

Gesetz- und Verordnungsblatt der Lippischen Landeskirche

157

Band 16 Nr. 8

30. Juni 2017

Inhalt

Kirchengesetze

I.	1. Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes zur Ausführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD (1. AG.BVG-EKDÄndG).....	158
II.	Kirchengesetz zur Ausführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD (Ausführungsgesetz zum Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD – AG.BVG-EKD).....	159

BESCHLÜSSE

III.	Ausführungsbestimmungen zum Pfarrausbildungsgesetz.....	167
IV.	Durchführungsbestimmungen über das Gemeindepraktikum.....	168
V.	Verordnung zur Änderung der Pfarrdienstwohnungsverordnung.....	169
VI.	Staatliche Anerkennung des Kirchensteuerhebesatzes für das Steuerjahr 2017.....	169
VII.	Änderung der Ordnung für die Vermögens- und Finanzverwaltung der Kirchengemeinden in der Lippischen Landeskirche - VO.....	169
VIII.	Änderung der Ordnung für die Vermögens- und Finanzverwaltung der Kirchengemeinden in der Lippischen Landeskirche– VO (Anlage zu § 46).....	172
IX.	Änderung des Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrechts der Pfarrerrinnen und Pfarrer sowie der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten.....	175
	Gesetzesvertretende Verordnung zur Änderung des Besoldungs- und Versorgungsrechts der Pfarrerrinnen und Pfarrer sowie der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten.....	175
X.	Richtlinien zur Förderung von Baumaßnahmen der Kirchengemeinden im Rahmen des landeskirchlichen Klimaschutzkonzeptes (Förderrichtlinien Klimaschutz am Bau).....	176
XI.	Klimaschutz in der Lippischen Landeskirche.....	180
XII.	Prädikantenausbildung.....	185
XIII.	Dialog Kirche und Schule.....	185
XIV.	Konfessionell-kooperativer Religionsunterricht.....	185
XV.	Schulseelsorge.....	185

Arbeitsrechtsregelungen

XVI.	Arbeitsrechtsregelungen zur Änderung des BAT-KF und der KüsterO – Arbeitszeitregelungen	186
XVII.	Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des BAT-KF und anderer Arbeitsrechtsregelungen..	189
XVIII.	Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des Kirchlichen Arbeitsrechts – Ausschlussfristen...	192
XIX.	Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des BAT-KF.....	192

PERSONALNACHRICHTEN

XX. Personalnachrichten..... 193

Kirchengesetze

I.
1. Kirchengesetz zur
Änderung des Kirchengesetzes
zur Ausführung des Besoldungs- und
Versorgungsgesetzes der EKD
(1. AG.BVG-EKDÄndG)

vom 19. Mai 2017

Die 36. Ordentliche Landesynode der Lippischen Landeskirche hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Artikel 1
Änderung des Kirchengesetzes
zur Ausführung des
Besoldungs- und Versorgungsgesetzes
der EKD vom 22.11.2016

1. § 2 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

Nach den Worten „von § 14a des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG)“ wird ein Komma und danach das Wort „Mindestversorgung“ eingefügt.

2. Nach § 15 Absatz 8 werden folgende Absätze 9 und 10 angefügt:

(9) Bei Anwendung des § 5 Absatz 1 Satz 3 LBeamtVG NRW werden für den Bereich der Evangelischen Kirchen von Westfalen anstelle der dort genannten Faktoren folgende Faktoren angewandt:

1. in den Besoldungsgruppen von A 2 bis A 4: 0,95238
2. in den Besoldungsgruppen A 7 und A 8: 0,96385
3. in den übrigen Besoldungsgruppen: 0,9756

Für die Berechnung der Mindestversorgung gemäß § 16 Absatz 3 Satz 2 LBeamtVG NRW auf Grundlage der Besoldungsgruppe A 5 findet der Faktor 0,95238 Anwendung.

(10) Für den Bereich der Lippischen Landeskirche findet § 5 Absatz 1 Satz 3 LBeamtVG NRW mit der Maßgabe Anwendung, dass für Versorgungsempfänger mit Besoldungsgruppen A 13 und höher der abweichende Faktor 0,9756 gilt und diese Versorgungsempfänger dafür für jedes Kind, für das sie einen Familienzuschlag beziehen, eine Sonderzahlung in Höhe von 250 Euro in 12 gleichen Monatsraten mit den mo-

natlichen Bezügen erhalten. Gleiches gilt entsprechend für Versorgungsberechtigte ab der Besoldungsgruppe A 13, die einen Anspruch

1. auf Witwen- oder Witwergeld haben, sofern das Kind nicht zum Bezug von Waisengeld berechtigt ist,
2. auf Waisengeld haben.

3. § 18 Absatz 3 wird wie folgt neu gefasst:

Das Ruhegehalt vermindert sich um 3,6 v.H. auch für jedes Jahr, um das die Pfarrerin oder der Pfarrer, die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte vor Ablauf des Monats, in dem sie oder er das 63. Lebensjahr vollendet,

1. nach § 88 Abs. 1 Nr. 2 PfdG.EKD oder § 67 Abs. 1 Nr. 2 KBG.EKD oder
2. wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht,

in den Ruhestand versetzt wird. Die Minderung darf 10,8 v.H. nicht übersteigen.

Artikel 2
Neubekanntmachung

Das Landeskirchenamt kann den Wortlaut des AG.BVG-EKD in der am Tage des Inkrafttretens nach Artikel 3 geltenden Fassung im Gesetz- und Verordnungsblatt bekannt machen.

Artikel 3
Inkrafttreten

Das Änderungsgesetz tritt zeitgleich mit dem Kirchengesetz zur Ausführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD (AG.BVG-EKD) in Kraft.

Detmold, 20. Juni 2017

Der Landeskirchenrat

II.
Kirchengesetz
zur Ausführung des Besoldungs-
und Versorgungsgesetzes der EKD
(Ausführungsgesetz zum Besoldungs-
und Versorgungsgesetz der EKD –
AG.BVG-EKD)

in der Fassung der Bekanntmachung
vom 19.05. 2017
(Ges. u. VOBl. Bd. 16 Nr. 8 S. 158)

Die 36. ordentliche Landessynode hat am 19. Mai 2017 folgendes Kirchengesetz beschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

(zu §§ 1, 2, 8 und § 58 Absatz 2 BVG-EKD)

Allgemeine Bestimmungen

(1) Dieses Gesetz dient der Ausführung des Besoldungs- und Versorgungsgesetzes der EKD (BVG-EKD) vom 12. November 2014 in der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche.

(2) 1Auf Lehrkräfte, deren Besoldung und Versorgung im Rahmen der Ersatzschulfinanzierung refinanziert wird, findet das BVG-EKD keine Anwendung. 2Ihre Besoldung und die Versorgung richten sich nach den Bestimmungen für die vergleichbaren Lehrkräfte des Landes, in dem die kirchliche Schule liegt. 3Es findet ebenfalls keine Anwendung auf die Beamtinnen und Beamten der Evangelischen Hochschule Rheinland-Westfalen-Lippe, deren Besoldung und Versorgung entsprechend den Regeln der Ersatzschulfinanzierung refinanziert wird.

(3) 1Für die Besoldung, Versorgung und die sonstigen dienstlichen Bezüge gilt das jeweilige Recht der Beamtinnen und Beamten des Bundes sinngemäß, soweit das kirchliche Recht nichts anderes bestimmt. 2Die Kirchenleitungen beziehungsweise der Landeskirchenrat können durch Beschluss neue Vorschriften des Bundes oder des Landes zur Besoldung und Versorgung im kirchlichen Interesse innerhalb von sechs Wochen nach Veröffentlichung längstens für sechs Monate nach Veröffentlichung vorläufig von der Anwendung ausschließen.

(4) Die Kirchenleitungen bzw. der Landeskirchenrat können je für ihren Bereich Regelungen zu Aufwandsentschädigungen im Vertretungsfall treffen.

(5) Widersprüche und Klagen gegen Festsetzungen und Bewilligungen auf der Grundlage des BVG-EKD oder dieses Gesetzes oder entsprechend anzuwendender staatlicher Bestimmungen haben keine aufschiebende Wirkung.

(6) 1Der Anspruch auf Dienstbezüge und die sonstigen Bezüge nach dem Besoldungs- und Versorgungsge-

setz der EKD und diesem Gesetz besteht für Pfarrerrinnen und Pfarrer gegenüber der Landeskirche, für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte, soweit nichts anderes bestimmt ist, gegen die Anstellungskörperschaft. 2Der Anspruch der Kirchenbeamtinnen und -beamten auf Wartestandsbesoldung richtet sich gegen die Landeskirche.

(7) Für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte, deren Stellen der Gemeinsamen Versorgungskasse für Pfarrer und Kirchenbeamte angeschlossen sind, trägt die Landeskirche die Versorgungsbezüge mit Ausnahme der Bezüge für den Sterbemonat und des Sterbegeldes beim Tod im aktiven Dienst sowie der Unfallfürsorgeleistungen während des aktiven Dienstes und der Leistungen beim Ersatz von Sachschäden und besonderen Aufwendungen, die durch einen während des aktiven Dienstes eingetretenen Dienstanfall entstanden sind.

(8) 1Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte sind verpflichtet, den für sie zuständigen Stellen nach den Absätzen 6 und 7 alle Ereignisse, die sich auf die Zahlung ihrer Bezüge auswirken könnten, unverzüglich anzuzeigen und auf Verlangen Auskunft zu erteilen. 2Dazu gehören insbesondere alle Änderungen des Familienstandes und der Verhältnisse, die die Zahlung des Familienzuschlages beeinflussen, sowie die Änderung von Wohnsitz und Konten. 3Sofern die Landeskirche die zuständige Stelle ist, sind die Auskünfte gegenüber dem Landeskirchenamt zu erteilen. 4Die Sätze 1 bis 3 gelten für Vikarinnen und Vikare entsprechend.

(9) Scheiden Kirchenbeamtinnen oder Kirchenbeamte, deren Stelle der Gemeinsamen Versorgungskasse für Pfarrer und Kirchenbeamte angeschlossen ist, aus dem Dienst aus, ohne dass für sie Ruhegehalt oder eine sonstige Versorgung auf Grund des Kirchenbeamtenverhältnisses gezahlt wird, so übernimmt die Landeskirche die zur gesetzlichen Rentenversicherung nachzutrichtenden Beiträge.

§ 2

(zu § 9 Absatz 1 BVG-EKD)

Höhe der Bezüge

(1) 1Die Besoldungshöhe, die Zahl der Stufen sowie die vor einem Stufenaufstieg zurückzulegenden Zeiten, die bei der Stufenfestsetzung als Erfahrungszeiten anzuerkennenden Zeiten, die Anpassung der Bezüge, die Minderung im Sinne von § 14a des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG), Mindestversorgung und der Abzug im Sinne von § 50f des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG) richten sich nach dem Recht des Landes Nordrhein-Westfalen, sofern dieses Gesetz oder eine andere kirchliche Bestimmung keine abweichende Regelung trifft.

(2) 1Bei Pfarrerinnen und Pfarrern wird die Erfahrungsstufe bei der erstmaligen Berufung festgesetzt. 2Beim Wechsel des Dienstherrn zwischen der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche behält die Pfarrerrin oder der Pfarrer die nach die-

sen Bestimmungen vorschriftsmäßig festgesetzte Erfahrungsstufe. ³Pfarrerinnen und Pfarrer im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland werden bei erstmaliger Berufung in ein Pfarrdienstverhältnis auf Probe, im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche bei Berufung in ein Pfarrdienstverhältnis um eine Erfahrungsstufe oberhalb der Erfahrungsstufe eingestuft, in die sie in Anwendung von § 29 Absatz 2 Satz 1 Landesbesoldungsgesetz (LBesG NRW) einzustufen wären. ⁴Satz 3 gilt in der Evangelischen Kirche von Westfalen und in der Lippischen Landeskirche nicht, soweit eine Pfarrerin oder ein Pfarrer ein Dienstverhältnis durch Versetzung begründet und im Wege der Versetzung eine Erfahrungsstufe zu berücksichtigen ist, die sich nach dem Besoldungsdienstalter bestimmt oder infolge der Überleitung von Dienstaltersstufen in Erfahrungsstufen bestimmt.

(3) ¹§ 30 Absatz 1 LBesG NRW findet bei Pfarrerinnen und Pfarrern mit der Maßgabe Anwendung, dass anstelle der Laufbahnbefähigung die Anstellungsfähigkeit und anstelle von Zeiten, die nicht Voraussetzung für den Erwerb der Laufbahnbefähigung sind, Zeiten, die nicht Voraussetzung für den Erwerb der Anstellungsfähigkeit sind, treten. ²§ 30 Absatz 1 Satz 3 LBesG NRW findet bei Pfarrerinnen und Pfarrern keine Anwendung.

(4) ¹§ 29 Absatz 1 Satz 2 LBesG NRW findet mit der Maßgabe Anwendung, dass der Aufstieg in die nächsthöhere Stufe nur nach der dienstlichen Erfahrung erfolgt. ²§ 29 Absatz 4 und 5 LBesG NRW finden keine Anwendung

(5) Zusätzlich zu den in § 30 Absatz 2 LBesG NRW genannten Zeiten wird bei Pfarrerinnen und Pfarrern der Aufstieg in den Stufen durch folgende Zeiten nicht verzögert:

1. Zeiten eines hauptberuflichen Dienstes, zu dem die Pfarrerin oder der Pfarrer aus dienstlichen Gründen beurlaubt wurde oder nach § 21 des früheren Pfarrdienstgesetzes in den Wartestand versetzt oder als Pastorin oder Pastor im Hilfsdienst beurlaubt war,
2. Zeiten eines hauptberuflichen Dienstes nach § 94 Absatz 3 Satz 2 des Pfarrdienstgesetzes der EKD,
3. Zeiten der Wahrnehmung eines Mandats in einem Gesetzgebungsorgan, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer anstelle der Zahlung einer Versorgungsabfindung nach den staatlichen Abgeordnetengesetzen beantragt, diese Zeit ist als Dienstzeit im Sinne des Besoldungs- und Versorgungsrechts zu berücksichtigen.

(6) § 29 Absatz 6 LBesG NRW findet auch in den Fällen Anwendung, in denen eine Pfarrerin oder ein Pfarrer im Zusammenhang mit einem Disziplinarverfahren oder einem Lehrbeanstandungsverfahren beurlaubt ist.

(7) ¹Pfarrerinnen und Pfarrer, die im Teildienst verwendet werden, erhalten im gleichen Verhältnis verringerte Dienstbezüge. ²Die Gewährung der Dienstwohnung bleibt unberührt.

(8) Die Besoldung, die Pfarrerinnen und Pfarrern nach Beendigung einer befristet übertragenen Stelle oder eines befristet übertragenen Auftrages im Sinne des § 25 PfdG.EKD zusteht, wird um die Einkünfte vermindert, die sie aus einer Beschäftigung erhalten.

§ 3

(zu § 9 Absatz 2 BVG-EKD)

Anpassung der Versorgungsbezüge

Anstelle von § 70 BeamtVG findet § 84 Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG NRW) Anwendung.

§ 4

(zu § 9 Absatz 3 BVG-EKD)

Vikarinnen und Vikare

(1) Vikarinnen und Vikare erhalten Vikariatsbezüge für die Zeit vom Tage ihrer Berufung zur Vikarin oder zum Vikar bis zum Ende des Dienstverhältnisses als Vikarin oder Vikar.

(2) ¹Vikarinnen und Vikare erhalten einen Grundbetrag entsprechend den Bestimmungen des Bundesbesoldungsgesetzes über die Anwärterbezüge in der für die Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter des Landes Nordrhein-Westfalen mit einem späteren Eingangsamts nach der Besoldungsgruppe A 13 mit Zulage geltenden Fassung. ²Der Grundbetrag wird monatlich im Voraus gezahlt.

(3) Für den Familienzuschlag gilt § 13 BVG-EKD entsprechend.

(4) Zu den Bestandteilen und zur Höhe der Bezüge der Anwärterinnen und Anwärter gilt das Recht des Landes Nordrhein-Westfalen mit Ausnahme von § 79 LBesG NRW.

§ 5

(zu § 10 Nr. 1 BVG-EKD)

Vermögenswirksame Leistungen

¹Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte erhalten eine vermögenswirksame Leistung in entsprechender Anwendung der für die Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen geltenden Bestimmungen. ²Vikarinnen und Vikare erhalten eine vermögenswirksame Leistung in entsprechender Anwendung der für die Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter des Landes Nordrhein-Westfalen geltenden Bestimmungen.

§ 6

(zu § 10 Nr. 3 und Nr. 6 BVG-EKD)

Altersteildienst und Zuschläge bei begrenzter Dienstfähigkeit

(1) Die Zuschläge für den Altersteildienst richten sich nach der Altersteildienst-Ordnung (ATDO).

(2) Hinsichtlich der nicht ruhegehaltfähigen Zuschläge bei begrenzter Dienstfähigkeit gelten die Vorschriften für die Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen entsprechend.

§ 7
(zu § 12 BVG-EKD)
Zuständigkeit

(1) Für Entscheidungen nach dem Besoldungs- und Versorgungsgesetz der EKD und diesem Gesetz ist, sofern nichts anderes bestimmt ist, das Landeskirchenamt als oberste Dienstbehörde zuständig.

(2) Für die Festsetzungen und Bewilligungen sowie für die Entscheidungen auf Grund von Kann-Bestimmungen ist bei Pfarrerinnen und Pfarrern das Landeskirchenamt zuständig, soweit nicht in diesem Gesetz oder durch sonstiges kirchliches Recht etwas anderes bestimmt ist.

(3) Für die Festsetzungen und Bewilligungen sowie für die Entscheidungen über Kann-Bestimmungen ist bei Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten die Anstellungskörperschaft zuständig, soweit nicht in diesem Gesetz oder durch sonstiges kirchliches Recht etwas anderes bestimmt ist. Soweit diese Maßnahmen Mitglieder des Landeskirchenamtes betreffen, ist die Kirchenleitung zuständig.

(4) Die nach § 1 Absatz 6 und Absatz 7 von der Landeskirche zu tragenden Versorgungsbezüge werden von der Gemeinsamen Versorgungskasse für Pfarrer und Kirchenbeamte festgesetzt und gezahlt, soweit in der Satzung der Gemeinsamen Versorgungskasse für Pfarrer und Kirchenbeamte nichts anderes bestimmt ist. Die Anzeigepflicht nach § 62 BeamtVG besteht gegenüber der Gemeinsamen Versorgungskasse für Pfarrer und Kirchenbeamte.

(5) In Angelegenheiten der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten der Kirchenkreise, Kirchengemeinden und aus solchen Körperschaften gebildeten Verbände ist in folgenden Fällen die Genehmigung des Landeskirchenamtes erforderlich, sofern die Entscheidung nicht von diesem selbst getroffen wird:

1. rückwirkende Einweisung in eine Planstelle,
2. erste Stufenfestsetzung,
3. Bewilligung von Zulagen, sofern sie nicht in den Besoldungsordnungen des Landesbesoldungsgesetzes geregelt sind.

Genehmigungsvorbehalte auf Grund anderer Vorschriften bleiben unberührt.

§ 8
(zu §§ 17, 18, 6 Absatz 2, 23 Absatz 3,
56 Absatz 2 BVG-EKD)
Zuordnung der Ämter

(1) Pfarrerinnen und Pfarrer auf Lebenszeit erhalten ein Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe 13 der Besoldungsordnung A.

