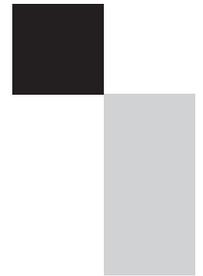


Kirchliches Amtsblatt

der Evangelischen Kirche von Westfalen



Nr. 7

Bielefeld, 30. Juli 2004

Inhalt

Kirchliches Arbeitsrecht

- I. Arbeitsrechtsregelung über vorübergehende Abweichungen von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in der Saarland Klinik kreuznacher diakonie in Saarbrücken und Neunkirchen. 154
- II. Ordnung zur Beschäftigungssicherung für kirchliche Mitarbeitende 155
- III. Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen und Schüler nach dem Krankenpflegegesetz oder dem Hebammengesetz (KrSchO) sowie der Ordnung für die Ausbildungsvergütung der Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung nach dem Krankenpflegegesetz oder dem Hebammengesetz (KrSchVergO 2003) 157
- IV. Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts 157
- V. Arbeitsrechtsregelung zur Aufhebung der ABM-Mitarbeiter-Ordnung 158
- VI. Arbeitsrechtsregelung über eine vorübergehende Aussetzung der Zuwendung und des Urlaubsgeldes der Ev. Krankenhaus Elsey in Hohenlimburg gGmbH 158



Jesus Christus spricht:
Ich bin die Auferstehung und das Leben.
Wer an mich glaubt, der wird leben,
auch wenn er stirbt.
(Joh. 11,25)

Gott, der Herr über Leben und Tod, hat unseren Bruder

Werner Philipps **Superintendent i. R.**

* 26. Februar 1905 † 25. Juni 2004

aus der Zeit in die Ewigkeit abberufen.

Werner Philipps wurde am 19. Juli 1931 in Bochum-Weitmar zum Dienst an Wort und Sakrament ordiniert. Zunächst war er über zwanzig Jahre lang Pfarrer der Kirchengemeinde Arnsberg (1934–1957), sodann Superintendent des Kirchenkreises Soest (zu dem Arnsberg damals gehörte) und nach der Aufteilung des Kirchenkreises Soest im Jahre 1964 bis zu seiner Pensionierung (1972) Superintendent des neu gebildeten Kirchenkreises Arnsberg.

Mit viel Hingabe und mutigem Engagement hat Werner Philipps das Amt des Superintendenten wahrgenommen und den Weg unserer westfälischen Kirche mit gestaltet. Wir danken Gott für alles, was er uns durch unseren Bruder geschenkt hat.

In der Hoffnung auf die Auferstehung von den Toten empfehlen wir ihn der Gnade und Barmherzigkeit unseres Gottes.

Die Kirchenleitung
der Evangelischen Kirche von Westfalen
Präses Alfred Buß

Präventionskonzept Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Evangelischen Kirche in Deutschland	159
Urkunde über die Aufhebung der 13. Kreispfarrstelle im Kirchenkreis Gelsenkirchen und Wattenscheid (Familienberatung und Seelsorge an der Justizvollzugsanstalt)	163
Urkunde über die Aufhebung der 8. Kreispfarrstelle des Kirchenkreises Hagen	164
Urkunde über die Aufhebung der 4. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Altena	164
Urkunde über die Aufhebung der 2. Pfarrstelle der Ev. Paul-Gerhardt-Kirchengemeinde Hagen	164
Urkunde über die Aufhebung der 2. Pfarrstelle der Ev.-Ref. Kirchengemeinde Hagen	164
Urkunde über die Aufhebung der 4. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Haspe	164
Urkunde über die Errichtung einer 11. Kreispfarrstelle im Kirchenkreis Arnsberg	165
Urkunde über die Errichtung einer 12. Kreispfarrstelle im Kirchenkreis Arnsberg	165
Anerkennung einer Wiedereintrittsstelle	165
Prüfungsamt für den kirchlichen Verwaltungsdienst	165
Freigabe des Personalverwaltungsprogramms PAUSE der Firma TMS-Service	165
Datenschutzgrundseminar – Einführung in das Datenschutzrecht	166
Sammelbestellung des Praxiskommentars „Datenschutz in der evangelischen Kirche“	166
Persönliche und andere Nachrichten	166
Ordination	166
Berufungen	166
Ruhestand	166
Todesfälle	166
Freie Pfarrstellen	167
Anstellung	167
Ernennungen	167
Kirchenmusikalische Prüfungen	167
Stellenangebot	167
Neu erschienene Bücher und Schriften	168
Claessen, Herbert: Datenschutz in der evangelischen Kirche, 2004 (<i>Huget</i>)	168
Gola/Wronka: Handbuch zum Arbeitnehmerdatenschutz – Rechtsfragen und Handlungshilfen für die betriebliche Praxis, 2004 (<i>Huget</i>)	168
Engelien-Schulz, Thomas: Praxishandbuch des Datenschutzes bei Bundesbehörden mit Übungen und Fallgestaltungen, 2004 (<i>Huget</i>)	168
GDD e.V.: Datenschutz und Datensicherheit im Gesundheits- und Sozialwesen, 2004 (<i>Huget</i>)	169
Stegemann/Wengst: Eine Grenze hast du gesetzt, 2003 (<i>Nierhaus</i>)	170
Jung, Martin H.: Nachfolger, Visionärinnen, Kirchenkritiker, 2003 (<i>Fleischer</i>)	170
Nüchtern, Michael: Himmelsecho, 2004 (<i>Dr. Althoff-Damke</i>)	171

Kirchliches Arbeitsrecht

Landeskirchenamt Bielefeld, 21. 06. 2004
Az.: 22387/04/A 07-02/3.1

Die Rheinisch-Westfälisch-Lippische Arbeitsrechtliche Kommission hat auf Grund von § 2 Absatz 2 des Arbeitsrechts-Regelungsgesetzes (ARRG) die nachstehende Arbeitsrechtsregelung beschlossen, die hiermit gemäß § 15 Absatz 1 Satz 2 ARRG bekannt gemacht werden. Die Arbeitsrechtsregelung sind gemäß § 3 Absatz 1 ARRG verbindlich.

I.

Arbeitsrechtsregelung über vorübergehende Abweichungen von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in der Saarland Klinik kreuznacher diakonie in Saarbrücken und Neunkirchen

Vom 9. Juni 2004

§ 1

Vorübergehende Maßnahmen

(1) Zur Abwendung der wirtschaftlichen Notlage und zur nachhaltigen Sicherung der Arbeitsplätze kann für die Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter der

Saarland Klinik kreuznacher diakonie in Saarbrücken und in Neunkirchen durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG bestimmt werden, dass die Zuwendung für den Zeitraum vom 1. August 2004 bis zum 31. Dezember 2004 in Höhe von 65 v. H. der sich nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Angestellte vom 12. Oktober 1973 sowie nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Arbeiter vom 12. Oktober 1973 ergebenden Beträge gezahlt wird.

(2) Ausgenommen von der Dienstvereinbarung sind Auszubildende, Krankenpflegeschülerinnen und -schüler, Ärztinnen und Ärzte im Praktikum, befristet Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis während der Laufzeit der Dienstvereinbarung endet, sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Gehälter direkt über eine Umlage von Dritten finanziert werden.

§ 2

Voraussetzungen

(1) Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung im Sinne von § 1 ist, dass der Mitarbeitervertretung vorher die wirtschaftliche Situation der Saarland Klinik dargelegt wird. Der Mitarbeiterver-

treten ist Einblick in die dafür maßgeblichen Unterlagen zu gewähren und eine unmittelbare Unterrichtung durch einen Wirtschaftsprüfer zu ermöglichen.

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

1. die Gründe, die zum vorübergehenden anteiligen Verzicht auf die Zuwendung führen,
2. die Verpflichtung des Arbeitgebers,
 - a) während der Laufzeit keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen, es sei denn, die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter lehnt das Angebot einer zumutbaren, im Wesentlichen gleichwertigen und entsprechend gesicherten Tätigkeit, die auch in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen kirchlichen Arbeitgeber als dem bisherigen bestehen kann, ab;
 - b) unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung ein Konzept zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage zu entwickeln.

