>	<b>13,1%</b>	<b>-8.071.664</b>	<b>-5.933.139</b>	<b>15,8%</b>	<b>2.138.525</b>

Budgetbereich 5: Zentrum Seelsorge und Beratung			Ergebnis 2003	Einnahme- deckungsgrad 2003	Ansatz 2004	Ergebnis 2004	Einnahme- deckungsgrad 2004	mehr/weniger Ergebnis/Ansatz 2004 (EUR)
			(EUR)		(EUR)	(EUR)		(EUR)
020210	Leitung / Interne Verwaltung	Einnahmen	165.564		10.810	39.938		29.128
		Ausgaben	759.966		491.536	548.486		56.950
		Überschuss / Zuschuss	-594.402	21,8%	-480.726	-508.548	7,3%	-27.822
020211	Haus Friedberg - Hauswirtschaftsbereich	Einnahmen	0		47.300	76.806		29.506
		Ausgaben	125.965		274.340	257.807		-16.533
		Überschuss / Zuschuss	-125.965	0,0%	-227.040	-181.001	29,8%	46.039
<b>Summe Einnahmen</b>			<b>165.564</b>		<b>58.110</b>	<b>116.745</b>		<b>58.635</b>
<b>Summe Ausgaben</b>			<b>885.931</b>		<b>765.876</b>	<b>806.294</b>		<b>40.418</b>
<b>Überschuss / Zuschuss</b>			<b>-720.366</b>	<b>18,7%</b>	<b>-707.766</b>	<b>-689.549</b>	<b>14,5%</b>	<b>18.217</b>

Budgetbereich 6: Handlungsfeld Bildung			Ergebnis 2003	Einnahme- deckungsgrad 2003	Ansatz 2004	Ergebnis 2004	Einnahme- deckungsgrad 2004	mehr/weniger Ergebnis/Ansatz 2004 (EUR)
			(EUR)		(EUR)	(EUR)		(EUR)
020321	Stadtjugendpfarrstellen	Einnahmen	0		0	0		0
		Ausgaben	314.051		333.165	244.372		-88.793
		Überschuss / Zuschuss	-314.051	0,0%	-333.165	-244.372	0,0%	88.793
020322	Jugendkulturkirche	Einnahmen	0		0	0		0
		Ausgaben	391.140		391.140	391.140		0
		Überschuss / Zuschuss	-391.140	0,0%	-391.140	-391.140	0,0%	0
020331	Religionspädagogisches Zentrum	Einnahmen	468.997		574.032	654.920		80.888
		Ausgaben	1.528.104		1.534.199	1.436.404		-97.795
		Überschuss / Zuschuss	-1.059.107	30,7%	-960.167	-781.485	45,6%	178.682
020332	Religionspädagogische Ämter	Einnahmen	62.204		7.050	78.038		70.988
		Ausgaben	1.484.601		1.369.255	1.328.475		-40.780
		Überschuss / Zuschuss	-1.422.397	4,2%	-1.362.205	-1.250.438	5,9%	111.767
020333	Religionsunterricht	Einnahmen	10.355.445		12.039.700	10.171.446		-1.868.254
		Ausgaben	12.084.446		12.002.886	8.904.653		-3.098.233
		Überschuss / Zuschuss	-1.729.001	85,7%	36.814	1.266.793	114,2%	1.229.979
020334	Konfirmandenunterricht	Einnahmen	1.063		11.440	6.581		-4.859
		Ausgaben	6.523		68.000	63.141		-4.859
		Überschuss / Zuschuss	-5.460	16,3%	-56.560	-56.560	10,4%	0
020341	Kirchliche Grundschulen	Einnahmen	204.596		2.272.452	2.540.776		268.324
		Ausgaben	778.768		2.272.452	1.592.498		-679.954
		Überschuss / Zuschuss	-574.173	26,3%	0	948.277	159,5%	948.277
020342	Laubach-Kolleg	Einnahmen	1.758.801		2.739.135	2.377.627		-361.508
		Ausgaben	3.053.214		3.479.910	2.358.928		-1.120.982
		Überschuss / Zuschuss	-1.294.413	57,6%	-740.775	18.699	100,8%	759.474
020343	Ev. Gymnasium Bad Marienberg	Einnahmen	0		0	0		0
		Ausgaben	0		0	5.391		5.391
		Überschuss / Zuschuss	0		0	-5.391	0,0%	-5.391
020351	Ev. Akademie Arnoldshain	Einnahmen	0		0	-781.000		-781.000
		Ausgaben	1.634.876		797.454	-729		-798.183
		Überschuss / Zuschuss	-1.634.876	0,0%	-797.454	-780.271	107193,3%	17.183
020352	Tagungsstätte Martin-Niemöller-Haus	Einnahmen	0		0	0		0
		Ausgaben	585.000		572.178	572.212		34
		Überschuss / Zuschuss	-585.000	0,0%	-572.178	-572.212	0,0%	-34
020353	Freizeitheim (Eberburg)	Einnahmen	0		0	0		0
		Ausgaben	13.300		26.600	33.300		6.700
		Überschuss / Zuschuss	-13.300	0,0%	-26.600	-33.300	0,0%	-6.700
020354	Jugendbildungsstätte Kloster Höchst	Einnahmen	0		1.000.000	1.096.000		96.000
		Ausgaben	1.183.479		1.220.400	1.306.400		86.000
		Überschuss / Zuschuss	-1.183.479	0,0%	-220.400	-210.400	83,9%	10.000
020355	Jugendburg Hohensolms	Einnahmen	0		0	0		0
		Ausgaben	2.823.015		194.350	189.821		-4.529
		Überschuss / Zuschuss	-2.823.015	0,0%	-194.350	-189.821	0,0%	4.529
020390	Sonstige Bildung	Einnahmen	237		3.000	593		-2.407
		Ausgaben	1.565.162		1.508.719	1.479.379		-29.340
		Überschuss / Zuschuss	-1.564.925	0,0%	-1.505.719	-1.478.786	0,0%	26.933
<b>Summe Einnahmen</b>			<b>12.851.342</b>		<b>18.646.809</b>	<b>16.144.980</b>		<b>-2.501.829</b>
<b>Summe Ausgaben</b>			<b>27.445.679</b>		<b>25.770.708</b>	<b>19.905.386</b>		<b>-5.865.322</b>
<b>Überschuss / Zuschuss</b>			<b>-14.594.337</b>	<b>46,8%</b>	<b>-7.123.899</b>	<b>-3.760.407</b>	<b>81,1%</b>	<b>3.363.492</b>

Budgetbereich 7: Zentrum Bildung			Ergebnis 2003	Einnahme- deckungsgrad 2003	Ansatz 2004	Ergebnis 2004	Einnahme- deckungsgrad 2004	mehr/weniger Ergebnis/Ansatz 2004 (EUR)
			(EUR)		(EUR)	(EUR)		
020310	Leitung / Interne Verwaltung	Einnahmen	277.861		144.960	233.932		88.972
		Ausgaben	2.257.102		1.815.801	1.603.519		-212.282
		Überschuss / Zuschuss	-1.979.241	12,3%	-1.670.841	-1.369.588	14,6%	301.253
020311	Fachbereich Kinder- und Jugendarbeit	Einnahmen	701.119		596.616	603.115		6.499
		Ausgaben	1.702.257		1.736.736	1.713.552		-23.184
		Überschuss / Zuschuss	-1.001.139	41,2%	-1.140.120	-1.110.437	35,2%	29.683
020312	Fachbereich Erwachsenenbildung	Einnahmen	275.094		306.100	364.549		58.449
		Ausgaben	313.206		392.355	461.547		69.192
		Überschuss / Zuschuss	-38.112	87,8%	-86.255	-96.998	79,0%	-10.743
020313	Fachbereich Kindertagesstätten	Einnahmen	708.944		1.174.391	686.033		-488.358
		Ausgaben	713.936		1.138.941	700.929		-438.012
		Überschuss / Zuschuss	-4.992	99,3%	35.450	-14.896	97,9%	-50.346
020314	Fachbereich Frauen	Einnahmen	4		20	4		-16
		Ausgaben	242.604		180.013	205.879		25.866
		Überschuss / Zuschuss	-242.600	0,0%	-179.993	-205.875	0,0%	-25.882
020315	Jugendkirchentag	Einnahmen	31.247		283.000	240.958		-42.042
		Ausgaben	100.209		96.100	484.110		388.010
		Überschuss / Zuschuss	-68.962	31,2%	186.900	-243.152	49,8%	-430.052
<b>Summe Einnahmen</b>			<b>1.994.269</b>		<b>2.505.087</b>	<b>2.128.592</b>		<b>-376.495</b>
<b>Summe Ausgaben</b>			<b>5.329.314</b>		<b>5.359.946</b>	<b>5.169.537</b>		<b>-190.409</b>
<b>Überschuss / Zuschuss</b>			<b>-3.335.045</b>	<b>37,4%</b>	<b>-2.854.859</b>	<b>-3.040.945</b>	<b>41,2%</b>	<b>-186.086</b>

Budgetbereich 8: Handlungsfeld Gesellschaftliche Verantwortung und Diakonie			Ergebnis 2003	Einnahme- deckungsgrad 2003	Ansatz 2004	Ergebnis 2004	Einnahme- deckungsgrad 2004	mehr/weniger Ergebnis/Ansatz 2004 (EUR)
			(EUR)		(EUR)	(EUR)		
020430	Diakonisches Werk in Hessen und Nassau	Einnahmen	178.500		0	0		0
		Ausgaben	16.403.571		16.049.839	15.820.842		-228.997
		Überschuss / Zuschuss	-16.225.071	1,1%	-16.049.839	-15.820.842	0,0%	228.997
020490	Sonstige Gesellschaftliche Verantwortung und Diakonie	Einnahmen	0		485.460	490.760		5.300
		Ausgaben	0		795.460	641.027		-154.433
		Überschuss / Zuschuss	0		-310.000	-150.267	76,6%	159.733
<b>Summe Einnahmen</b>			<b>178.500</b>		<b>485.460</b>	<b>490.760</b>		<b>5.300</b>
<b>Summe Ausgaben</b>			<b>16.403.571</b>		<b>16.845.299</b>	<b>16.461.869</b>		<b>-383.430</b>
<b>Überschuss / Zuschuss</b>			<b>-16.225.071</b>	<b>1,1%</b>	<b>-16.359.839</b>	<b>-15.971.109</b>	<b>3,0%</b>	<b>388.730</b>

Budgetbereich 9: Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung			Ergebnis 2003	Einnahme- deckungsgrad 2003	Ansatz 2004	Ergebnis 2004	Einnahme- deckungsgrad 2004	mehr/weniger Ergebnis/Ansatz 2004 (EUR)
			(EUR)		(EUR)	(EUR)		
020410	Leitung / Interne Verwaltung	Einnahmen	996.561		1.634.985	1.301.070		-333.915
		Ausgaben	3.050.641		3.074.381	2.540.583		-533.798
		Überschuss / Zuschuss	-2.054.079	32,7%	-1.439.396	-1.239.514	51,2%	199.882
020411	Hauswirtschaft	Einnahmen	0		0	0		0
		Ausgaben	0		1.850	2.800		950
		Überschuss / Zuschuss	0		-1.850	-2.800	0,0%	-950
020412	Öffentlichkeitsarbeit	Einnahmen	0		0	0		0
		Ausgaben	0		36.568	25.436		-11.132
		Überschuss / Zuschuss	0		-36.568	-25.436	0,0%	11.132
020413	Bildung/Gender	Einnahmen	0		13.200	6.370		-6.830
		Ausgaben	0		18.330	8.578		-9.752
		Überschuss / Zuschuss	0		-5.130	-2.208	74,3%	2.922
020414	Ökumenische Sozialethik	Einnahmen	0		6.000	4.534		-1.466
		Ausgaben	0		10.130	5.678		-4.452
		Überschuss / Zuschuss	0		-4.130	-1.144	79,9%	2.986
020415	Ökonomie, Familien- und Sozialpolitik	Einnahmen	0		11.800	3.936		-7.864
		Ausgaben	0		15.930	7.329		-8.601
		Überschuss / Zuschuss	0		-4.130	-3.393	53,7%	737
020416	Arbeitslosigkeit	Einnahmen	0		15.000	11.016		-3.984
		Ausgaben	0		19.105	16.785		-2.320
		Überschuss / Zuschuss	0		-4.105	-5.770	65,6%	-1.665
020417	Handwerk	Einnahmen	0		5.500	2.335		-3.165
		Ausgaben	0		11.639	9.499		-2.140
		Überschuss / Zuschuss	0		-6.139	-7.164	24,6%	-1.025
020418	Jugend und Gesellschaft	Einnahmen	0		78.000	60.380		-17.620
		Ausgaben	0		41.155	40.669		-486
		Überschuss / Zuschuss	0		36.845	19.712	148,5%	-17.133
020419	Landwirtschaft inkl. landwirtschaftliche Familienberatung	Einnahmen	0		12.650	47.863		35.213
		Ausgaben	0		33.885	75.547		41.662
		Überschuss / Zuschuss	0		-21.235	-27.685	63,4%	-6.450
020420	Umwelt	Einnahmen	810		2.350	4.205		1.855
		Ausgaben	810		12.691	10.883		-1.808
		Überschuss / Zuschuss	0	100,0%	-10.341	-6.678	38,6%	3.663
020421	Arbeit in den Wirtschaftsräumen Mittelhessen, Rhein-Main und Südhessen	Einnahmen	0		30.300	22.256		-8.044
		Ausgaben	0		53.110	53.424		314
		Überschuss / Zuschuss	0		-22.810	-31.168	41,7%	-8.358
<b>Summe Einnahmen</b>			<b>997.372</b>		<b>1.809.785</b>	<b>1.463.964</b>		<b>-345.821</b>
<b>Summe Ausgaben</b>			<b>3.051.451</b>		<b>3.328.774</b>	<b>2.797.211</b>		<b>-531.563</b>
<b>Überschuss / Zuschuss</b>			<b>-2.054.079</b>	<b>32,7%</b>	<b>-1.518.989</b>	<b>-1.333.247</b>	<b>52,3%</b>	<b>185.742</b>

Budgetbereich 10: Handlungsfeld Mission und Ökumene			Ergebnis 2003	Einnahme- deckungsgrad 2003	Ansatz 2004	Ergebnis 2004	Einnahme- deckungsgrad 2004	mehr/weniger Ergebnis/Ansatz 2004 (EUR)
			(EUR)		(EUR)	(EUR)		
020520	Missionswerke und Partnerkirchen	Einnahmen	96.624		60.000	18.567		-41.433
		Ausgaben	3.916.053		3.776.293	3.784.715		8.422
		Überschuss / Zuschuss	-3.819.430	2,5%	-3.716.293	-3.766.148	0,5%	-49.855
020531	Friedensarbeit/-dienst	Einnahmen	0		0	18.455		18.455
		Ausgaben	19.589		23.928	42.041		18.113
		Überschuss / Zuschuss	-19.589	0,0%	-23.928	-23.586	43,9%	342
020551	Bekämpfung der Not in der Welt (Kirchlicher Entwicklungsdienst)	Einnahmen	92.960		70.000	51.380		-18.620
		Ausgaben	5.042.685		4.618.541	4.691.053		72.512
		Überschuss / Zuschuss	-4.949.725	1,8%	-4.548.541	-4.639.673	1,1%	-91.132
020590	Ökumenische Bildungsarbeit, interkonfessioneller und interreligiöser Dialog	Einnahmen	0		0	0		0
		Ausgaben	173.836		187.519	175.597		-11.922
		Überschuss / Zuschuss	-173.836	0,0%	-187.519	-175.597	0,0%	11.922
020599	Sonstige Ökumene	Einnahmen	0		0	0		0
		Ausgaben	0		66.633	14.567		-52.066
		Überschuss / Zuschuss	0		-66.633	-14.567	0,0%	52.066
<b>Summe Einnahmen</b>			<b>189.583</b>		<b>130.000</b>	<b>88.402</b>		<b>-41.598</b>
<b>Summe Ausgaben</b>			<b>9.152.164</b>		<b>8.672.914</b>	<b>8.707.973</b>		<b>35.059</b>
<b>Überschuss / Zuschuss</b>			<b>-8.962.580</b>	<b>2,1%</b>	<b>-8.542.914</b>	<b>-8.619.570</b>	<b>1,0%</b>	<b>-76.656</b>

Budgetbereich 11: Zentrum Ökumene			Ergebnis 2003	Einnahme- deckungsgrad 2003	Ansatz 2004	Ergebnis 2004	Einnahme- deckungsgrad 2004	mehr/weniger Ergebnis/Ansatz 2004 (EUR)
			(EUR)		(EUR)	(EUR)		
020510	Leitung / Interne Verwaltung	Einnahmen	434.450		355.925	536.761		180.836
		Ausgaben	2.029.830		2.026.953	1.895.445		-131.508
		Überschuss / Zuschuss	-1.595.380	21,4%	-1.671.028	-1.358.684	28,3%	312.344
020511	Ausländische Gemeinden	Einnahmen	57.998		56.000	13.011		-42.989
		Ausgaben	184.654		181.303	179.705		-1.598
		Überschuss / Zuschuss	-126.656	31,4%	-125.303	-166.693	7,2%	-41.390
020512	Fonds für Migration und Asyl	Einnahmen	961		66.000	62.984		-3.016
		Ausgaben	0		66.000	62.657		-3.343
		Überschuss / Zuschuss	961		0	327	100,5%	327
<b>Summe Einnahmen</b>			<b>493.409</b>		<b>477.925</b>	<b>612.756</b>		<b>134.831</b>
<b>Summe Ausgaben</b>			<b>2.214.484</b>		<b>2.274.256</b>	<b>2.137.807</b>		<b>-136.449</b>
<b>Überschuss / Zuschuss</b>			<b>-1.721.075</b>	<b>22,3%</b>	<b>-1.796.331</b>	<b>-1.525.051</b>	<b>28,7%</b>	<b>271.280</b>