(2) Pfarrerinnen und Pfarrer im Probedienst in der Evangelischen Kirche im Rheinland und in der Evangelischen Kirche von Westfalen erhalten von ihrer ersten Berufung in den Probedienst an ein Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe 12 der Besoldungsordnung A, jedoch mindestens 90 Prozent des Gehaltes, das ihnen bei einem Grundgehalt nach Absatz 1 zu-

stehen würde. Pfarrerinnen und Pfarrer im Probedienst der Lippischen Landeskirche erhalten ein Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe 13 der Besoldungsordnung A.

(3) Pfarrerinnen und Pfarrer auf Lebenszeit der Evangelischen Kirche im Rheinland, denen eine unbefristete Pfarrstelle mit besonderem Auftrag (mbA-Stellen) übertragen wurde oder die nach Ablauf des Probedienstes noch nicht in eine Pfarrstelle gewählt worden sind und einen Auftrag nach § 25 Absatz 1 PfDG. EKD wahrnehmen, erhalten eine Besoldung nach Absatz 2 vom ersten Tag der Berufung in das Pfarramt an.

(4) Pfarrerinnen und Pfarrer im Probedienst der Evangelischen Kirche von Westfalen, die zur Wahrnehmung eines Auftrages im Sinne von § 5 des früheren Hilfsdienstgesetzes zum Pfarrdienstgesetz der EKD oder § 4 Absatz 3 des Ausführungsgesetzes zum Pfarrdienstgesetz der EKD weiter im Hilfsdienst oder Probedienst geblieben sind, erhalten für die Dauer der Wahrnehmung dieses Dienstes eine nicht ruhegehaltfähige Zulage in Höhe der Differenz zwischen ihrer Besoldung und der Besoldung, die ihnen zustünde, wenn sie als Pfarrerin oder Pfarrer auf Lebenszeit den Dienst wahrnehmen würden. In begründeten Ausnahmefällen kann die Kirchenleitung die Ruhegehaltfähigkeit feststellen.

(5) In der Evangelischen Kirche im Rheinland erhalten Pfarrerinnen und Pfarrer im Probedienst, die mit der vollen Verwaltung einer Pfarrstelle beauftragt sind (Pfarrverweserinnen und Pfarrverweser), für die Dauer der Beauftragung eine ruhegehaltfähige Zulage in Höhe des Differenzbetrages zu der Besoldung, die ihnen bei einem Grundgehalt nach der Besoldungsgruppe 13 der Besoldungsordnung A zustehen würde. Dasselbe gilt in der Evangelischen Kirche im Rheinland für Pfarrerinnen und Pfarrer gemäß Absatz 3, die mit der vollen Verwaltung einer Pfarrstelle beauftragt sind.

(6) Superintendentinnen und Superintendents sowie in der Evangelischen Kirche im Rheinland und in der Evangelischen Kirche von Westfalen die Assessorinnen und Assessoren erhalten während der Dauer ihres Amtes eine das Grundgehalt ergänzende Ephoralzulage, deren Höhe sich aus Abschnitt I der Anlage ergibt. Absatz 7 Satz 3 gilt entsprechend. Zulagen nach Satz 1 gehören zu den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen, in der Evangelischen Kirche im Rheinland jedoch nur bis zur Höhe der nächstniedrigeren Besoldungsgruppe.

(7) Für Pfarrerinnen und Pfarrer, die Inhaberinnen oder Inhaber einer Pfarrstelle mit besonders hervorgehobener Funktion sind oder denen zusätzlich ein besonderer Aufgabenbereich von den Leitungsorganen der Landeskirche oder des Kirchenkreises übertragen worden ist, kann für die Dauer der Wahrnehmung dieser Funktion oder dieses Aufgabenbereiches

1. das Grundgehalt nach einer höheren Besoldungsgruppe bemessen werden oder

2. eine das Grundgehalt ergänzende ruhegehaltfähige Zulage vorgesehen werden.

2Die Zulage nach Satz 1 Nr. 2 muss

1. nach der Funktionszulage nach Absatz 6 oder
2. nach dem Unterschied zwischen dem Grundgehalt der Pfarrerrinnen und Pfarrer und dem Grundgehalt, das sie bei Zuordnung zu einer höheren Besoldungsgruppe erhalten würden, oder
3. nach einer Zulage, die Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen im gleichen oder vergleichbaren Aufgabenbereich zusteht,

bemessen werden. 3Das Grundgehalt nach der höheren Besoldungsgruppe oder die Zulage wird für die Zeit vom Beginn des Monats bis zum Ende des Monats gezahlt, in denen die Voraussetzungen nach Satz 1 vorliegen, längstens bis zum Ende des Anspruchs auf Besoldung.

(8) 1In der Evangelischen Kirche im Rheinland bedürfen Maßnahmen nach Absatz 7 der Genehmigung des Landeskirchenamtes. 2Voraussetzung hierfür ist das Vorliegen eines Konzeptes, aus dem hervorgeht, dass Tätigkeiten wahrgenommen werden, die erheblich über das Anforderungsprofil einer gemeindlichen oder kreiskirchlichen Pfarrstelle hinausgehen. 3In der Evangelischen Kirche von Westfalen regelt die Kirchenleitung das Nähere durch Verordnung, soweit eine Regelung nicht durch Kirchengesetz erfolgt; die Möglichkeit der Zuerkennung einer Zulage für hervorgehobene Stellen und Ämter und Einrichtungen der Landeskirche durch die Kirchenleitung im Einzelfall bleibt dadurch unberührt.

(9) 1Den Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten stehen die Ansprüche auf Besoldung und Versorgung im gleichen Umfang zu wie den Landesbeamtinnen und Landesbeamten des Landes Nordrhein-Westfalen in entsprechender Stellung, soweit nicht das kirchliche Recht etwas anderes bestimmt. 2Die Kirchenleitungen bzw. der Landeskirchenrat können für die Einordnung der Ämter der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in die Besoldungsgruppen der Besoldungsordnungen, die Amtsbezeichnungen und die Zahlung von Amts- und Stellenzulagen von den Bestimmungen des Landes- und des Bundesbesoldungsgesetzes abweichende und ergänzende Regelungen treffen, soweit dies der kirchliche Dienst erforderlich macht.

(10) Für die Zuordnung der Ämter zu den Besoldungsgruppen und die Gewährung von Zulagen für die hauptamtlichen Mitglieder der Kirchenleitung können die Landeskirchen je für ihren Bereich besondere Regelungen erlassen.

§ 9

(zu § 21 BVG-EKD)

Mutterschutz und Elternzeit

Eine zugewiesene Dienstwohnung bleibt auch während der Elternzeit belassen.

§ 10

(zu § 22 Absatz 5 BVG-EKD)

Wartestandsbesoldung

1Auf die Wartestandsbesoldung werden Einkünfte aus Übergangsgeld nach § 47 BeamtVG und aus Erwerbs- und Erwerbssersatzeinkommen im Sinne von § 53 BeamtVG angerechnet. 2Die Wartestandsbesoldung entspricht in den ersten sechs Monaten des Wartestandes den bisherigen Dienstbezügen.

§ 11

(zu § 23 Absatz 3 BVG-EKD)

Erfahrungszulage

(1) 1Pfarrerrinnen und Pfarrer der Evangelischen Kirche im Rheinland, deren Grundgehalt in seiner Höhe der Besoldungsgruppe 13 der Bundesbesoldungsordnung A entspricht, erhalten nach einer 12-jährigen hauptberuflichen Dienstzeit als Pfarrerrin oder Pfarrer auf Lebenszeit eine nicht ruhegehaltfähige Erfahrungszulage, deren Höhe sich aus Abschnitt II der Anlage ergibt.

(2) Auf die Dienstzeit nach Absatz 1 sind anzurechnen:

1. die Zeit, in der die Pfarrerrin oder der Pfarrer zur Wahrnehmung eines Auftrages im Sinne von § 5 des früheren Hilfsdienstgesetzes oder § 19 Absatz 4 des Pfarrdienstgesetzes in der bis zum 30. Juni 2012 geltenden Fassung weiter im Hilfsdienst oder Probendienst (Entsendungsdienst) geblieben ist,
2. die Zeit, in der die Pfarrerrin oder der Pfarrer als Pfarrstellenverwalterin oder Pfarrstellenverwalter nach dem Kirchengesetz über das Amt der Predigerin oder des Predigers in der Evangelischen Kirche von Westfalen oder als Gemeindemissionarin oder Gemeindemissionar in der Evangelischen Kirche im Rheinland ein Grundgehalt entsprechend der Besoldungsgruppe A 13 erhalten hat,
3. die Zeit, in der die Pfarrerrin oder der Pfarrer als Pastorin oder Pastor im Hilfsdienst oder als Pfarrerrin oder Pfarrer im Probendienst (Entsendungsdienst) nach Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit während einer Freistellung aus dienstlichen Gründen einen hauptberuflichen (mindestens die Hälfte eines uneingeschränkten Dienstes umfassenden) pfarramtlichen Dienst wahrgenommen hat,
4. die Zeit, in der die Pfarrerrin oder der Pfarrer einen hauptberuflich mindestens die Hälfte eines uneingeschränkten Dienstes umfassenden pfarramtlichen Dienst als Inhaber einer Pfarrstelle in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zur Evangelischen Kirche im Rheinland wahrgenommen hat.

(3) 1Nicht als Dienstzeiten im Sinne von Absatz 1 gelten Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge, einer Freistellung, eines Wartestandes, eines Ruhestandes sowie Zeiten eines hauptberuflichen pfarramtlichen Dienstes in einer unbefristet übertragenen lan-

deskirchlichen Pfarrstelle mit besonderem Auftrag.
²Abweichend von Satz 1 sind anzurechnen:

1. Zeiten eines hauptberuflichen pfarramtlichen Dienstes während einer Freistellung aus dienstlichen Gründen,
2. Zeiten eines hauptberuflichen pfarramtlichen Dienstes nach § 85 Absatz 2 oder § 94 Absatz 3 des Pfarrdienstgesetzes der EKD,
3. Zeiten einer Kinderbetreuung bis zur Dauer von einem Jahr für jedes vor dem 1. April 1995 geborene Kind, von einem Jahr und sechs Monaten für jedes nach dem 31. März 1995 geborene Kind.

³Das Landeskirchenamt kann weitere Ausnahmen von Satz 1 zulassen.

(4) Elternzeiten während eines Dienstes nach Absatz 1, Absatz 2 oder Absatz 3 Satz 2 sind über die Zeit nach Absatz 3 Satz 2 Nr. 3 hinaus auf die Dienstzeit nach Absatz 1 anzurechnen, soweit die Pfarrerin oder der Pfarrer während der Elternzeit einen hauptamtlichen pfarramtlichen Dienst wahrgenommen hat.

(5) ¹Der Anspruch auf Zuerkennung der Zulage ruht, solange die Pfarrerin oder der Pfarrer im Zusammenhang mit der Einleitung oder Durchführung eines Disziplinarverfahrens beurlaubt oder vorläufig des Dienstes enthoben ist. ²Dies gilt entsprechend, solange die Pfarrerin oder der Pfarrer in einem Lehrbeanstandungsverfahren beurlaubt ist. ³Die Zeit des Ruhens wird auf die Dienstzeit zur Zuerkennung der Zulage nicht angerechnet,

1. wenn das Disziplinarverfahren zur Amtsenthebung oder Entfernung aus dem Dienst führt,
2. wenn das Dienstverhältnis zur Vermeidung oder Erledigung des Disziplinar- oder Amtsenthebungsverfahrens durch Entlassung oder Ausscheiden endet,
3. wenn das Dienstverhältnis infolge des Lehrbeanstandungsverfahrens durch Ausscheiden endet.

(6) Die Zulage wird vom Ersten des Monats an gewährt, in den der Tag nach Ablauf der Dienstzeit gemäß Absatz 1 fällt.

(7) ¹Der Anspruch auf die Gewährung der Erfahrungszulage entfällt mit Ablauf des Monats, in dem der Pfarrerin oder dem Pfarrer ein Anspruch auf Zahlung einer anderen, das Grundgehalt ergänzenden Zulage zusteht. ²Dies gilt nicht für die Strukturzulage gemäß § 47 LBesG NRW.

§ 12 (zu § 23 Absatz 3 BVG-EKD) Strukturzulage

¹Pfarrerinnen und Pfarrer mit einem Grundgehalt nach den Besoldungsgruppen 12 oder 13 nach der Besoldungsordnung A erhalten eine Strukturzulage entsprechend § 47 Buchstabe c LBesG NRW. ²Dies gilt für Pfarrerinnen und Pfarrer im Probendienst erst vom Ersten des Monats an, in dem die Zuerkennung der Anstellungsfähigkeit wirksam wird.

§ 13 (zu § 23 Absatz 3 BVG-EKD) Sonstige Zulagen

(1) Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte in der Evangelischen Kirche im Rheinland, deren Beförderung vom Leitungsorgan beschlossen, aber wegen Beförderungstopps vom Landeskirchenamt nicht genehmigt wird, erhalten eine nicht ruhegehaltfähige Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der höheren und der bisherigen Besoldungsgruppe.

(2) § 61 LBesG findet entsprechend Anwendung.

(3) Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhalten Pfarrerinnen und Pfarrer eine Zulage nach § 51 LBesG.

§ 14 (zu §§ 24 f. BVG-EKD) Dienstwohnung

(1) Sofern Pfarrerinnen und Pfarrern von der Anstellungskörperschaft eine Dienstwohnung zugewiesen ist, gelten die folgenden Regelungen.

(2) ¹Steht neben der Pfarrerin auch ihr Ehegatte oder neben dem Pfarrer auch seine Ehegattin in einem Dienstverhältnis als Pfarrer oder Pfarrerin oder als Prediger oder Predigerin nach dem Kirchengesetz über das Amt des Predigers in der Evangelischen Kirche von Westfalen, erhält nur einer der Eheleute eine Dienstwohnung. ²In besonderen Fällen kann mit Einwilligung des Landeskirchenamtes

1. beiden Ehegatten gemeinsam oder
2. jedem der Eheleute

eine Dienstwohnung zugewiesen werden. ³In Fällen des Satzes 2 Nr. 1 gilt die Dienstwohnung als jedem der Eheleute zur Hälfte zugewiesen.

(3) ¹Bei der Gewährung einer Dienstwohnung wird die Dienstwohnungsvergütung auf die Dienstbezüge angerechnet. ²Daneben kann bestimmt werden, dass von der Pfarrerin oder dem Pfarrer Nebenkosten, eine Vergütung für die Garage und ein Anteil an den Kosten für Schönheitsreparaturen zu tragen sind.

(4) Art und Umfang der von der Pfarrerin oder dem Pfarrer zu tragenden Kosten für die Nutzung der Dienstwohnung und die weiteren Dienstwohnungsregelungen bestimmt die Kirchenleitung durch Verordnung.

§ 15 (zu § 26 BVG-EKD) Ruhegehaltfähige Dienstbezüge

(1) Die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge sind mit den Faktoren entsprechend § 5 Absatz 1 LBeamtVG NRW zu vervielfältigen.

(2) Bei Anwendung des § 5 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 BeamtVG ist für Pfarrerinnen und Pfarrer, die aus einer Freistellung oder aus einer Beurlaubung ohne Besoldung oder einem Wartestand ohne Wartestandsbesoldung in den Ruhestand treten oder versetzt werden, das Grundgehalt maßgebend, das sie nach ihrer Er-

fahrungsstufe erhalten würden, wenn sie an dem Tage, an dem der Ruhestand beginnt, erneut Anspruch auf Besoldung hätten.

(3) ¹Tritt der Versorgungsfall nicht in unmittelbarem Anschluss an die Zahlung einer Zulage oder einer höheren Besoldungsgruppe, die auf Grund der Wahrnehmung des Amtes oder der besonders herausgehobenen Funktion nach § 8 Absatz 6 oder 7 zustand, ein, gehört der Unterschiedsbetrag zwischen den Dienstbezügen, die die Pfarrerin oder der Pfarrer unter Berücksichtigung des höheren Grundgehaltes oder der Zulage erhalten hat, und den Dienstbezügen, die sie oder er nach § 8 Absatz 1 erhalten hätte, für jedes volle Jahr, für das der Pfarrerin oder dem Pfarrer das erhöhte Grundgehalt oder die Zulage gezahlt worden ist, mit einem Achtel bis zu ihrem vollen Betrag zu den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen (§ 5 Absatz 1 Nr. 3 BeamtVG). ²Dabei bleibt die Zeit unberücksichtigt, für die die höhere Besoldung oder die Zulage während der Freistellungszeit eines Altersteildienstes gezahlt und für den Altersteildienstzuschlag berücksichtigt worden ist. ³Hat die Pfarrerin oder der Pfarrer verschiedene Zahlungen nach § 8 Absatz 6 oder 7 erhalten, ist maximal der volle Betrag des höchsten Unterschiedsbetrages oder der höchsten Zulage ruhegehaltfähig.

(4) Bei der Berechnung des Unterschiedsbetrages oder der Zulage finden ausschließlich die für die Landeskirche geltenden Besoldungstabellen Anwendung.

(5) Enthält das staatliche Besoldungsrecht für eine Zulage nach § 8 Absatz 7 Satz 2 Nr. 3 eine besondere Regelung der Ruhegehaltfähigkeit dieser Zulage, findet statt des Absatzes 3 diese Regelung entsprechend Anwendung.

(6) Haben Pfarrerrinnen oder Pfarrer früher als Militär-, Gefängnis- oder Krankenhauspfarrerin oder -pfarrer im sonstigen öffentlichen Dienst Dienstbezüge mit einem Grundgehalt oberhalb der Besoldungsgruppe, die ihnen nach landeskirchlichem Recht zusteht, erhalten, so gilt Absatz 3 entsprechend für den Unterschiedsbetrag zwischen den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen, die ihrem Ruhegehalt aus dem Pfarramt zugrunde zu legen sind, und den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen, die ihrem Ruhegehalt aus dem früheren Amt als Beamtin oder Beamter im sonstigen öffentlichen Dienst zum Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles zugrunde zu legen wären.

(7) ¹Haben Pfarrerrinnen oder Pfarrer aus einem Dienst nach § 24 Absatz 1 höhere Dienstbezüge als aus dem Pfarramt erhalten, so gilt Absatz 3 entsprechend für den Unterschiedsbetrag zwischen den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen, die ihrem Ruhegehalt aus dem Pfarramt zugrunde zu legen sind, und den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen, die ihrem Ruhegehalt aus dem Dienst nach § 24 Absatz 1 zum Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles zugrunde zu legen wären. ²Dies gilt für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte entsprechend.

(8) Bei Anwendung des § 5 Absatz 2 BeamtVG ist für wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzte

oder im Amt verstorbene Pfarrerrinnen oder Pfarrer, die bei Eintritt des Versorgungsfalles ein Grundgehalt entsprechend der Besoldungsgruppe A 13 erhalten haben, diese Besoldungsgruppe maßgebend.

(9) Bei Anwendung des § 5 Absatz 1 Satz 3 LBeamtVG NRW werden für den Bereich der Evangelischen Kirchen von Westfalen anstelle der dort genannten Faktoren folgende Faktoren angewandt:

- | | |
|--|---------|
| 1. in den Besoldungsgruppen von A 2 bis A 6: | 0,95238 |
| 2. in den Besoldungsgruppen A 7 und A 8: | 0,96385 |
| 3. in den übrigen Besoldungsgruppen: | 0,9756 |

Für die Berechnung der Mindestversorgung gemäß § 16 Absatz 3 Satz 2 LBeamtVG NRW auf Grundlage der Besoldungsgruppe A 5 findet der Faktor 0,95238 Anwendung.