(3) Zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung ist für die Dauer der Laufzeit der Dienstvereinbarung ein Ausschuss zu bilden, in dem regelmäßig das Konzept zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage und seine Umsetzung beraten wird und in dem während der Laufzeit geprüft wird, ob die Senkung der Personalkosten in der vereinbarten Höhe notwendig ist.

§ 3 Laufzeit

(1) Die Laufzeit geht vom 1. August 2004 bis zum 31. Dezember 2004.

(2) Die Dienstvereinbarung ist dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland zuzuleiten.

Iserlohn, 9. Juni 2004

Rheinisch-Westfälisch-Lippische Arbeitsrechtliche Kommission

Der Vorsitzende
Riedel

II. Ordnung zur Beschäftigungssicherung für kirchliche Mitarbeitende

Vom 9. Juni 2004

§ 1

Dienstvereinbarung zur Beschäftigungssicherung

Zur Sicherung von Arbeitsplätzen kann für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Dienststelle im Sinne des § 3 MVG durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung festgelegt werden, dass die Personalkosten verringert werden durch eine Reduzierung der Höhe der Zuwendung um bis zu 50 % – bei nach dem BA-Vergütungsgruppenplan vergüteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um bis zu 30 % – der nach den Ordnungen über eine Zuwendung maßgebenden

Beträge oder durch eine vorübergehende Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit auf bis zu 40 Wochenstunden ohne Vergütungsausgleich. Die veränderte Arbeitszeit gilt für die Dauer der Laufzeit der Dienstvereinbarung als regelmäßige Arbeitszeit im Sinne des § 15 BAT-KF bzw. MTArb-KF. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten erhöht sich in entsprechendem Verhältnis. Auf Antrag des Teilzeitbeschäftigten verbleibt es bei der bisher vereinbarten Arbeitszeit; in diesem Fall ist die Vergütung entsprechend zu kürzen.

§ 2 Voraussetzungen einer Dienstvereinbarung nach § 1

(1) Eine Dienstvereinbarung kann abgeschlossen werden, wenn die Dienststelle oder ein wirtschaftlich selbstständiger Teil der Dienststelle nicht in der Lage ist oder kurzfristig sein wird, aus den zustehenden Kirchensteuern oder erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen.

(2) Voraussetzung ist, dass die Dienststellenleitung der Mitarbeitervertretung vorher die wirtschaftliche Situation der Einrichtung schriftlich darlegt und eingehend erklärt. Dazu ist der Mitarbeitervertretung Einblick in die maßgeblichen Unterlagen zu gewähren und eine unmittelbare Unterrichtung durch den Wirtschaftsprüfer oder Rechnungsprüfer zu ermöglichen. Der Mitarbeitervertretung ist die Planung der weiteren organisatorischen und finanziellen Maßnahmen, die angewandt werden, um die Einrichtung dauerhaft aus der wirtschaftlich schwierigen Situation herauszuführen, darzulegen; insbesondere hat die Dienststellenleitung darzulegen, dass andere als die in der Dienstvereinbarung zu treffenden Maßnahmen nicht helfen können, die wirtschaftlich schwierige Situation ohne Beendigungskündigungen zu überwinden.

(3) Voraussetzung ist weiterhin, dass in die Dienstvereinbarung aufgenommen werden

1. die Gründe, die zur vorübergehenden Absenkung der Zuwendung oder Anhebung der Wochenarbeitszeit führen,
2. die Verpflichtung der Dienststellenleitung, mit der Mitarbeitervertretung in regelmäßigen Abständen, mindestens vierteljährlich, die Entwicklung der Einnahme- und Ausgabesituation zu erörtern,
3. die Verpflichtung, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von dieser Regelung auszunehmen,
 - a) deren Arbeitsverhältnis in Folge einer Befristung im Arbeitsvertrag während der Laufzeit der Dienstvereinbarung ausläuft, es sei denn, der Arbeitgeber bietet schriftlich die Entfristung an,
 - b) die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens der Dienstvereinbarung eine Altersteilzeitvereinbarung abgeschlossen haben,
4. die Dauer der Laufzeit der Vereinbarung.

Das Ende der Laufzeit ist auf das Ende eines Kalenderjahres festzulegen.

Eine Laufzeit über das auf den Abschluss der Dienstvereinbarung folgende Kalenderjahr hinaus ist unzulässig, unbeschadet der Möglichkeit einer weiteren Vereinbarung.

5. die Darlegung, welchen Beitrag außertarifliche leitende Mitarbeitende zur Sanierung leisten.
6. eine Regelung, wie etwaige Mehrerlöse oder Mehreinnahmen gegenüber den Erlösen oder Einnahmen, die bei Abschluss der Dienstvereinbarung zugrunde gelegt wurden, zu verwenden sind.

Eine Auszahlung soll, wenn die Mehrerlöse oder Mehreinnahmen nicht mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung in eine Rücklage zur Vermeidung zukünftiger betriebsbedingter Beendigungskündigungen eingestellt werden, in abrechnungstechnisch einfacher Weise an diejenigen beteiligten Mitarbeitenden erfolgen, die zum Zeitpunkt des Ablaufs der Dienstvereinbarung noch in der Einrichtung tätig sind.

(4) Die Mitarbeitervertretung hat das Recht, im Rahmen der Bestimmungen des MVG sachkundige Dritte im erforderlichen Umfang hinzuziehen, die die vorgelegten Unterlagen erläutern und die Mitarbeitervertretung bei den Verhandlungen beraten. Der Dienstgeber trägt die dafür notwendigen Kosten.

(5) Besteht beim Dienstgeber eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist dieser die Aufnahme der Verhandlungen anzuzeigen.

§ 3

Kündigungsschutz, Nachzahlung

(1) Für die Dauer der Laufzeit der Dienstvereinbarung, mindestens jedoch für ein Jahr nach Abschluss der Vereinbarung, ist eine betriebsbedingte Beendigungs- oder Änderungskündigung unzulässig.

(2) Abweichend von Absatz 1 ist eine betriebsbedingte Kündigung zulässig, wenn der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine zumutbare, im Wesentlichen gleichwertige und entsprechende gesicherte Tätigkeit, die auch in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen kirchlichen als dem bisherigen Arbeitgeber bestehen kann, angeboten worden ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Angebot abgelehnt hat.

(3) Scheidet auf Grund einer Befristung, ohne dass der Arbeitgeber Entfristung angeboten hat, oder auf Grund einer innerhalb des ersten halben Jahres nach Auslaufen der Dienstvereinbarung ausgesprochenen betriebsbedingten Kündigung ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin aus, ist die Differenz zwischen dem Betrag der letzten gezahlten Zuwendung und dem Betrag, der ohne die Dienstvereinbarung zu zahlen gewesen wäre, auszuführen; entsprechend sind die Arbeitszeitstunden des vorangegangenen Jahres, soweit sie über die Arbeitszeitstunden hinausgehen, die ohne die Dienstvereinbarung zu leisten gewesen wären, als Mehrarbeit den Ausscheidenden zu vergüten.

§ 4

Kündigung der Dienstvereinbarung

Die Mitarbeitervertretung ist berechtigt, die Dienstvereinbarung fristlos zu kündigen, wenn die Dienststellenleitung gegen das Kündigungsverbot gemäß § 3 verstößt oder ein Betriebsübergang gemäß § 613 a BGB ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung stattfindet. In diesem Fall ist die Dienststellenleitung verpflichtet, die einbehaltenen Bezügebestandteile umgehend auszuzahlen, ggf. die Mehrarbeit zu vergüten.

§ 5

Beteiligung der Arbeitsrechtlichen Kommission

(1) Die Dienstvereinbarung wird der Geschäftsstelle der Rheinisch-Westfälisch-Lippischen Arbeitsrechtlichen Kommission unverzüglich zugeleitet.