Budgetbereich 12: Theologische Ausbildung und Supervision			Ergebnis 2003	Einnahme- deckungsgrad 2003	Ansatz 2004	Ergebnis 2004	Einnahme- deckungsgrad 2004	mehr/weniger Ergebnis/Ansatz 2004 (EUR)
			(EUR)		(EUR)	(EUR)		
030100	Zentrum für Organisationsentwicklung und Supervision	Einnahmen	367.838		234.500	419.533		185.033
		Ausgaben	838.956		771.432	931.374		159.942
		Überschuss / Zuschuss	-471.118	43,8%	-536.932	-511.841	45,0%	25.091
030220	Vorbereitungsdienst der Vikarinnen und Vikare	Einnahmen	92.931		28.000	9.325		-18.675
		Ausgaben	2.897.650		2.742.640	2.401.178		-341.462
		Überschuss / Zuschuss	-2.804.719	3,2%	-2.714.640	-2.391.852	0,4%	322.788
030230	Theologisches Seminar Herborn	Einnahmen	140.469		2.065.073	2.085.307		20.234
		Ausgaben	1.537.487		3.265.037	3.344.597		79.560
		Überschuss / Zuschuss	-1.397.018	9,1%	-1.199.964	-1.259.290	62,3%	-59.326
030240	Theologisches Konvikt	Einnahmen	15.555		600	300		-300
		Ausgaben	161.819		210.300	177.894		-32.406
		Überschuss / Zuschuss	-146.264	9,6%	-209.700	-177.594	0,2%	32.106
030250	Kirchliche Hochschulen, Universitäten und Stiftungsprofessuren	Einnahmen	4.151		0	0		0
		Ausgaben	142.517		150.300	132.276		-18.024
		Überschuss / Zuschuss	-138.366	2,9%	-150.300	-132.276	0,0%	18.024
030251	Ev. Fachhochschule Darmstadt	Einnahmen	0		0	2.000.000		2.000.000
		Ausgaben	5.161.724		3.157.100	3.157.222		122
		Überschuss / Zuschuss	-5.161.724	0,0%	-3.157.100	-1.157.222	63,3%	1.999.878
030260	Theologischer Nachwuchs	Einnahmen	0		0	0		0
		Ausgaben	8.160		8.400	5.880		-2.520
		Überschuss / Zuschuss	-8.160	0,0%	-8.400	-5.880	0,0%	2.520
030270	Berufspraktikum (Pfarrer/innen)	Einnahmen	0		0	0		0
		Ausgaben	51.995		65.431	108.603		43.172
		Überschuss / Zuschuss	-51.995	0,0%	-65.431	-108.603	0,0%	-43.172
030280	Kirchliche Personalberatung	Einnahmen	37.294		5.000	17.251		12.251
		Ausgaben	212.896		192.321	161.975		-30.346
		Überschuss / Zuschuss	-175.602	17,5%	-187.321	-144.724	10,7%	42.597
030290	Sonstige Aus- und Fortbildung	Einnahmen	0		0	0		0
		Ausgaben	90.923		201.439	109.546		-91.893
		Überschuss / Zuschuss	-90.923	0,0%	-201.439	-109.546	0,0%	91.893
<b>Summe Einnahmen</b>			<b>658.238</b>		<b>2.333.173</b>	<b>4.531.716</b>		<b>2.198.543</b>
<b>Summe Ausgaben</b>			<b>11.104.127</b>		<b>10.764.400</b>	<b>10.530.544</b>		<b>-233.856</b>
<b>Überschuss / Zuschuss</b>			<b>-10.445.889</b>	<b>5,9%</b>	<b>-8.431.227</b>	<b>-5.998.828</b>	<b>43,0%</b>	<b>2.432.399</b>



Budgetbereich 13: Gesamtkirchliche Dienstleistungen			Ergebnis 2003	Einnahme- deckungsgrad 2003	Ansatz 2004	Ergebnis 2004	Einnahme- deckungsgrad 2004	mehr/weniger Ergebnis/Ansatz 2004 (EUR)
			(EUR)		(EUR)	(EUR)		(EUR)
040220	Leitung / Interne Verwaltung	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	1.490.990 19.247.716 -17.756.726		196.800 2.170.398 -1.973.598	228.860 647.614 -418.754		32.060 -1.522.784 1.554.844
040221	Organisationsentwicklung und Steuerungsunterstützung	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	0 0 0		0 0 0	0 63.109 -63.109		0 63.109 -63.109
040222	Öffentlichkeitsarbeit	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	0 0 0		0 639.116 -639.116	0 445.243 -445.243		0 -193.873 193.873
040223	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	15 44.607 -44.592		0 63.550 -63.550	0 52.777 -52.777		0 -10.773 10.773
040225	Ehrenamtsakademie	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	0 0 0		40.000 40.000 0	0 34.206 -34.206		-40.000 -5.794 -34.206
040231	Zentralbibliothek, Archiv Leitungsbereich	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	136.458 859.631 -723.173		95.000 250.203 -155.203	95.000 254.504 -159.504		0 4.301 -4.301
040232	Martin-Niemöller-Stipendium	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	0 1.115 -1.115		950 178.526 -177.576	590 133.379 -132.789		-360 -45.147 44.787
040233	Archiv	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	0 9.997 -9.997		16.800 398.709 -381.909	17.501 385.761 -368.260		701 -12.948 13.649
040234	Erzählte Geschichte der EKHN	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	0 2.316 -2.316		0 61.935 -61.935	0 58.358 -58.358		0 -3.577 3.577
040235	Karl-Herbert-Stipendium	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	0 0 0		0 16.200 -16.200	0 15.471 -15.471		0 -729 729
040236	Kirchliches Philippsjahr	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	0 2.407 -2.407		85.000 169.098 -84.098	96.130 171.287 -75.157		11.130 2.189 8.941
040250	Dezernat 1 Kirchliche Dienste	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	0 6.500 -6.500		0 2.063.681 -2.063.681	15.982 1.851.566 -1.835.584		15.982 -212.115 228.097
040260	Dezernat 2 Personal und Zentrale Dienste	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	0 121.022 -121.022		195.100 7.409.106 -7.214.006	316.413 7.594.517 -7.278.104		121.313 185.411 -64.098
040270	Dezernat 3 Finanzen, Bau und Liegenschaften	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	2.301 259.510 -257.208		1.156.102 5.430.233 -4.274.131	1.400.566 4.684.790 -3.284.224		244.464 -745.443 989.907
040901	Fortbildung, Weiterbildung, externe Mitarbeiter/innen	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	0 22.078 -22.078		1.500 112.089 -110.589	1.350 89.584 -88.234		-150 -22.505 22.355
040902	Sonstige Verwaltung	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	76.505 894.495 -817.990		75.115 891.102 -815.987	74.434 821.982 -747.549		-681 -69.120 68.438
<b>Summe Einnahmen</b>			<b>1.706.269</b>		<b>1.862.367</b>	<b>2.246.825</b>		<b>384.458</b>
<b>Summe Ausgaben</b>			<b>21.471.394</b>		<b>19.893.946</b>	<b>17.304.148</b>		<b>-2.589.798</b>
<b>Überschuss / Zuschuss</b>			<b>-19.765.125</b>	<b>7,9%</b>	<b>-18.031.579</b>	<b>-15.057.323</b>	<b>13,0%</b>	<b>2.974.256</b>

Budgetbereich 14: Öffentlichkeitsarbeit			Ergebnis 2003	Einnahme- deckungsgrad 2003	Ansatz 2004	Ergebnis 2004	Einnahme- deckungsgrad 2004	mehr/weniger Ergebnis/Ansatz 2004 (EUR)
			(EUR)		(EUR)	(EUR)		(EUR)
050100	Regionale Öffentlichkeitsarbeit	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	7.129 199.585 -192.456		2.200 356.734 -354.534	11.976 347.129 -335.153		9.776 -9.605 19.381
050200	Medienhaus	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	353.869 1.864.956 -1.511.088		0 1.906.745 -1.906.745	-4.577 1.906.745 -1.911.322		-4.577 0 -4.577
050201	Sonstige Medienarbeit	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	22.522 2.181.051 -2.158.529		1.300 2.149.810 -2.148.510	2.399 2.137.424 -2.135.026		1.099 -12.386 13.484
050320	Interne und externe Kommunikation	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	79 288.865 -288.786		0 470.222 -470.222	64.339 544.011 -479.672		64.339 73.789 -9.450
050330	Projekte	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	86.764 136.632 -49.868		30.000 70.700 -40.700	25.429 66.038 -40.609		-4.571 -4.662 91
<b>Summe Einnahmen</b>			<b>470.363</b>		<b>33.500</b>	<b>99.565</b>		<b>66.065</b>
<b>Summe Ausgaben</b>			<b>4.671.089</b>		<b>4.954.211</b>	<b>5.001.348</b>		<b>47.137</b>
<b>Überschuss / Zuschuss</b>			<b>-4.200.726</b>	<b>10,1%</b>	<b>-4.920.711</b>	<b>-4.901.782</b>	<b>2,0%</b>	<b>18.929</b>

Budgetbereich 15: Zentrales Gebäudemanagement			Ergebnis 2003	Einnahme- deckungsgrad 2003	Ansatz 2004	Ergebnis 2004	Einnahme- deckungsgrad 2004	mehr/weniger Ergebnis/Ansatz 2004 (EUR)
			(EUR)		(EUR)	(EUR)		(EUR)
060000	Zentrales Gebäudemanagement	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	2.114.518 7.004.333 -4.889.815		570.778 7.152.323 -6.581.545	1.874.321 7.949.668 -6.075.346		1.303.543 797.345 506.199
<b>Summe Einnahmen</b>			<b>2.114.518</b>		<b>570.778</b>	<b>1.874.321</b>		<b>1.303.543</b>
<b>Summe Ausgaben</b>			<b>7.004.333</b>		<b>7.152.323</b>	<b>7.949.668</b>		<b>797.345</b>
<b>Überschuss / Zuschuss</b>			<b>-4.889.815</b>	<b>30,2%</b>	<b>-6.581.545</b>	<b>-6.075.346</b>	<b>23,6%</b>	<b>506.199</b>

Budgetbereich 16: Synode			Ergebnis 2003	Einnahme- deckungsgrad 2003	Ansatz 2004	Ergebnis 2004	Einnahme- deckungsgrad 2004	mehr/weniger Ergebnis/Ansatz 2004 (EUR)
			(EUR)		(EUR)	(EUR)		(EUR)
070000	Synode	Einnahmen Ausgaben Überschuss / Zuschuss	41.078 1.497.009 -1.455.931		44.200 730.668 -686.468	44.138 695.440 -651.302		-63 -35.228 35.166
<b>Summe Einnahmen</b>			<b>41.078</b>		<b>44.200</b>	<b>44.138</b>		<b>-63</b>
<b>Summe Ausgaben</b>			<b>1.497.009</b>		<b>730.668</b>	<b>695.440</b>		<b>-35.228</b>
<b>Überschuss / Zuschuss</b>			<b>-1.455.931</b>	<b>2,7%</b>	<b>-686.468</b>	<b>-651.302</b>	<b>6,3%</b>	<b>35.166</b>

Budgetbereich 17: Kirchenleitung			Ergebnis 2003	Einnahme- deckungsgrad 2003	Ansatz 2004	Ergebnis 2004	Einnahme- deckungsgrad 2004	mehr/weniger Ergebnis/Ansatz 2004 (EUR)
			(EUR)		(EUR)	(EUR)		
080000	Kirchenleitung	Einnahmen	2.197		400	690		290
		Ausgaben	776.968		684.973	584.483		-100.490
		Überschuss / Zuschuss	-774.771	0,3%	-684.573	-583.794	0,1%	100.779
		<b>Summe Einnahmen</b>	<b>2.197</b>		<b>400</b>	<b>690</b>		<b>290</b>
		<b>Summe Ausgaben</b>	<b>776.968</b>		<b>684.973</b>	<b>584.483</b>		<b>-100.490</b>
		<b>Überschuss / Zuschuss</b>	<b>-774.771</b>	<b>0,3%</b>	<b>-684.573</b>	<b>-583.794</b>	<b>0,1%</b>	<b>100.779</b>

Budgetbereich 18: Leitendes Geistliches Amt			Ergebnis 2003	Einnahme- deckungsgrad 2003	Ansatz 2004	Ergebnis 2004	Einnahme- deckungsgrad 2004	mehr/weniger Ergebnis/Ansatz 2004 (EUR)
			(EUR)		(EUR)	(EUR)		
090000	Leitendes Geistliches Amt	Einnahmen	13.527		7.200	26.576		19.376
		Ausgaben	1.575.002		1.323.974	1.105.846		-218.128
		Überschuss / Zuschuss	-1.561.476	0,9%	-1.316.774	-1.079.271	2,4%	237.503
		<b>Summe Einnahmen</b>	<b>13.527</b>		<b>7.200</b>	<b>26.576</b>		<b>19.376</b>
		<b>Summe Ausgaben</b>	<b>1.575.002</b>		<b>1.323.974</b>	<b>1.105.846</b>		<b>-218.128</b>
		<b>Überschuss / Zuschuss</b>	<b>-1.561.476</b>	<b>0,9%</b>	<b>-1.316.774</b>	<b>-1.079.271</b>	<b>2,4%</b>	<b>237.503</b>

Budgetbereich 19: Allgemeines Finanzwesen			Ergebnis 2003	Einnahme- deckungsgrad 2003	Ansatz 2004	Ergebnis 2004	Einnahme- deckungsgrad 2004	mehr/weniger Ergebnis/Ansatz 2004 (EUR)
			(EUR)		(EUR)	(EUR)		
110100	EKD Umlage	Einnahmen	9.143.946		9.072.926	9.072.924		-2
		Ausgaben	28.227.285		28.611.308	28.630.031		18.723
		Überschuss / Zuschuss	-19.083.339	32,4%	-19.538.382	-19.557.107	31,7%	-18.725
110200	Verstärkungsmittel	Einnahmen	0		26.983.157	4.444.863		-22.538.294
		Ausgaben	0		460.460	0		-460.460
		Überschuss / Zuschuss	0		26.522.697	4.444.863		-22.077.834
110300	Versorgungsleistungen Pfarrer/innen	Einnahmen	1.163.955		98.320.000	98.436.549		116.549
		Ausgaben	15.273.357		111.055.000	131.835.298		20.780.298
		Überschuss / Zuschuss	-14.109.402	7,6%	-12.735.000	-33.398.749	74,7%	-20.663.749
110400	Versorgungsstiftung	Einnahmen	0		5.000.000	5.000.000		0
		Ausgaben	200.000		200.000	200.000		0
		Überschuss / Zuschuss	-200.000	0,0%	4.800.000	4.800.000	2500,0%	0
110500	Sonstige Altersversorgung	Einnahmen	11.964		47.764	73.964		26.200
		Ausgaben	28.304		63.100	176.956		113.856
		Überschuss / Zuschuss	-16.340	42,3%	-15.336	-102.992	41,8%	-87.656
110600	Kirchensteuerverwaltung / Clearing	Einnahmen	367.570.755		345.000.000	347.428.898		2.428.898
		Ausgaben	308		1.000	211		-789
		Überschuss / Zuschuss	367.570.447	119337279,7%	344.999.000	347.428.687	164650442,3%	2.429.687
110700	Sammelversicherungen	Einnahmen	1.732.779		2.058.600	1.779.408		-279.192
		Ausgaben	1.775.798		2.058.600	1.928.256		-130.344
		Überschuss / Zuschuss	-43.019	97,6%	0	-148.848	92,3%	-148.848
110800	Ausgleichsrücklage	Einnahmen	39.332.655		14.000.000	6.777.425		-7.222.575
		Ausgaben	0		0	0		0
		Überschuss / Zuschuss	39.332.655		14.000.000	6.777.425		-7.222.575
110850	Betriebsmittelrücklage	Einnahmen	0		0	0		0
		Ausgaben	4.195.231		3.200.000	3.133.227		-66.773
		Überschuss / Zuschuss	-4.195.231	0,0%	-3.200.000	-3.133.227	0,0%	66.773
110900	Sonstige Vermögensverwaltung	Einnahmen	3.045.721		2.915.457	8.527.652		5.612.195
		Ausgaben	8.565.966		3.226.794	5.924.226		2.697.432
		Überschuss / Zuschuss	-5.520.244	35,6%	-311.337	2.603.426	143,9%	2.914.763
		<b>Summe Einnahmen</b>	<b>422.001.775</b>		<b>503.397.904</b>	<b>481.541.684</b>		<b>-21.856.220</b>
		<b>Summe Ausgaben</b>	<b>58.266.248</b>		<b>148.876.262</b>	<b>171.828.206</b>		<b>22.951.944</b>
		<b>Überschuss / Zuschuss</b>	<b>363.735.527</b>	<b>724,3%</b>	<b>354.521.642</b>	<b>309.713.478</b>	<b>280,2%</b>	<b>-44.808.164</b>

Budgetbereich 20: Rechnungsprüfungsamt			Ergebnis 2003	Einnahme- deckungsgrad 2003	Ansatz 2004	Ergebnis 2004	Einnahme- deckungsgrad 2004	mehr/weniger Ergebnis/Ansatz 2004 (EUR)
			(EUR)		(EUR)	(EUR)		
200000	Rechnungsprüfung	Einnahmen	33.641		17.400	50.355		32.955
		Ausgaben	1.435.010		1.408.461	1.206.470		-201.991
		Überschuss / Zuschuss	-1.401.370	2,3%	-1.391.061	-1.156.115	4,2%	234.946
		<b>Summe Einnahmen</b>	<b>33.641</b>		<b>17.400</b>	<b>50.355</b>		<b>32.955</b>
		<b>Summe Ausgaben</b>	<b>1.435.010</b>		<b>1.408.461</b>	<b>1.206.470</b>		<b>-201.991</b>
		<b>Überschuss / Zuschuss</b>	<b>-1.401.370</b>	<b>2,3%</b>	<b>-1.391.061</b>	<b>-1.156.115</b>	<b>4,2%</b>	<b>234.946</b>

\*\*\*

Vorstehende Jahresrechnung für das Haushaltsjahr 2004 wird gemäß § 87 Abs. 4 der Kirchlichen Haushaltsordnung hiermit bekannt gemacht.

