

# AMTSBLATT

der Evangelischen Kirche in Deutschland



97

Nr. 5, Jahrgang 2018

Hannover, den 15. Mai 2018

## Inhalt

(die mit einem \* versehenen abgedruckten Stücke sind Originaldrucke)

	Seite
<b>A. Evangelische Kirche in Deutschland</b>	
Nr. 42* – Bekanntmachung der Rahmenvereinbarung zur Umsetzung eines Präventionskonzepts „Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD)“. Vom 15. Mai 2018. ....	98
<b>B. Zusammenschlüsse von Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland</b>	
<b>C. Aus den Gliedkirchen</b>	
<b>Evangelische Kirche in Hessen und Nassau</b>	
Nr. 43 – Berichtigung des Kirchengesetzes über die Zustimmung und über die Ausführungsbestimmungen zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD. Vom 15. Januar 2018. (ABl. S. 10) .....	105
<b>Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck</b>	
Nr. 44 – Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterschaft in Gemeinde- und Bildungsarbeit in der Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck. Vom 30. November 2017. (KABl. 2018 S. 15) .....	105
<b>Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland</b>	
Nr. 45 – Kirchengesetz über die kirchliche Bevollmächtigung von Religionslehrkräften auf dem Gebiet der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland (Vokationsgesetz – VokG). Vom 12. Februar 2018. (ABl. S. 110) .....	107
<b>Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens</b>	
Nr. 46 – Kirchengesetz zur Anwendung ehebezogener Regelungen auf eingetragene Lebenspartnerschaften im Besoldungs- und Versorgungsrecht. Vom 20. November 2017. (ABl. S. A 226)	107
<b>Evangelische Landeskirche in Württemberg</b>	
Nr. 47 – Kirchliches Gesetz zur Änderung pfarrbesoldungs- und -versorgungsrechtlicher Vorschriften. Vom 27. November 2017. (Abl. 2018 S. 1) .....	108
Nr. 48 – Kirchliches Gesetz zur Änderung des Strukturprüfungsgesetzes. Vom 27. November 2017. (Abl. 2018 S. 2) .....	109
Nr. 49 – Kirchliches Gesetz zur Änderung des Kirchlichen Verwaltungsgerichtsgesetzes. Vom 27. November 2017. (Abl. 2018 S. 3) .....	109

## D. Mitteilungen aus der Ökumene

Nr. 50 – Pfingstbotschaft 2018. Eine Botschaft der Präsidentinnen und Präsidenten des Ökumenischen Rates der Kirchen. .... 110

## E. Staatliche Gesetze, Anordnungen und Entscheidungen

### F. Mitteilungen

Stellenausschreibung der Evangelischen Kirche der Pfalz „Gesundheit im Beruf“ ..... 111

## A. Evangelische Kirche in Deutschland

### Nr. 42\* – Bekanntmachung der Rahmenvereinbarung zur Umsetzung eines Präventionskonzepts „Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD)“ vom 15. Mai 2018.

Aufgrund der Zustimmung aller Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland wird nachstehend der Wortlaut der Rahmenvereinbarung zur Umsetzung des Präventionskonzepts „Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD)“ vom 21. Mai 2014 bekannt gemacht:

Zwischen dem

Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD),  
Herrenhäuser Straße 12, 30419 Hannover,  
vertreten durch den Präsidenten Dr. Hans Ulrich Anke  
und der

Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG),  
Deelbögenkamp 4, 22281 Hamburg,  
vertreten durch den Direktor der Prävention Dr. Andreas Weber,

wird im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Vertrages folgende Vereinbarung zur Umsetzung eines Präventionskonzepts „Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD)“ geschlossen.

#### Vereinbarung

##### INHALT

Präambel

Rechts- und Begriffsbezüge

- 1 Zielsetzung
- 2 Geltungsbereich
- 3 Evangelische Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz
  - 3.1 Strategische Aufgaben

- 3.2 Konzeptionelle und organisatorische Aufgaben
- 3.3 Operative Aufgaben
- 4 Koordination der Arbeitsschutz Aktivitäten der Gliedkirchen
  - 4.1 Strategische Aufgaben:
  - 4.2 Konzeptionelle und organisatorische Aufgaben:
  - 4.3 Operative Aufgaben:
- 5 Ortskräfte für Arbeitssicherheit
- 6 Betriebsärzte
- 7 Präventionsmaßnahmen der Gliedkirche
  - 7.1 Betreuung der Einrichtungen
  - 7.2 Betreuung von Einrichtungen mit höchstens 50 Beschäftigten
  - 7.3 Betreuung von Einrichtungen mit mehr als 50 Beschäftigten
  - 7.4 Schulung der Entscheidungsträger in Einrichtungen mit bis zu 50 Beschäftigten
  - 7.5 Schulung der Multiplikatoren
  - 7.6 Information der Einrichtungen und der Multiplikatoren
  - 7.7 PKW /Fahrrad - Unfallverhütungstraining
  - 7.8 Controlling
  - 7.9 Mitwirkung in Projekten
- 8 Unterstützungsleistungen der VBG
  - 8.1 Qualifizierungsmaßnahmen
  - 8.2 Mitarbeit und Sachleistungen (---)
  - 8.3 Unterstützung regionaler Arbeitsgruppen
- 9 Dokumentation
- 10 Übergangs- und Schlussbestimmungen

##### Präambel

Die bisherige „Vereinbarung ‚Präventionskonzept Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD)‘“ hat sich bewährt, für ihren Geltungsbereich nach Maßgabe von § 16 ASiG einen dem früheren durch Unfallverhütungsvorschrift (UVV) geregelten Recht über Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit

gleichwertigen arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Arbeitsschutz sicherzustellen.

Mit der **Außerkraftsetzung dieser früheren UVV und dem zeitgleichen Inkrafttreten der Unfallverhütungsvorschrift** „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV Vorschrift 2) hat sich das der bisherigen Vereinbarung zugrunde gelegte Recht geändert.

Durch die neue DGUV Vorschrift 2 ist der arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Arbeitsschutz weiterentwickelt und stärker auf die individuellen Erfordernisse der Einrichtungen ausgerichtet worden, indem der spätestens durch das Arbeitsschutzgesetz eingeleitete Paradigmenwechsel im Arbeitsschutz auch auf den Umfang und die Inhalte der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung in den Einrichtungen (Betrieben) übertragen worden ist. Danach geht zeitgemäßes Arbeitsschutzhandeln aller Akteure von der jeweiligen Situation in der betrieblichen Einrichtung und vom Gefährdungspotenzial aus und nicht von starren Vorgaben. Zu solchen Gefährdungspotenzialen gehören heute – mehr als früher – auch die Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren, namentlich insbesondere arbeitsbedingte psychische Gefährdungen der Gesundheit. In den Fokus rücken aber auch zunehmend besondere einrichtungsspezifische Gefährdungen, wie sie bei den Kirchen etwa durch den Einsatz von versicherten Ehrenamtlichen entstehen.

Die nachfolgende Vereinbarung schafft den Rahmen, dass in den von ihr betroffenen Einrichtungen der EKD bei der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung auch weiterhin ein den Grundsätzen des ASiG und der DGUV Vorschrift 2 gleichwertiger arbeitsmedizinischer und sicherheitstechnischer Arbeitsschutz gewährleistet werden kann.

### Rechts- und Begriffsbezüge

Diese Vereinbarung legt nach Maßgabe von § 16 ASiG die entsprechende Geltung der UVV DGUV Vorschrift 2 zugrunde. Wo die Vereinbarung keine von der UVV abweichenden oder ergänzenden Regelungen trifft, ist die DGUV Vorschrift 2 entsprechend anzuwenden.

Soweit diese Vereinbarung abweichend vom Wortlaut der DGUV Vorschrift 2 den Begriff der Einrichtung oder einen sinngemäß ähnlichen Begriff (z.B. „Bereiche“) verwendet, erfolgt dies ausschließlich aus Gründen der sprachlichen Angleichung an innerkirchliche Organisationsbegriffe. Diese stehen Betrieben entsprechend der DGUV Vorschrift 2 nur dann gleich, wenn sie auch die nach der DGUV Vorschrift 2 für Betriebe entsprechend geltenden Anforderungen („Betriebsbegriff“ – geschlossene Einheit, die durch organisatorische Eigenständigkeit geprägt ist; Anhang 1 zu § 2 DGUV Vorschrift 2) erfüllen. Dies gilt insbesondere auch für den Geltungsbereich dieser Vereinbarung sowie die Erweiterung nach ihrer Ziffer 2.

Gliedkirchen im Sinne dieser Vereinbarung sind die selbständigen lutherischen, reformierten und unierten Landeskirchen der EKD. Sie nehmen neben der EKD

die nach dieser Vereinbarung bestimmen Aufgaben und Befugnisse für ihren Bereich wahr.

In den übrigen Einrichtungen, die keiner Gliedkirche angehören, nehmen entweder diese selbst für ihren Bereich oder die EKD die nach dieser Vereinbarung den Gliedkirchen zugewiesenen Aufgaben und Befugnisse wahr.