(10) Für den Bereich der Lippischen Landeskirche findet § 5 Absatz 1 Satz 3 LBeamtVG NRW mit der Maßgabe Anwendung, dass für Versorgungsempfänger mit Besoldungsgruppen A 13 und höher der abweichende Faktor 0,9756 gilt und diese Versorgungsempfänger dafür für jedes Kind, für das sie einen Familienzuschlag beziehen, eine Sonderzahlung in Höhe von 250 Euro in 12 gleichen Monatsraten mit den monatlichen Bezügen erhalten. Gleiches gilt entsprechend für Versorgungsberechtigte ab der Besoldungsgruppe A 13, die einen Anspruch

- auf Witwen- oder Witwergeld haben, sofern das Kind nicht zum Bezug von Waisengeld berechtigt ist,
- auf Waisengeld haben.

§ 16

(zu § 28, 56 Absatz 3 Nr. 1 BVG-EKD) Ruhegehaltfähige Dienstzeiten

(1) Bei Anwendung des § 6 Absatz 1 Satz 1 BeamtVG steht bei Pfarrerrinnen und Pfarrern der ersten Berufung in das Beamtenverhältnis die erste Berufung in das Dienstverhältnis als Vikarin oder Vikar, als Pfarrerin oder Pfarrer im Probendienst (Entsendungsdienst), als Pfarrerin oder Pfarrer auf Lebenszeit, als Predigerin oder Prediger nach dem Kirchengesetz über das Amt des Predigers in der Evangelischen Kirche von Westfalen oder in eine diesen Dienstverhältnissen entsprechende Tätigkeit gleich.

(2) ¹Bei Anwendung des § 6 Absatz 1 Satz 2 Nr. 5 BeamtVG stehen bei Pfarrerrinnen und Pfarrern die Freistellung ohne Besoldung nach dem Pfarrdienstgesetz und der Wartestand ohne Wartegeld nach dem früheren Pfarrerdienstgesetz einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge gleich. ²Satz 1 gilt entsprechend für Kirchenbeamtinnen als frühere Pfarrerrinnen und Kirchenbeamte als frühere Pfarrer.

(3) ¹Die Anrechnung von Ausbildungszeiten gemäß § 12 des BeamtVG erfolgt von Amtes wegen. ²Bei Verzögerung des Hochschulstudiums durch abzulegende Sprachprüfungen können bei Pfarrerinnen und Pfarrern für jede erfolgreich abgelegte Sprachprüfung bis zu sechs Monate berücksichtigt werden. ³Andere Ausbildungszeiten, die bei der Berufung zur Pfarrerin oder zum Pfarrer als Ersatz für die vorgeschriebene Hochschulausbildung anerkannt worden sind, können ganz oder teilweise als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt werden. ⁴Wird für die Berufung einer Kirchenbeamtin oder eines Kirchenbeamten eine theologische Ausbildung vorausgesetzt, so werden bei der Festsetzung der ruhegehaltfähigen Dienstzeiten die gleichen Ausbildungszeiten wie bei einer Pfarrerin oder einem Pfarrer berücksichtigt.

(4) ¹Für die Anwendung des § 85 Absatz 1 und 4 BeamtVG gilt als Ausbildungszeit die Zeit des Hochschulstudiums der evangelischen Theologie bis zu vier Jahren und die Prüfungszeit bis zu sechs Monaten. ²Hat sich das Studium durch abzulegende Sprachprüfungen über die Zeit nach Satz 1 verzögert, so sollen als Studienzeit berücksichtigt werden sechs sprachfreie Studiensemester und je zwei Studiensemester für Latein und Griechisch und ein Studiensemester für Hebräisch sowie bis zu sechs Monate Prüfungszeit. ³Die Berücksichtigung des Hochschulstudiums einschließlich der Prüfungszeit darf insgesamt sechs Jahre nicht übersteigen.

§ 17 (zu §§ 28, 56 BVG-EKD) Ausländische Dienstzeiten

Im Ausland verbrachte Dienstzeiten, die nach § 11 BeamtVG oder nach § 28 Absatz 2 BVG-EKD als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt werden können, dürfen nur berücksichtigt werden, wenn und soweit sich durch ihre Berücksichtigung keine höhere Gesamtversorgung ergeben würde als die in § 55 Absatz 2 BeamtVG bezeichnete Höchstgrenze.

§ 18 (zu § 29 Absatz 2 BVG-EKD) Minderung des Ruhegehaltes

(1) § 14 Absatz 3 BeamtVG findet nach Maßgabe der Absätze 2 bis 6 Anwendung.

(2) § 14 Absatz 3 BeamtVG findet keine Anwendung

1. auf Pfarrerinnen und Pfarrer, Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte, die Altersteildienst von mindestens vier Jahren geleistet haben, wenn sie zugleich mit dem Antrag auf Bewilligung des Altersteildienstes unter Inanspruchnahme der Antragsaltersgrenze nach § 88 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 des Pfarrdienstgesetzes bzw. § 67 Absatz 1 Nr. 1 KBG.EKD die Versetzung in den Ruhestand mit Ablauf des Monats, bei Pfarrerinnen und Pfarrern in einer Schulpfarrstelle mit Ablauf des Schuljahres oder Schulhalbjahres, in dem sie das 63. Lebensjahr vollenden, beantragt haben,

2. auf Pfarrerinnen und Pfarrer, Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte, deren für mindestens vier Jahre beantragter Altersteildienst durch Versetzung in den Ruhestand infolge Dienstunfähigkeit oder durch Tod vorzeitig endet,
3. auf Pfarrerinnen und Pfarrer, Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte, die bis zum 16. November 1951 geboren und mindestens seit dem 16. November 2000 schwerbehindert im Sinne des Teils 2 SGB IX sind sowie nach § 88 Absatz 1 Nr. 2 des Pfarrdienstgesetzes oder § 67 Absatz 1 Nr. 2 des Kirchenbeamtengesetzes in den Ruhestand versetzt werden.

(3) Das Ruhegehalt vermindert sich um 3,6 v.H. auch für jedes Jahr, um das die Pfarrerin oder der Pfarrer, die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte vor Ablauf des Monats, in dem sie oder er das 63. Lebensjahr vollendet,

1. nach § 88 Abs. 1 Nr. 2 PfdG.EKD oder § 67 Abs. 1 Nr. 2 KBG.EKD oder
2. wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht,

in den Ruhestand versetzt wird. Die Minderung darf 10,8 v.H. nicht übersteigen.

(4) ¹Das Ruhegehalt vermindert sich um 3,6 vom Hundert auch für jedes Jahr, um das die Pfarrerin oder der Pfarrer, die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte vor Ablauf des Monats, in dem sie oder er die für sie oder ihn geltende gesetzliche Altersgrenze erreicht, in unmittelbarem Anschluss an den Wartestand in den Ruhestand tritt. ²Die Minderung des Ruhegehaltes darf 10,8 vom Hundert nicht übersteigen.

(5) Von dem für die Berechnung der Minderung maßgeblichen Zeitraum wird die Zeit abgesetzt, um die bei Eintritt des Ruhestandes die ruhegehaltfähige Dienstzeit ohne Anwendung von § 85 BeamtVG 40 Jahre überschreitet.

(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten für künftige Hinterbliebene der jeweiligen Pfarrerinnen und Pfarrer, Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten entsprechend.

§ 19 (zu § 32 BVG-EKD) Versorgungszuschläge

Abweichend von §§ 50a bis 50e BeamtVG finden die §§ 59 bis 62 LBeamtVG NRW entsprechend Anwendung.

§ 20 (zu §§ 35 bis 39 BVG-EKD) Anrechnung von Renten

(1) Die Anwendung der §§ 35 und 38 BVG-EKD wird ausgeschlossen.

(2) ¹Auf die nach den Vorschriften dieses Kirchengesetzes errechneten Versorgungsbezüge werden die Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die ausschließlich auf Beitragszahlungen der Kirche beruhen, unbeschadet der Regelung des § 55 des Be-

amtVG über das Zusammentreffen von kirchlichen Versorgungsbezügen mit Renten in voller Höhe angerechnet.

(3) Der Kinderzuschuss nach § 270 und der Waisenrentenzuschlag nach § 78 des Sechsten Buches des Sozialgesetzbuches zählen nicht zu den Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung im Sinne des Absatzes 2.

§ 21

(zu § 46 BVG-EKD)

Übergangsbestimmungen

(1) ¹Soweit vor Inkrafttreten dieses Gesetzes Anspruch auf Zahlung von Familienzuschlag gem. ²§ 10 Absatz 8 der Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung oder gemäß § 4 Absatz 3 Satz 4 der Kirchenbeamtenbesoldungs- und -versorgungsordnung jeweils in der bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Fassung oder nach § 40 Absatz 1 Nr. 4 Übergeleitetes Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (ÜBesG NRW) in der am 30. Juni 2016 geltenden Fassung bestanden hat, finden diese Vorschriften auf den bestehenden Anspruch auch nach Inkrafttreten dieses Gesetzes weiter Anwendung.

(2) Pfarrerinnen und Pfarrer der Evangelischen Kirche im Rheinland, denen am 29. Februar 2008 nach der bis dahin geltenden Rechtslage ein Grundgehalt nach Besoldungsgruppe A 14 zustand, erhalten dieses weiter.

(3) ¹Pfarrerinnen und Pfarrer der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche, denen am 31. Dezember 2006 nach der bis dahin geltenden Rechtslage ein Grundgehalt nach Besoldungsgruppe A 14 zustand, erhalten dieses weiter. ²Der Aufstieg in den Erfahrungsstufen endet mit Erreichen der 10. Stufe. ³Soweit Pfarrerinnen und Pfarrer bereits die 11. oder 12. Stufe der Besoldungsgruppe A 14 erreicht haben, erhalten sie diese Besoldung weiter.

(4) Als ruhegehaltfähig gilt die Zeit, während der Pfarrerinnen, Pfarrer, Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte vor der Berufung in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis sich insgesamt länger als drei Monate in einem Gewahrsam (§ 1 Absatz 1 Nr. 1 in Verbindung mit § 9 des Häftlingshilfegesetzes in der bis zum 28. Dezember 1991 geltenden Fassung) befunden haben, sofern sie zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bereits im kirchlichen Dienst waren.

(5) ¹Für bei Inkrafttreten dieses Gesetzes vorhandene Pfarrerinnen, Pfarrer, Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte sind die in einem außerkirchlichen inländischen, öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis hauptberuflich verbrachten Zeiten ruhegehaltfähig. ²Dies gilt auch, wenn keine Versorgungslastenteilung vereinbart wurde.

(6) ¹Soweit nach den §§ 69 bis 91 des Beamtenversorgungsgesetzes für die am 1. Januar 1977 und die am 1. Januar 1992 vorhandenen Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger sowie für die am

31. Dezember 1991 vorhandenen Beamtinnen und Beamten Bestimmungen des bisherigen Rechts weiterhin anzuwenden sind, finden diese für die unter dieses Gesetz fallenden vergleichbaren Personen mit der Maßgabe Anwendung, dass auch die zu diesen Bestimmungen ergangenen Vorschriften der PfbVO bzw. der KBVO in der bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Fassung anzuwenden sind. ²Soweit in den Übergangsbestimmungen des Beamtenversorgungsgesetzes auf die Dauer eines über den 31. Dezember 1998 oder den 1. Januar 1999 hinaus bestehenden Beschäftigungsverhältnisses abgestellt wird, tritt an die Stelle dieses Datums der 31. März 1999 oder der 1. April 1999.

(7) ¹Beim Zusammentreffen eines Ruhehaltes mit Erwerbs- oder Erwerb ersatzeinkommen im Sinne des § 53 BeamtVG bemisst sich die Höchstgrenze für Pfarrerinnen und Pfarrer, die nach § 10a des AG PfdG. ²EKD der Evangelischen Kirche von Westfalen oder vergleichbarer Folgevorschriften nach dem 28. Februar 2009 in den Ruhestand versetzt wurden, nach § 53 Absatz 2 Nr. 3 BeamtVG. ³Dies gilt entsprechend für Pfarrerinnen und Pfarrer nach Satz 1, die vor dem 1. März 2009 in den Ruhestand versetzt worden sind, wenn sie nach dem 28. Februar 2009 eine Beschäftigung oder Tätigkeit aufgenommen haben oder aufnehmen.

§ 22

(zu § 48 Absatz 1 BVG-EKD)

Altersgeld

Das Altersgeldgesetz des Bundes, die §§ 48 bis 55 BVG-EKD und sonstige Bestimmungen über das Altersgeld finden keine Anwendung.

Besondere Bestimmungen

§ 23

Waisengeld

Das Waisengeld wird nach Vollendung des achtzehnten Lebensjahres bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen des § 61 Absatz 2 BeamtVG von Amts wegen gezahlt.

§ 24

Dienste in Einrichtungen und Werken

(1) ¹Einer Pfarrerin oder einem Pfarrer oder einer Kirchenbeamtin oder einem Kirchenbeamten im Dienst von missionarischen, diakonischen oder sonstigen kirchlichen Werken und Einrichtungen innerhalb der Landeskirche kann die Landeskirche Versorgung nach dem BVG-EKD zusichern, soweit sie von ihr zu tragen ist. ²Voraussetzung ist, dass zwischen der Landeskirche und dem Anstellungsträger, in dessen Dienst die Person tritt, eine schriftliche Vereinbarung abgeschlossen wird, nach der die Landeskirche die Stelle der Pfarrerin oder des Pfarrers bei der Gemeinsamen Versorgungskasse für Pfarrer und Kirchenbeamte anschließt und der Anstellungsträger sich verpflichtet, die an die Versorgungskasse zu entrichtenden Stellenbeiträge zu tragen. ³Es ist darauf hinzuwirken, dass die

Bezüge der Pfarrerin oder des Pfarrers oder der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten entsprechend dem Besoldungsrecht nach diesem Gesetz geregelt werden.

(2) Absatz 1 Satz 1 gilt für Pfarrerinnen oder Pfarrer einer Anstaltskirchengemeinde, denen Leitungsaufgaben der Anstalt übertragen sind, hinsichtlich der über die Dienstbezüge als Anstaltskirchengemeindepfarrerin oder -pfarrer hinausgehenden Bezüge entsprechend, wenn die Anstalt sich verpflichtet, die Stellenbeiträge für die höheren Bezüge zu tragen.

(3) Absatz 1 kann in Ausnahmefällen auch für Pfarrerinnen und Pfarrer anderer kirchlicher Werke und Einrichtungen angewendet werden, wenn dies im kirchlichen Interesse liegt.

(4) Nimmt eine Pfarrerin oder ein Pfarrer im Anschluss an einen Dienst nach Absatz 1, 2 oder 3 einen pfarramtlichen Dienst in der Landeskirche auf, aus dem ihr oder ihm nur niedrigere Bezüge zustehen als zuletzt aus dem anderen Dienst, findet § 15 Absatz 3 Satz 1, 3 und 5 entsprechend Anwendung.

§ 25

Anpassung von Zulagen

Der Abschnitt II der Anlage wird von der Kirchenleitung der Evangelischen Kirche im Rheinland im Abstand von in der Regel drei Jahren überprüft und angepasst.

Detmold, 20. Juni 2017

Der Landeskirchenrat

Anlage

Abschnitt I

Ephoralzulage (§ 8 Absatz 6 AG.BVG-EKD)

In der Evangelischen Kirche im Rheinland:

Superintendentinnen und Superintendents erhalten eine Ephoralzulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihnen zustehenden Regelpfarrbesoldung und der Besoldungsgruppe 16 der Bundesbesoldungsordnung A in der jeweiligen Stufe. Assessorinnen und Assessoren erhalten eine Ephoralzulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen der ihnen zustehenden Regelpfarrbesoldung und der Besoldungsgruppe A 15 der Bundesbesoldungsordnung A in der jeweiligen Stufe.

In der Evangelischen Kirche von Westfalen:

Superintendentinnen und Superintendents erhalten eine Ephoralzulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihnen zustehenden Regelpfarrbesoldung und der Besoldungsgruppe A 15 in der jeweiligen Stufe. Assessorinnen und Assessoren erhalten eine Ephoralzulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihnen zustehenden Regelpfarrbesoldung und der Besoldungsgruppe A 14 in der jeweiligen Stufe. Die ständig stellvertretenden Superintendentinnen und Superintendents nach § 7 Absatz 1 Buchstabe b Kirchenkreisleitungsgesetz sowie Assessorinnen und Assessoren in Kirchenkreisen mit mehr als 100.000 Gemeindegliedern erhalten eine Ephoralzulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihnen zustehenden Regelpfarrbesoldung und der Besoldungsgruppe A 14 zuzüglich der Hälfte des Unterschiedsbetrags zur Besoldungsgruppe A 15 in der jeweiligen Stufe.

In der Lippischen Landeskirche:

Die Zulage für die Superintendentinnen und Superintendents beträgt monatlich 438,86 Euro.

Abschnitt II

Die Zulage nach § 11 AG.BVG-EKD beträgt monatlich 321,00 Euro.

BESCHLÜSSE

III. Ausführungsbestimmungen zum Pfarrausbildungsgesetz

aus redaktionellen Gründen werden hier nur die Ausführungsbestimmungen zum Pfarrausbildungsgesetz und die Durchführungsbestimmungen über das Gemeindepraktikum veröffentlicht. Die Gesetze zu diesen Bestimmungen sind im Ges. u. VOBl. Bd. 15 Nr. 4 S.187, 192 abgedruckt.

§ 1 zu § 4 Abs. 1 PfAG

(1) Gesprächsgegenstände sind:

- der Werdegang und die Motivation zum Theologiestudium
- die bisherigen Erfahrungen mit der Kirche
- die gegenwärtigen Kontakte zu einer Kirchengemeinde oder einem kirchlichen Arbeitsfeld

- die Vorstellungen von der Ausbildung zur Pfarrerin bzw. zum Pfarrer
- besondere Stärken und Schwächen
- besondere Erfahrungen

(2) Über das Kolloquium wird eine Niederschrift angefertigt, die Folgendes enthalten muss:

- Skizze des Gesprächsverlaufes
- Einschätzung der Studierfähigkeit
- Beobachtungen zur Kommunikationsfähigkeit

(3) Die Niederschrift wird zu den Akten genommen, und es erfolgt entweder die Empfehlung an das Landeskirchenamt, die Bewerberin oder den Bewerber in die Liste der Theologiestudierenden aufzunehmen oder ein weiteres Gespräch (nur mit der Landessuperintendentin oder dem Landessuperintendenten), in dem die Ablehnung begründet wird.

§ 2

zu § 4 Abs. 2 und 3

Die Landessuperintendentin oder der Landessuperintendent und die lutherische Superintendentin oder der lutherische Superintendent nehmen mindestens einmal jährlich an dem Konvent der lippischen Theologiestudierenden teil und stehen auf Wunsch auch für Einzelgespräche zur Verfügung. Diese werden nicht protokolliert.

§ 3

zu § 7 Absatz 1 PfAG

(1) Gesprächsgegenstände sind:

- der theologische und kirchliche Werdegang
- die Motivation für den Pfarrberuf
- Stärken und Schwächen
- besondere Erfahrungen

(2) Über das Kolloquium wird eine Niederschrift angefertigt, die Folgendes enthalten muss:

- Skizze des Gesprächsverlaufes
- Beobachtungen zur Kommunikationsfähigkeit
- Beobachtungen zur theologischen Reflexionsfähigkeit
- Einschätzung der Eignung für den Pfarrberuf

(3) Am Ende steht ggfs. die Empfehlung an das Landeskirchenamt, die Bewerberin oder den Bewerber in den Vorbereitungsdienst zu übernehmen. Bei mehreren Bewerberinnen und Bewerbern wird eine Rangfolge erstellt.

§ 4

Inkrafttreten

Diese Ausführungsbestimmungen treten am 1. Januar 2013 in Kraft.