Darmstadt, den 28. Juli 2005

Für die Kirchenverwaltung

H i n t e

**Schlichtungsstelle  
nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz (MAVG)**

Nachstehend geben wir die derzeitige Besetzung der Schlichtungsstelle nach dem MAVG bekannt:

Vorsitzender: Richter Dr. Rolf-Dietrich Opitz

stellvertretender Vorsitzender:  
Rechtsanwalt Dr. Wolfgang Trieb

**Von der Kirchenleitung berufen:**

Pfarrer Gerhard Helbich,  
Leiter Projektstelle im Zentrum Seelsorge und Beratung

**Vertreter:** Pfarrer Axel Mette,  
Paul-Gerhardt-Gemeinde Darmstadt

**Weitere Vertreterin:** Doris Jung,  
Ev. Regionalverwaltung Herborn-Biedenkopf

Pfarrer Dr. Gunter Volz,  
Pfarrstelle für Gesellschaftliche Verantwortung in den  
Dekanaten Frankfurt am Main-Süd und Mitte-Ost

**Vertreter:** Matthias Kessler,  
Ev. Regionalverwaltung Darmstadt

**Weitere Vertreterin:** Pfarrerin Susanne Domnick,  
Ev. Kirchengemeinde Friedberg

**Von der Gesamtmitarbeitervertretung berufen:**

Joachim Reinhard,  
Ev. Kirchengemeindeamt Neu-Isenburg

**Vertreter:** Helmut Fladda,  
Kirchenverwaltung Darmstadt

**Weitere Vertreterin:** Carmen Prasse,  
Philippus-Kirchengemeinde Darmstadt-Kranichstein

Jürgen Lehlbach,  
Evangelische Kirche in Hessen und Nassau

**Vertreterin:** Irmtraud Weissinger,  
Ev. Regionalverband Frankfurt

**Weiterer Vertreter:** Eckhard Hohn-Buri,  
Ev. Regionalverband Frankfurt

Die Amtszeit begann am 1. Juli 2002 und endet am  
30. Juni 2007.

Darmstadt, den 28. Juli 2005

Für die Kirchenverwaltung  
Dr. Knötzele

**Chor-Stiftung Philipp Reich**

Gemäß § 3 Abs. 3 des Kirchlichen Stiftungsgesetzes vom 23. April 2005 (ABI. 2005 S. 162) wird Folgendes bekannt gemacht:

Das Regierungspräsidium Darmstadt hat am 14. Juli 2005 im Einvernehmen mit der Kirchenleitung die Chor-Stiftung Philipp Reich mit Sitz in Frankfurt als kirchliche Stiftung bürgerlichen Rechts anerkannt.

Darmstadt, den 21. Juli 2005

Für die Kirchenverwaltung  
Langmack

**Neuordnung der Gemeindegrenzen zwischen der  
Evangelischen Kirchengemeinde Dickschied und der  
Evangelischen Kirchengemeinde Bärstadt, beide  
Evangelisches Dekanat Bad Schwalbach**

**Urkunde**

Gemäß § 14 Abs. 1 der Kirchengemeindeordnung wird nach Anhörung der Beteiligten und des Dekanats-synodalvorstandes des Evangelischen Dekanates Bad Schwalbach folgendes beschlossen:

**§ 1**

Die Orte Niedergladbach und Obergladbach der Evangelischen Kirchengemeinde Dickschied werden aus dieser Kirchengemeinde ausgegliedert und in die Evangelische Kirchengemeinde Bärstadt, beide Evangelisches Dekanat Bad Schwalbach, umgegliedert.

**§ 2**

Eine Vermögensauseinandersetzung findet wegen Geringsfügigkeit nicht statt.

**§ 3**

Diese Neuordnung der Gemeindegrenzen tritt zum 1. Januar 2006 in Kraft.

Darmstadt, den 21. Juli 2005

Für die Kirchenleitung  
Dr. Steinacker

**Umwandlung der Pfarrvikarstelle  
mit eingeschränktem Dienstauftrag (1/2) der  
Evangelischen Kirchengemeinde Bad König-Zell,  
Evangelisches Dekanat Erbach, in eine Pfarrstelle  
mit eingeschränktem Dienstauftrag (1/2)**

**Urkunde**

Im Benehmen mit den Beteiligten und dem Dekanats-synodalvorstand des Evangelischen Dekanates Erbach wird folgendes beschlossen:

**§ 1**

Die Pfarrvikarstelle mit eingeschränktem Dienstauftrag (1/2) der Evangelischen Kirchengemeinde Bad König-Zell, Evangelisches Dekanat Erbach, wird in eine Pfarrstelle mit eingeschränktem Dienstauftrag (1/2) umgewandelt.

**§ 2**

Diese Urkunde tritt mit Wirkung vom 1. Februar 2005 in Kraft.

Darmstadt, 30. März 2005

Evangelische Kirche in Hessen und Nassau  
- Kirchenleitung -  
Dr. Steinacker

**Umwandlung einer 1,0 Pfarrstelle bei der  
Evangelischen Kirchengemeinde Winterkasten,  
Evangelisches Dekanat Reinheim, in eine Pfarrstelle  
mit eingeschränktem Dienstauftrag (3/4)**

**Urkunde**

Im Einvernehmen mit dem Dekanatssynodalvorstand des Evangelischen Dekanates Reinheim und im Benehmen mit dem beteiligten Kirchenvorstand der Evangelischen Kirchengemeinde Winterkasten wird folgendes beschlossen:

**§ 1**

Bei der Evangelischen Kirchengemeinde Winterkasten, Evangelisches Dekanat Reinheim, wird eine 1,0 Pfarrstelle in eine Pfarrstelle mit eingeschränktem Dienstauftrag (3/4) umgewandelt.

**§ 2**

Diese Urkunde tritt mit Wirkung vom 1. Februar 2005 in Kraft.

Darmstadt, 30. März 2005

Evangelische Kirche in Hessen und Nassau  
- Kirchenleitung -  
Dr. Steinacker

**Umwandlung einer 1,0 Pfarrstelle bei der  
Evangelischen Kirchengemeinde Wersau,  
Evangelisches Dekanat Reinheim, in eine Pfarrstelle  
mit eingeschränktem Dienstauftrag (1/2)**

**Urkunde**

Im Einvernehmen mit dem Dekanatssynodalvorstand des Evangelischen Dekanates Reinheim und im Benehmen mit dem beteiligten Kirchenvorstand der Evangelischen Kirchengemeinde Wersau wird folgendes beschlossen:

**§ 1**

Bei der Evangelischen Kirchengemeinde Wersau, evangelisches Dekanat Reinheim, wird eine 1,0 Pfarrstelle in eine Pfarrstelle mit eingeschränktem Dienstauftrag (1/2) umgewandelt.

**§ 2**

Diese Urkunde tritt mit Wirkung vom 1. Februar 2005 in Kraft.

Darmstadt, 30. März 2005

Evangelische Kirche in Hessen und Nassau  
- Kirchenleitung -  
Dr. Steinacker

**Aufhebung der Pfarrvikarstelle  
mit eingeschränktem Dienstauftrag (1/2) bei der  
Evangelischen Kirchengemeinde Reichelsheim,  
Evangelisches Dekanat Reinheim**

**Urkunde**

Im Einvernehmen mit dem Dekanatssynodalvorstand des Evangelischen Dekanates Reinheim und im Benehmen mit dem beteiligten Kirchenvorstand der Evangelischen Kirchengemeinde Reichelsheim wird folgendes beschlossen:

**§ 1**

Bei der Evangelischen Kirchengemeinde Reichelsheim, Evangelisches Dekanat Reinheim, wird die Pfarrvikarstelle mit eingeschränktem Dienstauftrag (1/2) aufgehoben. Die Aufhebung erfolgt zum 01.02.2005.

**§ 2**

Diese Urkunde tritt mit Wirkung vom 1. Februar 2005 in Kraft.

Darmstadt, 30. März 2005

Evangelische Kirche in Hessen und Nassau  
- Kirchenleitung -  
Dr. Steinacker

**Umwandlung der Pfarrvikarstelle  
mit eingeschränktem Dienstauftrag (1/2)  
bei der Evangelischen Kirchengemeinde Bürstadt,  
Evangelisches Dekanat Ried,  
in eine Pfarrvikarstelle mit vollem Dienstauftrag (1/1)**

**Urkunde**

Im Einvernehmen mit dem Dekanatssynodalvorstand des Evangelischen Dekanates Ried und im Benehmen mit dem beteiligten Kirchenvorstand der Evangelischen Kirchengemeinde Bürstadt wird folgendes beschlossen:

**§ 1**

Bei der Evangelischen Kirchengemeinde Bürstadt, Evangelisches Dekanat Ried, wird die Pfarrvikarstelle mit eingeschränktem Dienstauftrag (1/2) in eine Pfarrvikarstelle mit vollem Dienstauftrag (1/1) umgewandelt.

**§ 2**

Diese Urkunde tritt mit Wirkung vom 1. Februar 2005 in Kraft.

Darmstadt, 25. Februar 2005

Evangelische Kirche in Hessen und Nassau  
- Kirchenleitung -  
Dr. Steinacker

**Umwandlung einer Pfarrstelle mit eingeschränktem Dienstauftrag (1/2) bei der Evangelischen Stephanus-Kirchengemeinde Bensheim, Evangelisches Dekanat Bergstraße-Mitte, in eine volle Pfarrstelle**

**Urkunde**

Im Einvernehmen mit dem Dekanatssynodalvorstand des Evangelischen Dekanates Bergstraße-Mitte und im Benehmen mit dem beteiligten Kirchenvorstand der Evangelischen Stephanus-Kirchengemeinde Bensheim wird folgendes beschlossen:

**§ 1**

Bei der Evangelischen Stephanus-Kirchengemeinde Bensheim, Evangelisches Dekanat Bergstraße-Mitte, wird die Pfarrstelle mit eingeschränktem Dienstauftrag (1/2) in eine volle Pfarrstelle umgewandelt.

**§ 2**

Diese Urkunde tritt mit Wirkung vom 1. Februar 2005 in Kraft.

Darmstadt, 30. März 2005

Evangelische Kirche in Hessen und Nassau  
- Kirchenleitung -  
Dr. Steinacker

**Errichtung einer Pfarrvikarstelle bei der Evangelischen Kirchengemeinde Bensheim-Auerbach, Evangelisches Dekanat Bergstraße-Mitte**

**Urkunde**

Im Einvernehmen mit dem Dekanatssynodalvorstand des Evangelischen Dekanates Bergstraße-Mitte und im Benehmen mit dem beteiligten Kirchenvorstand der

Evangelischen Kirchengemeinde Bensheim-Auerbach wird folgendes beschlossen:

**§ 1**

Bei der Evangelischen Kirchengemeinde Bensheim-Auerbach, Evangelisches Dekanat Bergstraße-Mitte, wird eine Pfarrvikarstelle errichtet.

**§ 2**

Diese Urkunde tritt mit Wirkung vom 1. Februar 2005 in Kraft.

Darmstadt, 30. März 2005

Evangelische Kirche in Hessen und Nassau  
- Kirchenleitung -  
Dr. Steinacker

**Pfarramtliche Verbindung der Evangelischen Kirchengemeinde Güttersbach mit der Evangelischen Kirchengemeinde Mossau, Evangelisches Dekanat Erbach**

**Urkunde**

Im Benehmen mit den Beteiligten und dem Dekanatssynodalvorstand des Evangelischen Dekanates Erbach wird folgendes beschlossen:

**§ 1**

Die Evangelische Kirchengemeinde Güttersbach wird mit der Evangelischen Kirchengemeinde Mossau, Evangelisches Dekanat Erbach, pfarramtlich verbunden.

**§ 2**

Für die pfarramtlich verbundenen Kirchengemeinden wird eine 1,0 Pfarrstelle ausgewiesen.

**§ 3**

Diese Urkunde tritt mit Wirkung vom 1. Februar 2005 in Kraft.

Darmstadt, 30. März 2005

Evangelische Kirche in Hessen und Nassau  
- Kirchenleitung -  
Dr. Steinacker

---

## Dienstnachrichten

---

---

## Stellenausschreibungen

---

### Aufforderung zur Bewerbung

Bewerbungen für die nachstehend zur Wiederbesetzung ausgeschriebenen Pfarrstellen sind innerhalb von vier Wochen nach dem Erscheinungsdatum dieses Amtsblattes auf dem Dienstweg (Dekan/Dekanin und Propst/Pröpstin) bei der Kirchenverwaltung, Referat Personaleinsatz Pfarrerinnen und Pfarrer, Paulusplatz 1, 64285 Darmstadt, einzureichen.

Die Frist ist nur dann gewahrt, wenn die Bewerbungen innerhalb der 4-Wochen-Frist bei der Kirchenverwaltung vorliegen (Briefkasten, Pforte, Postfach). Eine Vorab-Übermittlung per Fax (0 61 51 / 40 52 29) wird daher im Zweifelsfall dringend empfohlen.

Den Bewerbungen ist ein kurzer Lebenslauf beizufügen.

### **Bad König, Dekanat Erbach, Pfarrstelle I (Nord), Modus C**

**Die Evangelische Kirchengemeinde Bad König** im Odenwald (Dekanat Erbach) sucht wegen Stellenwechsels des bisherigen Stelleninhabers, der nach 11 Jahren eine neue Herausforderung annimmt, einen Pfarrer/eine Pfarrerin. Unsere Kirchengemeinde erlebt seit einigen Jahren eine Wandlung von einer traditionell volkskirchli-

chen Gemeinde hin zu einer bewusst einladenden Gemeinde, der missionarischer Gemeindeaufbau am Herzen liegt.

**Bad König**, im Odenwald gelegen, hat rund 10.000 Einwohner. Kindergärten, Grundschule sowie integrierte Gesamtschule sind am Ort, Gymnasium und berufliches Gymnasium in Höchst und Michelstadt (je 7 km entfernt). Nach dem Rückgang der Kur in den letzten Jahren spielt zunehmend der Fremdenverkehr (neu gebaute Odenwaldtherme) eine Rolle.

Zur Kirchengemeinde mit zwei Pfarrstellen (insgesamt ca. 3.200 Gemeindeglieder) gehören außer Bad König selbst noch die Filialorte Fürstengrund (Nordbezirk) und Momart (Südbezirk). Gottesdienste finden wöchentlich in der Schlosskirche (Baujahr 1751, 450 Sitzplätze, Außenrenovierung 2004) statt und je einmal im Monat in den Filialen. Außer der Kirche steht ein 2001 erbautes großes Gemeindehaus zur Verfügung, in Fürstengrund eine Kirche mit kleinem Saal. Die beiden Pfarrhäuser (Baujahr 1953) liegen in unmittelbarer Nähe von Kirche, Kindergarten und Grundschule auf einem gemeinsamen Grundstück und sind durch das Gemeindebüro baulich verbunden – alleine deshalb schon sind die Inhaber der beiden Pfarrstellen auf eine enge Zusammenarbeit angewiesen. Das Pfarrhaus Nord mit großem Garten wurde 2003 außen renoviert und erhielt 2004 ein neues Bad. Es

besteht aus folgenden Räumen: Erdgeschoss: Amtszimmer, Wohnzimmer, Esszimmer, Küche, Toilette; Obergeschoss: 3 Schlafräume, 1 Gästezimmer, Hauswirtschaftsraum, Bad; außerdem fünf Kellerräume.

In der Gemeinde sind mehr als 100 ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter/innen tätig. Hauptamtlich sind: Kantorin (100%), Gemeindepädagogin (33%), Hausmeister/Kirchendiener (50%), Sekretärin (14 Wochenstunden), außerdem im Kindergarten der Kirchengemeinde 12 Mitarbeiterinnen. Mit den Nachbargemeinden sowie der katholischen Kirchengemeinde besteht ein reger Kontakt. Die Kirchengemeinde ist der Regionalverwaltung Odenwald (Groß-Zimmern) angeschlossen.