Dazu sind folgende Unterlagen einzureichen:

- eine Ausfertigung der Dienstvereinbarung;
- die Aufstellung des Dienstgebers, welche Unterlagen der Mitarbeitervertretung vorgelegt worden sind, sowie eine Bestätigung, dass die Anzeige an die evtl. vorhandene Gesamtmitarbeitervertretung erfolgt ist;
- die Bestätigung der Mitarbeitervertretung, dass sie diese Unterlagen erhalten hat und dass sie ihre Rechte wahrnehmen konnte.

(2) Die Geschäftsstelle leitet die Dienstvereinbarung mit den Unterlagen an die gemäß §§ 6 und 7 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes entsendenden Stellen weiter.

(3) Hält eine der entsendenden Stellen bei einer Dienstvereinbarung die Voraussetzungen dieser Ordnung für nicht eingehalten, kann sie die Beratung und Beschlussfassung in der Arbeitsrechtlichen Kommission beantragen.

§ 6

In-Kraft-Treten

(1) Die Beschäftigungssicherungsordnung tritt am 1. Juli 2004 in Kraft.

Gleichzeitig treten die Arbeitsplatzsicherungsordnung Rheinland-Westfalen-Lippe vom 19. August 1998 sowie die Zweite Arbeitsplatzsicherungsordnung vom 26. März 2003 außer Kraft; die auf ihnen beruhenden Dienstvereinbarungen bleiben unberührt.

(2) Die Beschäftigungssicherungsordnung tritt am 31. Dezember 2007 außer Kraft; innerhalb des Geltungszeitraumes abgeschlossene Dienstvereinbarungen können mit Wirkung bis zum 31. Dezember 2008 gelten.

Protokollnotiz zu § 3 Abs. 3 und § 4:

Mehrarbeit ist der auf eine Stunde entfallende Anteil der Vergütung oder des Lohnes und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen einer entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiterin oder eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters.

Iserlohn, 9. Juni 2004

Rheinisch-Westfälisch-Lippische Arbeitsrechtliche Kommission

Der Vorsitzende
Riedel

III.
Arbeitsrechtsregelung
zur Änderung der Ordnung zur Regelung
der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen und
Schüler nach dem Krankenpflegegesetz oder
dem Hebammengesetz
(KrSchO)
sowie der
Ordnung für die Ausbildungsvergütung
der Schülerinnen und Schüler in der
Ausbildung nach dem Krankenpflegegesetz
oder dem Hebammengesetz
(KrSchVergO 2003)
Vom 9. Juni 2004

Artikel 1
Änderung der Ordnung zur Regelung der
Rechtsverhältnisse der Schülerinnen und Schüler
nach dem Krankenpflegegesetz
oder dem Hebammengesetz
(KrSchO)

1. Die „Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung nach dem Krankenpflegegesetz oder dem Hebammengesetz“ wird umbenannt in „Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung nach dem Krankenpflegegesetz, nach dem Hebammengesetz und in der Krankenpflegehilfe“.
2. § 1 der Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung nach dem Krankenpflegegesetz oder dem Hebammengesetz (KrSchO) wird wie folgt neu gefasst:

„Diese Ordnung gilt für die Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes vom 16. Juli 2003, des Hebammengesetzes vom 4. Juni 1985 oder nach landesrechtlichen Vorschriften zur Ausbildung in der Krankenpflegehilfe in Schulen an Krankenhäusern ausgebildet werden, deren Angestellte unter den Geltungsbereich des Bundes – Angestelltentarifvertrages in kirchlicher Fassung – BAT-KF – fallen.“

Artikel 2
Änderung der Ordnung für die
Ausbildungsvergütung der Schülerinnen und
Schüler in der Ausbildung nach dem
Krankenpflegegesetz oder dem Hebammengesetz
(KrSchVergO 2003)

1. Die „Ordnung für die Ausbildungsvergütung für die Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung nach dem Krankenpflegegesetz oder dem Hebammengesetz“ wird umbenannt in „Ordnung für die Ausbildungsvergütung der Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung nach dem Krankenpflegegesetz, nach dem Hebammengesetz und in der Krankenpflegehilfe“.

2. In § 1 werden nach dem Wort „Hebammengesetz“ die Worte „und in der Krankenpflegehilfe“ eingefügt.
3. In § 2 Absatz 1 Satz 1 werden nach dem Wort „Hebammengesetz“ die Worte „und in der Krankenpflegehilfe“ eingefügt.
4. § 2 Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt neu gefasst:

„(2) Wird eine andere Ausbildung der Schülerin oder des Schülers gemäß § 6 des Krankenpflegegesetzes, gemäß § 8 Satz 2 des Hebammengesetzes oder gemäß der landesrechtlichen Vorschriften zur Krankenpflegehilfeausbildung auf die Ausbildungszeit angerechnet, gilt in Anwendung des Absatzes 1 die angerechnete Zeit als zurückgelegte Ausbildungszeit.“

Artikel 3
In-Kraft-Treten

Die Arbeitsrechtsregelung tritt zum 1. Juli 2004 in Kraft.

Iserlohn, 9. Juni 2004

Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission
 Der Vorsitzende
 Riedel

IV.
Arbeitsrechtsregelung
zur Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts
Vom 9. Juni 2004

§ 1
Änderung des BAT-KF

§ 46 wird wie folgt geändert:

In Absatz 4 wird das Datum „28. November 2003“ durch das Datum „7. Mai 2004“ ersetzt.

§ 2
Änderung des MTArb-KF

§ 44 wird wie folgt geändert:

In Absatz 4 wird das Datum „28. November 2003“ durch das Datum „7. Mai 2004“ ersetzt.

§ 3
In-Kraft-Treten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung vom 1. Juli 2004 in Kraft.

Iserlohn, 9. Juni 2004

Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission
 Der Vorsitzende
 Riedel

V.**Arbeitsrechtsregelung zur Aufhebung der
ABM-Mitarbeiter-Ordnung****Vom 9. Juni 2004****§ 1****Aufhebung der ABM-Mitarbeiter-Ordnung**

(1) Die Ordnung für den Dienst der im Rahmen von Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung beschäftigten Mitarbeiter (ABM-Mitarbeiter-Ordnung) wird aufgehoben.

(2) Vor dem In-Kraft-Treten dieser Arbeitsrechtsregelung bestehende Arbeitsverhältnisse bleiben unberührt.

§ 2**In-Kraft-Treten**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Juli 2004 in Kraft.

Iserlohn, 9. Juni 2004

**Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission**

Der Vorsitzende
Riedel

VI.**Arbeitsrechtsregelung über eine
vorübergehende Aussetzung der Zuwendung
und des Urlaubsgeldes der Ev. Krankenhaus
Elsey in Hohenlimburg gGmbH****Vom 9. Juni 2004****§ 1****Vorübergehende Maßnahmen**

(1) Zur nachhaltigen Sicherung der Arbeitsplätze kann für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ev. Krankenhaus Elsey in Hohenlimburg gGmbH durch Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG bestimmt werden, dass für die Jahre 2004 und 2005

1. keine Zuwendung nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Angestellte vom 12. Oktober 1973 sowie nach der Ordnung über eine Zuwendung für kirchliche Arbeiter vom 12. Oktober 1973
2. kein Urlaubsgeld gemäß der Ordnung für das Urlaubsgeld der kirchlichen Angestellten vom 17. Juni 1992 und gemäß der Ordnung für das Urlaubsgeld der kirchlichen Arbeiter vom 17. Juni 1992 gezahlt wird.

(2) Mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnisse nicht dem BAT-KF bzw. dem MTArb-KF unterfallen, sollen einzelvertragliche Regelungen getroffen werden, die einen Verzicht entsprechend der in Absatz 1 genannten Maßnahmen vorsehen.

§ 2**Voraussetzungen**

(1) Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung im Sinne von § 1 ist, dass die Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung vorher die wirtschaftliche Situation der Gesamteinrichtung eingehend erklärt und darlegt. Dazu ist der Mitarbeitervertretung Einblick in die dafür maßgeblichen Unterlagen zu gewähren und eine unmittelbare Unterrichtung durch den Wirtschaftsprüfer zu ermöglichen.