Entscheidungsträger im Sinne dieser Vereinbarung sind alle für die Gewährleistung und die Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den Einrichtungen verantwortlichen Personen im Rahmen der ihnen obliegenden oder übertragenden Aufgaben und Befugnisse, insbesondere die Leitungs- und Führungspersonen der Einrichtungen. Zu diesen Aufgaben zählt u.a. neben der Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten auch die Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, auch wenn in diese Vereinbarung zur sprachlichen Vereinfachung oberbegrifflich nur der Begriff Arbeitsschutz verwendet werden sollte.

Gegenstand der Arbeitsschutzpflichten in der evangelischen Kirche ist die Prävention sämtlicher Gefährdungen für das Leben und die Gesundheit aller Versicherten, damit auch solche für die ehrenamtlich Tätigen. Soweit in dieser Vereinbarung zur sprachlichen Vereinfachung im Einzelnen lediglich auf die Versichertengruppe der Beschäftigten oder auf einen beruflichen Gefährdungsbezug abgestellt wird, sind damit grundsätzlich auch Personen bei ihren versicherten ehrenamtlichen Tätigkeiten erfasst; abweichend davon werden bei der Bestimmung des Schwellwertes von Fünfzig in den Ziffern 7.2 und 7.3 dieser Vereinbarung nur Beschäftigte im Sinne des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) berücksichtigt.

Die Rechte der kirchlichen Mitarbeitervertretung werden durch diese Vereinbarung nicht berührt.

Soweit im Text dieser Vereinbarung Personen nur in der männlichen Sprachform angesprochen werden, geschieht dies nur zur sprachlichen Vereinfachung. Erfasst werden mit ihr sowohl Frauen als auch Männer.

### 1 Zielsetzung

Die nachstehende Vereinbarung dient zur

- Erfüllung der Forderungen des Arbeitssicherheitsgesetzes und der Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ für alle unter den Geltungsbereich fallenden Einrichtungen,
- Sicherstellung einer guten Beratung von Entscheidungsträgern und Unterstützung der Einrichtungen bei der Umsetzung aller gesetzlichen Vorgaben zum Arbeitsschutz und
- Verbesserung des Niveaus von Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Einrichtungen für die Beschäftigten und die ehrenamtlich Tätigen, indem die Belange des Arbeitsschutzes in die Entscheidungsprozesse aller Führungsstrukturen in den Einrichtungen systematisch integriert werden.

Die Regelungen dieser Vereinbarung berücksichtigen die besonderen Verhältnisse in der EKD.

## 2 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung wird in den folgenden Einrichtungen/Bereichen, soweit diese Arbeitgeber im Sinne von § 1 ASiG und öffentliche Verwaltung im Sinne von § 16 ASiG sind umgesetzt:

1. Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) mit allen Kirchenkreisen, Dekanaten, Propsteien, Kirchengemeinden und sonstigen öffentlich-rechtlichen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sowie deren Einrichtungen, sofern deren Einrichtungen keine eigene Rechtspersönlichkeit besitzen,
2. Union Evangelischer Kirchen in der EKD mit gesamtkirchlichen Einrichtungen, Werken und Diensten,
3. Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands mit gesamtkirchlichen Einrichtungen, Werken und Diensten,
4. EKD mit gesamtkirchlichen Einrichtungen, Werken und Diensten sowie
5. andere kirchliche Bereiche (z.B. Freikirchen) auf vertraglicher Grundlage.

Die Vereinbarung kann auf Einrichtungen mit eigener Rechtspersönlichkeit, soweit diese Arbeitgeber im Sinne von § 1 ASiG und öffentliche Verwaltung im Sinne von § 16 ASiG sind, erweitert werden, wenn sie

- überwiegend im Auftrag oder mit ausdrücklicher Einwilligung der in den vorstehenden Nummern 1 bis 5 genannten Einrichtungen/Bereiche handeln,
- Mitglied der VBG sind,
- sich schriftlich zur Umsetzung dieses Präventionskonzeptes gegenüber der VBG verpflichten und
- die EKD zugestimmt hat.

## 3 Evangelische Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die EKD unterhält eine Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz gemäß der vom Rat der EKD beschlossenen Ordnung der Evangelischen Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz (EFAS), um die in den Gliedkirchen und Einrichtungen tätigen Entscheidungsträger und Versicherten bei der Erfüllung der in Ziffer 1 genannten Ziele zu unterstützen.

Hierzu nimmt die EFAS folgende Aufgaben wahr:

### 3.1 Strategische Aufgaben

- Ermittlung von Arbeitsschwerpunkten,
- Empirische/wissenschaftliche Untersuchungen veranlassen bzw. durchführen,
- Evaluationen und Erhebungen,
- Entwicklung von allgemeinen Konzepten zur Verbesserung des Arbeitsschutzes in der EKD sowie
- Entwicklung von Bewertungsmaßstäben für den Nutzen der geleisteten Arbeit der EFAS und der lan-

deskirchlichen Arbeitsschutzorganisation für die Einrichtungen.

### 3.2 Konzeptionelle und organisatorische Aufgaben

- Hilfe und Beratung bei der Organisation des Arbeitsschutzes und des Berichtswesens in den Gliedkirchen durch Entwicklung von Leitfäden und durch Beratung vor Ort,
- Hilfe und Beratung der Landeskirchen bei der Gewinnung, Motivation und Fortbildung von Koordinatoren und Ortskräften für Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Gliedkirchen und deren Einrichtungen,
- Entwicklung von Handlungsanleitungen für Ortskräfte,
- Entwicklung von Handlungshilfen für Ortskräfte (z.B. Formblätter, Checklisten, Infoblätter),
- Entwicklung von Informationsmedien,
- Verteilung der von der EKD bereitgestellten Ressourcen im Arbeitsschutz auf die Gliedkirchen sowie
- Entwicklung von Steuerungsinstrumenten zum effizienten Ressourceneinsatz bei sinnvollem Nutzen für die betreuten Einrichtungen.

### 3.3 Operative Aufgaben

- Beratung der Gliedkirchen, deren Koordinatoren und Ortskräfte,
- Beratung im Einzelfall vor Ort in den Einrichtungen (i.d.R. bei Fragestellungen mit grundsätzlicher Bedeutung),
- Unterstützung bei Sitzungen der Arbeitsschutzausschüsse im Einzelfall,
- fachliche Schulungen von Koordinatoren und Ortskräften,
- personelle Unterstützung bei Organisation und Durchführung von Veranstaltungen für Multiplikatoren zum Arbeitsschutz in den Gliedkirchen,
- Personelle Unterstützung der Koordinatoren und Ortskräfte im Einzelfall,
- Anleitung, Information, Fortbildung und Motivation der Koordinatoren und Ortskräfte sowie
- Zusammenarbeit mit den Interessenvertretungen der Mitarbeiterschaft.

Die EKD stellt sicher, dass die EFAS über das für die Wahrnehmung der vorstehenden Aufgaben notwendige und entsprechend den Anforderungen des ASiG und der DGUV Vorschrift 2 sicherheitstechnisch und arbeitsmedizinisch qualifizierte Personal in ausreichender Anzahl verfügt.

### 4 Koordination der Arbeitsschutz Aktivitäten der Gliedkirchen

Jede Gliedkirche übernimmt die Koordination der sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung und trägt die Verantwortung für die Umsetzung der vereinbarten Präventionsmaßnahmen in ihrem Zuständigkeitsbereich. Zudem wird der VBG eine zentrale Ansprechperson (Kordinator für Arbeits- und

Gesundheitsschutz) benannt, die im Dienste der jeweiligen Gliedkirche steht. Voraussetzung für die Bestellung eines Koordinators ist dessen erforderliche Qualifikation (sicherheitstechnische Fachkunde) einer Fachkraft für Arbeitssicherheit. Der Koordinator ist in der Regel die leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit der Gliedkirche. Ausnahmsweise genügt dessen spezielle Ausbildung zur Ortskraft, wenn in der jeweiligen Gliedkirche eine kirchliche Ortskraft, die über die Qualifikation einer Fachkraft für Arbeitssicherheit verfügt, als leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit der Gliedkirche bestellt ist und mit dem Koordinator eng zusammenarbeitet.

Für die Aufgabenwahrnehmung aus seiner Funktion als Fachkraft für Arbeitssicherheit soll der Koordinator in der Regel 50% der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitstelle aufwenden. Hinzu kommt der zeitliche Aufwand für seine Tätigkeit als Koordinator.

In seiner Funktion als Koordinator hat er folgende Aufgaben:

#### 4.1 Strategische Aufgaben:

- Koordination der sicherheitstechnischen Betreuung und
- Unterstützung der arbeitsmedizinischen Betreuung in der Gliedkirche auf Basis des „Konzepts der arbeitsmedizinischen Betreuung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der evangelischen Kirche“.