### So leben und arbeiten wir

- Es ist unser Anliegen, dass Menschen Christen werden und Christen bleiben. Deshalb richten wir unsere Gemeindegemeinschaft zum einen zunehmend missionarisch aus. So beteiligen wir uns beispielsweise an der Durchführung von ProChrist 2006 oder versuchen, als Kirchengemeinde auch im öffentlichen Leben Bad Königs präsent zu sein und Menschen mit der Guten Nachricht von Jesus Christus anzusprechen. Andererseits wollen wir unsere Gemeindeglieder stärken und ihnen helfen, im Glauben zu wachsen. Deshalb ist uns die Mitarbeiterbetreuung und -schulung wichtig, ebenso aber auch Glaubens- und Bibelkurse, die jährliche Bibelwoche oder Gemeindeabende zu Glaubens- und Lebensfragen.
- Der Kirchenvorstand versteht sich als geistliches Leitungsgremium der Gemeinde. Ein wöchentlich tagender Geschäftsführungsbeirat entlastet die Sitzungen von zu viel Verwaltungsballast und eröffnet Freiraum für inhaltlich-geistliche Arbeit. Zur Zeit erarbeitet der Kirchenvorstand ein Gemeindeleitbild, eine gemeinsame Rüstzeit im September zu dieser Thematik ist in Vorbereitung.
- Der gemeinsam gefeierte Gottesdienst ist Herz und Zentrum unseres Gemeindelebens. In den letzten Jahren haben wir vielfältige Schritte unternommen, unsere traditionelle Gottesdienstform durch verschiedene Elemente zu bereichern und zu beleben, daran möchten wir gerne weiterarbeiten. Zu nennen sind etwa die Einführung eines zusätzlichen Liederbuches mit modernen geistlichen Liedern, die zunehmende Einbindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, manchmal die gemeinsame Gottesdienstvorbereitung im Team, Anspiele, große musikalische Vielfalt in der Ausgestaltung, der Kirchenkaffee nach dem Gottesdienst u.v.m. Aus einem zusammen mit anderen Gemeinden durchgeführten Gottesdienstseminar für Kirchenvorsteher und andere Interessierte ist ein Prädikantenkurs erwachsen, der zusätzlich zu den drei bisherigen drei weitere Prädikanten bringen wird.
- Eine sehr große und zentrale Rolle spielt in Bad König die Kirchenmusik. In drei Kinderchören, einem Jugendchor, dem Kirchenchor, dem Posaunenchor, Projektchören sowie Flötengruppen wirken rund 160 Aktive mit. Auch die kirchenmusikalische Arbeit will Menschen auf Jesus Christus hinweisen und zum

Glauben einladen sowie Christen zum Lob Gottes anstiften und ihnen einfach Freude bereiten. Kirchenmusikalische Arbeitsfelder sind die abwechslungsreiche Mitgestaltung der Gottesdienste sowie verschiedenste Konzerte und Projekte.

- Der Ev. Kindergarten Bad König (der vom Inhaber der Pfarrstelle Nord begleitet wird) hat zur Zeit drei Gruppen mit 75 Kindern. Wichtig ist uns, dass auch dies als Chance für eine geistliche Arbeit an Kindern und ihren Eltern gesehen wird. Die Arbeit mit jungen Familien, für die der Kindergarten, aber auch die Kinderchöre alle Chancen bieten, liegt bisher noch brach; wir können uns aber gut vorstellen, dass hier ein reizvolles und wichtiges Aufgabengebiet liegt.
- Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen konnte in den letzten Jahren intensiviert werden. Seit Februar 2004 ist eine Gemeindepädagogin mit 1/3 Stelle in diesem Bereich tätig (mitfinanziert durch einen Förderkreis). Erfreulicherweise nimmt eine zunehmende Zahl von Kindern und Jugendlichen die verschiedenen Angebote wahr und macht sich an verschiedenen Stellen im Gemeindeleben bemerkbar.
- Darüber hinaus gibt es verschiedene Gemeindegremien für alle Altersgruppen, die z.T. von ehrenamtlichen Mitarbeitern betreut und begleitet werden, in denen aber z.T. auch die Präsenz bzw. Leitung des Pfarrers/der Pfarrerin üblich ist und erwartet wird.
- Ein zunehmender Schwerpunkt ist die geistliche, v.a. seelsorgliche Betreuung der vielen (Senioren-)Heime und Kliniken, die in Bad König in den letzten Jahren entstanden sind.

### Wir wünschen uns einen Pfarrer/eine Pfarrerin, der/die

- seinen/ihren Dienst aus einem persönlichen geistlichen Leben im Hören auf Gottes Wort heraus und im betenden Gespräch mit ihm ausübt.
- die Autorität und Gültigkeit der gesamten Heiligen Schrift als Gottes geoffenbartes Wort bejaht und als Grundlage und Norm der Verkündigung und des Gemeindedienstes anerkennt.
- sich als Glied unter anderen Gliedern am Leib Christi versteht, das Priestertum aller Gläubigen bejaht und Freude an der engen und konstruktiven Zusammenarbeit mit dem Kollegen sowie den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern hat.
- den in unserer Gemeinde eingeschlagenen Weg mitgehen und mitverantworten möchte.

Innerhalb dieser Grundausrichtung gibt es in unserer Gemeinde je nach persönlichen Gaben und in Absprache mit dem Kollegen und dem Kirchenvorstand viele Möglichkeiten, eigene Erfahrungen einzubringen, Schwerpunkte zu setzen und die Aufgaben sinnvoll aufzuteilen.

Bad König ist keine perfekte Gemeinde. Auch bei uns gibt es Rückschläge, Enttäuschungen, Streit und Schuld. Als Christen, die gemeinsam unterwegs sind, wollen wir lernen, damit umzugehen und aus der Vergebung Jesu

heraus unseren Dienst zu tun. Wenn Sie hieran mitarbeiten wollen, dann sind wir neugierig darauf, Sie kennen zu lernen.

Bei Interesse und wegen weiterer Informationen wenden Sie sich bitte an den Inhaber der Pfarrstelle II (Süd), Pfr. Martin Hecker, Tel.: 0 60 63/21 23; an den stellvertretenden KV-Vorsitzenden, Herrn Horst Friedrich, Tel.: 0 60 63/37 59; Dekan Pfr. Stephan Arras, Tel.: 0 60 68/22 43 oder Pröpstin Karin Held, Tel.: 0 61 51/4 11 51.

### **Biebesheim, Pfarrstelle I (100%), Dekanat Ried, Modus B**

Haben Sie Freude an einer vielfältigen Tätigkeit in einer reizvoll gelegenen Kirchengemeinde? Wollen Sie sich verändern, haben aber noch nicht die richtige Stelle gefunden?

Dann wäre die Kirchengemeinde Biebesheim vielleicht etwas für Sie.

#### **Wo wir sind**

Biebesheim liegt am Rhein, 20 Autominuten südwestlich von Darmstadt. Wir sind durch die A5 und A67 gut an die Rhein-Main-Neckar-Region angebunden. Frankfurt und Mannheim sind in einer halben Stunde mit dem Zug erreichbar.

#### **Wer wir sind**

Biebesheim ist ein traditionell evangelisches Dorf. Derzeit leben hier rund 6.700 Menschen, 3.480 sind evangelisch.

Trotz des dörflichen Charakters sind gute Einkaufsmöglichkeiten vorhanden. Biebesheim hat eine Grundschule, die weiterführenden Schulen liegen in der nächsten Umgebung. Der Ort hat ein aktives Vereinsleben.

Der Kirchengemeinde stehen zwei volle Pfarrstellen zur Verfügung. Biebesheim ist nicht in Pfarrbezirke gegliedert, die Arbeitsteilung der beiden Pfarrer erfolgte bisher nach funktionalen Gesichtspunkten. Die Pfarrstelle I ist seit 16.08.2005 vakant, weil der Stelleninhaber das Referat Mission und Ökumene in der Kirchenverwaltung übernimmt.

Der Gottesdienst wird in einer 1978 restaurierten Barockkirche mit einer historischen Dreymann-Orgel gefeiert und von den Pfarrern im Wechsel gehalten.

Die Kirchengemeinde ist Trägerin eines Kindergartens mit 75 Plätzen.

**Wir sind** eine Gemeinde mit einer ausgewogenen Altersstruktur. Kinder und Jugendliche, aber auch Senioren bilden einen Schwerpunkt der Gemeindegemeinschaft.

Der Konfirmandenunterricht findet in einem Kurssystem mit Pflicht- und Wahlkursen statt. Ehemalige Konfirmanden beteiligen sich als Betreuer an der Konfirmandenarbeit, den Freizeiten und der Kinderbibelwoche.

Die Gruppen und Kreise werden von ehrenamtlichen Mitarbeitern/innen gestaltet.

**Wir sind** eine musikalische Gemeinde mit Kinderchor, Kirchenchor, Instrumentalkreis, Evangelischem Bläserchor und Gospelchor. Der B-Dekanatskirchenmusiker versieht 50% seines Dienstes in Biebesheim und übernimmt Orgeldienste und Konzerte.

#### **Was wir bieten**

Der Kirchenvorstand (8 Frauen und 6 Männer) arbeitet aktiv und kompetent auch in Ausschüssen, verfügt über gute Kontakte zu den Menschen im Dorf, unterstützt die Pfarrer und ist offen für neue Impulse.

13 haupt- und 4 nebenamtliche Mitarbeiter/innen sind in der Gemeinde mit Engagement dabei.

In langer Tradition unterstützt die Evangelische Frauenhilfe die Gemeindegemeinschaft.

Ein eingespieltes Redaktionsteam sorgt für das zweimonatige Erscheinen des Gemeindebriefs.

Das geräumige Pfarrhaus befindet sich in ruhiger Lage gegenüber der Kirche.

Im Erdgeschoss liegt das Pfarrbüro. Der Bürobereich und der Wohnbereich haben separate Eingänge. Das renovierte und gut eingerichtete Pfarrbüro ist mit 35 Wochenstunden besetzt. Im Pfarramt befinden sich auch die Amtszimmer der Pfarrer sowie ein Besprechungszimmer.

Die Pfarrwohnung liegt im ersten Stock und umfasst 145 m<sup>2</sup> mit 5 Zimmern, Küche, Bad, Wohndiele und Balkon. Zu der Wohnung gehören außerdem Kellerräume, zwei Garagenplätze und ein großer Garten.

Das Gemeindehaus steht in der Ortsmitte und verfügt über einen großen, teilbaren Saal, Jugendräume, Küche und Hausmeisterwohnung.

#### **Was wir uns wünschen**

Wir würden uns freuen über eine Pfarrerin/ einen Pfarrer oder ein Pfarrehepaar, die auf die Menschen im Dorf gerne und freundlich zugehen können.

Teamarbeit mit der Pfarrerkollegin und den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern/innen unterschiedlichsten Alters sollte Ihnen Freude bereiten. Die Förderung und Begleitung der ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen und die Absprachen mit ihnen sollten verlässlich erfolgen.

Wir wünschen uns lebendige, theologisch sorgfältig und geistlich liebevoll vorbereitete Gottesdienste. Neue Gottesdienstformen werden von uns gerne erprobt und angenommen.

Wir wünschen uns eine Persönlichkeit, die aus der Fülle der eigenen Gaben eigene Akzente setzt und neue Angebote mit bereits gewachsenen Aktivitäten verbindet.

Für ein **Pfarrehepaar** besteht im nächsten Umkreis die Möglichkeit, eine weitere 50%-Stelle zu besetzen.

Sind Sie interessiert? Haben Sie Fragen? Rufen Sie an oder besuchen Sie uns.

#### **Auskünfte erteilen gerne:**

Pröpstin Karin Held, Tel.: 0 61 51/4 11 51; Dekan Karl-



Hans Geil, Tel.: 0 62 58/98 97 20; Pfarrerin Carmen Oestreich, Tel.: 0 62 58/62 80 oder 97 20 90; KV-Vorsitzende Elfriede Marwitz, Tel.: 0 62 58/69 07.

### **Frankfurt am Main – Griesheim, Pfarrstelle Süd, Dekanat Frankfurt/Main-Höchst, Modus A, zum zweiten Mal**

#### **Wo wir sind**

Griesheim liegt im Westen Frankfurts, hat 21.300 Einwohner (35% davon ausländische Wohnbevölkerung) und ist in den neueren Ortsteilen geprägt durch den Siedlungsbau der 50er, 60er und 70er Jahre. Es gibt zwei katholische Gemeinden sowie drei Moscheen, zu denen ein gut nachbarschaftlicher Kontakt gepflegt und ausgebaut wird.

Neben mehreren Kindertagesstätten in unterschiedlicher Trägerschaft gibt es drei Grundschulen sowie eine Gesamtschule. Trotz seiner räumlichen Nähe zur Frankfurter Innenstadt hat sich Griesheim in Teilen einen dörflichen Charakter bewahrt, der sich u.a. in einem lebendigen Vereinsleben und einem vielfältigen Einzelhandelsangebot zeigt. Auch Naherholungsangebote sind vorhanden, so ist z.B. im Süden das Mainufer in wenigen Minuten erreichbar, ebenso der Niedwald im Norden. Dennoch sind die Herausforderungen einer Großstadt hier präsent: Es gibt einige soziale Brennpunkte, der Anteil an Sozialhilfeempfängern in der Bevölkerung ist relativ hoch. Mehrere soziale Einrichtungen verschiedener Träger versuchen mit unterschiedlichen Angeboten, den sich hieraus entwickelnden Problemen zu begegnen.

#### **Wer wir sind**

Wir sind eine frisch fusionierte Stadtteilgemeinde mit 4.000 Gemeindegliedern und zwei Seelsorgebezirken mit je einer Pfarrstelle.

Zu unserer Gemeinde gehören zwei Kirchen, zwei Gemeindezentren und zwei Pfarrwohnungen. Die Gemeinde ist Trägerin einer zweigruppigen Kindertagesstätte und eines offenen Kinder- und Jugendbüros.

Das Gemeindebild wird neben der Arbeit der 34 Haupt- und Nebenamtlichen geprägt durch das Engagement von ca. 170 ehrenamtlich Mitarbeitenden. Unterstützt wird die Arbeit der Pfarrer/innen durch einen aktiven und kompetenten Kirchenvorstand, der nach Kräften Verantwortung trägt und offen ist für neue Ideen.

Unser lebendiges Gemeindeleben umfasst folgende Schwerpunkte:

- Kinder- und Jugendarbeit
- Kirchenmusik
- Ökumene
- vielfältige Gottesdienstangebote

Darüber hinaus gibt es in der Gemeinde gut angenommene Senioren- und Frauenarbeit, einen großen Helfer/innenkreis und verschiedene Angebote in der Erwachsenenbildung.

#### **Was wir uns wünschen**

Die Pfarrstelle im Süden unserer Gemeinde ist durch einen Stellenwechsel nach neun Jahren frei geworden.

Wir erwarten eine Persönlichkeit, die ihren Beruf als Berufung sieht. Theologisch sorgfältig und geistlich liebevoll vorbereitete Gottesdienste sind uns besonders wichtig.

Weil wir als Gemeindeglieder aus unterschiedlichen Ortsteilen und Gemeinden mit je eigenen Prägungen kommen, wünschen wir uns eine/n aufgeschlossene/n, kontaktfreudige/n und präsent/e/n Pfarrer/in, der/die als Integrationsfigur die Einheit der Gemeinde fördern kann.

Angesichts unserer Schwerpunktarbeit mit Kindern und Jugendlichen freuen wir uns, wenn sich der/die Bewerber/in in diesem Bereich besonders einbringt. Die Kollegin im Norden der Gemeinde, selbst erst seit anderthalb Jahren in Griesheim, wird sich mit und für die älter werdenden Menschen unserer Gemeinde (36% der Gemeindeglieder sind 60 Jahre und älter) engagieren.

Auskunft geben gern: Kirchenvorsteher Karl Schmidt, Tel.: 0 69/38 20 42; Pfarrerin Andrea Beiner, Tel.: 0 69/38 01 06 38; Dekan Jan Schäfer, Tel.: 0 69/99 99 35 78 und die Pröpstin für Rhein-Main, Helga Trösken, Tel.: 0 69/28 73 88.

### **Grünberg, Pfarrstelle II, Dekanat Grünberg, Modus B**

Unsere Kirchengemeinde im Paulusbezirk mit ca. 2.300 Gemeindegliedern in der Kernstadt Grünberg sucht zum 01.04.2006 eine neue Pfarrerin/einen neuen Pfarrer.

#### **Unsere Stadt**

Grünberg ist eine oberhessische Kleinstadt am Rande des Vogelsberges mit ca. 14.000 Einwohnern. Die Stadt gliedert sich auf in die Kernstadt und 13 Ortsteile. Die Innenstadt ist geprägt durch schöne Fachwerkbauten, den historischen Marktplatz sowie gutsortierten Einzelhandelsgeschäften. Die Stadt verfügt über eine gute Infrastruktur durch Ärzte, Schulen (Grundschule bis integrierte Gesamtschule mit gymnasialer Oberstufe), zwei Kindergärten, ein Seniorenheim.

Umgebung und Vereine bieten vielfältige Freizeit- und Erholungsmöglichkeiten. Die Verkehrsanbindung an das Umland ist durch die Autobahn 5, ein dichtes Straßennetz und die Bahn gut gewährleistet. Universitäten und Fachhochschulen befinden sich im Umkreis von 25 km.

#### **Unsere Kirchengemeinde**

Die Evangelische Kirchengemeinde Grünberg-Stadt mit dem Ortsteil Harbach hat 3.735 Gemeindeglieder und zwei Pfarrstellen. Diese zwei Pfarrstellen sind zusammen mit einer dritten (Stangenrod, Lehnheim, Lumda) in einem Kirchspiel pfarramtlich verbunden. Die Zusammenarbeit im Kirchspiel wird unter anderem durch regelmäßigen Kanzeltausch und die Herausgabe eines gemeinsamen Gemeindebriefes gepflegt.