(2) Zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung ist für die Laufzeit dieser Dienstvereinbarung ein gemeinsamer Ausschuss zu bilden, in dem laufend, in der Regel monatlich u. a. folgende Punkte besprochen werden:

- a) die Verwendung von Mehrerlösen,
- b) die Notwendigkeit der Besetzung frei werdender Arbeitsplätze,
- c) geplante Investitionen,
- d) Rationalisierungsvorhaben,
- e) die Einschränkung oder Stilllegung von wesentlichen Teilen der Dienststelle,
- f) wesentliche Änderungen der Organisation oder des Zwecks der Dienststelle,
- g) Vereinbarung von Kurzarbeit für einzelne Betriebsteile.

Der Ausschuss hat bis zum 31. Juli 2004 die Umsetzung des Konzeptes zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage (Sanierungskonzept) zu beraten.

Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können zu den Sitzungen sachkundige Personen gemäß § 25 MVG hinzuziehen.

Der gemeinsame Ausschuss hat ungeachtet des Absatzes 3 Unterabs. 2 b) zu prüfen, ob als Ausgleich für die Einschränkungen der Vergütung ein teilweiser Zeitausgleich gewährt werden kann und kann diesen ggf. beschließen.

Er hat auch zu prüfen, ob die Absenkung der Zuwendung in der festgelegten Höhe während der Dauer der Laufzeit der Dienstvereinbarung notwendig bleibt.

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

1. die Gründe, die zum Wegfall der Zuwendung und des Urlaubsgeldes führen,
2. die Verpflichtung des Arbeitgebers
 - a) für die Dauer der Laufzeit der Dienstvereinbarung keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen.

Abweichend von Satz 1 ist eine betriebsbedingte Kündigung zulässig, wenn der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine zumutbare, im Wesentlichen gleichwertige und entsprechend gesicherte Tätigkeit, die auch in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen kirchlichen oder öffentlichen Arbeitgeber als dem bisherigen Arbeitgeber bestehen kann, angeboten worden ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Angebot abgelehnt hat.

Abweichend von Satz 1 kann auch eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen werden, wenn dies im Rahmen eines Sanierungskonzeptes erfolgen soll. Voraussetzung ist die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu diesem Sanierungskonzept und die uneingeschränkte Zustimmung der Mitarbeitervertretung zur betriebsbedingten Kündigung.

Der Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen gilt nicht für Teile der Einrichtung, für die wegen fehlender bzw. entzogener Betriebserlaubnis/Versorgungsvertrag der Betrieb nicht fortgeführt werden kann.

Bei betriebsbedingten Kündigungen nach Satz 2 und 3 sind den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die nach § 1 Abs. 1 entfallenen Leistungen beim Ausscheiden auszuführen.

- b) Mehrerlöse, welche die Ev. Krankenhaus Elsey in Hohenlimburg gGmbH während der Laufzeit dieser Dienstvereinbarung erwirtschaftet und die nicht zur Sicherung von Arbeitsplätzen oder zwingender Investitionen benötigt werden, sind in Form einer Erhöhung der anteiligen Jahreszuwendung an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszuzahlen.

Die Verwendung von Mehrerlösen, die ausgezahlt werden können, wird mit dem gemeinsamen Ausschuss nach Absatz 2 erörtert.

§ 3

Ausnahmen vom Geltungsbereich

(1) Diese Arbeitsrechtsregelung gilt nicht für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ev. Krankenhaus Elsey in Hohenlimburg gGmbH, die an die Ev. Krankenhaus Hagen-Haspe gGmbH oder an die Evangelische Altenhilfe und Betreuung Haspe gGmbH entsandt sind.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit In-Kraft-Treten der Dienstvereinbarung in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu der Ev. Krankenhaus Elsey in Hohenlimburg gGmbH stehen, und deren Arbeitsverhältnis spätestens bis zum 30. Juni 2005 endet, erhalten beim Ausscheiden die Zuwendung und das Urlaubsgeld aus dem Jahr 2004 nachgezahlt, diejenigen, deren Arbeitsverhältnis zwischen dem 1. Juli 2005 und dem 30. Juni 2006 endet, erhalten beim Ausscheiden die Zuwendung und das Urlaubsgeld aus dem Jahre 2005 nachgezahlt, es sei denn, der Arbeitgeber bietet die Entfristung des Arbeitsverhältnisses an, unabhängig von der Annahme oder Ablehnung des Angebotes.

(3) Unter die Arbeitsrechtsregelung fallen nicht Auszubildende und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Altersteilzeit stehen.

§ 4

Laufzeit

(1) Die Laufzeit dieser Dienstvereinbarung geht vom 1. Juli 2004 bis zum 31. Dezember 2005.

(2) Die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens berechtigt sowohl die Dienststellenleitung als auch die Mitarbeitervertretung zur außerordentlichen Kündigung der Dienstvereinbarung. Diese Kündigung ist an keine Frist gebunden, entfaltet aber sofortige Wirkung. Sofern auf Grund der Dienstvereinbarung Leistungen gekürzt worden sind, sind diese Kürzungen auszugleichen.

(3) Die Dienstvereinbarung ist dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche von Westfalen zuzuleiten.

Iserlohn, 9. Juni 2004

Rheinisch-Westfälisch-Lippische Arbeitsrechtliche Kommission

Der Vorsitzende
Riedel

Präventionskonzept Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Evangelischen Kirche in Deutschland

Landeskirchenamt

Bielefeld, 17. 05. 2004

Az.: 10687/04/B 15-18

Die Vereinbarung zwischen der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) „zur Umsetzung der Unfallverhütungsvorschrift Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (VBG 122) und über ein Präventionskonzept in der Evangelischen Kirche in Deutschland“, bekannt gegeben im Kirchlichen Amtsblatt der EKvW Nr. 9 vom 18. Dezember 1998, Seite 266, ist überarbeitet worden und wird nachstehend bekannt gegeben.

Die überarbeitete Vereinbarung ist im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Vertrages am 3./17. September 2003 zwischen der VBG und der EKD geschlossen worden.

Diesem Vertrag ist die EKvW beigetreten.

Die neue Vereinbarung berücksichtigt die mehrjährigen Erfahrungen der sicherheitstechnischen Betreuung (VBG 122, neu BGV A 6) und der arbeitsmedizinischen Betreuung (VBG 123, neu BGV A 7), während sich die bisherige Vereinbarung nur auf die sicherheitstechnische Betreuung bezog, integriert die neue Vereinbarung auch die arbeitsmedizinische Betreuung (Abschnitt C).

Die arbeitsmedizinische Betreuung obliegt der **BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH**. Mit unserem Rundschreiben Nr. 19/99 vom 10. Dezember 1999 hatten wir eine Übersicht über BAD-Zentren bekannt gegeben.

Zu Abschnitt A Nr. 2 – Geltungsbereich – der Vereinbarung weisen wir besonders darauf hin, dass sich die Einrichtungen, die sich in einer Rechtsform außerhalb der öffentlich-rechtlichen Körperschaften unserer Landeskirche befinden (z. B. als „e.V.“ oder „g.G.m.g.H.“), **nicht** mit betreut werden, sondern eigene Verträge mit entsprechenden Dienstleistern schließen müssen.

Vereinbarung

Zwischen dem

Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD),
Herrenhäuser Straße 12, 30419 Hannover,
vertreten durch den Präsidenten Valentin Schmidt

und der

Verwaltungsberufsgenossenschaft,
Deelbögenkamp 4, 22281 Hamburg,
vertreten durch den Direktor der Prävention,
Dr. Manfred Fischer,

wird im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Vertrages folgendes Präventionskonzept vereinbart:

Präventionskonzept Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Evangelischen Kirche in Deutschland

Abschnitt A Allgemeines

1. Zielsetzung

Das Präventionskonzept beinhaltet die auf die besondere Struktur in der Evangelischen Kirche in Deutschland angepassten Maßnahmen zur Gewährleistung eines hohen Niveaus der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Betrieblicher Gesundheitsschutz wird als ganzheitlicher Ansatz verstanden und bedeutet neben der Umsetzung der Regelungen insbesondere des Arbeitsschutzgesetzes, des Arbeitssicherheitsgesetzes und der einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften auch z. B. die Analyse spezifischer Gefährdungen und die Sensibilisierung von Mitarbeiterschaft und Leitung für einschlägige Fragestellungen.