#### 4.2 Konzeptionelle und organisatorische Aufgaben:

- Ermitteln von Unfall- und Arbeitsschwerpunkten; Führen und Auswerten entsprechender Statistiken,
- Entwicklung von Arbeitsschutzkonzepten für die Gliedkirche mit entsprechender Festschreibung von Zielen und geeigneten Controllinginstrumenten,
- Entwicklung von Handlungsanleitungen und Handlungshilfen für Ortskräfte,
- Festlegung von Verfahren zur Vorgehensweisen für Ortskräfte, soweit diese nicht bereits von der EFAS erarbeitet wurden,
- Organisation der sicherheitstechnischen Betreuung,
- Kontrolle der Umsetzung der vereinbarten Präventionsmaßnahmen sowie
- Zusammenarbeit mit den Mitarbeitervertretungen.

#### 4.3 Operative Aufgaben:

- Information über Arbeitsschutz in kirchlichen Gremien,
- Mitwirkung in Arbeitsschutzausschüssen der Gliedkirchen,
- Schulung der Ortskräfte, ggf. auch der Fachkräfte und Betriebsärzte zu vorgesehenen Arbeitsschutzkonzepten und Verfahren sowie
- Teilnahme an den jährlich stattfindenden Fortbildungsveranstaltungen der EFAS für Koordinatoren.

### 5 Ortskräfte für Arbeitssicherheit

Die sicherheitstechnische Betreuung der Einrichtungen in einer Gliedkirche wird abhängig vom tatsäch-

lichen Bedarf einer oder mehreren Ortskräften übertragen. Die Bestellung der Ortskräfte erfolgt durch die zuständige Gliedkirche bzw. die EKD analog § 5 ASiG. Die Übertragung der Aufgaben erfolgt analog § 6 ASiG auf die Ortskräfte, soweit deren Fachkunde diese Übertragung zulässt. Bei der Bestellung werden eigene kirchliche Mitarbeiter bevorzugt. Ortskräfte wirken in den Arbeitsschutzausschüssen in ihrem Betreuungsbereich mit.

Mindestens eine Ortskraft besitzt die Qualifikation einer Fachkraft für Arbeitssicherheit. Bei dieser beträgt der zeitliche Umfang der Tätigkeit in ihrer Funktion einer Fachkraft für Arbeitssicherheit wenigstens 50% der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitstelle. Abweichend davon beträgt bei ihr der funktionsbezogene zeitliche Mindestumfang in der Evangelischen Landeskirche Anhalts, der Bremischen Evangelischen Kirche, der Lippischen Landeskirche, der Evangelisch-reformierten Kirche sowie der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Schaumburg-Lippe wenigstens 25% der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitstelle.

Die Auswahl der Ortskräfte erfolgt durch die Gliedkirche. Voraussetzungen für die Auswahl sind

- das Interesse, Entscheidungsträger unterstützen zu wollen,
- das Bestreben, für die Beschäftigten und die ehrenamtlich Tätigen in der Gliedkirche die Arbeitsbedingungen verbessern zu wollen,
- gute kommunikative und didaktische Fähigkeiten in der Vermittlung von Verfahren und Abläufen.

Voraussetzungen für die Bestellung und den Einsatz von Ortskräften sind

- mindestens für eine Ortskraft die Qualifikation einer Fachkraft für Arbeitssicherheit, im Übrigen wenigstens die erfolgreiche Teilnahme an einer speziellen Ausbildung für Ortskräfte in Seminaren der VBG nach den jeweils aktuellen Regelungen mit einer Dauer von z.Zt. zwei Wochen (s. 8.1),
- die Sicherstellung eines zeitlichen Tätigkeitsumfanges von wenigstens 30% der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitstelle, soweit vorstehend für eine Ortskraft in der Funktion einer Fachkraft für Arbeitssicherheit kein Zeitanteil von 50% vorausgesetzt wird,
- die Anwendung von Handlungsanleitungen für Ortskräfte
- die Nutzung von Handlungshilfen durch Ortskräfte und
- die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen entsprechend den Regelungen der VBG für Ortskräfte.

Nur wenn die Größe und die Strukturen sowie die räumliche Lage der Einrichtung es zwingend erfordern, zulassen und auch im Übrigen sichergestellt ist, dass die für die Ausübung der Tätigkeit als Ortskraft erforderliche Fachkunde erhalten bleibt, kann im Einvernehmen mit der örtlich zuständigen Aufsichtsperson der VBG vom vorstehenden zeitlichen Mindest-

umfang der Tätigkeit einer Ortskraft abgewichen werden.

## 6 Betriebsärzte

Die betriebsärztliche Betreuung der Einrichtungen wird Ärzten mit arbeitsmedizinischer Fachkunde übertragen. Die EKD kann die Betreuung auch im Rahmen eines Pauschalvertrages durch einen externen Dienstleister sicherstellen.

Ziele und Qualität der betriebsärztlichen Betreuung sind im „Konzept der arbeitsmedizinischen Betreuung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der evangelischen Kirche“ festgelegt. Notwendige Anpassungen erfolgen zeitnah und im Benehmen zwischen VBG und EKD.

## 7 Präventionsmaßnahmen der Gliedkirche

Arbeits- und Gesundheitsschutz kann nur sinnvoll umgesetzt werden, wenn er in einem ausreichenden Maß bei einer Entscheidungsfindung eines Verantwortlichen Berücksichtigung findet. Hierfür sind ein entsprechendes Bewusstsein, die Motivation und eine entsprechende Handlungskompetenz bei den Entscheidungsträgern Voraussetzung. Erforderlich ist daher, die Verantwortungsträger zu sensibilisieren, zu motivieren und zu informieren.

Dies beginnt mit dem persönlichen Kontakt des Beraters zum Entscheidungsträger und wird vertieft durch gemeinsames Arbeiten und Handeln, Coaching, Schulung und Information. Hierbei ist eine systematische Dienstleistung der Gliedkirche notwendig, da nur dadurch eine effiziente und gleichzeitig ressourcenschonende Prävention gewährleistet werden kann.

Im Folgenden werden die diesen Zielen dienenden Maßnahmen der Gliedkirche aufgeführt.

### 7.1 Betreuung der Einrichtungen

Jeder Einrichtung werden die betreuende Ortskraft und der betreuende Betriebsarzt namentlich zugeordnet; ersatzweise reicht eine gebietsbezogene Zuordnung. Dies gilt entsprechend, wenn der betreuende Betriebsarzt nach Ziffer 6 einem externen Dienstleister angehört. Das Verzeichnis der Zuordnungen wird in der Gliedkirche geführt und ist für die Einrichtungen, die EFAS und die VBG jederzeit einsehbar.

Der Koordinator stellt sicher, dass sowohl bei Einsatz mehrerer Ortskräfte als auch bei Einsatz mehrerer Betriebsärzte die Leistungen fachgerecht aufeinander abgestimmt werden.

### 7.2 Betreuung von Einrichtungen mit höchstens 50 Beschäftigten

Die Gliedkirche organisiert die Betreuung der Einrichtungen derart, dass in jeder Einrichtung innerhalb von 5 Jahren eine Grundbetreuung stattfindet. Die Grundbetreuung erfolgt in der Regel durch Ortskräfte. Ziel der Grundbetreuung ist es, die Entscheidungsträger in den Einrichtungen zu sensibilisieren, zu motivieren und zu befähigen, ihre Aufgaben im Arbeitsschutz angemessen wahrnehmen zu können und ihren Bedarf an spezifischer Unterstützung durch Betriebs-

ärzte oder Ortskräfte der Gliedkirche gemeinsam zu ermitteln.

Inhalte der Grundbetreuung sind:

- Überblick über die Aktivitäten der Einrichtung, wie z.B. Gruppen, Veranstaltungen, ständige Arbeiten und Aufgaben u.ä.,
- Überblick über den Verantwortungsbereich des anwesenden Verantwortungsträgers,
- gemeinsame Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) an einer beispielhaften Tätigkeit eines Mitarbeitenden im Verantwortungsbereich des Gesprächspartners,
- gemeinsame Erarbeitung sinnvoller Maßnahmen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen; sowohl bezogen auf die Verhältnisse, als auch das Verhalten sowie
- Festlegen notwendiger weiterer spezifischer Unterstützung

Die Dauer der Grundbetreuung beträgt in der Regel 4 Stunden.

Eine weitere spezifische Unterstützung wird insbesondere gewährleistet durch:

- Information und Beratung der Entscheidungsträger zum Arbeitsschutz vor Ort,
- Angebote zu Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten der Entscheidungsträger,
- Beratung vor Ort zu speziellen Fachthemen sowie
- arbeitsmedizinische Beratung von Mitarbeitenden.

Die Gliedkirche stellt eine angemessene weitere spezifische Unterstützung durch Ortskräfte oder Betriebsärzte sicher. Sie findet jährlich in wenigstens 20% der Einrichtungen statt und soll in der Regel einen zeitlichen Umfang von 2 Stunden je Einrichtung nicht unterschreiten. In Einrichtungen, die aufgrund ihrer besonderen Gefährdungen einer anteils- oder zeitmäßig darüber hinaus gehenden spezifischen Betreuung bedürfen, ist diese im erforderlichen Umfang zusätzlich zu gewährleisten. Wenn es die Aufgaben erfordern, soll die Betreuung im Rahmen der spezifischen Unterstützung durch eine Ortskraft mit der Qualifikation zur Fachkraft für Arbeitssicherheit erfolgen.