Die Arbeit in der Kirchengemeinde wird durch einen

Kirchenmusiker, eine Küsterin und zwei Sekretärinnen (alle in Teilzeit beschäftigt) hauptamtlich unterstützt. Durch einen nebenamtlichen Organisten wird die kirchenmusikalische Arbeit mitgetragen. Eine nebenamtliche Kraft leitet zwei Kleinkindergruppen. Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagieren sich in den verschiedenen Feldern unserer Gemeinde, wie z.B. Besuchsdienstkreis, Senioren, Kindergottesdienst, Gesprächskreise.

Der kirchenmusikalischen Arbeit mit unterschiedlichen Altersgruppen und dem Ausbau unserer Kantorei messen wir eine besondere Bedeutung zu. Die Stadtkirche mit integriertem Gemeindezentrum ist für unterschiedliche Gruppen und Vereine ein Treffpunkt.

Unserer Kirchengemeinde ist ein offenes Miteinander von Kirche und Kommune ein wichtiges Anliegen, ebenso der ökumenische Dialog, der seit einigen Jahren in Grünberg intensiv gepflegt wird.

#### **Unsere Wünsche an die neue Pfarrer/den neuen Pfarrer**

Die Evangelische Kirchengemeinde Grünberg wünscht sich eine Pfarrerin/einen Pfarrer, die/der

- gerne im Team arbeitet
- Wert auf eine gute Zusammenarbeit mit den Pfarrkollegen und dem Kirchenvorstand legt
- Freude daran hat, neue Gottesdienstformen zu entwickeln und umzusetzen
- sich einsetzt für innovative Jugendarbeit im Verbund mit Stadt, Schulen und Vereinen
- mit uns gemeinsam Antworten auf theologische und gesellschaftsrelevante Fragen sucht.

#### **Das Pfarrhaus**

Zur ausgeschriebenen Pfarrstelle gehört ein gepflegtes Pfarrhaus (Baujahr 1960, Grundrenovierung 2001) am Südhang Grünbergs (Arbeits- und Sprechzimmer, Wohnzimmer, große Diele, Küche, weitere vier Zimmer im ersten Stock, Balkon, schöner Garten). Das Pfarrbüro liegt für beide Bezirke zentral im Pfarrhaus neben der Stadtkirche.

Weitere Auskünfte erteilen: Pfarrer Hartmut Miethe, Tel.: 0 64 01/9 02 37; Dekan Paul-Gerhard Weyrauch, Tel.: 0 64 05/41 01; der Propst für Oberhessen, Pfarrer Klaus Eibach, Tel.: 06 41/7949610.

Homepage der Evangelischen Kirchengemeinde Grünberg: [www.evangelisch-gruenberg.de](http://www.evangelisch-gruenberg.de)

mehr Wert darauf, dass mutig Neues gewagt wird, als dass in ängstlichem Stillstand nur Fehler vermieden werden. In den Arbeitsfeldern Kindergottesdienst und Besuchsdienst besteht eine erfolgreiche Arbeit, in der auf sämtliche Mitarbeiter, die mit ganzem Herzen dabei sind, zurückgegriffen werden kann. Jugendliche, die sich nach der Konfirmation noch der Kirche verbunden fühlen, sind in der Jugendgruppe organisiert. Ein Kirchenkinderchor soll zzt. ins Leben gerufen werden.

Der gemeinsame Kirchenvorstand sehnt sich für die Gemeinden Heftrich und Bernbach nach einem Aufbruch, der noch in anderen Arbeits- und Lebensfeldern der Gemeinden etwas von Gottes Gegenwart spüren lässt. Ein verheißungsvoller Ansatz wird darin gesehen, über die erfolgreiche Kindergottesdienstarbeit junge Familien zu erreichen und in das Gemeindeleben zu integrieren.

Die beiden Orte liegen am Ende einer Talsenke im östlichen Rheingau-Taunus-Kreis an der Wasserscheide zwischen Lahn und Main mit Blick auf den Feldberg. Beide Orte haben sich ihren ländlichen Charakter bewahrt. Seit der Gemeindegebietsreform ist Bernbach ein Ortsteil der Gemeinde Waldems und Heftrich ein Stadtteil von Idstein. Die kirchlich-historische Zusammengehörigkeit, deren ältesten Aufzeichnungen aus dem Jahr 1594 stammen, hat allerdings bis heute Fortbestand. Beide Gemeinden verfügen über ein Gemeindehaus, Bernbach mit eingegliedertem sakralen Raum. In Heftrich befindet sich das Pfarrhaus mit dem Gemeindebüro und die durch Friedrich Joachim Stengel 1739 erbaute Pfarrkirche. An beiden Gebäuden werden zzt. umfangreiche Renovierungs- und Sanierungsarbeiten durchgeführt.

Beide Gemeinden sind verkehrstechnisch gut an das Rhein-Main Ballungszentrum angebunden (Busanbindung, Bahnhof-Idstein, BAB 3 Idstein, Bundesstraße 8 Waldems-Esch). Frankfurt ist ca. 45 km und Wiesbaden ca. 25 km entfernt.

Heftrich verfügt über einen Kindergarten und eine zweistufige Grundschule. Gesamtschule, Realschule und Gymnasium sind in Idstein angesiedelt.

Heftrich hat 1.650 Einwohner, wovon ca. 750 der Ev. Kirche angehören und Bernbach 1.600 Einwohner mit ca. 700 Gemeindegliedern, die sich auf eine Bewerbung und Neubesetzung der gemeinsamen Pfarrstelle freuen.

**Ansprechpartner:** Propst Dr. Rink, Tel.: 06 11/52 24 75; Dekanin Heinke Geiter, Tel.: 0 61 26/58 43-00; Stellv. KV-Vorsitzende für Bernbach, Brigitte Schink, Tel.: 0 61 26/64 79; Stellv. KV-Vorsitzender für Heftrich, Werner Künzl, Tel.: 0 61 26/14 77.

#### **Heftrich, Dekanat Idstein, Modus A, zum zweiten Mal**

Die Kirchenvorstände der Gemeinden Heftrich und Bernbach sind auf der Suche nach einer Pfarrerin oder einem Pfarrer, die/der den Beruf Pfarrer/in als Berufung versteht und bereit ist, mit Leidenschaft und Engagement Bestehendes weiterzuführen und neue Wege zu gehen. Ein engagierter und selbstständiger Kirchenvorstand legt

#### **Herbornseelbach, Dekanat Herborn, 0,5 Pfarrstelle II, Modus A**

##### **Die Pfarrstelle II**

der Ev. Kirchengemeinde Herborn-Seelbach ist kurzfristig als halbe Stelle zu besetzen. Unsere Gemeinde umfasst ca. 2.600 Gemeindeglieder.

Wir bejahen die volkscirchlichen Gegebenheiten und gewachsenen Strukturen unseres Ortes mit starkem Zusammengehörigkeitsgefühl und regem Vereinsleben. Innerhalb dieses Rahmens möchten wir einladende und missionarische Gemeinde sein.

### Herborn-Seelbach

Ist östlicher Stadtteil von Herborn, 5 km vom Stadtkern entfernt, und hat ca. 4.000 Einwohner. Die A 45 verläuft nur wenige Kilometer entfernt. Kindergärten und eine Grundschule sind vor Ort, weiterführende Schulen in unmittelbarer Nähe.

### Charakteristisch für unsere Kirchengemeinde

Sind vielseitig gestaltete und erfreulich gut besuchte Gottesdienste und Kindergottesdienste sowie zusätzlich monatlich ein „Go4best“ in moderner Form. Viele ehrenamtliche Mitarbeiter/innen leiten selbstständig etwa 20 lebendige Gemeindegruppen für Jung und Alt. Der engagierte Kirchenvorstand versteht sich als geistliches Leitungsteam und initiiert immer wieder neue Wege im Gemeindeleben. Beispielsweise wurde die Konfirmandenarbeit völlig neu konzipiert: Weg vom wöchentlichen Unterricht hin zu etwa monatlichen KU-Tagen am Samstag. Im Moment beschäftigt sich der KV mit der Frage, wie unsere Gemeinde stärker auf die Altersgruppe der 30- bis 60-Jährigen zugehen kann.

Eine Jugendreferentin mit Schwerpunkt ‚Arbeit mit Kindern und Jugendlichen‘ wird im Umfang von zzt. 10 Wochenstunden durch einen Förderkreis finanziert.

Unsere Kirche (ca. 330 Plätze) liegt zentral im Alten Ortskern und verfügt über einen zusätzlichen Saal mit Gemeindebücherei und Küche. Darüber hinaus haben wir ein innen frisch renoviertes Gemeindehaus mit schönem Außengelände.

Unser Ort ist in zwei Pfarrbezirke (2/3-1/3) aufgeteilt; zum Bezirk der Pfarrstelle II gehört die sog. ‚Siedlung‘ mit hohem Anteil von Aussiedlerfamilien aus dem Gebiet der ehem. Sowjetunion sowie großer Fluktuation.

Im Gemeindebüro (im Pfarrhaus, das vom Inhaber der Pfarrstelle I bewohnt wird) steht an zwei Vormittagen eine Sekretärin zur Verfügung; die Verwaltungsarbeit liegt bei der Regionalverwaltung Herborn-Biedenkopf.

Zu den anderen christlichen Gemeinschaften im Ort (Ev. Gemeinschaft, kleine Pfingstkirche, amerikanische Freikirche ‚Calvary Chapel‘) sowie zur katholischen Gemeinde im Nachbarort pflegen wir ein gutes Verhältnis.

Weitere Informationen über unserer Gemeinde finden Sie auch unter [www.Kirche-herbornseelbach.de](http://www.Kirche-herbornseelbach.de).

### Wir wünschen uns eine/n Pfarrer/in, der/die

- offen und herzlich auf die Menschen zugeht und Freude hat, in der dörflichen Gemeinschaft zu leben und zu arbeiten,
- sich gerne in ein engagiertes Team einbringt und die bewährten Traditionen der Gemeinde mit neuen Ideen zu verbinden weiß,
- bereit ist, mit dem Kollegen auf der Pfarrstelle I gut

und vertrauensvoll zusammenzuarbeiten,

- Mitarbeiter/innen begleiten und motivieren kann,
- authentisch und lebensnah den Glauben an Jesus Christus lebt und verkündigt und dazu mithelfen will, dass Menschen in unserem Ort Christen werden und Christen bleiben.

### Wir bieten

- eine freundliche Aufnahme in einer selbstbewussten Gemeinde,
- einen KV, mit dem zusammenzuarbeiten eine Freude ist,
- Mithilfe bei der Suche nach einer geeigneten Wohnung.

Weitere Informationen geben gerne: Pfr. Andreas Friedrich (Pfarrstelle I), Tel.: 0 27 72/6 29 61; Dekan Michael Tönges-Braungart, Tel.: 0 27 72/57 49 60; Propst Michael Karg, Tel.: 0 27 72/33 04.

### Hopfgarten, Dekanat Alsfeld, Modus A, zum zweiten Mal

Im ruhigen und landschaftlich reizvollen Schwalmatal am nordwestlichen Rand des Vogelsberges liegen die zur Kirchengemeinde gehörenden Dörfer Hopfgarten (237 Gemeindeglieder), Hergersdorf (152 Gemeindeglieder), Unter-Sorg (57 Gemeindeglieder), Ober-Sorg (93 Gemeindeglieder) und Vadenrod (325 Gemeindeglieder). Die Pfarrstelle dieser Gemeinde ist zum 01.08.2005 wieder zu besetzen.

Kirche hat für die hier lebenden Menschen nach wie vor eine hohe Bedeutung. Es gibt ein reges Vereinsleben mit gutem Kontakt zur Kirche. In den Dörfern sind nur noch wenige haupt- oder nebenberufliche Landwirte tätig. Viele Gemeindeglieder pendeln zu Arbeitsstätten in der näheren oder fernerer Umgebung. Alle Ortschaften der Kirchengemeinde gehören zu der Großgemeinde Schwalmatal.

Hopfgarten, der Wohnort des Pfarrers/der Pfarrerin, ist ca. 7 km von Alsfeld entfernt und über die A5 (Kassel-Frankfurt) gut zu erreichen. Bahnanschluss in 2 km Entfernung.

Kindergarten und Grundschule befinden sich im nahen Brauerschwend. Alle weiterführenden Schulen sind in Alsfeld vorhanden. Dort befinden sich auch gute Einkaufsmöglichkeiten sowie alle wichtigen Einrichtungen eines Mittelzentrums.

Das Pfarrhaus ist ein Bungalow aus dem Jahre 1970. Der Amtsteil besteht aus zwei großen, hellen Räumen und ist völlig vom Wohnteil getrennt. Der Wohnbereich umfasst sechs Zimmer, Küche, Bad mit WC (in 2002 grundsaniiert) und Gästetoilette. Das Haus wird mit einer Ölzentralheizung beheizt. Ein großer Trocken- und Lagerboden, Kellerräume, eine Garage und ein großer Garten sind ebenfalls vorhanden.

### Besonderheit

Hopfgarten und vier weitere Pfarrstellen bilden das Gruppenpfarramt Vogelsberg, das seit 1969 besteht und in dem die Pfarrer bzw. Pfarrerinnen mit ihren Gemeinden eine Zusammenarbeit bei Gottesdiensten, Konfirmandenfreizeiten, Projekten und gemeinsamen Veranstaltungen praktizieren. Nach dem neuen Sollstellenplan ist eine verstärkte Kooperation mit der Nachbargemeinde vorgesehen: Der Pfarrer/die Pfarrerin von Hopfgarten soll mit einem geringen Anteil seines/ihrer Dienstes zur Entlastung der halben Pfarrstelle in Brauerschwend beitragen. Einzelheiten werden in einer Pfarrdienstordnung geregelt.

### Wir wünschen uns, dass unsere/unser zukünftige/r Pfarrerin/Pfarrer:

- die Botschaft der Bibel mit den Themen des heutigen Lebens verbindet und das Evangelium glaubwürdig und lebendig verkündet
- aufgeschlossen ist für unterschiedliche Gottesdienstformen
- Freude hat, in ländlicher Umgebung zu wirken
- offen und herzlich auf die Menschen zugeht
- der Kinder- und Jugendarbeit neue Impulse gibt
- Senioren und Kranke besucht und seelsorgerlich begleitet
- im Winterhalbjahr die Frauenkreise betreut
- das Leben mit den Gemeindegliedern teilt.

### Was bieten wir Ihnen:

- einen engagierten Kirchenvorstand
- einen überdurchschnittlichen Gottesdienstbesuch
- ein interessiertes und selbstständig arbeitendes Kindergottesdienstteam
- einen Posaunenchor, der das Gemeindeleben aktiv mitgestaltet
- eine zuverlässige Schreibkraft
- sanierte Kirchen in gutem baulichen Zustand
- ein Büro im Pfarrhaus mit moderner Ausstattung
- vertraglich festgelegte Mitbenutzung der Dorfgemeinschaftshäuser

Die Kirchengemeinde Hopfgarten ist der Regionalverwaltung Alsfeld angeschlossen.

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Zögern Sie nicht, anzurufen oder uns zu besuchen!

Auskunft erteilen: Helmut Keipp, Tel.: 0 66 30/3 78; Dekan Dr. Jürgen Sauer, Tel.: 0 66 31/91 14 90 oder 70 53 47; Propst Klaus Eibach, Tel.: 06 41/7 94 96 10.

### Kaub am Rhein, Dekanat St. Goarshausen, Modus A

#### Wer wir sind:

Eine Region mit großer Geschichte und bekannten Weinorten sucht ab sofort einen neuen Pfarrer/eine neue Pfarrerin. Zwei kleine Städte (Kaub und Lorch mit 3 Ortsteilen) sowie die Gemeinde Sauerthal bilden den Pfarrbezirk.

Wenn Sie sich für uns entscheiden, arbeiten Sie dort, wo andere Leute Urlaub machen! Unsere Gemeinde gehört zum Kernbereich des romantischen Mittelrheintals, welcher als Weltkulturerbe durch die UNESCO anerkannt wurde. Die Pfalz bei Kaub wird jährlich von 60.000 Touristen besucht.

Mittelpunkt unserer Kirchengemeinde ist ein romanischer Sakralbau aus dem 12. Jahrhundert in Kaub (ca. 550 Gemeindeglieder), der als Simultankirche von der evangelischen und katholischen Gemeinde wöchentlich genutzt wird. Das Verhältnis zur katholischen Gemeinde ist auch aus diesem Grund offen und unkompliziert.

In Lorch (550 Gemeindeglieder) wird 14-tägig in einem historischen Betsaal Gottesdienst gefeiert.

In Kaub befindet sich die Bildungs- und Tagesstätte des CVJM „Haus Elsenburg“. Hier finden Gemeinde- und Konfirmandenfreizeiten, Schulungen und Tagungen verschiedener Träger statt.

#### Wen wir suchen:

Wir wünschen uns einen Menschen, der mit uns leben will und der es versteht, in unsere Freuden und Sorgen die Botschaft des menschenfreundlichen Gottes zu vermitteln. Er/Sie sollte neben der üblichen Gemeindegarbeit unsere beiden Kindertagesstätten (jeweils zwei Gruppen mit Mittagsversorgung) nicht als Belastung, sondern als Chance zum Gemeindeaufbau sehen.

#### Was wir bieten:

Der Kirchenvorstand bietet seine engagierte Mitarbeit an, wozu auch die Übernahme eines Gottesdienstes im Monat gehört, so dass Ihr predigtfreier Sonntag gesichert ist. Darüber hinaus haben sich die Gäste der Bildungs- und Tagungsstätte des CVJM gern an Gottesdiensten und Veranstaltungen im Rahmen der Gemeindegarbeit beteiligt.