Detmold, 11. Dezember 2012

Der Landeskirchenrat

IV. Durchführungsbestimmungen über das Gemeindepraktikum

§ 1

(1) Das Gemeindepraktikum ist grundsätzlich in einer lippischen Kirchengemeinde durchzuführen. Die Mentorin oder der Mentor ist aus einer Liste zu wählen, die das Ausbildungsdezernat vorhält.

(2) Die Mentorin oder der Mentor legt einen Bericht vor, der neben einer Beschreibung des Praktikumsverlaufes Auskunft zu folgenden Punkten gibt:

- Stärken und Schwächen, evtl. auch Auffälligkeiten der Praktikantin oder des Praktikanten
- Hinweise, worauf im Blick auf eine künftige Gemeindetätigkeit besonders zu achten ist
- Beobachtungen
 - zur Kommunikationsfähigkeit
 - zur theologischen Reflexionsfähigkeit
 - zur Reflexionsfähigkeit im Blick auf die Berufsrolle
 - zum Umgang mit Menschen (Wertschätzung, „Liebe zu den Menschen“)
 - zum Auftreten in der Öffentlichkeit
 - zur Selbstorganisation (strukturiertes Arbeiten)
 - zur Teamfähigkeit
 - zur Organisationsfähigkeit

(3) Der Bericht ist der Praktikantin bzw. dem Praktikanten zur Kenntnis zu geben. Auch die Praktikantin bzw. der Praktikant verfasst einen Bericht über das Praktikum.

(4) Spätestens drei Monate nach Abschluss des Praktikums findet ein Kolloquium statt, an dem neben der Praktikantin bzw. dem Praktikanten folgende Personen teilnehmen:

- die Landessuperintendentin oder der Landessuperintendent,
- die oder der Vorsitzende des Ausschusses für die theologische Aus- und Fortbildung sowie Personalplanung und Personalentwicklung oder die oder der Vorsitzende des Theologischen Ausschusses
- bei lutherischen Bewerberinnen und Bewerbern zusätzlich: die lutherische Superintendentin oder der lutherische Superintendent
- die Mentorin oder der Mentor

(5) Über das Kolloquium wird eine Niederschrift angefertigt, die Folgendes enthalten muss:

- Skizze des Gesprächsverlaufes
- Einschätzung der theologischen Reflexionsfähigkeit
- Beobachtungen zur Kommunikationsfähigkeit
- Einschätzung der Eignung für den Beruf der Pfarrerin oder des Pfarrers

(6) Im Falle des Zweifels an der Eignung für den Pfarrberuf ist spätestens innerhalb eines Monats, frühestens jedoch nach einer Woche ein zweites Gespräch (nur mit der Landessuperintendentin oder dem Landessuperintendenten) zu führen. In diesem Gespräch sind die Zweifel mitzuteilen und zu begründen und verbindliche Zielvereinbarungen zu treffen.

§ 2

Inkrafttreten

Diese Durchführungsbestimmungen treten am 1. Januar 2013 in Kraft.

Detmold, 11. Dezember 2012

Der Landeskirchenrat

V. **Verordnung zur Änderung der Pfarrdienstwohnungsverordnung**

vom 17. Januar 2017

Aufgrund von § 1 des Kirchengesetzes vom 21. November 1977 über die Besoldung und Versorgung der lippischen Amtsträger i. V. m. § 9 Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung erlässt der Landeskirchenrat folgende Verordnung:

§ 1

Pfarrdienstwohnungsverordnung

Die Verordnung über die Dienstwohnung der Pfarrfrauen und Pfarrer (Pfarrdienstwohnungsverordnung – PfDWV) vom 20 Juni 2000 (Ges. u. VOBl. Bd. 12 S. 80), zuletzt geändert durch Verordnung vom 14. April 2015 in Kraft ab 1. April 2015 (Ges. u. VOBl. Bd. 16 S. 16) wird wie folgt geändert:

1. § 7 Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - a) in Satz 3 wird das Wort „Bruttodienstbezuges“ durch das Wort „Dienstwohnungsmessbetrages“ ersetzt.
 - b) Satz 4 wird wie folgt neu gefasst:
Zur Ermittlung des Dienstwohnungsmessbetrages werden das monatliche Grundgehalt und die Zulagen mit dem Faktor 0,9756 vervielfältigt.
 - c) Nach Satz 4 wird Satz 5 mit folgendem Inhalt eingefügt:
Hinzu kommt der mit dem Faktor 0,9641 vervielfältigte Familienzuschlag für Verheiratete mit zwei Kindern (ohne Berücksichtigung der Konkurrenzregeln).

2. Die Anlage II wird wie folgt geändert:

Im Tabellenkopf werden die Wörter „monatlicher Bruttodienstbezug“ durch das Wort „Dienstwohnungsmessbetrag“ ersetzt.

§ 2

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt mit Wirkung zum 1. Januar 2017 in Kraft.

Detmold, 17. Januar 2017

Der Landeskirchenrat

VI. **Staatliche Anerkennung des Kirchensteuerhebesatzes für das Steuerjahr 2017**

vom 22. November 2016

Das Finanzministerium und die Staatskanzlei des Landes Nordrhein-Westfalen haben den Kirchensteuerbeschluss für das Steuerjahr 2017 gem. §§ 16, 17 KiStG staatlich anerkannt.

Düsseldorf, 19. Dezember 2016

**Staatskanzlei des Landes
Nordrhein-Westfalen**

VII. **Änderung der Ordnung für die Vermögens- und Finanzverwaltung der Kirchengemeinden in der Lippischen Landeskirche - VO**

Der Landeskirchenrat hat in seiner Sitzung am 20. Dezember 2016 folgende Änderung der Ordnung für die Vermögens- und Finanzverwaltung der Kirchengemeinden in der Lippischen Landeskirche beschlossen:

Artikel 1

In der Ordnung für die Vermögens- und Finanzverwaltung der Kirchengemeinden in der Lippischen Landeskirche in der Fassung vom 21. November 2005 wird § 50 wie folgt neu gefasst:

§ 50

Kapitalvermögen und Rücklagen

I. Zielsetzung und Grundlage

1. Das Vermögen der Kirche hat dienende Funktion. Diese Richtlinien haben zum Ziel, das gesamte Geldvermögen dem kirchlichen Auftrag entsprechend anzulegen und zu verwalten.
2. Die Anlagestrategie ist darauf gerichtet, eine möglichst große Sicherheit bei angemessener Rentabilität des Geldvermögens zu erreichen. Als sicher gelten insbesondere Anlagen, die über ein entsprechendes Rating verfügen. In allen Fällen gelten die Anlagerestriktionen gemäß III. dieser Richtlinien,

Aspekte der Nachhaltigkeit sind zu berücksichtigen.

3. Die Anlagestrategie ist darauf auszurichten, die notwendige Liquidität zu sichern.

II. Nachhaltige Aspekte für Wertpapiere

1. Die Anlage des Geldvermögens darf dem kirchlichen Auftrag nicht widersprechen.
2. Grundsätzlich sollen Investition in Unternehmen nicht vorgenommen werden,
 - a) die Rüstungsgüter herstellen,
 - b) die für Verstöße gegen eine der fünf Kernarbeitsnormen (Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung, Vereinigungsfreiheit und Recht auf kollektive Lohnverhandlungen) der internationalen Arbeitsorganisation ILO (International Labour Organisation) verantwortlich sind,
 - c) die Umweltgesetze oder allgemein anerkannte ökologische Mindeststandards in erheblichem Maße verletzen,
 - d) die Produzenten von Atomenergie sind und Kernkomponenten von Atomkraftwerken herstellen,
 - e) die Produzenten von gentechnisch veränderten Pflanzen und Tieren sind,
 - f) die Suchtmittel produzieren,
 - g) die Hersteller von Pornografie und Anbieter von Sex-Tourismus sind,
 - h) die nachweisliche Forschung am menschlichen Embryo bzw. an embryonalen Zellen betreiben.
3. Grundsätzlich sollen Investitionen in Wertpapiere von Staaten nicht vorgenommen werden,
 - a) deren Friedens-Status nach dem „Global Peace Index“ (GPI) des „Institute for Economics and Peace“ als sehr niedrig („very low“) eingestuft wird
 - b) die die Todesstrafe praktizieren
 - c) die als „Nicht-Frei“ (im Sinne von „Freedom House“) klassifiziert werden
 - d) die als besonders korrupt (im Sinne des GPI von Transparency International) wahrgenommen werden (Rating < 40)
 - e) deren Klimaschutzleistungen nach dem Klimaschutzindex von „Germanwatch“ als sehr schlecht („very poor“) bewertet werden.
4. Die Prüfung der Einhaltung der unter 2 und 3 genannten Kriterien orientiert sich am Nachhaltigkeitsfilter der Bank für Kirche und Diakonie e.G. Andere nachvollziehbare nachhaltige Konzepte werden akzeptiert.
5. Bei der Investition in Fonds und Vermögensverwaltungen ist sicherzustellen, dass ein Investmentansatz verfolgt wird, der den unter 1 bis 4 genannten Vorgaben entspricht.

6. Investitionen in Anlageklassen, für die zurzeit keine oder nur unzureichende Aussagen über den Grad der Nachhaltigkeit möglich sind, werden auf maximal 5 % des Geldvermögens beschränkt.

Nachhaltigkeit bei Genossenschaftsbanken und Sparkassen wird unterstellt.

7. Eine Investition in Nahrungsmittel und Agrarrohstoffe wird ausgeschlossen.

III. Anlagerestriktionen

Die Berechnung der Anlagerestriktion gliedert sich in die drei unten beschriebenen Phasen:

1. Rahmenbedingungen

Grundsätzlich verfolgen die Kirchengemeinden sowie die kirchlichen Verbände der Lippischen Landeskirche und die Landeskirche eine defensive Anlagestrategie für das gesamte Geldvermögen. Das bedeutet, dass die Geldanlagen der Maßgabe „Sicherheit vor Ertrag“ folgen. Es ist auf eine ausgewogene Streuung der Risiken zu achten. Die Basiswährung ist in EURO, der Fremdwährungsanteil kann maximal 10 % vom gesamten Geldvermögen betragen.

2. Maximalwert für die Anlage vom gesamten Geldvermögen

Folgende Maximalwerte vom gesamten Geldvermögen werden festgelegt:

Liquidität – kurzfristige Anlagen (z. B. Girokonto, Tagesgeldkonto, Geldmarktfonds, Festgelder)	bis 100 %
Ertragswerte – mittel- u. langfristige Anlagen (z. B. Wachstumssparen, Jahresgelder, Sparbriefe, Festverzinsliche Wertpapiere)	bis 100 %
Substanzwerte – Beteiligung an der Substanz eines Unternehmens (z. B. Aktien, Aktienfonds, Aktienanteile in gemischten Anlageformen)	bis 30 %
Sachwerte (z. B. offene Immobilienfonds)	bis 20 %
Rohstoffe (z. B. Rohstofffonds)	bis 5 %

Das kurzfristige Überschreiten der Quoten für Substanzwerte, Sachwerte und Rohstoffe infolge von Kursgewinnen ist zulässig. Als kurzfristig wird ein Zeitraum von sechs Monaten betrachtet. Bei Immobilienfonds gelten die gesetzlichen Mindesthaltungsfristen.

Grundlage der Bemessung der Maximalwerte der verschiedenen Anlageklassen ist der durchschnittliche Anteil während eines Haushalts- bzw. Kalenderjahres.

3. Risikoklassen

In der Finanzwelt wird der Risikogehalt einer Geldanlage mit Hilfe von Risikoklassen bewertet. Die Vermögensanlage hat sich an diesen Risikoklassen zu ori-

entieren. Die Ratingeinstufungen von international anerkannten Ratingagenturen sind zu beachten.

Unter Berücksichtigung der unter III. Ziffer 2 genannten Grenzen ist das gesamte Geldvermögen gemäß den nachstehenden Risikoklassen anzulegen.

Anteil am gesamten Geldvermögen	Risikogehalt der Geldanlage	Gängige Einstufung der Risikoklasse deutscher Banken	Beispiele:
		Einstufung Risikoklasse laut EU-Gesetzgebung bei Fondsanlagen (wAI = wesentliche Anlegerinformationen)	
100 %	geringes Risiko	Konservativ (Risikoklasse 1) = Substanzerhaltung, hohe Sicherheits- und Liquiditätsbedürfnisse mit nur geringer Renditeerwartung, Stabilität und kontinuierliche Entwicklung der Anlage gewünscht; Toleranz gegenüber geringen Kursschwankungen Entspricht üblicherweise der Risikoklasse „bis 2“ in den wAI.	<ul style="list-style-type: none"> - Einlagen bei Banken mit Einlagensicherung - Bundesfinanzierungsschätze - Geldmarktfonds
75 %	mäßiges Risiko	Risikoscheu (Risikoklasse 2) = Sicherheitsbedürfnisse überwiegen Liquiditätsbedarf und Renditeerwartung, höhere Rendite als bei konservativer Risikobereitschaft gewünscht; Toleranz gegenüber geringen bis mäßigen Kursschwankungen. Entspricht üblicherweise der Risikoklasse „bis 4“ in den wAI.	<ul style="list-style-type: none"> - festverzinsliche Wertpapiere mit guter Bonität (bis A-) - Rentenfonds - Vermögensverwaltung, gemischte Fondsanlage und Spezialfonds mit Rentenschwerpunkt - offene Immobilienfonds - Garantiefonds - Fonds mit Wertsicherungsstrategie
30 %	erhöhtes Risiko	Risikobereit (Risikoklasse 3) = Sicherheit und Liquidität werden höherer Renditeerwartungen untergeordnet; langfristig rendite-/kursgewinnorientiert; Toleranz gegenüber mäßigen bis teilweise starken Kursschwankungen und gegebenenfalls Kapitalverlusten. Entspricht üblicherweise der Risikoklasse „bis 6“ in den wAI.	<ul style="list-style-type: none"> - nachrangige Anleihen mit mittlerer Bonität (bis BBB-) - Aktienfonds mit europäischen und internationalen Standardaktien - Geschäftsanteile/Genussrechte einer Genossenschaftsbank - Fondsanlagen mit erhöhtem Risiko
0 %	hohes Risiko	Spekulativ (Risikoklasse 4) = Streben nach kurzfristig hohen Renditechancen überwiegt Sicherheits- und Liquiditätsaspekte; Inkaufnahme von erheblichen Kursschwankungen und Kapitalverlusten. Entspricht üblicherweise der Risikoklasse „bis 7“ in den wAI.	<ul style="list-style-type: none"> - Einzelaktien - Aktienfonds Emerging Markets - Fondsanlagen mit hohen Risiken
0 %	sehr hohes Risiko	Hochspekulativ (Risikoklasse 5) = Nutzung höchster Renditechancen bei hohem Risiko unter Inkaufnahme von Totalverlusten. Entspricht üblicherweise der Risikoklasse „bis 7“ in den wAI.	<ul style="list-style-type: none"> - Optionen - Optionsscheine - geschlossene Immobilienbeteiligungen

Wird der zulässige Anteil einer Risikoklasse nicht ausgeschöpft, kann diese Quote zugunsten einer nie-

drigeren Risikoklasse verwendet werden, um hier den zulässigen maximalen Anteil zu erhöhen.

Heranziehen von Basisinformationen:

Die Ratings der im Bestand gehaltenen Anleihen sind regelmäßig (mindestens jährlich) zu überprüfen. Sollte ein Mindestrating unterschritten werden, so muss diese Anleihe innerhalb von sechs Monaten aus dem Bestand verkauft werden.

Wenn Ratings mehrerer Ratinggesellschaften vorliegen, ist immer das schlechtere maßgeblich.

Moody's	Standard & Poor's	Fitch	Bonitätsbewertung
Sehr gute Anleihen			
Aaa	AAA	AAA	Beste Qualität, geringstes Ausfallrisiko
Aa1	AA+	AA+	Hohe Qualität, aber etwas größeres Risiko als die Spitzengruppe
Aa2	AA	AA	
Aa3	AA-	AA-	
Gute Anleihen			
A1	A+	A+	Gute Qualität, viele gute Investmentattribute, aber Investmentattribute, aber auch Elemente, die sich bei veränderter Wirtschaftsentwicklung negativ auswirken können
A2	A	A	
A3	A-	A-	
Baa1	BBB+	BBB+	Mittlere Qualität, aber mangelnder Schutz gegen die Einflüsse sich verändernder Wirtschaftsentwicklung
Baa2	BBB	BBB	
Baa3	BBB-	BBB-	
Spekulative Anleihen			
Ba1	BB+	BB+	Spekulative Anlage, nur mäßige Deckung für Zins- und Tilgungsleistungen
Ba2	BB	BB	
Ba3	BB-	BB-	
B1	B+	B+	Sehr spekulativ, generell fehlende Charakteristika eines wünschenswerten Investments, langfristige Zinszahlungserwartung gering
B2	B	B	
B3	B-	B-	
Junk Bonds (hoch verzinslich, hoch spekulativ)			
Caa	CCC	CCC	Niedrigste Qualität, geringster Anlegerschutz in Zahlungsverzug oder in direkter Gefahr des Verzugs
Ca	CC	CC	
C	C	C	
	D	D	Sicherer Kreditausfall, (fast) bankrott

IV. Kriterien für Geldinstitute

Kirchliches Geldvermögen soll durch Geldinstitute verwaltet werden, die einem Einlagensicherungsfonds angehören und die glaubhaft die Kriterien der Nachhaltigkeit beachten.

Die Geldinstitute müssen bereit sein, Kriterien für die Anlage des kirchlichen Geldvermögens und eine regelmäßige Berichterstattung zu vereinbaren.

V. Anlageausschüsse

1. Körperschaften, die kirchliches Vermögen anlegen, sollen Anlageausschüsse mit mindestens drei Mitgliedern bilden, die die Einhaltung der Kriterien dieser Richtlinie und die Angemessenheit des Risikomanagements in der Vermögensverwaltung überprüfen. Die Anlageausschüsse tagen mindestens einmal pro Geschäftsjahr. Bei der Besetzung der Anlageausschüsse ist zu gewährleisten, dass mindestens die Hälfte der Mitglieder über wirtschaftliche Fachkenntnis verfügt. Die Anlageausschüsse berichten dem jeweiligen Leitungsorgan über ihre Arbeit.
2. Übersteigt der Anteil des Vermögens, der in den Risikoklassen 3 bis 5 gem. Nr. 3 dieser Anlage Richtlinien angelegt ist, 15 Prozent, so ist ein Anlageausschuss gem. V.(1) zu bilden.

Artikel 2 Inkrafttreten

Die vorstehende Änderung tritt zum 1. April 2017 in Kraft.

Detmold, 20. Dezember 2016

Der Landeskirchenrat

VIII. Änderung der Ordnung für die Vermögens- und Finanzverwaltung der Kirchengemeinden in der Lippischen Landeskirche – VO (Anlage zu § 46)

vom 11. März 2017

Der Landeskirchenrat hat in seiner Sitzung am 11. März 2017 folgende Änderung der Ordnung für die Vermögens- und Finanzverwaltung der Kirchengemeinden in der Lippischen Landeskirche beschlossen:

1. In der Ordnung für die Vermögens- und Finanzverwaltung der Kirchengemeinden in der Lippischen Landeskirche wird in § 46 Abs. 1 folgender Satz 3 angefügt: „Die Richtlinie zur Nutzung von Kirchengebäuden und sonstigen Gottesdienststätten (Anlage zu § 46) ist zu beachten.“
2. Die Richtlinie zur Nutzung von Kirchengebäuden und sonstigen Gottesdienststätten in der Lippischen Landeskirche wird gem. der Anlage beschlossen.