### 7.3 Betreuung von Einrichtungen mit mehr als 50 Beschäftigten

Die Gliedkirche organisiert die Betreuung der Einrichtungen derart, dass in jeder Einrichtung jährlich eine Betreuung stattfindet. Die Betreuung erfolgt sowohl durch Ortskräfte als auch Betriebsärzte.

Es soll sichergestellt werden, dass der Betreuungsumfang der sicherheitstechnischen Grundbetreuung jährlich insgesamt 0,3 Stunden je Beschäftigten und der arbeitsmedizinischen Grundbetreuung 0,2 Stunden je Beschäftigten je Kalenderjahr beträgt. Soweit sich durch Maßnahmen der Gliedkirche und der EFAS nach den folgenden Punkten die Gefährdung in den Einrichtungen nachweislich verringert, können sich diese Zeiten entsprechend um bis zu 25% verringern.

Ergibt sich aus den einrichtungsspezifischen Verhältnissen bzw. aus der Gefährdungsbeurteilung ein zusätzlicher Bedarf an Betreuung, ist diese entsprechend den tatsächlichen Erfordernissen der Einrichtung sicherzustellen; wenn es die Aufgaben erfordern, soll hieran eine Ortskraft mit der Qualifikation zur Fachkraft für Arbeitssicherheit mitwirken.

#### **7.4 Schulung der Entscheidungsträger in Einrichtungen**

Die Gliedkirche organisiert mit Unterstützung durch die EFAS regelmäßig stattfindende Schulungsveranstaltungen für die Entscheidungsträger der Einrichtungen. Die Veranstaltungen sollen ortsnah organisiert werden. Die Gliedkirche hält die Entscheidungsträger dazu an, an diesen Veranstaltungen teilzunehmen.

Jede Veranstaltung dauert i.d.R. 2 bis 4 Stunden und behandelt zum einen grundsätzliche Fragestellungen der Verantwortung und der Aufgaben der Entscheidungsträger, zum anderen ein Thema aus dem Gebiet des Arbeitsschutzes. Als Referenten können sowohl der Koordinator, Ortskräfte als auch Betriebsärzte eingesetzt werden. Auch der Einsatz entsprechend qualifizierter externer Referenten ist möglich.

Für die Qualifizierung von Mitgliedern des Kirchenvorstands kann alternativ eine spezielle Qualifizierungsmaßnahme mit der VBG vereinbart werden, bei der die VBG Schulungen für die Mitglieder des Kirchenvorstands in den Schulungsstätten der VBG entsprechend den jeweils aktuellen Seminarbedingungen durchführt.

#### **7.5 Schulung der Multiplikatoren**

Die Gliedkirche organisiert mit Unterstützung der EFAS regelmäßig stattfindende Schulungsveranstaltungen für Multiplikatoren. Multiplikatoren sind Personen, die neben den Entscheidungsträgern Wissen und Informationen zum Arbeitsschutz weitergeben, zu deren Verbreitung beitragen oder aufgrund ihrer Tätigkeit Einfluss auf den Arbeitsschutz in der Einrichtung haben, wie z.B. Mitarbeitervertretungen, Pfarramtssekretärinnen, Mesner, Küster, Hausmeister, IT-Mitarbeiter oder Einkäufer.

Jede Veranstaltung dauert mindestens 2 Stunden und behandelt zum einen grundsätzliche Fragestellungen zu den Aufgaben im Arbeitsschutz, zum anderen ein adressatengerechtes Thema aus dem Gebiet des Arbeitsschutzes. Als Referenten können der Koordinator, Betriebsärzte sowie Ortskräfte eingesetzt werden. Auch der Einsatz entsprechend qualifizierter externer Referenten ist möglich.

Alternativ kann eine spezielle Qualifizierungsmaßnahme der VBG genutzt werden, bei der die VBG Schulungen für Multiplikatoren nach dem jeweils verfügbaren Seminarprogramm und den jeweils aktuellen Seminarbedingungen durchführt.

#### **7.6 Information der Einrichtungen und der Multiplikatoren**

Die Gliedkirche organisiert die Verteilung von Informationen zum Arbeitsschutz an die Einrichtungen.

Ebenfalls organisiert sie die direkte Verteilung von Informationsmaterialien zum Arbeitsschutz an die Ansprechpartner in den Einrichtungen mit bis zu 50 Beschäftigten und an die bekannten Multiplikatoren. Der Koordinator entscheidet über die Verteilung der Informationen.

Die EFAS und die Gliedkirchen sammeln Beispiele guter Praxis und publizieren sie in geeigneter Weise.

#### **7.7 PKW /Fahrrad - Unfallverhütungstraining**

Die Gliedkirche bewirbt für alle Personen, die regelmäßig beruflich ein Fahrzeug bewegen, die Möglichkeit der Teilnahme an einem Unfallverhütungstraining, soweit dies kostenfrei von der VBG angeboten wird und wirkt auf eine Teilnahme hin.

#### **7.8 Controlling**

Die Gliedkirche legt mit Unterstützung der EFAS jedes Jahr prüfbar quantitative und qualitative Ziele zum Arbeitsschutz fest. Hierzu werden in der Regel

- Zielgruppen, zu betreuende Einrichtungen und Themenschwerpunkte festgelegt,
- die Ziele in Bezug auf die Zielgruppe und/oder die Einrichtungen definiert,
- die Maßnahmen zum Erreichen der Ziele entwickelt,
- die Ortskräfte und Betriebsärzte vorbereitet,
- die Maßnahmen durchgeführt sowie
- eine einfache Wirksamkeitskontrolle mit Stichprobenumfang bzw. Messverfahren zur Feststellung der Zielerreichung beschrieben.

#### **7.9 Mitwirkung in Projekten**

Jede Gliedkirche unterstützt von der EFAS durchgeführte Projekte zum Arbeitsschutz durch die Mitarbeit von Koordinatoren und Ortskräften.

### **8 Unterstützungsleistungen der VBG**

Die Leistungen der VBG tragen dazu bei, dass zum einen qualifizierte Ortskräfte und Betriebsärzte bestellt werden und zum anderen die in diesem Vertrag genannten Maßnahmen zur Erreichung der in Ziffer 1 genannten Ziele wirksam durchgeführt werden.

#### **8.1 Qualifizierungsmaßnahmen**

Die VBG bietet für die von der Gliedkirche benannten angehenden Ortskräfte, die eine Qualifikation als Fachkraft für Arbeitssicherheit vorweisen müssen, Ausbildungslehrgänge an, soweit diese die Voraussetzungen nach § 4 Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV Vorschrift 2) erfüllen. Für die sonstigen von der Gliedkirche benannten angehenden Ortskräfte bietet die VBG die spezielle Ausbildung zur Ortskraft an.

Für Ortskräfte und Betriebsärzte werden von der VBG unterschiedliche branchenspezifische Seminare, Workshops und andere Fortbildungsveranstaltungen angeboten. Speziell werden Seminare zur Gesprächsführung und zur Begleitung der Entscheidungsträger bei der Gefährdungsbeurteilung gehalten.

Für die Entscheidungsträger und Multiplikatoren werden unterschiedlichste branchenspezifische Qualifizierungsmaßnahmen angeboten.

Für die Koordinatoren der Gliedkirchen werden jährlich zwei von der EFAS inhaltlich gestaltete zwei- bis dreitägige Fortbildungsveranstaltungen von der VBG durchgeführt.

### 8.2 Mitarbeit und Sachleistungen

Die VBG unterstützt die Aktivitäten der EKD, ihrer Gliedkirchen und kirchlichen Einrichtungen im Rahmen der nach Ziffer 7 von der Gliedkirche zu erbringenden Leistungen wie folgt:

- Schulung der Entscheidungsträger und Multiplikatoren

Die VBG stellt hierbei im Rahmen verfügbarer Kapazitäten der zuständigen Bezirksverwaltung der VBG einen Referenten für einen Teil der Veranstaltung. Termine und Inhalte sind rechtzeitig, möglichst ein Jahr vor Beginn der Veranstaltung, mit der zuständigen Aufsichtsperson der VBG abzustimmen.

Im Einzelfall kommt darüber hinausgehend, abhängig von der Dauer, der Zielgruppe und den Inhalten der Veranstaltung sowie den sächlichen und personellen Möglichkeiten der VBG, auch eine weitere Unterstützung etwa durch Informationsmittel, durch die Mitwirkung eines sonstigen Mitarbeiters des Bereiches Prävention der VBG oder durch andere geeignete Leistungen in Betracht.