2. Geltungsbereich

(1) Dieses Konzept wird in den folgenden Einrichtungen/Bereichen umgesetzt:

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

(2) Dieses Konzept gilt mit Blick auf die bei der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege versicherten Unternehmen nicht

- für solche Einrichtungen, die als Großbetriebe unter § 2 Absatz 1 der von der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege erlassenen Unfallverhütungsvorschriften „Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (BGV A 6) und „Betriebsärzte“ (BGV A 7) fallen.

3. Koordination durch die Evangelische Fachstelle für Arbeitssicherheit (EFAS)

(1) Die EKD unterhält eine Fachstelle für Arbeitssicherheit (EFAS) gemäß der vom Rat der EKD beschlossenen Ordnung der Evangelischen Fachstelle für Arbeitssicherheit.

(2) Die Aktivitäten der Evangelischen Kirche in Deutschland in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden von der EFAS konzipiert, organisiert, koordiniert und von den Landeskirchen durchgeführt. Sie ist insbesondere zuständig für die Analyse spezifischer Gefährdungen, die hierauf zugeschnittene Konzeption geeigneter Präventionsprojekte und die Anleitung/Beratung der in den Landeskirchen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zuständigen Personen.

Hierbei bedient sie sich z. B. folgender Methoden:

- empirische Untersuchungen, wissenschaftliche Analysen,
- Beratung, Information und Motivation,
- Schriften,
- Seminare,
- Checklisten,
- Dokumentation,
- Zusammenarbeit mit Dienstleistungsunternehmen (z. B. im Bereich der Arbeitsmedizin oder Evaluation).

(3) Die EFAS arbeitet zur Umsetzung des Präventionskonzeptes unter anderem mit den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung, Experten/innen aus den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und den Arbeitsschutzbehörden zusammen. Sie entwickelt das Präventionskonzept entsprechend den rechtlichen und praktischen Erfordernissen weiter. Hierbei kommt dem Beirat der EFAS eine begleitende Stellung zu.

(4) Die Evangelische Kirche in Deutschland beschäftigt in der EFAS mindestens drei ständig als Vollkraft tätige Sicherheitsingenieure/innen mit der erforderlichen Fachkunde gemäß § 3 BGV A 6. Jede Fachkraft übernimmt für ihren örtlichen oder projektbezogenen Zuständigkeitsbereich die Funktion der Leitenden Fachkraft für Arbeitssicherheit. Sie sind in ihren fachlichen Aufgaben, insbesondere in ihrer beratenden Funktion, unabhängig und weisungsfrei.

4. Dokumentation, Controlling

(1) Die EFAS erstellt einen Jahresbericht, der die Bemühungen der EFAS und der in Nr. 2 genannten Einrichtungen und Werke zur Umsetzung dieses Präventionskonzeptes belegt. Hierbei wird über die Aktivitäten (z. B. Begehungen) und Projekte Rechenschaft abgelegt. Für Teilbereiche, die als Dienstleistung an Dritte vergeben wurden, erstattet der Dritte

gegenüber der EFAS einen Rechenschaftsbericht. Darüber hinaus werden die folgenden Dokumentationen vorgehalten:

- Nachweis über die Bestellung und die Fachkunde der Fachkräfte für Arbeitssicherheit bzw. Nachweis über die Benennung der Ortskräfte für Arbeitssicherheit, Teilnahmenachweise an den Ausbildungslehrgängen,
- Jahresberichte über die Tätigkeit der Personen nach Nr. 8, insbesondere über die eingesetzten Checklisten, durchgeführten Gefährdungsanalysen, Informationsmaßnahmen, schriftlichen Aufklärungen und sonstigen Aktivitäten.
- Die Berichte/Nachweise werden den Beteiligten, u. a. den Berufsgenossenschaften zur Verfügung gestellt. Die Dokumentationen werden auch von den einzelnen Landeskirchen zur Kontrolle durch die Berufsgenossenschaften vorrätig gehalten. Aus der Dokumentation gehen die Veröffentlichungen, die durch die Kirche durchgeführten Seminare, die Besichtigungen nach Zahl und Gemeinden hervor. Die Berufsgenossenschaft wird diese Unterlagen vor Ort prüfen oder schriftlich anfordern. Kontrollen vor Ort werden weiterhin durch die Berufsgenossenschaft durchgeführt.

(2) Die EFAS überzeugt sich routinemäßig von der Effektivität ihrer Präventionsarbeit und der Durchsetzung des Präventionskonzepts auf den verschiedenen Ebenen. Hierbei bedient sie sich in Ergänzung der Überprüfungen der Berufsgenossenschaften der Techniken der projektbezogenen Evaluation und der Stichprobenkontrolle. Auf die Ergebnisse gestützt, werden Struktur und Inhalte der Präventionsarbeit fortentwickelt.

(3) Die EFAS erstellt in Zusammenarbeit mit den Berufsgenossenschaften auf der Grundlage der bei den Berufsgenossenschaften vorgehaltenen Daten und nach deren Verfügbarkeit eine Unfallstatistik für die Gliedkirchen der EKD. Die Gliedkirchen der EKD stellen entsprechend ihren Möglichkeiten für diese Unfallstatistik Daten zur Verfügung.

(4) Für den Bereich des Gesundheitsschutzes (insbesondere Umsetzung der Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte“ (BGV A 7) wird die Qualität der Aktivitäten in einem besonderen Verfahren gesichert. Die EFAS beauftragt alle fünf Jahre, erstmals im Jahr 2003, eine/n unabhängige/n sachverständigen Dritten/ sachverständige Dritte, mit der Bewertung und Weiterentwicklung der Qualität der betriebsärztlichen Leistungen in den Einrichtungen und Werken nach Nr. 2. Ein entsprechendes Fachgutachten ist erstmals spätestens Ende Februar 2004 vorzulegen.

Abschnitt B Arbeitssicherheit

5. Aufgaben der EFAS im Bereich Arbeitssicherheit

Hauptaufgabe der EFAS ist die Umsetzung der Forderungen aus der Unfallverhütungsvorschrift – „Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (BGV A 6 bzw. VSG

1.2). Insbesondere kommen ihr neben den Aufgaben nach Nr. 3 und 6 folgende Aufgaben zu:

- Grundsätzliche Organisation der sicherheitstechnischen Betreuung der Gliedkirchen der EKD,
- Koordination, fachliche Unterstützung der vor Ort für – Arbeitssicherheit zuständigen Personen (Ortskräfte für Arbeitssicherheit, Koordinatoren/innen),
- Information und Materialerstellung zu Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes,
- Bearbeitung von Grundsatzangelegenheiten der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes,
- Begehungen vor Ort bei Problemfällen,
- beratende Teilnahme an Arbeitsschutzausschuss-sitzungen,
- Beratung der kirchlichen Einrichtungen bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln.

6. Spezielle Aktivitäten, Standards

(1) Die Landeskirchen stellen sicher, dass jede kirchliche Einrichtung nach Nr. 2 durchschnittlich einmal innerhalb von zwei Jahren durch eine Ortskraft für Arbeitssicherheit besichtigt werden kann. Nichtgemeindliche Einrichtungen sind entsprechend ihrer Größe und spezifischen Gefährdungssituation der Mitarbeiter/innen zu berücksichtigen. Es ist mit Blick auf die Gesamtzahl der Einrichtungen eine gleichmäßige Betreuung in der Fläche zu realisieren.

(2) Im Rahmen der Beratung der kirchlichen Einrichtungen in der Gesamtheit der Gliedkirchen der EKD werden pro Jahr mindestens hundert Veranstaltungen mit mindestens zweistündiger Dauer durchgeführt. Die Verteilung dieser Veranstaltungen orientiert sich dabei an der Größe der jeweiligen Landeskirche und berücksichtigt möglichst alle Hierarchieebenen.

(3) Für die erforderlichen Unterweisungen von Mitarbeitern/innen werden Musteranweisungen eingesetzt, die sich an den spezifischen Gefährdungen orientieren. Die kirchlichen Einrichtungen stellen sicher, dass die Unterweisungen nach diesen Mustern erfolgen.