Richtlinie zur Nutzung von Kirchengebäuden und sonstigen Gottesdienststätten

Grundsätze für Veranstaltungen in Gottesdienststätten

1. Gottesdienststätten dienen grundsätzlich dem Gottesdienst. Der Charakter aller Veranstaltungen in Gottesdienststätten sowie die Nutzung der Gottesdienststätten müssen sich an diesem besonderen Widmungszweck orientieren. Alle Besucherinnen und Besucher haben sich der Würde des Ortes angemessen zu verhalten. Veranstaltungen müssen mit dem christlichen Glauben vereinbar sein und zu dem Kirchenraum, zu dem Kirchenjahr und zu seinen Festen in Beziehung stehen.

Der Kirchenvorstand ist als Hausrechtsinhaber für die Art und Weise der Durchführung jeder Veranstaltung verantwortlich. Veranstaltungen, die nicht Gottesdienste der Gemeinde sind, bedürfen der Zustimmung des Kirchenvorstands. Das Veranstaltungsprogramm, aus dem die Art und die Nutzung hervorgehen, soll wenigstens sechs Wochen vor Veranstaltungsbeginn dem Kirchenvorstand zur Genehmigung vorliegen. Wenigstens vier Wochen vor der Veranstaltung soll der Kirchenvorstand eine Entscheidung treffen. Der Kirchenvorstand hat einen Verantwortlichen zu bestimmen, der während der Veranstaltung anwesend ist und die Einhaltung dieser Nutzungsordnung überwacht.

2. Es ist sicherzustellen, dass den Belangen mobilitätseingeschränkter Personen hinreichend Rechnung getragen wird.
3. Die Fluchtmöglichkeit durch die Türen des Kirchengebäudes muss stets gegeben sein. Es ist sicherzustellen, dass alle Ausgangstüren unverschlossen und frei zugänglich sind. Auf zusätzliche Bestuhlung in Mittel- und Seitenschiffgängen oder Emporen soll verzichtet werden, es sei denn, eine wesentliche Einschränkung der Fluchtwegebreiten erfolgt nicht.
4. Bei Veranstaltungen während der Dunkelheit sollen ausreichend ortskundige Verantwortliche für den Veranstalter zur Verfügung stehen, um eine eventuelle Evakuierung zu organisieren. Eingeschränkt begehbare Fluchtwege sind mit netz-unabhängiger Beleuchtung auszustatten.
5. Die Eignung der Kirche für überregional bedeutsame Veranstaltungen ist insbesondere im Hinblick auf den Besucher- und Parkverkehr, der sanitären Anlagen sowie ausreichender Luftwechselraten sorgfältig zu prüfen.
6. Drittveranstalter sind zu verpflichten, sämtliche in dieser Richtlinie normierten Pflichten zu beachten und umzusetzen. Alles Weitere ergibt sich aus dem abzuschließenden Nutzungsvertrag.
7. Veranstaltungstechnik im Sinne der Sonderbauverordnung soll grundsätzlich nur durch fachlich eingewiesenes Personal eingesetzt werden.
8. Podien müssen den Sicherheitsvorschriften entsprechen. Insbesondere bei der Aufstellung grö-

ßerer Podien muss die Planung und Ausführung fachlich qualifiziert erfolgen. In besonderen Fällen wird eine Abnahme erfolgen.

9. Eine regelmäßige Sachverständigenprüfung der elektrischen Installationen ist durchzuführen. Die Erforderlichkeit zusätzlicher Beleuchtungsinstallation ist kritisch zu prüfen. Zusätzliche Elektroinstallationen dürfen nur vom Fachmann ausgeführt werden.
- 10 Kerzen sind grundsätzlich so aufzustellen, dass ein ausreichender Sicherheitsabstand zu brennbaren Stoffen verbleibt und den Sicherheitsbelangen Genüge getan wird.

Mustervertrag zur Nutzungsüberlassung von kirchlichen Grundstücken, Gebäuden und Räumen für nichtkirchliche Zwecke

Zwischen der ev. __ Kirchengemeinde _____

(nachstehend Kirchengemeinde genannt)

vertreten durch den Kirchenvorstand

und

(nachstehend Nutzer genannt)

wird folgende Vereinbarung geschlossen:

§ 1

Die Kirchengemeinde stellt dem Nutzer folgende(s) Grundstück / Gebäude / Räumlichkeit(en) zur Verfügung:

und soll als/für _____

genutzt werden.

§ 2

Die Nutzung ist auf den Zeitraum vom ____ bis ____ begrenzt.

§ 3

Der Nutzer versichert, das/die überlassene(n) Grundstück / Gebäude / Räumlichkeiten nur für den in § 1 genannten Zweck zu nutzen.

§ 4

Für die Überlassung des Grundstückes/des Gebäudes/der Räumlichkeiten wird eine Entschädigung von _____ EUR gezahlt. Einmalige Entschädigungszahlungen sind bei Unterzeichnung dieser Vereinbarung fällig. Monatliche Zahlungen sind jeweils bis zum 15. eines jeden Monats auf das Konto bei der _____, IBAN _____ zu entrichten.

§ 5

Die dem Nutzer zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten sind pfleglich zu behandeln. Der Nutzer hat für die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und Sicherheitsbestimmungen insbesondere für die Brandschutzordnung während der Veranstaltung zu sorgen.

§ 6

Soweit für die beabsichtigte Nutzung besondere Genehmigungen erforderlich sind (z.B. Anmeldepflicht, Meldung gegenüber der GEMA o.ä.), ist es Sache des Nutzers, diese rechtzeitig zu beschaffen. Darüber hinaus sind bei Räumlichkeiten, die mehr als 200 Besucher fassen, die Regelungen und Vorschriften der Sonderbauverordnung NW (SBauVO NW) vom Nutzer zu beachten. Der Nutzer der Räumlichkeiten ist für die Sicherheit der Veranstaltung verantwortlich. Der Nutzer ist zur Einstellung des Betriebes verpflichtet, wenn für die Sicherheit der Räumlichkeiten notwendige Anlagen, Einrichtungen oder Vorrichtungen offensichtlich nicht betriebsfähig sind oder wenn Betriebsvorschriften nicht eingehalten werden können. Von evtl. möglichen Ansprüchen aus einer Verletzung dieser Pflicht stellt der Nutzer die Kirchengemeinde frei.

§ 7

Alle aus der Nutzung entstehenden Ansprüche Dritter gehen zu Lasten des Nutzers. Die Kirchengemeinde übernimmt lediglich die allgemeinen Gefahren aus dem Grundstück/Gebäude/Raum, sofern sie nicht durch die Nutzung entstehen. Dies gilt in gleicher Weise für Ansprüche des Nutzers selbst. Die Nutzung der Räume und Einrichtungen erfolgt auf eigenes Risiko des Nutzers. Für Schäden aus der Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit haftet die Kirchengemeinde lediglich, wenn sie auf wenigstens fahrlässiger Pflichtverletzung der Gemeinde, ihrer Vertreter oder Erfüllungshilfen beruht, für sonstige Schäden nur bei grob fahrlässiger oder vorsätzlicher Pflichtverletzung. Für die Dauer der Nutzung obliegen die Verkehrssicherungspflichten dem Nutzer.

§ 8

Der Nutzer haftet für alle Schäden, die der Kirchengemeinde durch die erfolgte Nutzung entstehen (z.B. Schäden am Grundstück/Gebäude/Raum selbst, Schäden am Inventar). Er hat bei Vertragsabschluss nachzuweisen, dass ausreichender Haftpflichtversicherungsschutz besteht. Der Nutzer stellt die Kirchengemeinde von allen Ansprüchen Dritter frei, die gegen ihn im Zusammenhang mit der Nutzung des Vertragsgegenstandes erhoben werden.

§ 9

Nach erfolgter Nutzung hat der Nutzer das überlassene Grundstück/Gebäude bzw. die Räumlichkeiten zu reinigen und in den vorherigen Zustand zu versetzen.

§ 10

Bei Verletzung einzelner Bestimmungen aus dieser Vereinbarung ist die Kirchengemeinde berechtigt, die Vereinbarung fristlos zu kündigen.

§ 11

Ansprechpartner der Kirchengemeinde für den Mieter/Nutzer ist _____

§ 12

Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung ganz oder teilweise unwirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden. Anstelle der unwirksamen Bestimmung gelten die gesetzlichen Vorschriften.

§ 13

Änderungen, Ergänzungen und Nebenabreden bedürfen der Schriftform.

Ort, Datum

Unterschrift Kirchengemeinde

Unterschrift Nutzer

**Merkblatt und Hinweise für die
Nutzungsüberlassung
von kirchengemeindlichen Räumen**

Vermietungen und Nutzungsüberlassungen kirchengemeindlicher Räume an andere kirchliche Institutionen, andere Körperschaften, Vereine, Private etc. sind als Ausdruck christlicher Offenheit, Verbundenheit und Gastfreundschaft zu verstehen. Daneben kommt die (entgeltliche) Nutzungsüberlassung auch unter ökonomischen Gesichtspunkten und zur Auslastung von Räumlichkeiten in Betracht. Von daher spricht zunächst nichts grundsätzlich dagegen, kirchliche Räumlichkeiten anderen zur Nutzung zu überlassen, auch wenn es sich nicht um kirchliche Veranstaltungen handelt. Damit die mit einer entsprechenden Überlassung verbundenen Verpflichtungen und Risiken für alle Beteiligten transparent und kalkulierbar sind, empfiehlt sich dringend, als Grundlage für die Überlassung der Räume einen schriftlichen Vertrag abzuschließen (s. den vorangestellten Mustervertrag). Eine schriftliche Fixierung empfiehlt sich, um von vornherein Missverständnisse, Risiken und mögliche Nutzungskonflikte zu vermeiden und auszuschließen.

Im Vorfeld des Abschlusses einer Vereinbarung sollten insbesondere Informationen über die beabsichtigte Nutzung der kirchengemeindlichen Räume eingeholt und auch die Frage des Vorrangs von Veranstaltungen der eigenen Kirchengemeinde geklärt werden. Unbedingt sinnvoll ist auch die Klärung der Frage, ob über die Nutzung von Räumen hinaus (entgeltliche) Zusatzleistungen zur Verfügung gestellt werden sollen (etwa Küsterstunden, Reinigungsdienst, Geschirrnutzung, Nutzung technischer Einrichtungen).

Vor der Überlassung von Räumen muss sich der verantwortliche Kirchenvorstand zudem Klarheit darüber verschaffen, ob die Gebäude und Räume unter sicherheitstechnischen Aspekten eine Nutzungsüberlassung an Dritte ohne weitere Bedenken oder zusätzliche Regelungen zulassen (hier sind ggf. Regelungen des

Bauordnungsrechts, des Brandschutzes, des Versammlungsstättenrechts und sonstige sicherheitstechnische Aspekte zu beachten). Ferner empfiehlt sich die Regelung zu Haftungsfragen, insbesondere der Abschluss und ggf. der Nachweis einer Haftpflichtversicherung zu prüfen.

Soweit die kirchlichen Räume für nicht in kirchlicher Verantwortung stehende Ton-, Film- und Fernsehaufnahmen genutzt werden sollen, sollte dies einer gesonderten Entscheidung der Verantwortlichen der Körperschaft vorbehalten werden.

Eine dauerhafte Vermietung oder Nutzungsüberlassung von Räumlichkeiten ist wohl dem Bereich der Vermögensverwaltung der Kirchengemeinde zuzuordnen und steuerlich nicht relevant, insbesondere wenn die Vermietung oder Nutzungsüberlassung nicht von einem erheblichen wirtschaftlichen Gewicht ist. Zu berücksichtigen ist hierbei auch, dass dann keine Zusatzleistungen gegen Entgelt erbracht werden sollten (beispielsweise Raumpflege, Geschirrnutzung etc.). Soweit sich in diesem Bereich Fragen ergeben, sollten diese mit der örtlich zuständigen Kirchenverwaltung oder kirchlichen Aufsichtsbehörde geklärt werden.

Die Nutzungsüberlassung von Kirchen, Kapellen und Räumen, die vorrangig dem gottesdienstlichen Gebrauch dienen und ggf. entsprechend gewidmet sind, ist im Einzelfall sensibel zu handhaben und bedarf in der Regel einer gesonderten und weitergehenden Regelung. Hier muss sehr deutlich ausgeschlossen werden, dass eine anderweitige Nutzung im Widerspruch zum kirchlichen Auftrag und zum gottesdienstlichen Gebrauch steht.

Detmold, 11. März 2017

Der Landeskirchenrat

IX. Änderung des Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrechts der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten

vom 17. Januar 2017

Der Landeskirchenrat nimmt von der gesetzvertretenden Verordnung der Ev. Kirche von Westfalen zur Änderung des Dienst-, Besoldungsrechtes der Pfarrerinnen und Pfarrer, Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten sowie der Predigerinnen und Prediger vom 15.12.2016 Kenntnis. Er beschließt auf Grundlage der §§ 1, 3, 5 und 7 des Kirchengesetzes über die Besoldung und Versorgung der lippischen Amtsträger (Besoldungs- und Versorgungsordnung) in der zur Zeit geltenden Fassung, dass diese Änderungen auch für die Pfarr- und Beamtschaft in der Lippischen Landeskirche gelten soll, und zwar mit der Maßgabe, dass

1. § 21 Abs. 6 (neu) PfbVO und § 6a (neu) KBVO für Versorgungsempfängerinnen und –empfänger bis einschließlich der Besoldungsstufe A 12 keine Anwendung findet,

2. Versorgungsempfängerinnen und –empfänger mit einer Besoldungsstufe A 13 oder höher für jedes Kind, für das sie am 01.12. des Bezugsjahres Familienzuschlag erhalten, eine Sonderzahlung in Höhe von € 250,- aufgeteilt in jeweils 12 gleichen Monatsraten mit den monatlichen Bezügen erhalten,

3. die vorstehende Regelung in Nr. 2 entsprechend für Versorgungsberechtigte ab der Besoldungsgruppe A 13

- a) mit Anspruch auf Witwen- oder Witwergeld, sofern das Kind nicht zum Bezug von Waisengeld berechtigt ist,
- b) mit Anspruch auf Waisengeld gilt.

Gesetzesvertretende Verordnung zur Änderung des Besoldungs- und Versorgungsrechts der Pfarrerinnen und Pfarrer sowie der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten

Auf Grund der Artikel 120 und 144 Kirchenordnung der Evangelischen Kirche von Westfalen hat die Kirchenleitung folgende gesetzvertretende Verordnung erlassen:

Artikel 1

Änderung der Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung

Die Pfarrbesoldungs- und -versorgungsordnung wird wie folgt geändert:

1. § 4 Absatz 2 Nr. 2 wird wie folgt gefasst:
„2. die vermögenswirksame Leistung,“
2. Teil II Abschnitt 7 (mit § 11) wird aufgehoben.
3. § 14 Absatz 2 Satz 3 wird aufgehoben.
4. § 16 Absatz 2 Nr. 3 wird wie folgt neu gefasst:
„3. die vermögenswirksame Leistung.“
5. In § 16 Absatz 6 Satz 1 werden die Worte „eine jährliche Sonderzahlung und“ gestrichen
6. § 16 Absatz 6 Satz 2 wird aufgehoben.
7. In § 21 PfbVO wird nach Absatz 5 folgender Absatz 6 eingefügt:
„(6) Bei Anwendung des § 5 Absatz 1 Satz 3 LBeamtVG NRW wird anstelle der dort genannten Faktoren der Faktor 0,9756 angewandt. Nur für die Berechnung der Mindestversorgung gemäß § 15 Absatz 3 Satz 2 LBeamtVG NRW auf Grundlage der Besoldungsgruppe A 5 wird der Faktor 0,95238 angewandt.“

8. Teil III Abschnitt 9 (mit § 35) wird aufgehoben.

Artikel 2

Änderung der Kirchenbeamtenbesoldungs- und -versorgungsordnung

Die Kirchenbeamtenbesoldungs- und -versorgungsordnung wird wie folgt geändert:

1. Nach § 6 wird ein neuer § 6a mit folgendem Inhalt eingefügt:

„§ 6a

Bei Anwendung des § 5 Absatz 1 Satz 3 LBeamVG NRW werden anstelle der dort genannten Faktoren folgende Faktoren angewandt:

1. in den Besoldungsgruppen von A 2 bis A 6: 0,95238,
 2. in den Besoldungsgruppen A 7 und A 8: 0,96385,
 3. in den übrigen Besoldungsgruppen: 0,9756.“
2. Teil IV (mit § 23 KBVO) wird gestrichen.

Artikel 3

Inkrafttreten

Die Verordnung tritt am 1. Januar 2017 in Kraft.

Bielefeld, 15. Dezember 2016

Evangelische Kirche von Westfalen Die Kirchenleitung

(L. S.) Henz Dr. Kupke
Az.: 350.111, 350.112, 350.211

X.

Richtlinien zur Förderung von Baumaßnahmen der Kirchengemeinden im Rahmen des landeskirchlichen Klimaschutzkonzeptes (Förderrichtlinien Klimaschutz am Bau)

vom 2. Mai 2017

in Ausführung zu Ziffer 3.1 des Synodalbeschlusses vom 21.11.2016 zum Klimaschutzkonzept (Errichtung eines dauerhaften Klimaschutz-Umweltfonds) hat der Landeskirchenrat in der Sitzung vom 02.05.2017 die Förderrichtlinien „Klimaschutz am Bau“ beschlossen.

Abschnitt 1

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Fördergrundsätze, Voraussetzungen, Inhalte und Höhen

(1) Seitens der Landeskirche werden finanzielle Geldmittel bis zu einer Höhe von 1Mio. Euro für den Zeitraum vom 1.1.2017 bis zum 31.12.2050 zweckgebunden für Vorhaben zur Reduzierung des CO₂-Ausstoßes der Landeskirche und der Kirchengemeinden (Umweltfond) zur Verfügung gestellt.

(2) Die Landeskirche fördert im Rahmen dieses Umweltfonds Baumaßnahmen der Kirchengemeinden an Kirchen, Sakralräumen, Gemeindehäusern, Pfarrhäusern und Kindertagesstätten, die im Eigentum der kirchlichen Rechtsträger stehen.

(3) Die Förderung erfolgt als unverzinslicher Vorschuss mit Rückzahlungsverpflichtung.

(4) Gefördert werden Maßnahmen, die zur nachhaltigen Reduzierung des Ausstoßes von Treibhausgasen dienen, insbesondere

1. energetische Maßnahmen an baulichen Anlagen zur effizienten Energiebereitstellung und -nutzung,
2. körpernahe Heizsysteme sowie Heizsysteme für Stühle und Bänke,
3. Beleuchtungssysteme,
4. energetische Sanierung,
5. sonstige innovative CO₂-reduzierende Maßnahmen, insbesondere hocheffektive Maßnahmen (Kosten- und Emissions-Einsparpotential mit Amortisationszeit von weniger oder gleich drei Jahren)

(5) Es werden nur Maßnahmen gefördert, die dem Klimaschutzkonzept entsprechen.

(6) Die Förderungsquote und -höhe aus dem Umweltfonds ergibt sich aus der folgenden Übersicht:

Maßnahme	Anwendungsbereich	Förderung
1	<ul style="list-style-type: none"> - Bauliche Veränderungen an Dach und Fassade, Wand, Fenster, Tür unter Berücksichtigung von ökologisch unbedenklichen und möglichst klimaschonenden Baustoffen; - Heizungs- und Lüftungsregelungstechnik - Lüftungsanlagen und Maßnahmen zur Luftdichtigkeit - Energieerzeugungsanlagen 	100 % der Kosten, max. 40.000 €
2	Einbau von Sitzbankheizungen, Strahlern, lokalen Heizsystemen zur Entlastung der Hauptheizung als Teil eines Gesamtkonzeptes „Heizung-Lüftung“	100 % der Kosten, max. 30.000 €
3	Einbau von LED-Technik bei Beleuchtungen	100 % der Kosten, max. 20.000 €
4	Detaillierte planerische Leistungen mit Einsparvorschlägen	100 % der Gutachterkosten, max. 3.000 €
5	Weitere innovative Maßnahmen zur CO ₂ -Reduzierung	100 % der Kosten, max. 10.000 €

(7) Die Mindestfördersumme beträgt 5.000 €. Unterliegen im Rahmen einer großen baulichen Veränderung mehrere Teilmaßnahmen einer Förderung, so beträgt die maximale Förderung 80.000 €.