- Unfallverhütungstraining

Die VBG bietet z.Z. allen Versicherten, also den Beschäftigten und den Ehrenamtlichen, die für die evangelische Kirche dienstlich mit dem PKW unterwegs sind, ein PKW-Unfallverhütungstraining kostenfrei an. Für alle Versicherten, die für ihre Tätigkeit mit dem Fahrrad beruflich unterwegs sind, besteht die Möglichkeit bei entsprechender Teilnehmeranzahl ein kostenfreies Fahrradtraining vor Ort durchzuführen.

Darüber hinaus unterstützt die VBG die EKD, die EFAS und die Gliedkirchen in deren Bemühungen im Hinblick auf den Arbeitsschutz projekt- oder aufgabenbezogen durch Mitarbeit und/oder Sachleistungen, soweit diese Bemühungen über die bereits vertraglich vereinbarten Leistungen hinaus gehen. Hierbei sind die bundesweit zur Verfügung stehenden Ressourcen der Prävention der VBG für die Religionsgemeinschaften begrenzt und werden entsprechend verteilt.

### 8.3 Unterstützung regionaler Arbeitsgruppen

Wirken regionale Arbeitsgruppen der EFAS über ihre nach dieser Vereinbarung übernommenen Aufgaben hinaus bei der Erfüllung der der VBG obliegenden Aufgaben der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes in wesentlicher unterstützender Weise mit, unterstützt die VBG die Organisation und die Durchführung von Arbeitsbesprechungen, Workshops oder sonstigen Veranstaltungen dieser Arbeitsgruppen, an denen eine Aufsichtsperson der VBG teilnimmt, mit

geeigneten Mitteln projekt- bzw. aufgabenbezogen. Die in Betracht kommenden Leistungen sind begrenzt durch die jeweils verfügbaren Haushaltsmittel und richten sich nach den jeweils aktuellen Regelungen für Seminarmaßnahmen der VBG.

### 9 Dokumentation

Die EKD weist gegenüber der VBG jährlich schriftlich nach:

- Arbeitsschwerpunkte,
- Nutzen der Arbeit der EFAS und landeskirchlicher Organisationen im Arbeitsschutz für die Einrichtungen,
- Handlungsanleitungen und Handlungshilfen für Ortskräfte sowie
- entwickelte Medien.

Die EKD weist gegenüber der VBG alle 5 Jahre schriftlich nach:

- veranlasste empirische/wissenschaftliche Untersuchungen,
- Evaluationsergebnisse zur sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung,
- Konzept zur Verbesserung des Arbeitsschutzes in der EKD,
- Bewertungsmaßstäbe für den Nutzen der Arbeit für die Einrichtungen sowie
- Steuerungsinstrumente zum effizienten Ressourceneinsatz.

Die Gliedkirchen halten folgende Angaben vor:

- Verzeichnis der Gebiete und der diesen zugeordneten Ortskräfte und Betriebsärzte,
- Anzahl Einrichtungen, in denen eine Grundbetreuung stattfand,
- Anzahl Einrichtungen, in denen eine spezifische Betreuung stattfand,
- Liste der Einrichtungen mit mehr als 50 Beschäftigten und Datum der letzten Besichtigung,
- Anzahl durchgeführter Schulungen nach Punkt 7.4 und die Anzahl der Teilnehmenden sowie
- die Dokumentation über die Ziele, die Maßnahmen und die Wirksamkeitskontrollen nach Ziffer 7.8.

### 10 Übergangs- und Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung tritt am ... in Kraft. Mit ihrem Inkrafttreten tritt die „Vereinbarung über ...“ vom ... außer Kraft, soweit sich aus dem nachfolgenden Absatz nicht ihre teilweise und vorübergehende Weiteranwendung ergibt.

Die Übergangszeit bis zur Umsetzung aller Maßnahmen in der Gliedkirche beträgt drei Jahre beginnend mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Vereinbarung. Bis zur Umsetzung aller Maßnahmen aus dieser Vereinbarung sind die dem Zweck nach entsprechenden und sich aus der bisherigen und ansonsten außer Kraft tretenden Vereinbarung vom ... ergebenden Maßnahmen weiter umzusetzen.



Diese Vereinbarung kann mit einer Frist von einem Jahr zum Ende eines Kalenderjahres unter Angabe eines Kündigungsgrundes gekündigt werden. Wird von einer Vertragspartei die Kündigung erwogen, verpflichtet sie sich, kurzfristig Gespräche über Möglichkeiten und Voraussetzung der Fortführung des Vertrages anzubieten.

Hannover, den 15. Mai 2018

**Evangelische Kirche in Deutschland**  
- Kirchenamt -  
Dr. Anke  
Präsident

## B. Zusammenschlüsse von Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland

### C. Aus den Gliedkirchen

#### Evangelische Kirche in Hessen und Nassau

**Nr. 43 – Berichtigung des  
Kirchengesetzes über die Zustimmung  
und über die Ausführungsbestimmun-  
gen zum Besoldungs- und  
Versorgungsgesetz der EKD.  
Vom 15. Januar 2018.  
(Abl. S. 10)**

Das Kirchengesetz über die Zustimmung und über die Ausführungsbestimmungen zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD vom 1. Dezember 2017 (Abl. 2017 S. 288) ist wie folgt zu berichtigen:

1. In Artikel 2 § 9 Absatz 1 ist folgender Satz anzufügen:

„Wird das Amt nur anteilig übertragen, bemisst sich die Stellenzulage nach dem Anteil.“

2. Artikel 4 ist wie folgt zu ändern:
  - a) Die Angabe „26. November 2015 (Abl. S. 377)“ ist durch die Angabe „1. Dezember 2017 (Abl. S. 279)“ zu ersetzen.
  - b) Die Angabe „§ 10“ ist durch die Angabe „§ 10b“ und die Angaben „10a“ sowie „§ 10a“ sind jeweils durch die Angabe „§ 10c“ zu ersetzen.

Darmstadt, den 15. Januar 2018

**Für die Kirchenverwaltung**  
Hardegen

#### Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck

**Nr. 44 – Kirchengesetz zur Änderung  
des Kirchengesetzes über die Fort- und  
Weiterbildung der Mitarbeiterschaft in  
Gemeinde- und Bildungsarbeit in der  
Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck.  
Vom 30. November 2017.  
(KABl. 2018 S. 15)**

Die Landessynode hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

##### Artikel 1

Das Kirchengesetz über die Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten in Gemeinde- und Bildungsarbeit in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck vom 29. April 2005, KABl. S. 62, wird wie folgt geändert:

1. In der Gesetzesüberschrift wird das Wort „Mitarbeiterschaft“ durch das Wort „Beschäftigten“ ersetzt.

2. In § 1 wird das Wort „Mitarbeitenden“ jeweils durch das Wort „Beschäftigten“ ersetzt.
3. § 2 wird wie folgt geändert:
  - a) In Absatz 1 Satz 1 wird das Wort „Mitarbeitende“ durch das Wort „Beschäftigte“ ersetzt.
  - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
    - aa) In Satz 1 wird das Wort „Kenntnisse und Fähigkeiten“ durch die Wörter „Kompetenzen oder bereitet einen beruflichen Aufstieg vor“ ersetzt.
    - bb) In Satz 2 werden die Wörter „dem Mitarbeiter“ durch die Wörter „den Beschäftigten“ sowie das Wort „seines“ durch das Wort „ihres“ ersetzt.
  - c) In Absatz 3 werden die Wörter „Kenntnisse und Fähigkeiten“ durch das Wort „Kompetenzen“ ersetzt.
4. § 3 wird wie folgt geändert:
  - a) Die Überschrift wird wie folgt neu gefasst: „Anerkennung von Fortbildungsträgern“
  - b) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
    - aa) In Satz 1 wird das Wort „Fortbildungsangebote“ durch das Wort „Fortbildungsmaßnahmen“ ersetzt.
    - bb) Folgender neuer Satz wird angefügt: „Das Landeskirchenamt veröffentlicht regelmäßig eine Übersicht anerkannter Fortbildungsinstitute.“
  - c) Absatz 2 wird wie folgt neu gefasst: „(2) Vorrangig sollen Fortbildungsmaßnahmen von anerkannten Fortbildungsträgern nach Maßgabe von § 4 Absatz 2 genehmigt werden. Maßnahmen von Fortbildungsinstituten, die nicht landeskirchlich anerkannt sind, können nach Maßgabe von § 4 Absatz 2 und 3 genehmigt werden. Näheres regelt eine Richtlinie des Landeskirchenamtes.“
  - d) Absatz 3 und Absatz 4 entfallen.
5. § 4 wird wie folgt neu gefasst:
 

„§ 4 Genehmigung von Fortbildungsmaßnahmen

  - (1) Fortbildungen sind schriftlich beim Anstellungsträger zu beantragen.
  - (2) Genehmigungsfähig sind Fortbildungsmaßnahmen,
    - a) die den Kompetenzerwerb für bestehende wie zukünftige handlungsfeldbezogene Aufgaben fördern: dabei sind das individuelle persönliche Kompetenzprofil sowie der Transfer der fachspezifischen Lehrinhalte in den jeweiligen Arbeitskontext zu berücksichtigen,
    - b) die einen zeitlichen Mindestumfang erfüllen.