(4) Es wird gewährleistet, dass Sicherheitsgrundsätze (z. B. GS-Zertifizierung) beachtet werden. Die Sicherheitsgrundsätze sollten nach Möglichkeit über das gesetzliche Maß hinausgehen. Im Rahmen von Projekten werden mustergültige Arbeitsmittel empfohlen.

(5) Jede/r Mitarbeiter/in erhält die Möglichkeit, die für sie bzw. ihn angebotenen Seminare der Träger der Unfallversicherung wahrzunehmen. Besondere Berufsgruppen, wie Führungskräfte sowie z. B. Küster/innen werden auf das spezielle Seminarangebot in geeigneter Weise aufmerksam gemacht.

(6) Fahrdienstmitarbeiter/innen und andere Personen, die regelmäßig im Außendienst ein Fahrzeug lenken, sollen nach Möglichkeit an einem Fahrsicherheitstraining teilnehmen.

(7) Die Weiterleitung der Publikationen der EFAS zur Aufklärung und Motivation der Mitarbeiter/innen an alle kirchlichen Einrichtungen, die unter das Präventionskonzept fallen, wird durch die EFAS unter Mithilfe z. B. der Landeskirchen realisiert. Die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft nutzt für die Verteilung ihres Mitteilungsblattes, den „Sicherheitsreport“, auf Landeskirchenebene die Verteilungswege der EFAS.

7. Koordinatoren, Koordinatorinnen

(1) Jede Landeskirche benennt eine Ortskraft für Arbeitssicherheit, die als Fachkraft für Arbeitssicherheit ausgebildet ist, oder eine andere Person mit dieser Qualifikation zur Ansprechpartnerin/zum Ansprechpartner für die EFAS (Koordinator oder Koordinatorin). Soweit dies für die Sicherstellung der sicherheitstechnischen Betreuung in der Landeskirche erforderlich ist, kann in Absprache mit der zuständigen Berufsgenossenschaft vom Erfordernis der Qualifikation als Fachkraft für Arbeitssicherheit abgesehen werden.

(2) Die Koordinatorin oder der Koordinator hat folgende Aufgaben:

- Organisation der sicherheitstechnischen Betreuung in der jeweiligen Landeskirche,
- Ansprechpartner/in für die Ortskräfte für Arbeitssicherheit der jeweiligen Landeskirche (neben der EFAS),
- Abstimmung der sicherheitstechnischen Betreuung mit den kirchlichen Arbeitgebern,
- Erfassung der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten in der jeweiligen Landeskirche,
- Hilfestellung bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung),
- Übernahme der Funktion der „Leitenden Fachkraft für Arbeitssicherheit“ in der Landeskirche.

8. Ortskräfte für Arbeitssicherheit

(1) In den Landeskirchen übernehmen Ortskräfte für Arbeitssicherheit unter fachlicher Anleitung und Betreuung durch die EFAS Aufgaben nach § 6 Arbeitssicherheitsgesetz und mithin die Umsetzung des Präventionskonzepts. Ortskräfte werden von den Landeskirchen benannt und haben neben den Aufgaben gemäß § 6 Arbeitssicherheitsgesetz insbesondere folgende Pflichten:

- Durchführung von Ortsbegehungen und Beratung der kirchlichen Einrichtungen in Fragen des Arbeitsschutzes,
- Beratung kirchlicher Einrichtungen bei Veranstaltungen zu Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes,
- Unterstützung bei der Durchführung von Gefährdungsanalysen,
- Mitwirkung in Arbeitsschutzausschüssen (soweit die Aufgaben nicht vom „landeskirchlichen Arbeitsschutzausschuss“ wahrgenommen werden).

(2) Die Zahl der Ortskräfte wird von den Landeskirchen festgelegt und richtet sich nach der Gesamtzahl der zu betreuenden kirchlichen Einrichtungen. Der Bedarf ist zweijährlich zu überprüfen und ggf. anzupassen.

Jede Änderung (Zahl/Namen) wird der EFAS und den Berufsgenossenschaften schriftlich mitgeteilt. Die Ortskräfte für Arbeitssicherheit nehmen ihre Aufgaben in der Regel neben einer „Hauptbeschäftigung“ bzw. als Teil ihres Dienstauftrags wahr. Für die Einsatzzeit einer einzelnen Kraft werden mindestens 250 Stunden empfohlen, eine jährliche Mindesteinsatzzeit von 160 Stunden wird jedoch nicht unterschritten.

(3) Bei den Begehungen werden Sicherheits-Checklisten eingesetzt. Die Checklisten werden von der EFAS in Zusammenarbeit mit den Berufsgenossenschaften entwickelt. Die Checklisten sind Grundlage für die Begehungen.

(4) Die benannten Ortskräfte für Arbeitssicherheit erhalten eine Ortskräfteausbildung bzw. bei gegebener Qualifikation die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit durch die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft bzw. eine mit ihr kooperierende Berufsgenossenschaft: Nach Beendigung der Ausbildung ist eine Weiterbildung von durchschnittlich einer Woche im Jahr obligatorisch. Die Tätigkeit kann nach erfolgreichem Abschluss der zweiten Ausbildungswoche (2. Präsenzphase) aufgenommen werden.

9. Finanzierung, Unterstützung durch die Berufsgenossenschaften

(1) Die Berufsgenossenschaften unterstützen das Präventionskonzept und die Arbeit der EFAS projekt- und aufgabenbezogen durch Mitarbeit und/oder sächliche Leistungen. Die grundlegenden Maßnahmen werden vertraglich zwischen der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Berufsgenossenschaft festgehalten¹. Sie werden durch eine laufende Unterstützung ergänzt.

(2) Die mit der EFAS zusammenarbeitenden Berufsgenossenschaften stimmen mit der EFAS Inhalte und Kapazitäten der Unterstützung ab. Beide Seiten partizipieren an den jeweils aktuellen Projekten und ergänzen ihre Aktivitäten (Synergie). Hierfür wird ein Beraterkreis gebildet, dem mindestens Vertreter/innen der EKD, der EFAS und der beteiligten Berufsgenossenschaften angehören. Der Beraterkreis hat insbesondere folgende Aufgaben:

1. gegenseitige Information über die aktuellen und geplanten Projekte,
2. Planung gemeinsamer Projekte,
3. Festlegung der gegenseitigen projektbezogenen Unterstützungsleistungen.

(3) Die beteiligten Berufsgenossenschaften benennen eine Ansprechpartnerin/einen Ansprechpartner der EFAS für Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes (Branchen-Koordinator/in, Branchenreferent/in).

¹ Z. B. mit der VBG bisher: Zusammenarbeit bei der Erstellung von Informationsschriften, Finanzierung von Kombinations-Seminaren an sechs Veranstaltungstagen pro Jahr durch die VBG, Weiterführung eines Abruflkontingents für Druckschriften bei der Hausdruckerei der VBG (kostenloser Bezug von Schriften bis zu 20.000 Stück pro Druckerzeugnis).

Abschnitt C **Gesundheitsschutz**

10. Betreuung durch Dienstleister

Die betriebsärztliche Betreuung der Mitarbeiter/innen der kirchlichen Einrichtungen nach Nr. 2 kann ein externer leistungsfähiger Dienstleister übernehmen. Er stellt vertraglich die Umsetzung der gesetzlichen Forderungen insbesondere des Arbeitssicherheitsgesetzes und der einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften (insbesondere „Betriebsärzte“ [BGV A 7]) sicher.

11. Aufgaben der EFAS, Koordinatorinnen/Koordinatoren und Ortskräfte für Arbeitssicherheit im Bereich Gesundheitsschutz

(1) Die EFAS, Koordinatorinnen/Koordinatoren und Ortskräfte arbeiten vertrauensvoll mit der zuständigen Betriebsärztin/dem zuständigen Betriebsarzt nach Nr. 10 zusammen. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden als Einheit verstanden. Soweit erforderlich, werden Aufgaben vor Ort von der Ortskraft für Arbeitssicherheit und der zuständigen Betriebsärztin/dem zuständigen Betriebsarzt gemeinsam wahrgenommen.