§ 2

Allgemeine Bestimmungen im Bewilligungsverfahren

(1) Die Bewilligung der Fördermittel erfolgt auf Antrag der Kirchengemeinde (Antragsprinzip). Für die Beantragung ist das anliegende Antragsmuster zu verwenden.

(2) Dem Antrag ist eine detaillierte Maßnahmenbeschreibung beizufügen, aus der die zu verwendenden Materialien und CO₂-Einsparungen hervorgehen. Bei Veränderungen am Heizungssystem bedarf es zusätzlich eines Gesamtkonzeptes „Heizung – Lüftung mit Temperatur und rel. Luftfeuchtemessung“.

(3) Eine Bewilligung von Fördermitteln kann grundsätzlich nur gewährt werden, wenn mit der Baumaßnahme vor der Bewilligung der Zuwendung noch nicht begonnen wurde, es sei denn, die Lippische Landeskirche hat eine schriftliche Ausnahme erteilt. Eine Baumaßnahme gilt bereits mit der ersten Auftragsvergabe zur Bauausführung als begonnen. Bei Notmaßnahmen, die zur Vermeidung von Folgeschäden sofort zu veranlassen sind, ist die Zustimmung unverzüglich nachzuholen.

(4) Bei der Finanzierung sind die finanziellen Auswirkungen für die Kirchengemeinde zu berücksichtigen (Eigenmittel, Schuldendienst). Bei Maßnahmen über 100.000 € kann der Nachweis einer nachhaltigen Sicherung der Bau- und Folgekosten (Bewirtschaftungskosten, Substanzerhaltungsrücklage) oder ein Energiegutachten gefordert werden. Die Maßnahme ist von der Kirchengemeinde mit der Bauabteilung des Landeskirchenamtes abzustimmen.

(5) Die Förderung setzt eine qualifizierte Gebäudestrukturanalyse des Gebäudebestands der Antragsstellenden voraus. Die Analyse wird in der Regel von einem mit Genehmigung des Landeskirchenamtes beauftragten Projektentwickler erstellt.

(6) Weitere Voraussetzung für die Förderung ist, dass grundsätzlich der Flächenbestand und die Nutzungsintensität reflektiert und ggf. optimiert werden. Die Überlegungen sind in einer Berechnung nachzuweisen. Die Berechnung erfolgt in Abstimmung mit dem Landeskirchenamt. Soweit Strukturveränderungen durch Fusionen und Änderung von Gemeindegrenzen geplant oder geboten sind, sind diese mit zu berücksichtigen.

(7) Für die konkret geplanten Maßnahmen ist eine Wirtschaftlichkeitsberechnung zu erstellen, die in der Regel im Rahmen der Gebäudestrukturanalyse erstellt wird. Zulässig ist auch eine vereinfachte Wirtschaftlichkeitsberechnung, bei der auf der Basis der Betriebs- und Bewirtschaftungskosten der bzw. des Vorjahres, soweit diese aussagefähig sind, und der Auswirkung auf die Substanzerhaltungsrücklage ein Vergleich der Kostenentwicklung durch die geplanten Flächenreduzierungen vorgenommen wird.

§ 3

Besondere Bestimmungen

(1) Eine erhöhte Förderung über den maximalen Höchstsätzen kann bei Maßnahmen zur Optimierung und gleichzeitiger Reduzierung des Gebäudebestands erfolgen. Die Höchstgrenze kann in diesen Fällen um bis zu 30 % angehoben werden.

(2) Eine besondere Förderung erfolgt in den Fällen der Durchführung von Haushaltssicherungskonzepten. Die Förderhöhe wird im Einzelfall bestimmt.

Abschnitt 2 Grundlagen der Bearbeitung im Bewilligungsverfahren

§ 4

Bewilligung des Vorschusses, Auszahlung, Rückzahlung

- (1) Die inhaltliche Antragsprüfung erfolgt durch ein Vergabegremium. Dies setzt sich aus je einem Mitglied des Finanzausschusses und der Kammer für öffentliche Verantwortung und dem/der Umweltbeauftragten zusammen.
- (2) Die Auszahlung des Vorschusses erfolgt durch das Landeskirchenamt. Der Vorschuss wird zinsfrei gewährt. Er darf die gesamte Bausumme nicht übersteigen. Er ist grundsätzlich innerhalb von 10 Jahren in gleichen jährlichen Raten zu tilgen. Sollte sich eine Kirchengemeinde in der Haushaltssicherung befinden, so kann die Tilgung auf bis zu 15 Jahre angehoben werden.
- (3) Die Bewilligungshöhe des Vorschusses erfolgt unter Berücksichtigung von weiteren Zuschussgewährungen durch die Landeskirche. Die Zuschusshöhe begrenzt sich auf 10% des Vorschussvolumens, maximal 20T€. Die Vorschusshöhe reduziert sich in Höhe des ausgezahlten Zuschusses.
- (4) Die Auszahlung des Vorschusses orientiert sich an den haushaltsrechtlichen Möglichkeiten des Umweltfonds. Sie werden vom Landeskirchenamt nachgehalten und fortgeschrieben.
- (5) Sollte ein gefördertes Gebäude verkauft werden, so ist der noch nicht getilgte Wert des Vorschusses sofort an die Landeskirche zurück zu überweisen. Der Zuschuss ist anteilig zurückzuzahlen, wenn das Gebäude in einem Zeitraum von fünf Jahren veräußert wird.
- (6) Dem Finanzausschuss und der Kammer für öffentliche Verantwortung sind jährlich eine Übersicht der über die bewilligten Vorschüsse einschl. der Tilgungsrückläufe vorzulegen. Der Synode wird im Rahmen der Klimaschutzberichte über den Fonds berichtet.

Abschnitt 3 Schlussbestimmungen

§ 5

Inkrafttreten

Diese Richtlinien sind maßgeblich zur Bewirtschaftung ab dem Haushaltsjahr 2017 und treten zum 1. Januar 2017 in Kraft.

Detmold, 2. Mai 2017

Der Landeskirchenrat

Antragsteller:

An:

Lippische Landeskirche
-Landeskirchenamt -
Leopoldstr. 27
32756 Detmold

Antrag auf Bezuschussung einer Baumaßnahme gem. Förderrichtlinien

Gebäudebezeichnung	
Ausführungsdatum	
kurze Maßnahmenbeschreibung	
bei der Maßnahme handelt es sich um:	<input type="checkbox"/> Notmaßnahme <input type="checkbox"/> Sanierung <input type="checkbox"/> Innenrenovierung <input type="checkbox"/> Außenrenovierung <input type="checkbox"/> Gebäudeoptimierung / Flächenreduzierung <input type="checkbox"/> Maßnahmen an der Heizungsanlage <input type="checkbox"/> Neu-, Umgestaltung von Kircheninnenräumen <input type="checkbox"/> Bauliche Erweiterung <input type="checkbox"/> Beauftragung eines Energiegutachtens <input type="checkbox"/> ...
voraussichtliche Kosten	_____ € gem. Angebot oder Kostenschätzung
Steht das Gebäude unter Denkmalschutz?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Sind mittelfristig weitere Bauvorhaben geplant?	<input type="checkbox"/> keine <input type="checkbox"/> ja, und zwar:

Ist die Kirchengemeinde eine zertifizierte „Grüner Hahn“- Gemeinde?	<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> befindet sich im Einführungsverfahren
Übersicht der Rücklagen	<input type="checkbox"/> siehe beigefügter Vermögensaufstellung
Finanzierung der Maßnahme	<input type="checkbox"/> aus Substanzerhaltungsrücklage _____ € <input type="checkbox"/> vorhandene Eigenmittel _____ € <input type="checkbox"/> Spenden _____ € <input type="checkbox"/> Rücklagenentnahme _____ € <input type="checkbox"/> Darlehn _____ € <input type="checkbox"/> sonstiges: _____ €
Beteiligung / Zuschüsse Dritter	<input type="checkbox"/> Kommune/Land/Bund _____ € <input type="checkbox"/> Denkmalschutz _____ € <input type="checkbox"/> sonstiges _____ €
Befindet sich die Kirchengemeinde in der Haushaltssicherung?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Sind die Pflichtrücklagen erbracht?	<input type="checkbox"/> ja, in voller Höhe <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> teilweise
aktuelle Gemeindegliederzahl:	
Sonstige Anmerkungen	

Ort, Datum

Unterschrift

XI. Klimaschutz in der Lippischen Landeskirche

Die 36. ordentliche Landessynode hat am 19. Mai 2017 folgenden Beschluss gefasst, der hiermit bekanntgegeben wird:

Dem von der Kammer für öffentliche Verantwortung in Zusammenarbeit mit dem Umweltbeauftragten inhaltlich ausgearbeiteten Maßnahmenplan wird in der vorliegenden Fassung zugestimmt. Es soll gezielt mit der Umsetzung begonnen werden. Die Erfahrungen mit der Umsetzung fließen in den Klimaschutzbericht ein, ebenso sind die Förderrichtlinien für den Klimaschutzfonds zu evaluieren.

Der Vorschlag zur personellen Ausstattung für die Umsetzung des Klimaschutz-Konzepts in den Kirchengemeinden wird vorbehaltlich der Förderung Dritter für die Dauer von 3 Jahren befristet angenommen.

Maßnahmenplan zu den einzelnen Handlungsfeldern des Klimaschutzkonzeptes der Lippischen Landeskirche

Vorbemerkung:

- Bei den nachfolgenden Maßnahmen handelt es sich um eine nicht abschließende Liste, aus der konkreten Umsetzung können sich evtl. weitere Maßnahmen entwickeln.
- Die Maßnahmen sind als Ansätze für konkrete Umsetzungen zu verstehen, die weiter entwickelt und dann umgesetzt werden müssen.

- Sowohl für die einzelnen Handlungsfelder als auch für die dort aufgezählten Vorschläge ist keine Priorität vorgesehen.
- Bei vielen Maßnahmen hängen der konkrete Maßnahmebeginn und die Umsetzung von den zur Verfügung stehenden personellen und finanziellen Ressourcen ab.
- Die Kirchengemeinden und die weiteren Akteure entscheiden eigenständig, welche Maßnahmen sie in welcher Form in dem jeweiligen Handlungsfeld umsetzen.
- Bei der konkreten Umsetzung wird sich der Kreis der Akteure und Handelnden bei verschiedenen Maßnahmen erweitern, weil die Einbindung von Partnern außerhalb der Lippischen Landeskirche, wie Gebietskörperschaften, Energieversorgungsunternehmen (EVU), andere kirchliche Träger außerhalb Lippes, sinnvoll ist. Dies ist bei der Umsetzung der Maßnahmen jeweils zu prüfen.
- Die jeweiligen Akteure stimmen sich bei den Einzelmaßnahmen mit der Umweltarbeit der Landeskirche ab, da das Klimaschutzkonzept als Querschnittsaufgabe organisationsübergreifend in der Landeskirche wirkt.

Klimagerechtigkeit / Schöpfungstheologie / Biodiversität

Unterabschnitt Schöpfungstheologie

Nr.	Maßnahme	bekannter Maßnahmebeginn	Akteure / Handelnde / zuständiger Fachbereich
1.	Schulung kirchengemeindlicher Mitarbeitender und Ehrenamtlicher in diesem Handlungsfeld		
2.	Schöpfungstheologie und das Einbinden in den liturgischen Kalender (z.B. als Fastenzeit / Schöpfungszeit) Bereitstellung von entsprechendem Material mit Anregungen für Gottesdienste, die Klimagerechtigkeit zum Thema haben	mit Einstellung der Fachkraft „Nachhaltige Entwicklung“	- Bildungsarbeit - Theol. Ausschuss der Landeskirche

Unterabschnitt Klimagerechtigkeit

Nr.	Maßnahme	bekannter Maßnahmebeginn	Akteure / Handelnde / zuständiger Fachbereich
1.	Intensivierung der Bildungsarbeit zu den Themenkomplexen „Klimaschutz“ und „Nachhaltiges Handeln“ insb. durch Workshops, Seminare, Symposien, Diskussionen, Vorträge, u.a. in Kirchengemeinden	mit Einstellung der Fachkraft „Nachhaltige Entwicklung“	Referat Ökumene und Umweltarbeit unter Beteiligung der Bildungsarbeit in der Landeskirche z.T. zusammen mit Kirchengemeinden
2.	Ausarbeiten und Erstellen von Broschüren, Handreichungen, Leitfäden und Arbeitsmappen für Kirchengemeinden bzw. Adaption von Material aus anderen kirchlichen / gesellschaftlichen Zusammenhängen	mit Einstellung der Fachkraft „Nachhaltige Entwicklung“	Referat Ökumene und Umweltarbeit unter Beteiligung der Bildungsarbeit in der Landeskirche
3.	Schulung kirchengemeindlicher Mitarbeitender und Ehrenamtlicher im Handlungsfeld Klimagerechtigkeit / Schöpfungstheologie	mit Einstellung der Fachkraft „Nachhaltige Entwicklung“	Referat Ökumene und Umweltarbeit unter Beteiligung der Bildungsarbeit in der Landeskirche
4.	Unterstützung und Förderung der Arbeit von Eine-Welt-Läden und Eine-Welt-Projekten in Kirchengemeinden und der Landeskirche einschl. Verbreitung von ökofairen Produkten		
5.	zielgruppenorientierte Angebote, insbesondere bei Partnerschaftsbegegnungen auf Gemeinde- oder landeskirchlicher Ebene		

6.	dauerhafte Vernetzung von säkularen und anderen kirchlichen Akteuren in Deutschland, die zu diesem Thema arbeiten einschl. der Vernetzung unterschiedlicher Arbeitsfelder landeskirchlicher Bildungsarbeit (vor allem im Hinblick auf Zielgruppen-Orientierung)	mit Einstellung der Fachkraft „Nachhaltige Entwicklung“	Referat Ökumene und Umweltarbeit
7.	Bildungsreisen / -freizeiten		Bildungsarbeit
8.	Ethisches Investment sowohl in der Bildungsarbeit als auch der Umsetzung	mit Einstellung der Fachkraft „Nachhaltige Entwicklung“	- Bildungsarbeit - Fachbereich Recht / Finanzen

Unterabschnitt Biodiversität

Nr.	Maßnahme	bekanntere Maßnahmebeginn	Akteure / Handelnde / zuständiger Fachbereich
1.	Schulung kirchengemeindlicher Mitarbeitender und Ehrenamtlicher in diesem Handlungsfeld	mit Einstellung der Fachkraft „Klimaschutz“ und „Nachhaltige Entwicklung“	Fachbereich Bauten und Liegenschaften
2.	Einsatz klimaschonender Methoden der Bewirtschaftung		
3.	Auswahl von Pflanzen und Bodenhilfsmitteln		
4.	Förderung der biologischen Vielfalt und klimaschützenden Bewirtschaftung kirchlicher Grundstücke incl. Gärten, landw. Flächen und Forst	mit Einstellung der Fachkraft „Klimaschutz“ u. „Nachhaltige Entwicklung“	Fachbereich Bauten und Liegenschaften

Wärmeenergie

Nr.	Maßnahme	bekanntere Maßnahmebeginn	Akteure / Handelnde / zuständiger Fachbereich
1.	Erfassung des Energieverbrauchs in allen kirchlichen Gebäuden und Gewinnung weiterer Teilnehmer am Energiekontrolling „Grünes Datenkonto“	Beginnend in 2017	Fachbereich Bauten und Liegenschaften
2.	Einführung des Umweltmanagements „Grüner Hahn“ in den Kirchengemeinden		Fachbereich Bauten und Liegenschaften
3.	Umstellung auf 100% regenerative Wärmeversorgung		Fachbereich Bauten und Liegenschaften
4.	Bonifizierung für klimaaktive Gemeinden		
5.	Strategische Bestandsplanung der kirchlichen Gebäude unter Klimaschutzaspekten einschl. Erstellung und Umsetzung von Gebäude- und Raumnutzungskonzepten		- Kirchengemeinde - Fachbereich Bauten und Liegenschaften
6.	Erstellung von Gutachten im Rahmen der Fortführung des Klimaschutzteilkonzeptes	2017 / 2018	Landeskirche als Auftraggeber
7.	Erstellung von Gebäudesanierungskonzepten unter Berücksichtigung von Energiebereitstellung, Energieverlusten und Luftdichtheit	Beginnend in 2017	Fachbereich Bauten und Liegenschaften; ext. Gutachter
8.	Energetische Sanierung von Gebäuden	Beginnend in 2017	Kirchengemeinden / Landeskirche

9.	Energetischer Zustand und Empfehlungen im Umgang mit Pfarrhäusern	Beginnend in 2017	Fachbereich Bauten und Liegenschaften
10.	Richtlinien für den Umweltfonds	2017	- Recht und Finanzen - Fachbereich Bauten und Liegenschaften
11.	Prüfung und Änderung kirchlicher Bauvorschriften	2017 ff	Fachbereich Bauten und Liegenschaften
12.	Schulung kirchengemeindlicher Mitarbeitender und Ehrenamtlicher im Handlungsfeld Wärmeenergie	mit Einstellung der Fachkraft „Klimaschutz“	Fachbereich Bauten und Liegenschaften

Elektrizität

Nr.	Maßnahme	bekannter Maßnahmebeginn	Akteure / Handelnde / zuständiger Fachbereich
1.	Ermittlung der Verbrauchsdaten durch die verpflichtende Teilnahme am Energiecontrolling „Grünes Datenkonto“	Ab 2017 fortlaufend	Kirchengemeinden mit fachlicher Unterstützung durch Fachbereich Bauten und Liegenschaften
2.	Schulungen von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen a) für das Energiecontrolling b) zum Energiesparen in Kirchengemeinden	mit Einstellung der Fachkraft „Klimaschutz“; ab 2018 fortlaufend	Landeskirche als Durchführende
3.	verpflichtende Umstellung auf Ökostrom	Beginnend ab 2017	Landeskirche / Kirchengemeinden
4.	Prüfung der ökologisch orientierten Eigenstromerzeugung (Photovoltaik) und ggf. Umsetzung		Fachbereich Bauten und Liegenschaften
5.	Austausch von Leuchten / Leuchtmitteln im Innen- und Außenbereich,	Beginnend ab 2017	Fachbereich Bauten und

	die Anschaffung mit der höchsten Effektivität bevorzugen		Liegenschaften
6.	Einsatz von energieeffizienten Elektrogeräten		
7.	Prüfung, ob alternative Energien (insb. Photovoltaik, Solarthermie und Windkraft) auf kirchlichen Flächen errichtet werden können.		Recht und Finanzen
8.	Prüfung und Initiierung der Änderung rechtlicher Vorschriften		Fachbereich Bauten und Liegenschaften
9.	Schulung kirchengemeindlicher Mitarbeitender und Ehrenamtlicher im Handlungsfeld Elektrizität	mit Einstellung der Fachkraft „Klimaschutz“	Fachbereich Bauten und Liegenschaften