(3) Fortbildungsmaßnahmen von Fortbildungsinstituten, die nicht landeskirchlich anerkannt sind, sind darüber hinaus nur genehmigungsfähig, wenn

  - a) Inhalte und Ziele der Maßnahme und das Leitbild des Trägers dem christlichen Menschenbild nicht widersprechen,
  - b) die Inhalte nachweislich dem aktuellen Fachdiskurs entsprechen,
  - c) die Inhalte die gesetzlichen Vorgaben für die jeweiligen Fachinhalte und Zielgruppen berücksichtigen und
  - d) die Organisationsstruktur der Maßnahme nachvollziehbar dargestellt und die personelle sowie sächliche Ausstattung den Fortbildungsinhalten und den Zielgruppen angemessen ist.

(4) Eine personenbezogene Fortbildungsdokumentation ist vom Anstellungsträger entsprechend einer Richtlinie des Landeskirchenamtes zu führen. Beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ist diese dem oder der Beschäftigten in Kopie auszuhändigen.

(5) Pflichtschulungen sowie Dienstkonferenzen und Klausurtagungen gelten nicht als Fortbildungen im Sinne dieses Gesetzes.“
6. In § 5 Absatz 1 wird das Wort „Mitarbeitende“ durch das Wort „Beschäftigte“ ersetzt.

## Artikel 2

Dieses Kirchengesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft. Das vorstehende Kirchengesetz wird hiermit verkündet.

K a s s e l, den 21. Dezember 2017

Dr. He i n  
Bischof

## Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland

### **Nr. 45 – Kirchengesetz über die kirchliche Bevollmächtigung von Religionslehrkräften auf dem Gebiet der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland (Vokationsgesetz – VokG). Vom 12. Februar 2018. (ABl. S. 110)**

Die Landessynode hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

#### **§ 1**

##### **Geltungsbereich**

Dieses Kirchengesetz regelt einheitlich die kirchliche Bevollmächtigung (Vokation) von Lehrkräften zur Erteilung des Faches evangelische Religion auf dem Gebiet der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Nordkirche). Die Bestimmungen über die Erteilung des Faches evangelische Religion durch Pastorinnen und Pastoren bleiben unberührt.

#### **§ 2**

##### **Grundsätze und Formen der kirchlichen Bevollmächtigung**

(1) Das Fach evangelische Religion wird in den öffentlichen Schulen mit Ausnahme der bekenntnisfreien Schulen auf dem Gebiet der Nordkirche gemäß Artikel 7 Absatz 3 des Grundgesetzes als ordentliches Lehrfach in Übereinstimmung mit dem Wesen und dem Auftrag der Kirche, wie er auch in Artikel 1 der Verfassung zum Ausdruck kommt, erteilt. Die entsprechenden Regelungen zum Fach evangelische Religion der Staatskirchenverträge, Landesverfassungen und des anderen Landesrechts sind zu berücksichtigen.

(2) Die Vokation von Religionslehrkräften ist Ausdruck der Verantwortung der Nordkirche für die inhaltliche Gestaltung des Faches evangelische Religi-

on. Die Nordkirche sagt den bevollmächtigten Lehrkräften Schutz und Fürsorge für die verantwortliche Wahrnehmung ihres Dienstes zu und bietet fachliche Förderung sowie institutionelle Unterstützung an.

(3) Mit der Vokation werden die Religionslehrkräfte von der Nordkirche bevollmächtigt, das Fach evangelische Religion zu erteilen. Die Vokation ist ein kirchlicher Rechtsakt, der unabhängig von seiner staatlichen Zustimmung erteilt wird. Mit der Vokation wird kein Anspruch auf eine staatliche Anstellung begründet. Die Vokation erteilt die Nordkirche auf Antrag schulform- beziehungsweise abschlussbezogen unter Berücksichtigung der Lehramtstypen der Kultusministerkonferenz als unbefristete Vokation, als befristete Vokation und als Vokation für fachfremd Unterrichtende.

#### **§ 3**

##### **Verordnungsermächtigung**

Die Kirchenleitung regelt das Nähere zur Vokation, insbesondere zu den Voraussetzungen der Form und des Verfahrens der Erteilung, der Anerkennung und der Aufhebung der Vokation, zu den Übergangsbestimmungen sowie der fachlichen Förderung von bevollmächtigten Lehrkräften durch Rechtsverordnung.

#### **§ 4**

##### **Inkrafttreten**

Dieses Kirchengesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

Das vorstehende, von der Landessynode am 18. November 2017 beschlossene, Gesetz wird hiermit bekanntgemacht.

Schwerin, 12. Februar 2018

**Der Vorsitzende der Ersten Kirchenleitung**

Gerhard Ulrich  
Landesbischof

## Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens

### **Nr. 46 – Kirchengesetz zur Anwendung ehebezogener Regelungen auf eingetragene Lebenspartnerschaften im Besoldungs- und Versorgungsrecht. Vom 20. November 2017. (ABl. S. A 226)**

Die Landessynode der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens hat aufgrund von § 39 Nummer 2 und 4 der Kirchenverfassung das folgende Gesetz beschlossen:

#### **Artikel 1**

##### **Änderung des Pfarrbesoldungsgesetzes**

Dem § 2 des Kirchengesetzes über die Besoldung der Pfarrer (Pfarrbesoldungsgesetz – PfbG –) vom 26. März 1996 (ABl. S. A 89), zuletzt geändert durch Verordnung mit Gesetzeskraft vom 28. Februar 2014 (ABl. S. A 70), wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Die Vorschriften dieses Kirchengesetzes, die sich auf das Bestehen oder das frühere Bestehen einer Ehe beziehen, gelten entsprechend für das Bestehen oder das frühere Bestehen einer eingetragenen Lebenspart-

nerschaft. Die Vorschriften dieses Gesetzes, die sich auf den Ehegatten beziehen, gelten entsprechend für den eingetragenen Lebenspartner.“

**Artikel 2**  
**Änderung des**  
**Kirchenbeamtenbesoldungsgesetzes**

Dem § 2 des Kirchengesetzes über die Besoldung der Kirchenbeamten (Kirchenbeamtenbesoldungsgesetz – KBBG –) vom 26. März 1996 (Abl. S. A 95), zuletzt geändert durch Verordnung mit Gesetzeskraft vom 28. Februar 2014 (Abl. S. A 70), wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Die Vorschriften dieses Kirchengesetzes, die sich auf das Bestehen oder das frühere Bestehen einer Ehe beziehen, gelten entsprechend für das Bestehen oder das frühere Bestehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft. Die Vorschriften dieses Gesetzes, die sich auf den Ehegatten beziehen, gelten entsprechend für den eingetragenen Lebenspartner.“

**Artikel 3**  
**Änderung des Landeskirchlichen**  
**Versorgungsgesetzes**

Dem § 1 des Kirchengesetzes über die Versorgung der Pfarrer und der Kirchenbeamten sowie ihrer Hinterbliebenen in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (Landeskirchliches Versorgungsgesetz – LVG) vom 25. März 1991 (Abl. S. A 29), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 14. November 2016 (Abl. S. A 206), wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Von den Vorschriften dieses Kirchengesetzes gelten entsprechend:

1. Vorschriften, die sich auf das Bestehen oder das frühere Bestehen einer Ehe beziehen, für das Bestehen oder das frühere Bestehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft,
2. Vorschriften, die sich auf die Eheschließung oder die Heirat beziehen, für die Begründung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft,
3. Vorschriften, die sich auf die Auflösung oder Scheidung einer Ehe beziehen, für die Aufhebung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft,
4. Vorschriften, die sich auf den Ehegatten beziehen, für den eingetragenen Lebenspartner,
5. Vorschriften, die sich auf den geschiedenen Ehegatten oder früheren Ehegatten beziehen, für den früheren eingetragenen Lebenspartner aus einer aufgehobenen eingetragenen Lebenspartnerschaft und
6. Vorschriften, die sich auf die Witwe, den Witwer oder den hinterbliebenen Ehegatten beziehen, für den hinterbliebenen eingetragenen Lebenspartner.“

**Artikel 4**  
**Inkrafttreten**

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2018 in Kraft. Dieses Kirchengesetz wird hiermit vollzogen und verkündet.