(2) Die EFAS initiiert und begleitet gemeinsame Projekte zu Themenstellungen der Arbeitsmedizin und Vorbeugung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren.

(3) Der EFAS wird von der EKD zur Vernetzung der Arbeitssicherheit mit dem Gesundheitsschutz eine Betriebsärztin/ein Betriebsarzt für die direkte Mitarbeit im Team benannt. In den Landeskirchen wird eine koordinierende Betriebsärztin/ein koordinierender Betriebsarzt benannt. Diese Aufgaben können auch durch eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt gemäß Nr. 10 wahrgenommen werden.

Abschnitt D

12. Geltungsdauer, Kündigung, Beitritt der Landeskirchen

(1) Die Vereinbarung ersetzt die Vereinbarung vom 2. September 1998 (ABl. EKD 1998 S. 491 ff.) und gilt bis zum Ablauf des Jahres 2008 und verlängert sich um jeweils fünf Jahre, wenn nicht ein Jahr vor Ablauf der Laufzeit bzw. der regelmäßigen Verlängerung unter Angabe des Kündigungsgrundes gekündigt wird. Wird von einer Vertragspartei die Kündigung erwogen, verpflichtet sie sich, kurzfristig Gespräche über Möglichkeiten/Voraussetzungen der Fortführung des Vertragsverhältnisses anzubieten. Nach Kündigung des Vertragsverhältnisses sichern sich die Vertragsparteien die gemeinsame Regelung einer „Übergangsfrist“ (z. B. zur sozialverträglichen Klärung der personalrechtlichen Fragen und der Reorganisation) zu.

(2) Ohne Einhaltung einer Frist kann die Vereinbarung gekündigt werden, wenn eine Änderung des Arbeitssicherheitsgesetzes bzw. der Unfallverhütungsvorschriften BGV A 6 (BZW. VSG 1.2) und A 7 die weitere Umsetzung unmöglich oder aber unzumutbar macht.

(3) Kommen Landeskirchen ihren Betreuungsverpflichtungen (insbesondere nach Nr. 6 Abs. 1) nachweislich über einen längeren Beobachtungszeitraum nicht nach, kann die zuständige Berufsgenossenschaft mit einer Frist von sechs Monaten zum jeweils folgenden Kalenderjahr die „Regelbetreuung“ nach den einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften für die bei ihr versicherten Einrichtungen anordnen. Voraussetzung für die Anordnung der „Regelbetreuung“ ist, dass die Landeskirche über den Betreuungsmangel schriftlich informiert und beraten wurde und ihr die Möglichkeit eingeräumt wurde, den Mangel innerhalb einer angemessenen Frist abzustellen.

(4) Die Vereinbarung wird für eine Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland wirksam, wenn diese der Vereinbarung durch schriftliche Erklärung gegenüber der EKD beigetreten ist.

Hannover, 3. September 2003

Evangelische Kirche in Deutschland
Valentin Schmidt

Hamburg, 17. September 2003

Verwaltungsberufsgenossenschaft
Dr. Manfred Fischer

Urkunde über die Aufhebung der 13. Kreispfarrstelle im Kirchenkreis Gelsenkirchen und Wattenscheid (Familienberatung und Seelsorge an der Justizvollzugsanstalt)

Auf Grund von Artikel 12 der Kirchenordnung der Evangelischen Kirche von Westfalen wird in Verbindung mit § 2 der Dienstordnung für das Landeskirchenamt nach Anhörung der Beteiligten Folgendes festgesetzt:

§ 1

Im Kirchenkreis Gelsenkirchen und Wattenscheid wird die 13. Kreispfarrstelle (Familienberatung und Seelsorge an der Justizvollzugsanstalt) aufgehoben.

§ 2

Die Urkunde tritt am 1. Dezember 2004 in Kraft.

Bielefeld, 22. Juni 2004

Evangelische Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt

In Vertretung
(L. S.) Dr. Hoffmann

Az.: 18660/Gelsenkirchen VI/13

Urkunde über die Aufhebung der 8. Kreispfarrstelle des Kirchenkreises Hagen

Auf Grund von Artikel 12 der Kirchenordnung der Evangelischen Kirche von Westfalen wird in Verbindung mit § 2 der Dienstordnung für das Landeskirchenamt nach Anhörung der Beteiligten Folgendes festgesetzt:

§ 1

Im Kirchenkreis Hagen wird die 8. Kreispfarrstelle (Krankensauseelsorge) aufgehoben.

§ 2

Die Urkunde tritt am 1. August 2004 in Kraft.

Bielefeld, 20. Juli 2004

**Evangelische Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt**

In Vertretung
(L. S.) Dr. Hoffmann
Az.: 22896/Hagen VI/8

Urkunde über die Aufhebung der 4. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Altena

Auf Grund von Artikel 12 der Kirchenordnung der Evangelischen Kirche von Westfalen wird in Verbindung mit § 2 der Dienstordnung für das Landeskirchenamt nach Anhörung der Beteiligten Folgendes festgesetzt:

§ 1

In der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Altena, Kirchenkreis Iserlohn, wird die 4. Pfarrstelle aufgehoben.

§ 2

Die Urkunde tritt am 1. August 2004 in Kraft.

Bielefeld, 20. Juli 2004

**Evangelische Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt**

In Vertretung
(L. S.) Dr. Hoffmann
Az.: Altena Luth. 1. (4.)

Urkunde über die Aufhebung der 2. Pfarrstelle der Ev. Paul- Gerhardt-Kirchengemeinde Hagen

Auf Grund von Artikel 12 der Kirchenordnung der Evangelischen Kirche von Westfalen wird in Verbindung mit § 2 der Dienstordnung für das Landes-

kirchenamt nach Anhörung der Beteiligten Folgendes festgesetzt:

§ 1

In der Ev. Paul-Gerhardt-Kirchengemeinde Hagen, Kirchenkreis Hagen, wird die 2. Pfarrstelle aufgehoben.

§ 2

Die Urkunde tritt am 1. Juli 2004 in Kraft.

Bielefeld, 22. Juni 2004

**Evangelische Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt**

In Vertretung
(L. S.) Dr. Hoffmann
Az.: Hagen-Paul-Gerhardt 1. (2.)

Urkunde über die Aufhebung der 2. Pfarrstelle der Ev.-Ref. Kirchengemeinde Hagen

Auf Grund von Artikel 12 der Kirchenordnung der Evangelischen Kirche von Westfalen wird in Verbindung mit § 2 der Dienstordnung für das Landeskirchenamt nach Anhörung der Beteiligten Folgendes festgesetzt:

§ 1

In der Ev.-Ref. Kirchengemeinde Hagen, Kirchenkreis Hagen, wird die 2. Pfarrstelle aufgehoben.

§ 2

Die Urkunde tritt am 1. Juli 2004 in Kraft.

Bielefeld, 22. Juni 2004

**Evangelische Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt**

In Vertretung
(L. S.) Dr. Hoffmann
Az.: Hagen-Ref. 1. (2.)

Urkunde über die Aufhebung der 4. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Haspe

Auf Grund von Artikel 12 der Kirchenordnung der Evangelischen Kirche von Westfalen wird in Verbindung mit § 2 der Dienstordnung für das Landeskirchenamt nach Anhörung der Beteiligten Folgendes festgesetzt:

§ 1

In der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Haspe, Kirchenkreis Hagen, wird die 4. Pfarrstelle aufgehoben.

§ 2

Die Urkunde tritt am 1. Juli 2004 in Kraft.

Bielefeld, 22. Juni 2004

**Evangelische Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt**

In Vertretung

(L. S.) Dr. Hoffmann

Az.: 20967/Haspe 1. (4.)

**Urkunde über die Errichtung
einer 11. Kreispfarrstelle
im Kirchenkreis Arnsberg**

Auf Grund von § 1 Abs. 1 des Kirchengesetzes über die kreiskirchlichen Pfarrstellen in der Evangelischen Kirche von Westfalen in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. Dezember 1985 wird nach Anhörung der Beteiligten hierdurch Folgendes festgesetzt:

§ 1

Im Kirchenkreis Arnsberg wird eine 11. Pfarrstelle (Religionslehre an Schulen) errichtet.