Ihre abgeschlossene Pfarrwohnung erstreckt sich über zwei Etagen eines großen Pfarrhauses in Kaub. Sie wurde im Rahmen einer Vakanzrenovierung 2002 renoviert. Im Parterre des Hauses befinden sich Büro und Gemeinderäume. Sie wurden ebenfalls neu hergerichtet. Im Keller gibt es einen Jugendraum. Zum Haus gehören eine Garage sowie ein kleiner Pfarrgarten.

Unser Gemeindebüro ist an 4 Tagen/Woche vormittags von einer engagierten Kraft besetzt, die Sie von den Verwaltungsaufgaben befreit und Sie somit mehr Zeit für die Gemeindegarbeit haben.

Alle Schularten befinden sich in der näheren Umgebung. Vor Ort gibt es Ärzte, Apotheken und alle Geschäfte für den täglichen Bedarf.

Die Nahverkehrsverbindungen nach Koblenz und in das Rhein-Main-Gebiet sind sehr gut.

Wenn Sie Ihren Dienst als Berufung sehen und Ihnen die Seelsorge am Herzen liegt, melden Sie sich. Der Kirchenvorstand und Dekan Moos stehen Ihnen gerne für weitere Auskünfte zur Verfügung.

#### **Auskünfte erteilen:**

Reinhold Lang, Tel.: 0 67 74/4 86; Dekan Mathias Moos, Tel.: 0 67 72/9 44 41 sowie der Propst für den Propsteibereich Süd-Nassau, Dr. Sigurd Rink, Tel.: 06 11/ 52 24 75.

#### **Langen, Petrusgemeinde, Dekanat Dreieich, Modus C**

Die Pfarrstelle in der Petrusgemeinde Langen ist ab sofort neu zu besetzen. Der Gemeinde gehören etwa 2.500 Gemeindeglieder an, dabei handelt es sich um Menschen aus aller Welt.

Unsere Gemeinde nutzt ein Gemeindehaus (erbaut 1926, Jugendstil, renoviert 1987) mit rund 200 Sitzplätzen für den Gottesdienst und als Gemeindesaal für Veranstaltungen. Im ersten Stock befinden sich mehrere Büroräume. Der Gemeindesaal hat eine hervorragende Akustik, eine neue Orgel und eine Bühne. Das Gebäude liegt mitten in der Stadt in einer schönen Parkanlage.

Das Pfarrhaus liegt räumlich getrennt; es wurde 1982 erbaut und ist in gutem Zustand, freistehend mit Garage und Grünfläche. Es ist sehr großzügig bemessen. In unmittelbarer Nähe des Pfarrhauses befindet sich ein zweites Gemeindezentrum, das für die Gemeindeglieder genutzt wird. Zum Team der Hauptamtlichen gehören eine Sekretärin und ein Küster/Hausmeister.

Neben traditionellen Sonntags- und Feiertagsgottesdiensten besteht ein Schwerpunkt in der interkulturellen und interreligiösen Arbeit. Der Kindergottesdienst wird einmal monatlich mit der benachbarten Johannesgemeinde gefeiert. Ein engagiertes Team steht zur Verfügung und freut sich auf die unterstützende Begleitung durch die Pfarrerin und den Pfarrer.

#### **Wir erwarten von der Bewerberin/dem Bewerber:**

- eine engagierte Pfarrerin/einen engagierten Pfarrer, die/der nach einer schwierigen Zeit in unserer Gemeinde gemeinsam mit uns das Gemeindeleben neu gestaltet
- eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit dem Kirchenvorstand und den ehrenamtlich Mitarbeitenden in der Gemeinde
- neue Ideen, insbesondere bei der Arbeit mit den Konfirmandinnen und Konfirmanden und deren Eltern sowie eine intensive Jugendarbeit.

Weitere Auskünfte geben:

Frau Dr. Brunhilde Hoyer-Fink, Vorsitzende des Kirchenvorstandes, Tel.: 0 61 03/8 12 57 oder tags-

über 0 69/ 89 04 16 13; Dekan Martin Diehl, Tel.: 0 61 03/ 3 00 78 11 und Propstin Helga Tröskén, Tel.: 0 69/ 28 73 88.

#### **Obertshausen, Pfarrstelle II, Dekanat Rodgau, Modus B, zum zweiten Mal**

#### **Wir suchen einen Pfarrer/eine Pfarrerin und wünschen uns:**

- Liebe zu Jesus Christus und Gottes Wort;
- Teamfähigkeit und Leitungskompetenz;
- organisatorische Fähigkeiten;
- Personalführungskompetenz;
- Einbringen eigener Gaben;
- Blick für Gemeindeaufbau;
- Bereitschaft zur Seelsorge und Lebensberatung.

#### **Ziele unserer Gemeinde sind:**

- Menschen zum persönlichen Glauben einladen, dass sie eine lebendige Beziehung zu Jesus Christus bekommen;
- Bibelverständnis wecken und fördern;
- Gemeinschaft stärken (z.B. durch Kleingruppen);
- zur Verbindlichkeit im Glauben und zur Mitarbeit motivieren.

Die bestehende Gemeindegliederarbeit resultiert aus langjährigem missionarischem Gemeindeaufbau. In der Gemeinde gibt es viele Hausbibel- und Gesprächskreise, Gebetsgemeinschaften, Jugendtreff, verschiedene Kinder- und Jungschargruppen, Posaunen- und Kirchenchor u.a. Diese Gruppen werden größtenteils von ehrenamtlichen Mitarbeitern geleitet. Die beiden Pfarrer sind nach Absprache miteinander jeweils für einzelne Bereiche der Gemeindegliederarbeit verantwortlich und begleiten die entsprechenden Mitarbeiter/innen. Unsere Gemeinde unterstützt mehrere Missionare und missionarische Projekte. Weitere Informationen erhalten Sie auf unserer Internetseite: [www.waldkirche-obertshausen.de](http://www.waldkirche-obertshausen.de).

#### **Folgende Mitarbeiter/innen sind hauptamtlich angestellt:**

- Gemeindepädagogin (50%);
- Küster;
- Sekretärin (halbtags);
- Jugendreferentin (50%; finanziert durch einen Förderverein).

#### **Allgemeine Informationen zu unserer Gemeinde:**

Obertshausen ist eine Kleinstadt südöstlich von Offenbach mit ca. 25.000 Einwohnern. Die Kirchengemeinde umfasst ca. 5.100 Gemeindeglieder. Sie ist in zwei Pfarrbezirke unterteilt. Die neu zu besetzende Pfarrstelle ist zuständig für den Pfarrbezirk Obertshausen. Die

Gottesdienste sind Mittelpunkt unseres Gemeindelebens.

Für die Gemeindegemeinschaft stehen ein Gemeindehaus und ein Außengelände mit Volleyball- und Basketballplatz zur Verfügung.

Das Pfarrhaus mit 5 1/2 Zimmern, Amtszimmer und Garage wurde 1963 erbaut. Es liegt im Stadtteil Obertshausen. Obertshausen und die nähere Umgebung bieten alle Schulformen. Die Kirchengemeinde Obertshausen ist der Evangelischen Regionalverwaltung Nord-Starkenburg angeschlossen.

Die Pfarrstelle II ist ab Mai 2005 zu besetzen, da unser Pfarrer in den Ruhestand geht.

#### Weitere Auskünfte erteilen:

Die Vorsitzende Katja Müller, Tel.: 0 61 04/94 67 95; Pfarrer Ralf Richter, Tel.: 0 61 04/4 15 37 (Pfarrstelle I); die Pröpstin für Rhein-Main, Frau Helga Trösken, Tel.: 0 69/28 73 88 sowie die Dekanin, Frau Jürges-Helm, Tel.: 0 60 74/4 84 61 11.

#### 0,5 Profilstelle im Handlungsfeld Ökumene des Dekanates Büdingen für die Arbeitsgemeinschaft der Dekanate Büdingen, Nidda und Schotten. Zum zweiten Mal.

Im evangelischen Dekanat Büdingen ist die halbe Profilstelle im Handlungsfeld Ökumene erstmalig zu besetzen.

Der Stelleninhaber/die Stelleninhaberin pflegt für den Bereich der Arbeitsgemeinschaft der evangelischen Dekanate Büdingen, Nidda und Schotten (im Folgenden AG genannt) den Dialog mit den unterschiedlichen Kirchen, kirchlichen Verbänden und religiösen Gemeinschaften.

Ausgangspunkt ist der Büdinger Raum, da sich dort in den letzten Jahren eine große Zahl von religiösen Gemeinschaften herausgebildet hat, die besonders aktiv sind. Von dort ausgehend weitet sich die Arbeit der Profilstelle auf den Bereich der gesamten AG aus.

Gespräch und inhaltliche Auseinandersetzung mit der katholischen, methodistischen und altlutherischen Kirche, mit den Freikirchen und den innerkirchlichen Gemeinschaften (z.B. Chrischona, Russische Baptistengemeinde, Freie Christengemeinde u.a.) sind dringend erforderlich.

Dabei sollen unsere Gemeinden bei der Einbringung ihrer volksgemeinschaftlich protestantischen Stimme gestärkt werden.

#### 1. Aufgaben

- Pflegen von Kontakten und Einrichten von Gesprächsforen mit anderen Konfessionen und religiösen Gemeinschaften
- Gründen einer lokalen ACK für den Bereich der AG
- Fördern der religiösen Sprachfähigkeit in den Gemeinden und im Bereich der AG zum interreligiösen und interkonfessionellen Dialog

giösen und interkonfessionellen Dialog

- projektbezogenes Arbeiten in und zwischen Gemeinden
- Bilden und Unterstützen von ehrenamtlichem Engagement
- Beraten bei Konflikten
- Kontakt- und Kommunikationsperson sein für die innerkirchlichen, interkonfessionellen und interreligiösen Aktivitäten innerhalb der AG
- Einbringen des evangelisch-volksgemeinschaftlichen Profils in den Dialog

#### 2. Erforderliche Qualifikation

- Bewerbungsfähigkeit als Pfarrer/Pfarrerin
- Kontakt- u. Kommunikationsfreudigkeit
- Entsprechende Kenntnisse und Erfahrungen aus dem Handlungsfeld Ökumene
- Kenntnisse im Umgang mit neuen Medien
- Kfz-Führerschein

#### 3. Wir erwarten

- Organisations- und Motivationsfähigkeit
- Koordinieren der Arbeit mit der zweiten halben Profilstelle der AG im Handlungsfeld Ökumene und bei Bedarf mit den Inhabern der anderen Profil-/Fachstellen im Bereich der AG
- Zusammenarbeit mit Ökumenebeauftragten vor Ort und dem Zentrum Ökumene
- Bereitschaft zur Fortbildung

#### 4. Wir bieten:

- ein interessantes Arbeitsfeld mit vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten
- großen Bedarf und Interesse in unseren Gemeinden an kompetenter Begleitung im Aufgabengebiet
- einen gut ausgestatteten Arbeitsplatz im Haus der Kirche in Büdingen
- einen aufgeschlossenen Dienstgeber, der das Setzen eigener Schwerpunkte in Absprache ermöglicht
- Besoldung nach Pfarrergehalt

Die Stellenbesetzung ist auf fünf Jahre befristet, kann aber ggf. verlängert werden.

Weitere Informationen sind zu erhalten über die Dekanin Sabine Bertram-Schäfer, Tel.: 0 60 42/5 36 oder den Vorsitzenden des Dekanatssynodalvorstandes Herrn Hartmut Kinzer, Tel.: 0 60 47/98 72 98.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen erbitten wir auf dem Dienstweg an die Kirchenverwaltung der EKHN, Referat Personaleinsatz, Paulusplatz 1, 64285 Darmstadt.

**0,5 Pfarrstelle für Alten-, Kranken- und Hospizseelsorge (AKH) im Dekanat Mainz. Besetzung durch die Kirchenleitung.**

Das Ev. Dekanat Mainz sucht zum nächst möglichen Zeitpunkt ein/e Pfarrer/in für die 0,5 Pfarrstelle für Alten-, Kranken- und Hospizseelsorge (AHK-Stelle) mit dem Schwerpunkt Hospizseelsorge.

Aufgaben der 0,5 Pfarrstelle sind:

1. Das stationäre Hospiz in Mainz-Drais umfasst 8 Einzelzimmer. Zur seelsorgerlichen Aufgabe gehört die Seelsorge an Sterbenden, Begleitung der Angehörigen, Abendmahlsfeiern, Aussegnung auf Ruf (Rufbereitschaft), Andachten, Gottesdienste und Seelsorge im Team. Für kath. Patientinnen und Patienten steht ein kath. Seelsorger zur Verfügung. Es bestehen gute ökumenische Kontakte.
2. Im ambulanten Hospiz sind in enger Absprache mit der Bildungsbeauftragten einzelne Kursabschnitte für Hospizhelfer und -helferinnen zu verantworten.
3. Vernetzende Angebote für Trauernde im Ev. Dekanat Mainz. Ebenfalls in Abstimmung und enger Zusammenarbeit mit den ehrenamtlichen Trauerbegleitenden des Hospiz verantwortet die AKH-Stelle gemeindeübergreifende Trauereinsitzgespräche, Trauergruppen, ökumenische Gedenkgottesdienste des Mainzer Hospiz (1x jährlich) u.a.
4. Andere Angebote und Aufgaben im Dekanat:
  - Im „Netzwerk Trauer“, einem Zusammenschluss verschiedener in Mainz tätigen Institutionen, die mit Trauernden zu tun haben, soll die AKH-Stelle das Ev. Dekanat vertreten.
  - Ebenso ist die AKH-Stelle Ansprechpartner des Dekanates für Funktionsträger und Repräsentanten des Hospizvereins. Dasselbe gilt für Kirchengemeinden und andere übergemeindliche Pfarrstellen im Dekanat.
5. Vernetzung über die Dekanatsgrenzen hinaus:
  - Durch die AKH-Stelle wird das Ev. Dekanat Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft Hospiz der EKHN. Eine Mitarbeit dort ist erwünscht.
  - Voraussetzungen sind eine Seelsorgeausbildung (absolvierter 6-Wochenkurs wird erwartet; ein weiterer Kurs kann nachgeholt werden) und wenn möglich, Erfahrungen in der Klinik- oder Hospizarbeit.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte auf dem Dienstweg an die Kirchenverwaltung, Referat Personal-Einsatz, Paulusplatz 1, 64285 Darmstadt.

Auskünfte erteilen: Pfarrerin Ulrike Windschmitt (DSV), Tel.: 0 61 31/5 15 21; Dekan Jens Böhm, Tel.: 0 61 31/96 00 40; Propst Dr. Klaus-Volker Schütz, Tel.: 0 61 31/3 10 27 und das Referat Seelsorge, Diakonie und Gesellschaftliche Verantwortung, Tel.: 0 61 51/40 54 32.

**0,5 Pfarrstelle für Klinikseelsorge im Dekanat Nidda. Besetzung durch die Kirchenleitung.**

Das evangelische Dekanat Nidda sucht zum baldmöglichsten Termin eine/einen Pfarrer/in für die 0,5 Klinikseelsorge-Stelle in Bad Salzhausen.

**Das Arbeitsfeld umfasst folgende Bereiche:**

Neurologische Klinik

- Die Neurologische Klinik ist Bestandteil des Asklepios Konzerns. Sie umfasst 190 Betten mit einer Stroke-Unit (2 Akutstationen mit insgesamt 30 Betten). Die Verweildauer beträgt im Durchschnitt 4-12 Wochen.

Rabensteinklinik

- Sie umfasst 175 Betten und ist eine Klinik für Orthopädie und Innere Medizin. Außerdem gibt es ein Angebot zur Kurzzeitpflege (2-4 Wochen) für pflegebedürftige Menschen.

**Erwartet wird:**

- regelmäßige Gottesdienste in beiden Kliniken 14-tägig im Wechsel mit der katholischen Kirche.
- Besuch und Begleitung von Patientinnen und Patienten.
- Seelsorgerliche Gespräche mit Angehörigen und Mitarbeitenden.

**Wünschenswert sind:**

- Gesprächsgruppen und -kreise zu aktuellen Themen.

Vor Ort besteht eine gute Zusammenarbeit mit der katholischen Kirche, die fortgeführt werden soll.

Aufgrund dieser Arbeitsbereiche liegt der Schwerpunkt in der Begleitung von Menschen mit traumatischen Lebensereignissen (Schlaganfall/Schädel-/Hirnverletzungen). Durch die relativ lange Verweildauer (4-12 Wochen) können intensive seelsorgerliche Beziehungen zu den Patientinnen, Patienten und deren Angehörigen aufgebaut werden.

Klinische Seelsorgeausbildung ist erforderlich (mindestens ein 6-Wochenkurs KSA oder eine vergleichbare Ausbildung nach den Standards der deutschen Gesellschaft für Pastoralpsychologie). Der Kurs kann ggf. nachgeholt werden.

Seelsorge (Klinikseelsorge, Altenheimseelsorge, Notfallseelsorge) bildet im Dekanat einen Schwerpunkt. Eine Mitarbeit im Rahmen des Seelsorgekonzepts wird erwartet.

Bad Salzhausen ist das kleinste Heilbad in Hessen und liegt in einer landschaftlich reizvollen Umgebung. Das 1 km entfernte Nidda hat im Hinblick auf Schulen und Einkaufsmöglichkeiten vielerlei Möglichkeiten.

Bei der Wohnungssuche sind wir behilflich.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte auf dem Dienstweg an die Kirchenverwaltung, Referat Personal-Einsatz, Paulusplatz 1, 64285 Darmstadt.