**Die Kirchenleitung der**  
**Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens**  
Dr. Carsten R e n t z i n g  
Landesbischof

## Evangelische Landeskirche in Württemberg

**Nr. 47 – Kirchliches Gesetz zur**  
**Änderung pfarrbesoldungs- und**  
**-versorgungsrechtlicher Vorschriften.**  
**Vom 27. November 2017.**  
**(Abl. 2018 S. 1)**

Die Landessynode hat das folgende Kirchliche Gesetz beschlossen, das hiermit verkündet wird:

**Artikel 1**  
**Änderung des Pfarrbesoldungsgesetzes**

Das Pfarrbesoldungsgesetz vom 25. November 1996 (Abl. 57 S. 171), zuletzt geändert durch Kirchliches Gesetz vom 23. November 2016 (Abl. 67 S. 272), wird wie folgt geändert:

1. In § 19 Absatz 2 Satz 1 und Absatz 3 Satz 2 wird jeweils das Wort „jeweils“ gestrichen.
2. Nach § 23a wird folgender neuer § 23b eingefügt:

„§ 23b

Zuschüsse zu Krankenversicherungsbeiträgen Personen, die bisher Leistungen der Krankheitshilfe des Evangelischen Pfarrvereins in Württemberg e.V. erhalten haben, kann nach der Einstellung von deren Geschäftstätigkeit und dem Eintritt in eine Krankenversicherung im Rahmen der Fürsorge ein Zuschuss zu den Krankenversicherungsbeiträgen gewährt werden, wenn eine Verordnung des Oberkirchenrats dies vorsieht.“

3. Die Anlage zum Pfarrbesoldungsgesetz wird wie folgt geändert:
  - a) In Abschnitt I. Nummer 2 Satz 5 wird die Zahl „3“ durch die Zahl „2“ ersetzt.
  - b) Abschnitt II. Nummer 3 Sätze 2 und 3 werden aufgehoben.

**Artikel 2**

**Änderung des Pfarrerversorgungsgesetzes**

Das Pfarrerversorgungsgesetz vom 26. Oktober 1977 (Abl. 48 S. 18), zuletzt geändert durch Kirchliches Gesetz vom 22. Oktober 2013 (Abl. 65 S. 670), wird wie folgt geändert:

1. § 4 Absatz 6 Satz 2 Pfarrerversorgungsgesetz wird aufgehoben.
2. § 25a wird aufgehoben.
3. Nach § 35d wird folgender neuer § 35e eingefügt:  
 „§ 35e Übergangsbestimmung  
 zu § 4 Pfarrbesoldungsgesetz

Die bis 31. Juli 2017 erfolgten Verminderungen der Dienstbezüge aufgrund vollständiger oder teilweiser Befreiung von der Verpflichtung zur Erteilung von Religionsunterricht aus persönlichen Gründen haben keine Auswirkung auf die Ansprüche des Pfarrers und seiner Hinterbliebenen nach diesem Gesetz.“

4. Nach dem neuen § 35e wird folgender neuer § 35f eingefügt:  
 „§ 35f Zuschüsse  
 zu Krankenversicherungsbeiträgen

Personen, die bisher Leistungen der Krankheitshilfe des Evangelischen Pfarrvereins in Württemberg e.V. erhalten haben, kann nach der Einstellung von deren Geschäftstätigkeit und dem Eintritt in eine Krankenversicherung im Rahmen der Fürsorge ein Zuschuss zu den Krankenversicherungsbeiträgen gewährt werden, wenn eine Verordnung des Oberkirchenrats dies vorsieht.“

**Artikel 3**

**Übergangsbestimmungen**

Die Auszahlung der Dienstbezüge gemäß Artikel 1 Nummer 1 und Nummer 3 Buchstabe a) erfolgt spätestens bis 31. Dezember 2018.

**Artikel 4**

**Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich des Satzes 2 am 1. Januar 2018 in Kraft. Artikel 2 Nummer 1 und 3 tritt mit Wirkung vom 1. August 2017 in Kraft.

Stuttgart, 6. Dezember 2017

Dr. h.c. Frank O. July

**Nr. 48 – Kirchliches Gesetz zur  
 Änderung des Struktur-  
 erprobungsgesetzes.  
 Vom 27. November 2017.  
 (Abl. 2018 S. 2)**

Die Landessynode hat das folgende kirchliche Gesetz beschlossen, das hiermit verkündet wird:

**Artikel 1**

**Änderungen**

In § 4 Absatz 1 des Strukturprobungsgesetzes vom 8. Juli 1999 (Abl. 58 S. 261), zuletzt geändert durch Gesetz vom 5. Juli 2012 (Abl. 65 S. 135), werden in Satz 1 die Angabe „2017“ durch die Angabe „2023“ und in Satz 2 die Angabe „2025“ durch die Angabe „2031“ ersetzt.

**Artikel 2**

**Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.

Stuttgart, 8. Dezember 2017

Dr. h.c. Frank O. July

**Nr. 49 – Kirchliches Gesetz zur  
 Änderung des Kirchlichen  
 Verwaltungsgerichtsgesetzes.  
 Vom 27. November 2017.  
 (Abl. 2018 S. 3)**

Die Landessynode hat das folgende Kirchliche Gesetz beschlossen, das hiermit verkündet wird:

**Artikel 1**

**Änderung des Kirchlichen  
 Verwaltungsgerichtsgesetzes**

Das Kirchliche Verwaltungsgerichtsgesetz vom 13. Juli 2001 (Abl. 59 S. 314), zuletzt geändert durch Kirchliches Gesetz vom 24. November 2010 (Abl. 64 S. 234, 241), wird wie folgt geändert:

1. In § 34 Absatz 1 Satz 2 wird die Angabe „§ 28“ durch die Angabe „§ 42 Absatz 1 Satz 2, Absatz 2 Verwaltungsverfahrens- und -zustellungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland, § 14 Verwaltungsverfahrens- und zustellungsausführungs- und -ergänzungsgesetz“ ersetzt.
2. In § 35 Satz 1 wird die Angabe „§ 28“ durch die Angabe „§ 42 Absatz 1 Satz 1, Absatz 2 Verwaltungsverfahrens- und -zustellungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland“ ersetzt.
3. In § 36 Absatz 2 wird die Angabe „§ 28 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4“ durch die Angabe „§ 42 Absatz 1 Satz 2, Absatz 2 Verwaltungsverfahrens- und -zustellungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland“ ersetzt.

**Artikel 2**

**Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft.

Stuttgart, 8. Dezember 2017

Dr. h.c. Frank O. July

## D. Mitteilungen aus der Ökumene

### Nr. 50 – Pfingstbotschaft 2018. Eine Botschaft der Präsidentinnen und Präsidenten des Ökumenischen Rates der Kirchen.

Geburtstags- und Jahrestagsfeiern sind immer ein Grund zu großer Freude, insbesondere dann, wenn es um den Jahrestag der Geburtsstunde der Kirche, den Geburtstag der Kirche an Pfingsten geht. Wahrlich ist dies eine gute Gelegenheit, unseren Schwestern und Brüdern weltweit den Gruß zuzurufen: Friede sei mit euch!

Seit wir unseren Pilgerweg der Gerechtigkeit und des Friedens als Reaktion auf die großen Ungerechtigkeiten, die wachsenden sozialen Spaltungen und die schwer lösbaren bewaffneten Konflikte in aller Welt auf unserer 10. Vollversammlung 2013 begonnen haben, hat dieser lebendige Ausdruck unserer Gemeinschaft alle Kontinente auf die eine oder andere Art und Weise erreicht.

Eine Reihe von Besuchen unserer Pilgerteams haben jüngst wieder deutlich gemacht, dass Christinnen und Christen sich in verschiedenen Teilen der Welt solidarisch an die Seite der Opfer von Ungerechtigkeit und Gewalt stellen.

Jetzt zu Pfingsten wollen wir hervorheben, wie diese Besuche und das Zeugnis dieser Pilgerteams ein durch die Kraft des Heiligen Geistes ermöglichter Ausdruck von Solidarität sind.

Bei einigen Besuchen haben die Pilgerteams zum Beispiel Männer und Frauen getroffen, die unter extremer Gewalt litten, weil sie sich für ein würdiges Leben ihrer Gemeinschaft einsetzten. Allein durch ihre Anwesenheit haben die Mitglieder der Pilgerteams ihre bedingungslose Unterstützung für die leidenden Menschen zum Ausdruck gebracht und sind nachdrücklich eingetreten für die Bedeutung demokratischer Teilhabe durch gegenseitiges Zuhören und das friedliche Zusammenleben mit Friedensabkommen.

Seit 2016 haben Pilgerteams Palästina und Israel, Nigeria, den Südsudan und Kolumbien besucht und damit die Hoffnung auf Frieden und die Gegenwart des Heiligen Geistes gestärkt, die Jesus, wie es im Johannesevangelium 20,21-22 steht, all jenen versprochen hat, die ihm nachfolgen wollen.

In Kolumbien haben sie eine Gesellschaft erlebt, die versucht, das geschlossene Friedensabkommen umzusetzen und eine Wahrheitskommission einzusetzen, die die Gewalttaten verschiedener bewaffneter Akteure während des jahrzehntelang andauernden bewaffneten Konflikts zwischen Regierung und den Mitgliedern der ehemaligen FARC-EP-Guerilla aufklären soll. Die Pilgerteams sahen in der Unterstützung des ÖRK für diese Bemühungen, die Wahrheit herauszufinden, aber auch Grund zur Hoffnung.

Die Gegenwart des Heiligen Geistes hilft, neue Gemeinschaften aufzubauen, die sich entschlossen dafür engagieren, die für Frieden und Gerechtigkeit notwendigen Veränderungen herbeizuführen. Es ist dort jetzt möglich, dass Opfer und Täter einander zuhören und nach Wiedergutmachung für die Opfer gesucht wird. Das ist eine ganz neue Situation, Zeichen einer neuen Schöpfung.