Mobilität

Nr.	Maßnahme	bekannter Maßnahmebeginn	Akteure / Handelnde / zuständiger Fachbereich
1.	Anpassung der Dienstreiseregulungen an ökologische Kriterien, insb. den Vorrang der Bahn vor Flugzeug und Auto in den Dienstreisevorschriften fortschreiben		Rechtsabteilung
2.	Ökologisierung des Fuhrparks durch Umstellung auf klimafreundliche Dienst-Kfz		Fachbereich Beschaffung
3.	CO ₂ -Höchstgrenze für Dienstfahrzeuge		Rechtsabteilung
4.	Förderung klimafreundlicher, dienstlich genutzter, privater PKWs und Anpassung der Autodarlehn-Vergabe (in Kfz-Verordnung)		Rechtsabteilung
5.	Schaffung von Anreizsystemen für Mitarbeitenden, z. B. zur Förderung von Fahrgemeinschaften		

6.	Förderung des (Elektro)-Fahrrad-Verkehrs durch Einführung von Pedelecs mit entsprechender Infrastruktur		- Rechtsabteilung - Fachbereich Beschaffung
7.	Ermöglichung von Telearbeitsplatz		
8.	Reduzierung von Dienstreisen über eine vermehrte Nutzung von Telefon- und Videokonferenzen		EDV / IT
9.	Stärkung alternativer Verkehrsmittel in Kirchengemeinden		
10.	Klima-Kollekte; Kompensation von gemeindlichen Fahrten	Beginnend ab 2017	
11.	Kampagnen und Aktionen für die Sensibilisierung und Bewusstseinsänderung durchführen wie - Stadtradeln - Autofasten - Woche d. nachhaltigen Mobilität	Beginnend ab 2017	
12.	Häufigkeit von Tagungen, Treffen und Sitzungen der Gremien beleuchten und wenn möglich Anpassung Sitzungstermine an ÖPNV		
13.	Parkraumbewirtschaftung		
14.	Errichtung von Elektro-Tankstellen		Landeskirche / Kirchengemeinde / EVU
15.	Förderung der ÖPNV-Nutzung durch Zuschuss von Job-Tickets		
16.	Änderung der Kfz-Verordnung		Rechtsabteilung
17.	Änderung des Reisekostenrechts		Rechtsabteilung
18.	Prüfung und Änderung weiterer rechtlicher Vorschriften		Rechtsabteilung
19.	Schulung kirchengemeindlicher Mitarbeitender und Ehrenamtlicher	mit Einstellung der Fachkraft	

	licher im Handlungsfeld Mobilität	„Klimaschutz“	
20.	Mobilitätsmanagement		

Gemeindeleben und Verbrauch von Gütern

Nr.	Maßnahme	bekanntester Maßnahmebeginn	Akteure / Handelnde / zuständiger Fachbereich
1.	Erarbeitung und Umsetzung von Richtlinien zur ökologisch nachhaltigen, energieeffizienten und sozial gerechten Beschaffung insb. für Bürogeräte, -artikel und -ausstattung, Reinigung und Hygiene, Lebensmittel		- Rechtsabteilung - Fachbereich Beschaffung
2.	Beschaffung von Baumaterialien nach ökologischen Kriterien		
3.	Reduktion von CO ₂ -Emissionen durch Papierverbrauch		Fachbereich Beschaffung, Druckerei
4.	Erhöhung des Ökostromanteils	Beginnend ab 2017	
5.	Stromerzeugung aus erneuerbaren Energien in Kirchengemeinden		
6.	Nutzung und Teilnahme bei „Zukunft einkaufen – Glaubwürdig wirtschaften in Kirchen“ und „Der Grüne Hahn – Management für eine Kirche mit Zukunft“	Beginnend ab 2017	
7.	Einführung von Anreizsystemen (z. B. Klimasparbücher / Gutscheine / Vorschlagswesen für die Mitarbeitenden zur Energieeinsparung)		
8.	Erstellung und Verbreitung von Arbeitshilfen und Leitfäden zu Themen wie z.B. ökofaire Veranstaltungen	mit Einstellung der Fachkraft „Klimaschutz“	Landeskirche

9.	Schöpfungszeit/Fastenzeit im Gottesdienst und im kirchlichen Leben als Impuls zur Bewusstseinsänderung		
10.	Steigerung des Anteils von fleischlosem Essen in der Verpflegung von Kindertagesstätten sowie Kantinen kirchlicher Einrichtungen		Diakoniereferat
11.	Verminderung der durch Lebensmittel verursachten CO ₂ -Emissionen		Fachbereich Beschaffung, Kantine
12.	Schulung kirchenge-meindlicher Mitarbeitender und Ehrenamtlicher im Handlungsfeld Beschaffung und Verbrauch von Gütern	mit Einstellung der Fachkraft „Klimaschutz“	- Landeskirche - Fachbereich Beschaffung

Detmold, 20. Juni 2017

Der Landeskirchenrat

XII. Prädikantenausbildung

Die Ausführungsbestimmungen des Landeskirchenrates zu § 1 Absatz 2 des Kirchengesetzes zur Ordnung des Dienstes der Prädikantinnen und Prädikanten vom 25. November 2008 werden wie folgt geändert:

- § 1 Satz 1 und 2 werden § 1 Absatz 1.
- Es wird folgender Absatz 2 eingefügt:

Bis auf Weiteres wird die Prädikantenausbildung des Gemeinsamen Pastoralkollegs für nicht-kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter obligatorisch durch einen Grundkurs in biblischer Theologie ergänzt. Der Kurs wird von der Lippischen Landeskirche durchgeführt.

Detmold, 13. Mai 2017

Der Landeskirchenrat

XIII. Dialog Kirche und Schule

Die 36. ordentliche Landessynode hat am 19. Mai 2017 folgenden Beschluss gefasst, der hiermit bekanntgegeben wird:

1. Die Landessynode beauftragt den Landeskirchenrat, den lippischen Religionslehrerinnen und Religionslehrern, Schulpfarrerinnen und Schulpfarrern ihren Dank zu übermitteln. Ihr Dienst für Gesellschaft, Schule und Kirche verdient Lob und Anerkennung.

2. Die Landessynode sieht eine wichtige Chance in dem Dialog Kirche Schule. Sie beauftragt deshalb den Landeskirchenrat Strukturen zur Intensivierung und Ausweitung des Kontaktes, der Kooperation, wie des Austausches zwischen Kirche und Schule zu schaffen.

Detmold, 20. Juni 2017

Der Landeskirchenrat

XIV. Konfessionell-kooperativer Religionsunterricht

Die 36. ordentliche Landessynode hat am 19. Mai 2017 folgenden Beschluss gefasst, der hiermit bekanntgegeben wird:

Die Landessynode begrüßt die zu schaffende Möglichkeit Konfessionell-kooperativen Religionsunterricht an weiterführenden Schulen einzurichten und beauftragt den Landeskirchenrat, entsprechende Vereinbarungen mit kirchlichen und staatlichen Vereinbarungspartnern abzuschließen.

Detmold, 20. Juni 2017

Der Landeskirchenrat

XV. Schulseelsorge

Die 36. ordentliche Landessynode hat am 19. Mai 2017 folgenden Beschluss gefasst, der hiermit bekanntgegeben wird:

Die Landessynode beabsichtigt Schulseelsorge an lippischen Schulen zu stärken und befürwortet deshalb ihre weitere Entwicklung. Der Landeskirchenrat wird beauftragt, die notwendigen Schritte zur Förderung und Konsolidierung von Schulseelsorge einzuleiten.

Detmold, 20. Juni 2017

Der Landeskirchenrat

Arbeitsrechtsregelungen

XVI. Arbeitsrechtsregelungen zur Änderung des BAT-KF und der KüsterO – Arbeitszeitregelungen

vom 26. Oktober 2016

Leider haben wir einige Änderungen des BAT-KF im Gesetz- und Verordnungsblatt Band 16 Nr. 7 versehentlich nicht abgedruckt. Deshalb werden diese Änderungen jetzt nachträglich veröffentlicht.

Artikel 1 Änderung des Bundes-Angestellten- Tarifvertrages

Der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung – BAT-KF, der zuletzt durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. Mai 2016 geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 5 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 6 wird folgender Satz 2 angefügt:
„Im Übrigen gilt § 6 Absatz 8.“
- b) Folgender Absatz 9 wird angefügt:

(9) Bei Mitarbeitenden im Erziehungsdienst werden – soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen – im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 19,5 Stunden für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet. Bei Teilzeitmitarbeitenden gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Stundenzahl nach Satz 1 in dem Umfang, der dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitmitarbeitender entspricht, reduziert. Im Erziehungsdienst tätig sind insbesondere Mitarbeitende als Kinderpflegerin/Kinderpfleger bzw. Sozialassistentin/Sozialassistent, Heilerziehungspflegerin/Heilerziehungspfleger, Erzieherin/Erzieher, Heilerziehungspflegerin/Heilerziehungspfleger, im handwerklichen Erziehungsdienst, als Leiterinnen/Leiter oder ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten oder Erziehungsheimen sowie andere Mitarbeitende mit erzieherischer Tätigkeit in der Erziehungs- oder Eingliederungshilfe. Soweit Berufsbezeichnungen aufgeführt sind, werden auch Mitarbeitende erfasst, die eine entsprechende Tätigkeit ohne staatliche Anerkennung oder staatliche Prüfung ausüben. Mitarbeitende im handwerklichen Erziehungsdienst müssen in Einrichtungen tätig sein, in denen auch Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungs-

schwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege betreut werden, und für Kinder oder Jugendliche erzieherisch tätig sein.

2. § 6 wird wie folgt gefasst:

“§ 6

Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich.

(2) Für Mitarbeitende in Krankenhäusern beträgt die regelmäßige Arbeitszeit 38,5 Stunden wöchentlich. Als Krankenhäuser gelten:

- a) Krankenhäuser, einschließlich psychiatrischer Fachkrankenhäuser,
- b) medizinische Institute von Krankenhäusern oder
- c) sonstige Einrichtungen (z. B. Reha-Einrichtungen, Kureinrichtungen), in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, wenn die Behandlung durch in den Einrichtungen selbst beschäftigte Ärztinnen oder Ärzte stattfindet.

(3) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist das Kalenderjahr zu Grunde zu legen.

Für Fehltage (z. B. unverschuldete Arbeitsunfähigkeit und Arbeitsbefreiung nach § 28 oder anderen entsprechenden Regelungen) wird die dienstplanmäßige Arbeitszeit, in Ermangelung derselben die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit der Mitarbeitenden pro Fehltag angerechnet. Für Urlaubstage wird die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit der Mitarbeitenden angerechnet.

(4) Ruhepausen können in Schichtbetrieben auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden. Die Zeit dieser Pausen wird als Arbeitszeit gerechnet. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen die Mitarbeitenden eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. Die Ruhezeit kann zweimal pro Woche um bis zu zwei Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb von dreizehn Wochen ausgeglichen wird.

(5) Der Arbeitgeber soll für jeden Mitarbeitenden ein Arbeitszeitkonto einrichten und verwalten. Auf dem Arbeitszeitkonto ist die geleistete Arbeitszeit gutzuschreiben.

Dem rechtzeitigen Antrag der Mitarbeitenden auf Zeitausgleich vom Arbeitszeitkonto soll entsprechen werden, soweit dienstliche bzw. betriebliche Verhältnisse oder Interessen anderer Mitarbeitenden, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang genießen, nicht entgegenstehen.

Ein Zeitguthaben bzw. eine Zeitunterschreitung von bis zu 100 Stunden wird in das nächste Kalenderjahr übertragen. Bei nicht vollbeschäftigten Mitarbeitenden ist die in Satz 4 genannte Zahl entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeitenden zu kürzen. Verbleibende Stunden des tatsächlichen Zeitguthabens der/des Mitarbeitenden werden mit dem auf eine Stunde entfallenden Entgelt (§ 12) zuzüglich dem Zuschlag für Überstunden (§ 8 Absatz 1 Buchstabe a) vergütet. Verbleibende Stunden der tatsächlichen Zeitunterschreitung werden gestrichen. Im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitguthaben ganz oder teilweise durch Entgelt nach Satz 6 oder durch zusammenhängende Freizeit unter Fortzahlung dieser Bezüge auszugleichen. Die Bestimmungen des Mindestlohngesetzes bleiben unberührt.

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

Mitarbeitende, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage, hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen. 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. Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe gezahlt. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag der/des Mitarbeitenden durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

(7) Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Mitarbeitende am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 12 von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Zeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag sowie für den 24. Dezember und 31. De-

zember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Protokollerklärung zu Absatz 7 Satz 3:

Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Mitarbeitenden, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

(8) Bei Dienstreisen gilt die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Für die tatsächliche Reisezeit werden bis zu vier Stunden pro Reisetag als Arbeitszeit zusätzlich angerechnet. Unterschreiten die angerechneten Zeiten nach Satz 1 und Satz 2 die dienstplanmäßige, in Ermangelung derselben die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit um höchstens ein Drittel, so wird die dienstplanmäßige Arbeitszeit, in Ermangelung derselben die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit angerechnet.

Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen.

(9) Mit den Mitarbeitenden kann die Errichtung eines Langzeitkontos vereinbart werden. In diesem Fall ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen und eine Dienstvereinbarung abzuschließen und – bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers – eine Regelung zur Insolvenzversicherung zu treffen.

(10) In Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur stationären oder ambulanten Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen kann die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst und im Wechselschichtdienst auf bis zu 12 Stunden ausschließlich der Pausen verlängert werden. In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als vier Schichten und innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als acht Schichten mit einer über zehn Stunden hinaus verlängerten Arbeitszeit geleistet werden. Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden. Schichten mit einer über zehn Stunden hinaus verlängerten Arbeitszeit setzen eine

- Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
- Belastungsanalyse gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz und
- ggf. daraus resultierende Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes voraus.

(11) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann unter den Voraussetzungen einer

- Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
- Belastungsanalyse gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz und
- ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

im Rahmen des § 7 Absatz 1 Nr. 1 und 4, Absatz 2 Nr. 3 Arbeitszeitgesetz die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes abweichend von §§ 3, 5 Absatz 1 und 2 und 6 Absatz 2 Arbeitszeitgesetz über acht Stunden hinaus auf 24 Stunden

verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird.

In Einrichtungen der stationären Kinder- und Jugendhilfe sowie Behindertenhilfe kann die Arbeitszeit auf bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens die 16 Stunden überschreitende Zeit als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird. Dabei muss die Arbeitszeit nach längstens zehn Stunden durch einen Bereitschaftsdienst von mindestens acht Stunden unterbrochen werden.

(12) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann mit schriftlicher Zustimmung der/des Mitarbeitenden im Rahmen des § 7 Absatz 2a und Absatz 7 Arbeitszeitgesetz und innerhalb der Grenzwerte nach Absatz 11 eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus auch ohne Ausgleich erfolgen. Die wöchentliche Arbeitszeit darf dabei durchschnittlich im Kalenderjahr bis zu 60 Stunden betragen.

(13) Erfordert die Tätigkeit am Bildschirm ständigen (fast dauernden) Blickkontakt zum Bildschirm oder laufenden Blickwechsel zwischen Bildschirm und Vorlage, ist innerhalb einer jeden Stunde einer solchen Tätigkeit Gelegenheit zur Unterbrechung dieser Tätigkeit zu gewähren. Unterbrechungen nach Satz 1 entfallen, wenn Pausen und sonstige Arbeitsunterbrechungen sowie Tätigkeiten, die die Beanspruchungsmerkmale nach Satz 1 nicht aufweisen, anfallen. Die Unterbrechungen dürfen nicht zusammengezogen und nicht an den Beginn oder das Ende der täglichen Arbeitszeit des Mitarbeiters gelegt werden. Die Arbeitsunterbrechung wird frühestens nach jeweils fünfzigminütiger Dauer der Beschäftigung i. S. v. Satz 1 gewährt, wenn zu erwarten ist, dass die Beschäftigung mindestens weitere fünfzig Minuten andauern wird; sie darf zehn Minuten nicht übersteigen. Unterbrechungen nach Satz 1 werden auf die Arbeitszeit angerechnet.“

3. Folgender § 6a wird nach § 6 eingefügt:

**“§ 6a
Kurzarbeit**

(1) Bei einem erheblichen Arbeitsausfall im Sinne des § 170 SGB III kann der Arbeitgeber nach Abschluss einer Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit für die gesamte Einrichtung oder für Teile davon kürzen.

(2) Die Mitarbeitervertretung ist über die beabsichtigte Einführung von Kurzarbeit umfassend zu informieren. Die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mindestens eine Woche vorher über die geplanten Maßnahmen zu unterrichten. Dies soll in einer Mitarbeiterversammlung erfolgen.

(3) Die Dienstvereinbarung muss unter anderem Folgendes regeln:

- a) persönlicher Geltungsbereich; Arbeitnehmer, die sich in einer Ausbildung oder einem Praktikum befinden, sind in die Kürzung nur insoweit einzubeziehen, als das Ausbildungsziel durch die Kürzung nicht gefährdet wird,
- b) Beginn und Dauer der Kurzarbeit; dabei muss zwischen dem Abschluss der Dienstvereinbarung und dem Beginn der Kurzarbeit ein Zeitraum von einer Woche liegen,
- c) Lage und Verteilung der Arbeitszeit.

(4) In Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung ist die Kurzarbeit mit jeder betroffenen Mitarbeiterin, jedem betroffenen Mitarbeiter gesondert zu vereinbaren.

(5) Vor der Einführung von Kurzarbeit sind Zeitguthaben nach § 6 unbeschadet der Regelung des § 170 Absatz 4 SGB III abzubauen.

(6) Für die Berechnung des Entgelts gemäß Abschnitt III des BAT-KF und des Entgelts im Krankheitsfall gemäß § 21 BAT-KF gilt § 18 BAT-KF entsprechend. Für die Anwendung sonstiger Bestimmungen des BAT-KF sowie für die Jahressonderzahlung bleibt die Kürzung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit und die sich daraus ergebende Minderung des Entgelts außer Betracht.

(7) Der Arbeitgeber hat den Arbeitsausfall der zuständigen Agentur für Arbeit nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften anzuzeigen und einen Antrag auf Kurzarbeitergeld zu stellen. Der Arbeitgeber hat der Mitarbeitervertretung die für eine Stellungnahme erforderlichen Informationen zu geben.

(8) Die Arbeitsrechtliche Kommission Rheinland, Westfalen, Lippe ist über Beginn und Ende von Kurzarbeit zu informieren.“

4. § 7 Absatz 6 wird wie folgt geändert:

- a) Nach der Klammer werden die Wörter „§ 6 Absatz 1 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu“ durch die Angabe „§ 6 Absätze 1 bis 3 und 5“ ersetzt.
- b) Nach den Wörtern „im Sinne von“ wird die Angabe „§ 6 Absatz 1“ durch die Angabe „§ 6 Absätze 1 bis 3 und 5“ ersetzt.

5. In § 8 wird nach Absatz 7 folgender Absatz 8 angefügt:

(8) Durch Dienstvereinbarung gem. § 36 MVG können in Einrichtungen oder Teilen von Einrichtungen, die nach einem Dienstplan arbeiten, mit der Mitarbeitervertretung Regelungen zur kurzfristigen freiwilligen Übernahme von Diensten (Holen aus dem Frei) vereinbart werden.

Eine kurzfristige freiwillige Übernahme von Diensten ist gegeben, wenn die Übernahme des zusätzlichen Dienstes weniger als 96 Stunden vor dem zusätzlichen Dienst mit den Mitarbeitenden auf Veranlassung des Dienstgebers vereinbart wird und dieser zusätzliche Dienst an einem für die Mitarbeitenden ursprünglich dienstplanmäßigen freien Tag zu leisten ist. Kollegiale Absprachen zum

Diensttausch oder zur Dienstübernahme stellen dabei keine Veranlassung des Dienstgebers im Sinne des Satzes 1 dar.