Auskünfte erteilen: Dekan Manfred Patzelt, Tel.:

0 60 43/ 8 02 60; Pfarrer Eberhard Hampel, Tel.: 0 60 43/ 22 00; Zentrum Seelsorge und Beratung; Pfarrer Gerhard Knohl, Tel.: 0 60 31/16 29 58 und das Referat Seelsorge, Diakonie und Gesellschaftliche Verantwortung, Tel.: 0 61 51/ 40 54 32.

In der Evangelischen Studentinnen- und Studentengemeinde an der Fachhochschule Wiesbaden ist die 0,5-Stelle

#### **einer Studentenfarrerin / eines Studentenfarrers**

zum nächstmöglichen Zeitpunkt zu besetzen.

Die Fachbereiche der Fachhochschule sind an den Standorten Rüsselsheim, Wiesbaden und Geisenheim untergebracht. Die Fachhochschule hat insgesamt ca. 9.400 Studierende.

Der Dienstauftrag ist zunächst auf sechs Jahre befristet.

Wir suchen eine Pfarrerin/einen Pfarrer, die/der ihre/ seine theologische und seelsorgerliche Kompetenz in kirchliche Arbeit für Studierende und Mitarbeitende der Hochschule im Rahmen eines 0,5 Dienstauftrages einbringen möchte.

#### **Zu den Aufgaben gehören:**

- Anknüpfung an frühere Arbeitsformen der ESG an der Fachhochschule Wiesbaden, besonders an den Standorten Wiesbaden und Rüsselsheim,
- Gestaltung von Gottesdiensten im Umfeld ggf. gemeinsam mit anderen kirchlichen Trägern.
- Seelsorge und Beratung unter besonderer Berücksichtigung der Situation und altersspezifischen Probleme der Studierenden,
- Theologische Begleitung von Diskussionen und Veranstaltungen über ethisch relevante gesellschaftliche Probleme,
- Aufbau und Leitung von Arbeitsgruppen, Freizeitangebote usw.,
- Kontakte zur Hochschulleitung und zu den Gremien der Hochschule,
- Zusammenarbeit mit kirchlichen und anderen Einrichtungen und Ämtern und Initiativen.

Die ESG-Arbeit erfordert ein hohes Maß an Eigeninitiative, an kreativen Impulsen, an theologischer, pädagogischer und organisatorischer Kompetenz. Die Arbeit der Evangelischen Kirche an der Hochschule wird von der Hochschulleitung sehr begrüßt und unterstützt. Kooperation mit der katholischen Hochschulgemeinde ist möglich.

Eine Einarbeitungsphase ist für die besondere Aufgabe vorgesehen. Ein fachlicher Austausch findet in den regelmäßigen Studierendenpfarrkonferenzen statt. Eine Kombination mit einem anderen 0,5 Dienstauftrag in einem gemeindlichen oder regionalen Pfarramt ist denkbar.

Auskunft erteilen Oberkirchenrat Reinhard Bertram, Dezernat Kirchliche Dienste, Kirchenverwaltung, Paulusplatz 1, 64285 Darmstadt und Studentenfarrer Dr. Ulrich Luig, Studentenseelsorge-Ev. Studentengemeinde (ESG)-Dekanat Mainz, Am Gonsenheimer Spieß 1, 55122 Mainz.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte auf dem Dienstweg an die Kirchenverwaltung der EKH, Referat Personaleinsatz, Pfarrerinnen und Pfarrer, Paulusplatz 1, 64285 Darmstadt.

#### **0,5 Krankenhauspfarrstelle II bei den Frankfurter Dekanaten, Universitätsklinikum, Dekanat Frankfurt-Süd. Besetzung durch die Kirchenleitung.**

Gesucht wird **baldmöglichst ein Pfarrer/eine Pfarrerin für die Krankenhauseelsorge.**

**Das Arbeitsfeld** ist das Klinikum der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität in Frankfurt am Main einschließlich der Orthopädischen Universitätsklinik Friedrichsheim. Das Klinikum umfasst ca. 1.200 Betten und 3.500 Mitarbeitende.

**Das Seelsorgeteam** besteht zurzeit aus 6 Personen (auf 3 Pfarr- und 1,5 Gemeindepädagogenstellen). Das Büro ist halbtags mit einer Sekretärin besetzt. Regelmäßig finden Teamsitzungen, jährlich eine Klausurtagung statt. Es besteht Kooperation mit dem katholischen Seelsorgeteam.

**Der Aufgabenbereich** liegt schwerpunktmäßig in der Seelsorge an stationären und ambulanten Patienten/innen und Mitarbeitenden im Haus 68, der HIV-Station. Dort betreibt die Klinikseelsorge seit 18 Jahren ein Patienten-Café mit 20 Ehrenamtlichen. Ihre Begleitung sowie die Organisation des Cafés, das den sozialen Mittelpunkt der Station bildet, ist ein zentraler Aufgabenbereich. Ein zweiter Schwerpunkt liegt im Bereich der Intensivmedizin. Beteiligung an den in den verschiedenen Zentren der Klinik stattfindenden Gottesdiensten sowie an der gemeinsam verantworteten Rufbereitschaft per Funk wird erwartet.

**Der Bewerber/Die Bewerberin** muss die Bereitschaft mitbringen, sich konzeptionell auf die Auswirkungen der laufenden Umstrukturierungen im Klinikum einzustellen. Akzeptanz gegenüber den von Aids besonders betroffenen gesellschaftlichen Randgruppen sowie hohe psychische Belastbarkeit sind notwendig. Eine von der DGfP anerkannte seelsorgerliche Zusatzausbildung ist erforderlich. Die Möglichkeit zur Supervision wird geboten und finanziell unterstützt.

**Auskünfte erteilen:** Pfarrer Gerhard Knohl, Zentrum Seelsorge und Beratung Friedberg, Tel.: 0 60 31/16 29-50; Pfarrer Armin Himmighofen, geschf. Pfarrer im Seelsorgeteam, Tel.: 0 69/63 01-53 17; Dekan Jürgen Reichel-Odié, Tel.: 0 69/63 43 01; Pröpstin Helga Tröskén, Tel.: 0 69/28 73 88.



Zum zweiten Mal

In der Kirchenverwaltung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau ist zum 01.05.2006 die Stelle einer Oberkirchenrätin/eines Oberkirchenrates für die

### Leitung des Dezernats 1

#### - Kirchliche Dienste -

zu besetzen.

Die drei Dezernate der Kirchenverwaltung wurden nach Verabschiedung des neuen Kirchenverwaltungsgesetzes zu Beginn des letzten Jahres gebildet. Im Rahmen der weiteren Reformschritte werden derzeit die dezernatsinternen Aufgaben- und Referatsstrukturen auf die Gesamtveränderungen der EKHN neu ausgerichtet. Für das Dezernat 1 Kirchliche Dienste bedeutet dies eine Verlagerung der bisherigen Aufgabenschwerpunkte hin zu einer Gesamtkoordination der Aktivitäten in den Handlungsfeldern der EKHN, sowie die Unterstützung der Kirchenleitung in ihrer Steuerungsaufgabe durch ein ständiges Berichtswesen und durch die konzeptionelle Vorbereitung zentraler kirchlicher Grundsatzfragen.

Die damit von der zukünftigen Leitung entsprechend wahrzunehmenden und weiter zu entwickelnden Aufgabenfelder sind:

- Leitung des Dezernats
- Mitarbeit im Kollegium der Kirchenverwaltung und Unterstützung der gesamtkirchlichen Leitungsgremien
- Dienstaufsicht über die Leitungen der Zentren
- Aufbereitung und Profilierung theologischer Grundsatzfragen
- Bündelung von Prozessen und Auswertung von Informationen für die Kirchenentwicklung
- Federführung/Mitwirkung bei der Weiterentwicklung zentraler Bezugsgrößen für die Kirchenentwicklung (Stellenentwicklung, Finanzzuweisungssystem/Budgetbildung, Berufsbilder)
- Anwendung und Weiterentwicklung der Lebensordnung
- Lehrbeanstandungen
- Grundfragen des ehrenamtlichen Verkündigungsdienstes
- Verantwortung für Form und Inhalt des Berichtswesens für die Kirchenleitung
- Beratung der Kirchenleitung in der Durchführung der Zielvereinbarungsprozesse
- Management handlungsfeldübergreifender Projekte
- Konfliktklärung bei Schnittstellenproblemen zwischen Referaten der Kirchenverwaltung und Zentren, Kirchengemeinden und Dekanaten
- Weiterführung der dezernatsbezogenen Organisationsentwicklung

Voraussetzungen für die Wahrnehmung dieser Aufgabe sind folgende nachzuweisende Qualifikationen und Erfahrungen:

- Abgeschlossene Theologische Ausbildung und mehrjährige Erfahrung im Pfarrdienst
- Theologische Reflexionsfähigkeit
- Mehrjährige Erfahrung in einer Leitungsposition im kirchlichen Dienst
- Erfahrung in moderner, mitarbeiterorientierter Personalführung und -entwicklung größerer Organisationsbereiche
- Kenntnisse und eigene Erfahrungen in der Planung, Durchführung und Leitung komplexer Projekte
- Mitgestaltung von Veränderungsprozessen in leitender Verantwortung
- Überblick über die kirchlichen Arbeitsfelder. Dabei sind insbesondere detaillierte Kenntnisse der zentralen Reformprojekte der EKHN wie die Dekanatsstrukturreform wünschenswert
- Fähigkeit zu strategischem und konzeptionellem Arbeiten
- Interdisziplinäres Denken und Handeln in der Verknüpfung verschiedener kirchlicher Handlungsfelder
- Belastbarkeit und Stabilität in Veränderungsprozessen
- Sicheres Auftreten, gute Kommunikationsfähigkeit und ein strukturierter persönlicher Arbeitsstil

Die Besoldung erfolgt nach B 3. Eine Berufung auf diese Stelle erfolgt nach dem Kirchenverwaltungsgesetz auf Vorschlag der Kirchenleitung durch die Kirchensynode für die Dauer von sechs Jahren. Eine wiederholte Berufung ist möglich.

Weitere Auskünfte erteilt: Die Leiterin der Kirchenverwaltung, Frau Oberkirchenrätin Sigrid Bernhardt-Müller, Tel. 0 61 51/4 05-2 96.

Bewerbungen erbitten wir bis 30.09.2005 auf dem Dienstweg an die Kirchenverwaltung, Leiterin der Kirchenverwaltung, Paulusplatz 1, 64285 Darmstadt.

Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt und für die Dauer von 4 Jahren für den **Stabsbereich Gleichstellung** in der Kirchenverwaltung

**eine theologische Referentin /  
einen theologischen Referenten (65%)  
und  
eine Referentin / einen Referenten (65%)  
(insgesamt 130%)**

Der Aufgabenbereich umfasst die Wahrnehmung der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten für die Kirchenverwaltung und die Funktion der zentralen Gleichstellungsbeauftragten.

**Zu den Aufgaben zählen im Einzelnen:**

- Erarbeitung von Stellungnahmen zu gleichstellungsrelevanten Themen in Kirche und Gesellschaft
- Beteiligung bei Veränderungsprozessen
- Mitwirkung bei Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen
- Koordination, Beratung und Initiierung von Maßnahmen und Projekten zur Entwicklung gleichstellungsfördernder Strukturen
- Förderung der Bestellung und Vertretung regionaler Gleichstellungsbeauftragter
- Koordination und Leitung des Arbeitskreises der Gleichstellungsbeauftragten
- Fachliche Beratung und Qualifizierung der regionalen Gleichstellungsbeauftragten
- Koordination und fachliche Beratung zur Gleichstellungsthematik
- Initiativen zur Gesetzgebung
- Beratung der Organe der EKHN bei gleichstellungs- und genderbezogenen Themen
- Vertretung der Gleichstellungsarbeit in gesamtkirchlichen Gremien
- Fachliche Beratung der Dienststellenleitungen zur Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes
- Mitarbeit bei personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen und der Erstellung von Personalentwicklungskonzepten
- Unterstützung und Beratung von Mitarbeitenden bei der Wahrnehmung ihrer Interessen in Gleichstellungsfragen
- Konzeption von Informationsmaterialien und Durchführung von Informationsveranstaltungen
- Zusammenarbeit mit inner- und außerkirchlichen Einrichtungen in Bezug auf Gleichstellungsfragen

**Bewerber/innen sollen folgende Voraussetzungen erfüllen:**

- Hauptamtliches Beschäftigungsverhältnis in der EKHN
- Abgeschlossenes theologisches oder ein der Aufgabe förderliches Hochschulstudium oder nachweisbare, dem Anforderungsprofil entsprechende, umfassende Fachkenntnisse
- Kommunikations- und Teamfähigkeit
- Verhandlungsgeschick
- Überzeugungs- und Durchsetzungsvermögen
- Kooperationsbereitschaft
- Kreativität und Initiative

Es ist vorgesehen, die ausgeschriebenen Funktionen mit einem Mann **und** mit einer Frau zu besetzen. Die

Referentin und der Referent werden für die Dauer der Bestellung unter Fortzahlung ihrer Vergütung von ihren bisherigen dienstlichen Aufgaben in der EKHN freigestellt.

Bewerbungen erbitten wir bis zum 30.09.2005 an das Dezernat Personal und Organisation, Frau Bantz, Tel.: 0 61 51/4 05-3 72.

Für weitere Auskünfte stehen Ihnen Frau Hübner, Tel.: 0 61 51/4 05-4 34 und Frau Wißgott, Tel.: 0 61 51/4 05-4 78, zur Verfügung.

Die neu gegründete Ehrenamtsakademie der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (EKHN) entwickelt und koordiniert Qualifizierungsangebote für Ehrenamtliche in unterschiedlichsten Leitungsfunktionen und beschäftigt sich mit Fragen der Weiterentwicklung des Ehrenamtes in der EKHN. Ihre Angebote haben das Ziel, Ehrenamtliche in der kompetenten Wahrnehmung und Gestaltung ihrer Aufgaben zu fördern.

Für ihre Geschäftsstelle sucht die Ehrenamtsakademie baldmöglichst

**die Leiterin / den Leiter  
der Geschäftsstelle der Ehrenamtsakademie**  
(mit einem Teil-Beschäftigungsumfang von 75%  
und befristet auf 5 Jahre)

**Zu den Hauptaufgaben gehören:**

- Entwicklung und ständige Weiterentwicklung einer am Bedarf orientierten Konzeption für die Qualifizierung ehrenamtlicher Vorstands- und Gremienarbeit.
- Initiierung, Planung, Organisation und Durchführung von Seminaren und Tagungen. Die Geschäftsführerin/Der Geschäftsführer arbeitet hierfür eng mit den kirchlichen Arbeitszentren, mit dem Zentrum für Organisationsentwicklung und Supervision sowie inner- und außerkirchlichen Fortbildungsanbietern zusammen.
- Bedarfserhebung und Evaluierung der Qualifizierungsangebote.
- Aufbau eines Referenten- und Referentinnenpools und eines Netzwerks von Regionalmentorinnen und mentoren.
- Auswertung von Entwicklungen und Trends im Bereich des freiwilligen Engagements für die kirchliche Arbeit.
- Organisation der Geschäftsstelle.
- Verantwortliche Aufstellung, Bewirtschaftung und Überwachung des Budgets.
- Inhaltliche und organisatorische Vorbereitung und Begleitung der Sitzungen des Kuratoriums der Ehrenamtsakademie.

Da die Geschäftsstelle dem Stabsbereich Organisations-

entwicklung und Steuerungsunterstützung in der Kirchenverwaltung zugeordnet ist, kann der Beschäftigungsumfang durch die Übernahme von Projektaufträgen und Projektmanagementaufgaben im Stabsbereich auf 100% aufgestockt werden.

Für die verantwortungsvolle Aufgabe suchen wir eine Pfarrerin oder einen Pfarrer der EKHN mit pädagogischer Zusatzqualifikation und Projektmanagementenerfahrung. Kreativität, Einsatzfreude, Belastbarkeit und die Bereitschaft zur kooperativen Zusammenarbeit mit Menschen unterschiedlicher Professionen sind unverzichtbare Voraussetzungen für die Wahrnehmung dieses Aufgabenbereichs.

Die Besoldung erfolgt nach A 14. Die Besetzung erfolgt für fünf Jahre.

Bewerbungen von Frauen sind besonders erwünscht. Schwerbehinderte Bewerber oder Bewerberinnen werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.

Bewerbungen richten Sie bitte bis 30.09.2005 an die Kirchenverwaltung der EKHN, Referat Personaleinsatz Pfarrerinnen und Pfarrer, Frau Oberkirchenrätin Reinel, Paulusplatz 1, 64285 Darmstadt.

Für telefonische Rücksprachen und weitere Informationen stehen Ihnen der Vorsitzende des Kuratoriums der Ehrenamtsakademie, Herr Prof. Ufer, Tel.: 0 62 01/ 2 16 20, und der Leiter des Stabsbereichs Organisationsentwicklung und Steuerungsunterstützung, Herr Oberkirchenrat Heine, Tel.: 0 61 51/4 05-2 02, zur Verfügung.

Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau sucht zum 1. Januar 2006

#### **die Leiterin oder den Leiter des Synodaltbüros der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau**

Der Aufgabenbereich umfasst im Wesentlichen folgende Tätigkeiten:

- Organisation des Geschäftsbetriebs des Synodaltbüros
- Verantwortliche Aufstellung und Bewirtschaftung des Haushaltsplans der Kirchensynode
- Planung und Organisation von Synodaltagungen und Arbeitstagungen für die Kirchensynode und ihre Gremien
- Erstellung des Entwurfs der Tagesordnungen für die Synodaltagungen und des Zeitplans
- Erstellung des Entwurfs der Beschlüsse der Synodaltagungen
- Verantwortliche Organisation der Erstellung des Wortlautprotokolls der Synodaltagungen
- Entlastung des Präses und des gesamten Kirchensynodalvorstandes durch eigenständige und eigenverantwortliche Tätigkeiten

- Betreuung der zurzeit elf ständigen synodalen Ausschüsse
- Beratung der 161 gewählten und berufenen Synodalen
- Strategische Vernetzung und Operationalisierung der Arbeit der Ausschüsse untereinander und mit dem Kirchensynodalvorstand und entsprechender Rückkoppelung
- Weiterführung der Reorganisation des Synodaltbüros

Sie sind dem Präses der Kirchensynode unterstellt, leiten ein Büro mit drei Mitarbeiterinnen und arbeiten mit der Theologischen Referentin der Synode zusammen.

#### **Sie haben**

- einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss oder
- dem Anforderungsprofil entsprechende umfassende Fachkenntnisse, verbunden mit einer Verwaltungsausbildung in der öffentlichen Verwaltung oder in der freien Wirtschaft und eine Organisationsausbildung

#### **Sie verfügen**

- über mehrjährige Berufserfahrungen in verschiedenen Aufgabengebieten einer - wenn möglich - kirchlichen Verwaltung
- über gute Kenntnisse der Aufbau- und Ablauforganisation der EKHN
- über Kommunikationsstärke und gute Erfahrungen in Gesprächs- und Verhandlungsführung

#### **Wir erwarten**

- hohes Verantwortungsbewusstsein, Verschwiegenheit, Loyalität
- Kontaktfreudigkeit sowie Interesse an allen Fragen des kirchlichen Geschehens
- sehr gute Belastbarkeit, hohe Organisationsfähigkeit, Eigeninitiative und gutes Zeitmanagement
- eine engagierte Mitgliedschaft in der Evangelischen Kirche

Die Besoldung erfolgt nach A 13/A 14 BBO. Eine Beschäftigung im Angestelltenverhältnis erfolgt nach den Bestimmungen des kirchlichen Arbeitsrechts.

Bewerbungen von Frauen sind besonders erwünscht.

Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.

Ihre Bewerbung erbitten wir bis zum 01.10.2005 an den Präses der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, Herrn Dr. Karl Heinrich Schäfer, Paulusplatz 1, 64285 Darmstadt.

Und plötzlich riecht's nach Himmel ...“ – **das Evangelische Dekanat Mainz** sucht für die beiden im Ev. Pfarramt Mainz-Ebersheim/Zornheim verbundenen gleichnamigen Kirchengemeinden ab sofort eine/einen

**Gemeindepädagogin/Gemeindepädagogen,  
Sozialpädagogin/Sozialpädagogen  
mit gemeindepädagogischer Zusatzqualifikation  
(kann berufsbegleitend erworben werden)  
Gemeindediakonin/Gemeindediakon  
mit vergleichbarer Qualifikation  
für die Jugendarbeit,  
vorläufig befristet auf zwei Jahre  
(50%-Stelle)**

Im Mainzer Stadtteil Ebersheim und im 3 km entfernten, zur VG Nieder-Olm gehörenden Zornheim gibt es je eine junge und lebendige Kirchengemeinde. Seit April 2004 ist die gemeindepädagogische Stelle eingerichtet und wichtiger Bestandteil der Jugendarbeit. Neben dem Pfarrvikar war der Gemeindepädagoge (er wechselte auf ein 100%-Stelle) der zweite hauptamtlich tätige Mitarbeiter der Gemeinden. Eine zügige Wiederbesetzung der Stelle liegt uns sehr am Herzen. Wir wünschen uns eine/n gegenüber Jugendlichen aufgeschlossene/n Mitarbeiter/in, der/die sich als aktives Glied der Kirche versteht. Die Zugehörigkeit zur Evangelischen Kirche wird vorausgesetzt. Die Bezahlung erfolgt nach den Richtlinien der EKHN.

**Geboten werden**

- zwei engagierte und aktive Kirchenvorstände und ein leistungsfähiger „Koordinierungskreis Jugendarbeit“.
- ein Bauwagen für die Jugendlichen in Ebersheim, ein Jugendraum in Zornheim sowie ein gut ausgestatteter Arbeitsplatz.
- eine gut ausgebaute, aber für Veränderungen der Gegebenheiten und neue Ideen offene Struktur von Gruppen und Projekten für Jugendliche.

Erwünscht ist, dass unseren Jugendlichen möglichst häufig der Duft des Himmels in der Nase liegt, ermöglicht u.a. durch die Tätigkeit des/der Stelleninhabers/in in

- der Betreuung von Jugendgruppen
- der Mitgestaltung und konzeptionellen Weiterentwicklung von innovativen Projekten mit besonderem Schwerpunkt auf dem jeweiligen Konfirmandenjahrgang (z. B. Jugendnacht und Jugendgottesdienst)
- der Gewinnung, Begleitung und Beratung von ehrenamtlichen Gruppenleiter/inne/n
- der Koordination der Jugendarbeit und Vernetzung mit der Arbeit für Kinder bzw. deren Leitern/Leiterinnen.

In der als Ganztagschule betriebenen Grundschule in Zornheim wird es – bei Interesse des/der Stelleninhabers/Stelleninhaberin – vermutlich auch in den kommenden Schuljahren die Möglichkeit zum zusätzlichen und gesondert vergüteten beruflichen Engagement in der Nachmittagsbetreuung geben.

Anstellungsträger ist das Ev. Dekanat Mainz. Bewerbungen richten Sie bitte bis zum 15.09.2005 an das Ev. Dekanat Mainz, Kaiserstr. 37, 55116 Mainz.

Ihre Fragen beantworten gerne Dekanatsjugendreferent Uli Sander, Tel. 0 61 31/25 05 20, Pfarrer Dr. Lothar Triebel, Tel. 0 61 36/95 91 81, Dr. Susan Durst (stellv. DSV-Vorsitzende) Tel. 0 61 31/96 00 4-0.

**Das Evangelische Dekanat Usingen** sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine/einen

**Gemeindepädagogin/Gemeindepädagogen oder  
Sozialpädagogin/Sozialpädagogen  
mit gemeindepädagogischer Qualifikation  
(kann unter Umständen berufsbegleitend  
erworben werden)  
(100 %Stelle)**

für die Jugendarbeit in den ländlich geprägten Kirchengemeinden Grävenwiesbach, Lauken, Rod an der Weil/Emmershausen/Gemünden und Weillau.

Die Stelle wird von den beiden Kommunalgemeinden Grävenwiesbach und Weillau zur Hälfte mitfinanziert. In den meisten Orten gibt es Jugendarbeit, bzw. ein JUZ. Vielfach wird die Jugendarbeit auch von Vereinen getragen oder es gibt den Verein christlicher Pfadfinder (VCP).

Die Kirchengemeinden sehen - ebenso wie die betroffenen Kommunen - die Notwendigkeit einer begleitenden Jugendarbeit. Durch die verschiedenen beteiligten Träger ist die Arbeit sehr vielschichtig.

**Wir wünschen uns für diese Arbeit einen Menschen mit**

- einem klaren christlichen Profil
- Freude an der Arbeit mit Jugendlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitern/innen
- Lust, Fähigkeiten und Geschick zum Dienst in einem viel gefächerten Arbeitsfeld, das viele Absprachen erfordert, aber dafür auch mit Sicherheit großen Reichtum an Vielfalt und Möglichkeiten bietet.

**Die Aufgaben im Einzelnen:**

- "der" bzw. "die" Ansprechpartner/in sein für die Jugendlichen
- Arbeit mit Jugendlichen ab 14 Jahren in festen Gruppen
- Unterstützung und Begleitung der selbstverwalteten Jugendarbeit in den bestehenden Jugendzentren
- Gewinnung, Begleitung und Qualifizierung ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen
- Projektarbeit Ausprobieren von Neuem, gemeinsame Gottesdienste, Jugendkirchentage
- Kooperation mit der Dekanatsjugendreferentin und den anderen Gemeindepädagogen

Die Arbeit wird unterstützt von Vereinen zur Förderung der Kinder- und Jugendarbeit.

Die Konzeption für diese Stelle kann gemeinsam weiter entwickelt werden.

Die Gesamtentwicklung des Gemeindepädagogischen Dienstes im Dekanat Usingen soll aber auch im Blick bleiben.

Ein Büro wird im Bereich des Rathauses in Grävenwiesbach angesiedelt sein.

Bei der Wohnungssuche sind wir selbstverständlich gerne behilflich.

Die Zugehörigkeit zur Evangelischen Kirche wird vorausgesetzt.

Die Vergütung erfolgt nach den kirchlichen Vorgaben.

#### **Auskünfte und Bewerbungsadresse:**

Auskünfte erteilt gerne: Pfarrer Klaus-Fr. Rüb, Grävenwiesbach, Tel.: 06086-450

Ihre Bewerbung richten Sie bitte bis zum 04.10.05 an:

Evangelisches Dekanat Usingen, z. H. Herrn Prof. Gottfried Pohlmann, Kirchgasse 10, 61250 Usingen

oder per E-Mail an das Dekanatsbüro:  
c.landsiedel@ev.dekanat-usingen.de.

**Das Evangelische Dekanat Usingen** sucht ab sofort eine/einen

**Gemeindepädagogin/Gemeindepädagogen oder  
Sozialpädagogin/Sozialpädagogen  
mit gemeindepädagogischer Qualifikation  
(kann unter Umständen berufsbeleitend  
erworben werden)  
(50 %-Stelle)**

zum Dienst in der Kirchengemeinde Usingen.

Die ehemalige Kreisstadt Usingen bildet einen städtischen Mittelpunkt im Usinger Land. In Usingen sind alle Schultypen vorhanden: Grundschule, Haupt- und Realschulen, Gymnasium und Berufsschule. Hierdurch kommen Jugendliche aus der ganzen Region zusammen. Auch durch die vielen Kinder und Jugendlichen, die in Usingen wohnen, sind gute Bedingungen für eine lebendige Jugendarbeit gegeben.

#### **1. Das bisherige Modell der Jugendarbeit in der Kirchengemeinde Usingen**

Zurzeit gibt es neben der schon seit 30 Jahren bestehenden Bastelgruppe einen Spieletreff für Kinder, zwei Kindergruppen, eine Jugendgruppe und ein Kreis junger Erwachsener.

Begleitend zu den regelmäßigen Angeboten für Kinder und Jugendliche findet eine Kinderfreizeit statt. Sowohl die Kindergruppen und die Jugendgruppe wie die Freizeit wurden bisher von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit geleitet.

Die Gruppen arbeiten zwar größtenteils eigenverantwortlich, aber es fehlt an einer Persönlichkeit, die alle Grup-

pen konzeptionell aufeinander bezieht und fruchtbar in die Kirchengemeinde integriert. Daraus ergeben sich:

#### **2. Erwartungen an den Gemeindepädagogen**

Erwartet wird die Fortsetzung und der Ausbau der Kinder- und Jugendarbeit. Hierbei ist wichtig, dass der/die Stelleninhaber/-in in volkskirchlicher Offenheit verständlich und jugendgemäß Glauben vermitteln kann und die gesamte Jugendarbeit koordiniert, dass er/sie die jugendlichen Gruppenleiter begleitet und anleitet und eine präsenste Ansprechpartnerin/ein präsenster Ansprechpartner für die Kinder und Jugendlichen mit ihren Fragen und Problemen ist. Dabei geht es nicht darum, alle Gruppen selber zu leiten. Ein besonderer Schwerpunkt der Arbeit der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers soll der Ausbau des Kindergottesdienstes und die Gestaltung von Jugendgottesdiensten werden.

Zur Umsetzung des gemeindepädagogischen Gesamtkonzeptes des Dekanats Usingen erwarten wir die Kooperation mit der Dekanatsjugendreferentin und den anderen Gemeindepädagogen/Gemeindepädagoginnen im Dekanat.

#### **3. Die Arbeitsbedingungen**

Der/die Stelleninhaber/-in sollen in enger Zusammenarbeit mit den Pfarrerrinnen und der Vorsitzenden des KV arbeiten; ein Büroraum wird zur Verfügung gestellt. Bei der Wohnungssuche sind wir gerne behilflich.

Die Zugehörigkeit zur Evangelischen Kirche wird vorausgesetzt.

Die Vergütung erfolgt nach den kirchlichen Vorgaben.

Nähere Informationen erhalten Sie bei:

Dekanin Eva Meinecke, Tel. 0 60 81/4 47 28 57, E-Mail: e.meinecke@ev.dekanat-usingen.de.

Bewerbungen richten Sie bitte bis zum 4. Oktober 2005 an das Ev. Dekanat Usingen, z. H. Herrn Prof. Gottfried Pohlmann, Kirchgasse 10, 61250 Usingen oder per E-Mail an das Dekanatsbüro:  
c.landsiedel@ev.dekanat-usingen.de.

**Das Evangelische Dekanat Idstein** sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine/einen

**Dekanatsjugendreferentin/  
Dekanatsjugendreferenten,  
100%-Stelle, zunächst befristet bis 31.07.08  
(Gemeindepädagogin/Gemeindepädagogen  
bzw. Sozialpädagogin/Sozialpädagogen  
oder Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter  
mit gemeindepädagogischer Qualifikation)  
(diese kann noch erworben werden)**

Da der bisherige Stelleninhaber in Altersteilzeit geht, soll die Stelle mit einer/einem Berufsanfänger oder einer/einem Arbeitssuchenden besetzt werden.

Zum Dekanat Idstein gehören 24 Kirchengemeinden.

Unser Dekanat liegt im Taunus, am Rand des Rhein-Main-Gebietes und ist überwiegend ländlich geprägt.

Wir erwarten von dem/der Bewerber/in, dass sie/er sich in einer Aufbruchsituation mit Leidenschaft und Engagement in die Arbeit im Team mit drei an Gemeinden angebundenen Gemeindepädagogen/innen und dem Dekanatsjugendpfarrer einbringt. Die Situation im Dekanat Idstein erfordert missionarische, pädagogische und jugendpolitische Kompetenzen. Deshalb rechnen wir mit besonderen Fähigkeiten, um eine zeitgemäße, einladende und attraktive evangelische Jugendarbeit gestalten zu können.

Arbeitsschwerpunkte sollten gemeindeübergreifende Projekte in der Jugendarbeit sein (Dekanatsjugendgottesdienste, -tage, Konficamps) und die Motivation und Schulung ehrenamtlicher (jugendlicher) Mitarbeiter/innen mit dem Ziel, auf Dekanatssebene und in den Gemeinden Impulse für eine sich selbst tragende Jugendarbeit zu geben. Diese Arbeit kann sich auf die erfolgreiche Arbeit mit Kindern im Dekanat stützen.

Die Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche wird vorausgesetzt. Die Vergütung erfolgt nach den Richtlinien der EKHN.

Weitere Informationen erhalten Sie bei Präses Jörg Fried unter Telefon d.: (06 11) 36 63 32 9, p.: (06126) 56 02 26 und Email: fried.joerg@t-online.de, Dekanin Heike Geiter unter (06126) 58 43 00 oder bei dem Vorsitzenden des Gemeindepädagogischen Ausschusses Jan Kraus unter Telefon: (0177) 61 36 11 0 und Email: jan-kraus@freenet.de.

Ihre Bewerbung mit den üblichen Unterlagen richten Sie bitte an das Evangelische Dekanat Idstein, z. Hd. Herrn Jörg Fried, Grunerstraße 66, 65510 Idstein.

**Das Evangelische Dekanat Worms-Wonnegau** sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine/einen

**Gemeindepädagogin/Gemeindepädagogen,  
Sozialpädagogin/Sozialpädagogen oder  
Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter  
mit gemeindepädagogischer Zusatzqualifikation  
(kann auch berufsbegleitend an der EFH Darmstadt  
erworben werden)**

**(50 %-Stelle zunächst befristet bis 31.03.2008)**

mit Einsatzschwerpunkt in der Lukasgemeinde Worms für den Arbeitsbereich Kinder- und Jugendarbeit/ Gemeinwesenarbeit. Die Zugehörigkeit zur Evangelischen Kirche wird vorausgesetzt.

Die Lukasgemeinde liegt im Norden von Worms. Ein Teil des Gemeindegebietes liegt in einem der sozialen Brennpunkte der Stadt.

Sie arbeiten eigenverantwortlich im Kinder- und Jugendtreff (140 qm) der Kirchengemeinde, indem sich auch Ihr Dienstsitz mit eigenem Büroraum befindet.

In Kooperation mit der GemeindepfarrerIn (derzeit Vakanzvertretung) wirken Sie zeitweise mit in der Konfirmandenarbeit.

In der Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen des gemeindepädagogischen Dienstes im Dekanat arbeiten Sie stellenanteilig an gemeindeübergreifenden und dekanatsweiten Projekten, z. B. örtlichen Ferienprogrammen, Ferienfreizeiten, Mitarbeiter-Schulungskursen, etc. mit und bringen Ihre speziellen Fachkenntnisse ein.

Die Vergütung erfolgt nach den Richtlinien der EKHN.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte bis spätestens vier Wochen nach Erscheinen im Amtsblatt der EKHN an das Evangelische Dekanat Worms-Wonnegau, Seminariusgasse 1, 67547 Worms, z. Hd. Präses Klaus Martin und Dekan Harald Storch, die Ihnen gerne nähere Auskünfte erteilen, Tel.: 0 62 41/84 95 0.



**Postvertriebsstück  
D 1205 BX**

Gebühr bezahlt

**Kirchenverwaltung der EKHN  
Paulusplatz 1  
64285 Darmstadt**

---