Das kolumbianische Volk glaubt fest daran, dass Gott durch den Heiligen Geist bei ihnen ist und durch die Bande der Liebe Energie ausströmen lässt. Voll neuer Energie nähren wir daher die Hoffnung all jener, die am meisten gelitten haben und immer noch darauf warten, dass das in Havanna zwischen der Regierung und der FARC geschlossene Friedensabkommen vollständig umgesetzt wird. Aber diese Hoffnung wird angesichts der immer noch täglichen Berichte über Bedrohungen gesellschaftlicher Führungspersonen, der gezielten Tötungen und der Androhungen einiger politischer Führungskräfte, doch wieder aus dem Friedensabkommen auszusteigen, auch Mut und Durchhaltevermögen verlangen.

Jesus versprach seinen Jüngerinnen und Jüngern, dass er ihnen den Heiligen Geist senden würde, der beschrieben wird als „weiterer Helfer“ – also Tröster, Anwalt, Schlichter, Fürsprecher: „Liebt ihr mich, so werdet ihr meine Gebote halten. Und ich will den Vater bitten und er wird euch einen andern Tröster geben, dass er bei euch sei in Ewigkeit.“ (Johannes 14,15-16). Wenn die Kirchen und der ÖRK für die Opfer und all jene, die an den Rand der Gesellschaft gedrängt werden, eintreten und für sie die Stimme erheben, ist der Heilige Geist am Werk und setzt Gottes Plan, das Leben zu fördern, um.

Während der ÖRK 2018 sein 70-jähriges Bestehen feiert, beten wir zu Gott, dass der Heilige Geist gegenwärtig sein mögen inmitten all der Konflikte in Israel und Palästina, in Syrien und auf der koreanischen Halbinsel – genau wie er es auch schon im Laufe der vergangenen 70 Jahre in Kriegs- und Konfliktzeiten immer war.

Lasst uns uns jetzt zu Pfingsten an die lebendigen Zeugnisse all jener Menschen in so vielen Ländern weltweit erinnern, die ihr Leben der Förderung von Versöhnung und Frieden mit Gerechtigkeit widmen. Lasst uns beten, dass der Geist des Pfingstfestes ihnen und allen Männern und Frauen, die sich nach Frieden und Erlösung sehnen, Hoffnung gibt. Und weil der Fokus des ÖRK-Pilgerwegs der Gerechtigkeit und des Friedens in diesem Jahr im Besonderen auf Lateinamerika liegt, lasst uns zu Gott beten, dass der Heilige Geist die Menschen und Behörden in Ländern wie Nicaragua, Venezuela und Brasilien schützen und leiten möge.

Möge der auferstandene Christus, der einer Gemeinschaft Leben schenkt, die sich entschlossen für Ge-

rechtigkeit und Liebe einsetzt, allen ÖRK-Mitgliedskirchen helfen, mit dem gleichen Geist zu handeln wie die ersten Gemeinschaften von Jesu‘ Jüngerinnen und Jüngern: „Alle aber, die gläubig geworden waren, waren beieinander und hatten alle Dinge gemeinsam.“ (Apostelgeschichte 2,44)

Friede sei mit euch!

Die Präsidentinnen und Präsidenten  
des Ökumenischen Rates der Kirchen

**Pastorin Dr. Mary-Anne Plaatjies van Huffel,**  
Reformierte Unionskirche im südlichen Afrika

**Pastorin Prof. Dr. Sang Chang,**  
Presbyterianische Kirche in der Republik Korea

**Erzbischof Anders Wejryd,**  
Kirche von Schweden

**Pastorin Gloria Nohemy Ulloa Alvarado,**  
Presbyterianische Kirche von Kolumbien

**Bischof Mark MacDonald,**  
Anglikanische Kirche von Kanada

**Pastorin Dr. Mele'ana Puloka,**  
Freie Wesleyanische Kirche von Tonga

**Seine Seligkeit Johannes X.,**  
Patriarch der Griechisch-Orthodoxen Kirche  
von Antiochien und dem gesamten Morgenland

**Seine Heiligkeit Karekin II.,**  
Oberster Patriarch und Katholikos aller Armenier

## E. Staatliche Gesetze, Anordnungen und Entscheidungen

## F. Mitteilungen

### Stellenausschreibung der Evangelischen Kirche der Pfalz „Gesundheit im Beruf“

Die **Evangelische Kirche der Pfalz** (Protestantische Landeskirche) sucht für die Umsetzung ihres Rahmenkonzeptes „Gesundheit im Beruf“

**eine Gesundheitsmanagerin/  
einen Gesundheitsmanager**

Die Evangelische Kirche der Pfalz will die Zufriedenheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten und fördern. Um dieses Ziel erreichen zu können, sollen die bereits vorhandenen Maßnahmen und Instrumente stärker aufeinander abgestimmt und weitere gezielt aufgebaut werden. Der Aufgabenschwerpunkt der neu eingerichteten Stelle der Gesundheitsmanagerin/des Gesundheitsmanagers besteht darin, die Impulse des Rahmenkonzeptes „Gesundheit im Beruf“, welches von der Landessynode verabschiedet wurde, auf ihre Machbarkeit und Nachhaltigkeit zu überprüfen und gegebenenfalls zu implementieren.

Für das Arbeitsverhältnis findet der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD-VKA) entsprechende

Anwendung. Die Vergütung erfolgt bei entsprechender Eignung und Entwicklung von **Entgeltgruppe 11 TVöD-VKA bis Entgeltgruppe 13 TVöD-VKA**. Die Projektstelle ist zunächst auf **fünf Jahre befristet**. Bitte senden Sie uns nur Kopien von Zeugnissen u.ä. zu, da wir aus organisatorischen Gründen von der Rücksendung der Bewerbungsunterlagen absehen.

Nähere Informationen erhalten Sie auf unserer Homepage:

[www.evkirchepfalz.de/sonstiges/stellenangebote](http://www.evkirchepfalz.de/sonstiges/stellenangebote)

Aussagekräftige Bewerbungen richten Sie bitte **bis 20. Juni 2018** an:

**Evangelische Kirche der Pfalz  
(Protestantische Landeskirche)  
- Landeskirchenrat - Dezernat 6  
z. Hd. Frau Beate Schulz  
Domplatz 5, 67346 Speyer  
oder**

**per Mail an: [beate.schulz@evkirchepfalz.de](mailto:beate.schulz@evkirchepfalz.de)**

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

## Kirchenrad

Über die Aktion Kirchenrad können kirchliche

- Einrichtungen,
- deren haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeiter/innen
- und auch die Gemeindemitglieder

hochwertige Pedelecs ("E-Bikes") oder Fahrräder zu einem günstigen Preis erwerben.

In enger Kooperation zwischen der WGKD und der **Klimaschutzinitiative 2020 der Evangelischen Kirche von Westfalen** erhalten Sie von der westfälischen Fahrradmanufaktur Velo de Ville Fahrräder und Pedelecs, mit einem erheblichen Nachlass gegenüber der unverbindlichen Preisempfehlung.

Gemeinsam mit dem Hersteller haben wir die verschiedenen Modelle des Kirchenrads aus hochwertigen Komponenten für Sie zusammengestellt.

Die Kirchenräder sind Sondermodelle und sind nicht im Fachhandel zu finden. Bei der Zusammenstellung wurde auf ein gutes Preis-Leistungs-Verhältnis Wert gelegt und auf eine gut harmonisierende Auswahl der Komponenten.

Bezug über: [www.wgkd.de](http://www.wgkd.de)

Weitere Informationen und Konditionen finden Sie unter:

<https://www.wgkd.de/rahmenvertrag/velo-de-ville.html>



Wirtschaftsgesellschaft der Kirchen in Deutschland mbH • Lehmannstr. 1 • 30455 Hannover  
 Tel.: 0511 47 55 33-0 • Fax: 0511 47 55 33-20 • [info@wgkd.de](mailto:info@wgkd.de) • [www.wgkd.de](http://www.wgkd.de)



Die Einkaufsplattform  
 der Kirchen.  
 Wirtschaftsgesellschaft  
 der Kirchen in  
 Deutschland mbH



Verband der  
 Diözesen  
 Deutschlands



Evangelische Kirche  
 in Deutschland  
 Evangelische Kirche  
 in Deutschland



Deutscher  
 Caritasverband



Evangelisches Werk für  
 Diakonie und Entwicklung



Deutsche  
 Ordensobern-  
 konferenz

Herausgegeben vom Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland in Hannover.

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

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

Die Rechtsprechungsbeilage wird ab 2014 nicht mehr als gesondertes Beiheft publiziert. Entscheidungen der  
 Kirchengerichte sind veröffentlicht in der Rubrik "Rechtsprechung" unter [www.kirchenrecht-ekd.de](http://www.kirchenrecht-ekd.de)

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

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

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