Die Dienstvereinbarung muss dabei folgenden Mindestinhalt haben:

- a) eine Regelung, dass für jede kurzfristige freiwillige Übernahme von Diensten ein zusätzliches Entgelt zu dem ohnehin geschuldeten Entgelt gezahlt wird, wobei dieses Entgelt 30 Euro pro zusätzlichen Dienst nach Ziffer 2 nicht unterschreiten darf,
 - b) der Hinweis, dass die kurzfristige freiwillige Übernahme nicht für die Mitarbeitenden verpflichtend ist.“
6. § 40 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 wird die Angabe „§ 6 Absatz 1“ durch die Angabe „§ 6 Absätze 1, 3 und 5“ ersetzt.
 - b) In Absatz 2 wird in Satz 1 die Angabe „§ 6 Absatz 4 Satz 2“ durch die Angabe „§ 6 Absatz 6 Satz 2“ ersetzt.
7. Der Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte – Kirchliche Fassung (TV-Ärzte-KF) Anlage 6 zum BAT-KF wird wie folgt geändert:
- § 5 Absatz 5 wird wie folgt gefasst:
- (5) Bei Dienstreisen gilt die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Für die tatsächliche Reisezeit werden bis zu vier Stunden pro Reisetag als Arbeitszeit zusätzlich angerechnet. Unterschreiten die angerechneten Zeiten nach Satz 1 und Satz 2 die dienstplanmäßige, in Ermangelung derselben die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit um höchstens ein Drittel, so wird die dienstplanmäßige Arbeitszeit, in Ermangelung derselben die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit angerechnet.
- Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen.

Artikel 2 Änderung der Ordnung für den Dienst der Küster in Rheinland, Westfalen und Lippe

Die Ordnung für den Dienst der Küster in Rheinland, Westfalen und Lippe – KüsterO, die zuletzt durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. Mai 2016 geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

In § 4 Absatz 1 wird die Angabe „§ 6 Absatz 1“ durch die Angabe „§ 6“ ersetzt.

Artikel 3 Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt zum 1. Januar 2017 in Kraft, dabei gilt für Artikel 1 Nr. 2:

Die Umsetzung der Regelungen von § 6 Absatz 3 Unterabsatz 2 sowie Absatz 4 und Absatz 5 erfolgen bis spätestens zum 30. Juni 2017.

Dortmund, 26. Oktober 2016

Rheinisch-Westfälisch-Lippische Arbeitsrechtliche Kommission

Der Vorsitzende
Riedel

XVII. Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des BAT-KF und anderer Arbeitsrechtsregelungen

vom 26. Oktober 2016

Artikel 1 Änderung des Bundes-Angestellten- Tarifvertrages in kirchlicher Fassung (BAT-KF)

Der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF), der zuletzt durch die Arbeitsrechtsregelungen vom 10. Oktober 2016 geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

Bereitschaftsdienstentgelt in Euro – Anlage 5 zum BAT-KF wird wie folgt geändert:

- a) Nr. 2 „Mitarbeitende, auf die die Anlage 2 BAT-KF Anwendung findet – gültig vom 1. Juni 2016 bis 30. November 2016“ wird wie folgt gefasst:

**„2. Mitarbeitende, auf die die Anlage 2 BAT-KF Anwendung findet
gültig vom 1. Juni 2016 bis 30. November 2016**

Entgeltgruppe	Stunden- vergütung	
12a	26,29	
11b	24,57	
11a	23,22	
10a	21,73	
9d	20,94	
9c	20,20	
9b	19,29	
9a	18,97	
8a	18,10	Für Beschäftigte, die Entgelt nach der Entgeltgruppe 8a Stufen 5 und 6 sowie einer individuellen Zwischen- oder Endstufe oberhalb der Stufe 5 der KR-Anwendungstabelle erhalten, richtet sich das Bereitschaftsdienstentgelt nach der Entgeltgruppe 9a
7a	17,39	Für Beschäftigte, die Entgelt nach der Entgeltgruppe 7a Stufen 4 bis 6 sowie einer individuellen Zwischen- oder Endstufe oberhalb der Stufe 4 KR-Anwendungstabelle erhalten, richtet sich das Bereitschaftsdienstentgelt nach der Entgeltgruppe 8a
4a	16,09	
3a	14,91	
2a	14,18	“

- b) Nr. 2 „Mitarbeitende, auf die die Anlage 2 BAT-KF Anwendung findet – gültig ab 1. Dezember 2016“ wird wie folgt gefasst:

**„2. Mitarbeitende, auf die die Anlage 2 BAT-KF Anwendung findet
gültig ab 1. Dezember 2016**

Entgeltgruppe	Stundenentgelt	
12a	26,91	
11b	25,15	
11a	23,77	
10a	22,24	
9d	21,43	
9c	20,67	
9b	19,74	
9a	19,42	
8a	18,53	Für Beschäftigte, die Entgelt nach der Entgeltgruppe 8a Stufen 5 und 6 sowie einer individuellen Zwischen- oder Endstufe oberhalb der Stufe 5 der KR-Anwendungstabelle erhalten, richtet sich das Bereitschaftsdienstentgelt nach der Entgeltgruppe 9a
7a	17,80	Für Beschäftigte, die Entgelt nach der Entgeltgruppe 7a Stufen 4 bis 6 sowie einer individuellen Zwischen- oder Endstufe oberhalb der Stufe 4 KR-Anwendungstabelle erhalten, richtet sich das Bereitschaftsdienstentgelt nach der Entgeltgruppe 8a
4a	16,47	
3a	15,26	
2a	14,51	“

**Artikel 2
Änderung der Ordnung
zur Regelung der Rechtsverhältnisse
der Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung
nach dem Krankenpflegegesetz,
nach dem Hebammengesetz
und in der Krankenpflegehilfe (KrSchO)**

Die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung nach dem Krankenpflegegesetz, nach dem Hebammengesetz und in der Krankenpflegehilfe (KrSchO), die zuletzt durch die Arbeitsrechtsregelung vom 10. Mai 2016 geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

In Anlage 1 „Entgeltordnung für die Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung nach dem Krankenpflegegesetz, nach dem Hebammengesetz und in der Krankenpflegehilfe (KrSchEntO) wird die Überschrift „§ 7“ in die Überschrift „§ 5“ geändert.

**Artikel 3
Änderung der Ordnung
über die Regelung der Arbeitsbedingungen
der Praktikantinnen/Praktikanten**

Die Ordnung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten (PraktO), die

zuletzt durch Arbeitsrechtsregelung vom 10. Mai 2016 geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

In § 2 Absatz 1 werden nach dem Wort „Familienpflegerin“ ein Komma eingefügt und die Wörter „der Heilerziehungspflegerin“ angefügt.

**Artikel 4
Inkrafttreten**

(1) Artikel 1 Buchstabe a sowie Artikel 2 und 3 der Arbeitsrechtsregelung treten zum 1. Juni 2016 in Kraft.

(2) Artikel 1 Buchstabe b der Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Dezember 2016 in Kraft.

Dortmund, 26. Oktober 2016

**Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission**

Der Vorsitzende
Riedel

**XVIII.
Arbeitsrechtsregelung
zur Änderung des Kirchlichen
Arbeitsrechts –
Ausschlussfristen**

vom 22. Februar 2017

**Artikel 1
Änderung
des Bundes-Angestellten-Tarifvertrages
in kirchlicher Fassung (BAT-KF)**

Der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF), der zuletzt durch die Arbeitsrechtsregelungen vom 14. Dezember geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 36 BAT-KF erhält folgende Überschrift:

**“§ 36
Ausschlussfrist“**

2. Anlage 6 zum BAT-KF – Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte – Kirchliche Fassung (TV-Ärzte-KF) wird wie folgt geändert:

§ 33 erhält folgende Überschrift:

**“§ 33
Ausschlussfrist“**

**Artikel 2
Änderung der Ordnung
über die Regelungen der Arbeitsbedingungen
der Praktikantinnen/Praktikanten (PraktO)**

Die Ordnung über die Regelungen der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten (PraktO), die zuletzt durch die Arbeitsrechtsregelungen vom 26. Oktober 2016 geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

§ 10 erhält folgende Überschrift:

**“§ 10
Ausschlussfrist“**

**Artikel 3
Änderung der Ordnung
zur Regelung der Rechtsverhältnisse
der Schülerinnen und Schüler
in der Ausbildung
nach dem Krankenpflegegesetz,
nach dem Hebammengesetz
und in der Krankenpflegehilfe (KrSchO)**

Die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung nach dem Krankenpflegegesetz, nach dem Hebammengesetz und in der Krankenpflegehilfe (KrSchO), die zuletzt durch die Arbeitsrechtsregelung vom 26. Oktober 2016 geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

§ 24 erhält folgende Überschrift:

**“§ 24
Ausschlussfrist“**

**Artikel 4
Änderung der Ordnung
zur Regelung der Rechtsverhältnisse
der kirchlichen Auszubildenden (AzubiO)**

Die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der kirchlichen Auszubildenden (AzubiO), die zuletzt durch die Arbeitsrechtsregelung vom 10. Mai 2016 geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

§ 26 erhält folgende Überschrift:

**“§ 26
Ausschlussfrist“**

**Artikel 5
Inkrafttreten**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 15. Dezember 2016 in Kraft.

Dortmund, 22. Februar 2017

**Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission**

Der Vorsitzende
Koopmann

**XIX.
Arbeitsrechtsregelung
zur Änderung des BAT-KF**

vom 17. Mai 2017

§ 1

Der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF), zuletzt geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 22. Februar 2017, wird wie folgt geändert:

1. § 14 Abs. 4 BAT-KF wird wie folgt gefasst:

¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Mitarbeitenden der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben.

²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 58,82 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8, SE 2 bis SE 8b und SD 2 bis SD 8b bzw. weniger als 94,08 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, SE 9 bis SE 18 und SD 9 bis SD 18, so erhalten die Mitarbeitenden während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages einen Garantiebetrug von monatlich 58,82 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8, SE 2 bis SE 8 und SD 2 bis SD 8) bzw. 94,08 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15, SE 9 bis SE 18 und SD 9 bis SD 18).

³Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung.

4Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe sind die Mitarbeitenden der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen.

5Die Mitarbeitenden erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

2. Die Protokollerklärungen zu § 14 Abs. 4 BAT-KF werden gestrichen und erhalten

folgende neue Fassung:

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil. Gleiches gilt für die Garantie- und Ausgleichsbeträge, die aufgrund des § 14 Abs. 4 Sätze 3 und 4 BAT-KF in der Fassung vor dem 30. Juni 2017 entstanden sind.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 4 1. Halbsatz:

Erhält die oder der Mitarbeitende Entgelt aus einer individuellen Endstufe, wird in der niedrigeren Entgeltgruppe eine neue individuelle Endstufe in der Weise gebildet, dass der Anteil des den Betrag der Endstufe übersteigenden Betrages am Tabellenentgelt dem in der bisherigen Entgeltgruppe entspricht.

§ 2

Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Juli 2017 in Kraft.

Dortmund, den 17. Mai 2017

Rheinisch-Westfälisch-Lippische Arbeitsrechtliche Kommission

Der Vorsitzende
Koopmann

PERSONALNACHRICHTEN

XX. Personalnachrichten

Vokationen 2016

Im Jahr 2016 erhielten folgende Lehrerinnen und Lehrer auf Beschluss des Lippischen Landeskirchenrates die Vokation (kirchliche Lehrerlaubnis für das Fach Evangelische Religionslehre an Schulen). Der Vokation geht eine Fach- oder Zusatzausbildung in Evangelischer Religion und die Teilnahme an einem Vokationskursus voraus:

1. Frau Tanja Barrenstein, Wittkamp 6 a, 32257 Bünde
2. Frau Anika Benninghoff, Petersilienstr. 33, 32825 Blomberg
3. Frau Kristin Brüggemann, Detmolder Str. 28, 33813 Oerlinghausen
4. Herrn Valerij Klein, Sperberweg 3, 32760 Detmold
5. Frau Yvonne Kleine-Ernsting, Am Bruche 9, 33818 Leopoldshöhe
6. Frau Anne Kristin Micke, Tulpenstr. 4, 49205 Hasbergen
7. Frau Annemarie Mönch, Am großen Holz 59, 32107 Bad Salzuflen
8. Frau Lia Marie Raddatz, Wertherstr. 43, 33615 Bielefeld
9. Frau Janina Reker, An der Hellrüsche 27 a, 32105 Bad Salzuflen

10. Frau Ann Karolin Schalk, Bielefelder Str. 38 a, 32107 Bad Salzuflen
11. Frau Andrea Schulz-Baumann, Auf den Klippen 31, 32760 Detmold
12. Frau Carla Vögeding, Manchesterstr. 21, 33604 Bielefeld
13. Frau Bernhild Wagner, Rosenkamp 2, 32760 Detmold

Prüfungen

Vikar Dr. Sven **Lesemann** hat am 21. Februar 2017 sein zweites theologisches Examen bestanden.

Probendienst

Dr. Sven **Lesemann** ist mit Wirkung vom 1. April 2017 als Pfarrer im Pfarrdienstverhältnis auf Probe übernommen worden.

Berufungen in Pfarrstellen

Pfarrer Hendrik **Meier**, ist mit Wirkung vom 1. Januar 2017 die Pfarrstelle II der ev.-ref. Kirchengemeinde Leopoldshöhe mit einem vollen Dienstumfang übertragen worden.

Pfarrer Dr. Gönke **Eberhardt** ist mit Wirkung vom 1. Februar 2017 eine Pfarrstelle zur Erteilung evangelischer Religionslehre mit einem halben Dienstumfang übertragen worden.

Pfarrer Dieter **Bökemeier** ist mit Wirkung vom 1. März 2017 die Pfarrstelle Flucht und Migration mit einem halben Dienstumfang für die Dauer von fünf Jahren übertragen worden; darüber hinaus wurde ihm die Pfarrstelle Ökumene, Mission mit einem halben Dienstumfang auf unbestimmte Zeit übertragen.

Pfarrerin Susanne **Eerenstein** ist mit Wirkung vom 1. Mai 2017 in die Pfarrstelle zur Leitung des Ev. Beratungszentrums mit vollem Dienstumfang berufen worden.

Berufung in den Prädikantendienst

Nachdem der Landeskirchenrat am 14. Februar 2017 die Berufung als Prädikant angeordnet hat, ist Herr Uwe **Obergöker** vom Landeskirchenamt mit dem Dienst der Wortverkündigung in der ev.-ref. Kirchengemeinde Horn beauftragt worden.

Nachdem der Landeskirchenrat am 11. März 2017 die Berufung als Prädikantin angeordnet hat, ist Frau Elke **Mellies** vom Landeskirchenamt mit dem Dienst der Wortverkündigung in der ev.-ref. Kirchengemeinde Hiddesen beauftragt worden.

Nachdem der Landeskirchenrat am 2. Mai 2017 die Berufung als Prädikant angeordnet hat, ist Frau Petra **Getzschmann** vom Landeskirchenamt mit dem Dienst der Wortverkündigung in der ev.-ref. Kirchengemeinde Helpup beauftragt worden.

Wahlen / Bestätigungen

Pfarrerin Juliane **Arndt**, Inhaberin der Pfarrstelle der ev.-ref. Kirchengemeinde Hiddesen, ist mit Wirkung vom 1. April 2017 zur Superintendentin der Klasse Süd gewählt worden.

Aus dem Landeskirchenamt

Frau Farida **Kober** ist mit Ablauf des 31. Dezember 2016 aus dem Reinigungsdienst im Landeskirchenamt ausgeschieden.

Frau Antje **Höper** wurde zum 1. Januar 2017 als Mitarbeiterin im Bildungsreferat eingestellt. Sie hat dort den Bereich der Familienbildung übernommen.

Frau Irina **Kremberg** ist zum 1. Januar 2017 als Mitarbeiterin im Reinigungsdienst eingestellt worden.

Herr Julian **Ovenhausen** wurde zum 1. Januar 2017 als Mitarbeiter in der allgemeinen Verwaltung eingestellt. Er hat die Nachfolge von Herrn Böcker im Sachgebiet Dienstrecht angetreten.

Frau Anna **Tereschtschenko** ist zum 1. Februar 2017 in den Ruhestand eingetreten. Frau Tereschtschenko war im Reinigungsdienst beschäftigt.

Frau Heike **Lux** hat am 26. Januar 2017 ihren Dienst als Mitarbeiterin im Reinigungsdienst aufgenommen.

Frau Olga **Kremberg** ist zum 13. Februar 2017 als Mitarbeiterin im Reinigungsdienst eingestellt worden.

Frau Inge **Erxleben** ist mit Ablauf des 28. Februar 2017 in den Ruhestand eingetreten. Frau Erxleben war als Mitarbeiterin im Reinigungsdienst beschäftigt.

Herr Wolfgang **Böcker** ist mit Ablauf des 28. Februar 2017 in den Ruhestand versetzt worden. Herr Böcker hat seinen Dienst als Verwaltungsbeamter im Sachgebiet Dienstrecht geleistet.

Herr Benjamin **Morise Ghali** ist zum 1. März 2017 als Sozialarbeiter im Diakoniereferat eingestellt worden. Er übernimmt dort den Bereich der Ehrenamtsbegleitung von Geflüchteten sowie die Koordination der Bahnhofsmision Lippe.

Ruhestand

Pfarrerin i.W. Michaela **Biere**, zuletzt Inhaberin einer Pfarrstelle zur Erteilung evangelischer Religionslehre ist mit Wirkung vom 1. Februar 2017 in den Ruhestand versetzt worden.

Pfarrer Christoph **Pompe** ist auf seinen Antrag mit Ablauf des vom 31. Mai 2017 in den Ruhestand versetzt worden.

Verstorben

Pfarrer i.R. Axel **Kaiser**, zuletzt Inhaber einer Pfarrstelle zur Erteilung von evangelischer Religionslehre, ist am 13. November 2016 im 73. Lebensjahr gestorben.

Pfarrer und Superintendent i.R. Walter **Stock**, zuletzt Inhaber der Pfarrstelle der ev.-ref. Kirchengemeinde Spork-Wendlinghausen und Superintendent der Klasse Bösingfeld, ist am 18. Dezember 2016 im 86. Lebensjahr gestorben.

Pfarrer i.R. Rolf **Sturhahn**, zuletzt Inhaber der Pfarrstelle der ev.-ref. Kirchengemeinde Stapelage, ist am 31. März 2017 im 82. Lebensjahr gestorben.

Herausgeber:	Lippische Landeskirche, Landeskirchenamt, Leopoldstraße 27, 32756 Detmold Telefon: 05231 - 976 60, Telefax: 05231 - 976 850 E-Mail: LKA@Lippische-Landeskirche.de Bankverbindung: Kto. 2009 507 038 bei der KD-Bank Duisburg (BLZ 350 601 90)
Redaktion:	Andreas Heidemann, Telefon: 05231 - 976 723 E-Mail: Andreas.Heidemann@Lippische-Landeskirche.de
Satz und Layout:	Manuela Junker, Telefon: 05231 - 976 874 E-Mail: Manuela.Junker@Lippische-Landeskirche.de
Druck:	Hausdruckerei des Landeskirchenamtes, Leopoldstraße 27, 32756 Detmold
Versand	Geschäftsstelle Landeskirchenamt, Telefon: 05231 - 976 802 E-Mail: Post_Versand@Lippische-Landeskirche.de
Adressenverwaltung:	Manuela Junker, Telefon: 05231 - 976 874 E-Mail: Manuela.Junker@Lippische-Landeskirche.de