§ 2

Die Urkunde tritt am 1. August 2004 in Kraft.

Bielefeld, 25. Mai 2004

**Evangelische Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt**

In Vertretung

(L. S.) Dr. Hoffmann

Az.: 13533/Arnsberg VI/11.

**Urkunde über die Errichtung
einer 12. Kreispfarrstelle
im Kirchenkreis Arnsberg**

Auf Grund von § 1 Abs. 1 des Kirchengesetzes über die kreiskirchlichen Pfarrstellen in der Evangelischen Kirche von Westfalen in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. Dezember 1985 wird nach Anhörung der Beteiligten hierdurch Folgendes festgesetzt:

§ 1

Im Kirchenkreis Arnsberg wird eine 12. Pfarrstelle (Religionslehre an Schulen) errichtet.

§ 2

Die Urkunde tritt am 1. August 2004 in Kraft.

Bielefeld, 6. Juli 2004

**Evangelische Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt**

In Vertretung

(L. S.) Dr. Hoffmann

Az.: 13533/Arnsberg VI/12.

**Anerkennung einer
Wiedereintrittsstelle**

Landeskirchenamt Bielefeld, 16. 06. 2004
Az.: A 05-06/02.35

Die Kirchenleitung der Evangelischen Kirche von Westfalen hat am 16. Juni 2004 die zentrale Stelle zur Aufnahme und Wiederaufnahme in die evangelische Kirche des Kirchenkreises Hamm als Wiedereintrittsstelle anerkannt.

**Prüfungsamt für den kirchlichen
Verwaltungsdienst**

Landeskirchenamt Bielefeld, 15. 07. 2004
Az.: A7-21

Das Landeskirchenamt hat gemäß § 7 der Ordnung für die Verwaltungslehrgänge der Evangelischen Kirche von Westfalen (VLO) für die Zeit vom 1. Juli 2004 bis 30. Juni 2008 folgende Mitglieder in das Prüfungsamt für den kirchlichen Verwaltungsdienst berufen:

**a) Rechtskundige Mitarbeitende mit der
Befähigung zum Richteramt:**

Kleingünther, Martin – Vorsitzender –	Schatenstraße 3 33604 Bielefeld
Dr. Heinrich, Thomas – 1. Stellvertreter des Vorsitzenden –	Schatenstraße 4 33604 Bielefeld
Dr. Arne Kupke – 2. Stellvertreter des Vorsitzenden –	Rathausstraße 3 33602 Bielefeld

**b) Mitarbeitende des gehobenen oder höheren
kirchlichen Verwaltungsdienstes**

Hertzke, Achim GV Bochum	Auf der Tenne 16 44805 Bochum
Jurczik, Jürgen KK Paderborn	Elverdisser Straße 44 33729 Bielefeld
Huget, Reinhold LKA Bielefeld	Hasbachtal 117 33619 Bielefeld
Tappe, Jürgen LKA Bielefeld	Hägerfeld 21 33824 Werther
Weihsbach, Henning LKA Bielefeld	Moselweg 23 33689 Bielefeld
Wullenkord, Peter LKA Bielefeld	Kleekampweg 21 33613 Bielefeld

**Freigabe des Personalverwaltungs-
programms PAUSE
der Firma TMS-Service**

Landeskirchenamt Bielefeld, 09. 07. 2004
Az.: A 15-41/27

Das Landeskirchenamt hat am 14. Juni 2004 beschlossen, das Personalverwaltungsprogramm PAUSE

der Firma TMS-Service nach § 2 der Verordnung über den Einsatz von elektronischer Datenverarbeitung in der kirchlichen Verwaltung in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. Oktober 1994 (KABl. 1994 Seite 187) für den Einsatz innerhalb der Evangelischen Kirche von Westfalen freizugeben.

Datenschutzgrundseminar – Einführung in das Datenschutzrecht

Landeskirchenamt Bielefeld, 16. 07. 2004
Az.: A 14-03/01.55

Der Gemeinsame Beauftragte für den Datenschutz Rheinland/Westfalen/Lippe bietet für neu bestellte Betriebsbeauftragte und örtliche Beauftragte für den Datenschutz in Kirche und Diakonie ein Datenschutzgrundseminar an. Es findet statt am

**10. November 2004,
von 9.45 Uhr bis ca. 15.30 Uhr,
im Gustav-Stresemann-Institut,
Grabenweg 68, 53175 Bonn.**

Programm der Fortbildung:

Begrüßung, Vorstellung der Teilnehmenden und Einführung in die Thematik
(Gemeinsamer Beauftragter für den Datenschutz, KR i. R. Dr. Ehnes, Düsseldorf)

Einführung in das Datenschutzgesetz der EKD
(Frau KRR'in Dr. Dill, Lippischen Landeskirche, Detmold)

Einführung in die Datenschutzdurchführungsverordnung mit den landeskirchlichen Besonderheiten
(Herr LKOAR Huget, Ev. Kirche von Westfalen, Bielefeld)

Besondere Schweigepflichten
(Herr Justitiar Niemann, Diakonisches Werk Westfalen, Münster)

Bestellung und Aufgaben von Betriebsbeauftragten und örtlichen Beauftragten für den Datenschutz
(Herr LKAR Cao, Büro des Gemeinsamen Datenschutzbeauftragten, Düsseldorf)

Der Teilnehmerbeitrag beträgt 25 €. Die Teilnehmerzahl ist auf 30 Personen begrenzt. Es stehen noch einige Restplätze zur Verfügung. Formlose Anmeldungen sind bis spätestens **11. Oktober 2004** an den Gemeinsamen Beauftragten für den Datenschutz, Rathausufer 23, 40213 Düsseldorf, Fax 0211/136 36-21 zu richten. Auskünfte erteilt Herr LKAR Cao, Tel. 0211/136 36-27.

Sammelbestellung des Praxiskommentars „Datenschutz in der evangelischen Kirche“

Landeskirchenamt Bielefeld, 14. 07. 2004
Az.: A 14-03/01.51

In 3. Auflage 2004 ist der von Herbert Claessen vollständig überarbeitete Praxiskommentar „Datenschutz

in der evangelischen Kirche“ erschienen, der die Vorschriften des Kirchengesetzes über den Datenschutz der EKD erläutert und praktische Arbeitshilfen enthält. Dem Landeskirchenamt werden bei Abnahme einer größeren Menge günstige Staffelpreise eingeräumt. Ab 10 Exemplare reduziert sich der Anschaffungspreis von 24,00 € auf 19,00 €, ab 20 Exemplare auf 15,00 €. Das Landeskirchenamt bietet an, die Sammelbestellung zentral abzuwickeln. Bestellungen können bis spätestens **10. September 2004** vorgenommen werden. Weitere Einzelheiten zu der Abwicklung der Bestellungen können der Homepage des Datenschutzbeauftragten der Ev. Kirche im Rheinland, der Ev. Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche und deren Diakonischen Werken unter www.ekir.de/bfd/ unter dem Button mit der Nr. 9 „Aktuelles“ entnommen werden. Ebenso findet sich dort ein Bestellformular.

Persönliche und andere Nachrichten

Ordiniert wurde:

Pfarrerin z. A. Lara vom Orde am 25. April 2004 in Klafeld.

Berufen sind:

Pfarrerin Dorothea Goudroy zur Pfarrerin der Ev. Kirchengemeinde Meschede, 3. Pfarrstelle, Kirchenkreis Arnsberg;

Pfarrer Matthias Grevel zum Pfarrer des Kirchenkreises Hamm, 3. Kreis Pfarrstelle;

Pfarrerin Katrin Hirschberg-Sonnemann zur Pfarrerin der Ev. Kirchengemeinde Wattenscheid-Höntrop, Pfarrstelle 3.2, Kirchenkreis Gelsenkirchen und Wattenscheid;

Pfarrer Martin Legler zum Pfarrer der Ev. Kirchengemeinde Ihmert, 1. Pfarrstelle, Ev. Kirchenkreis Iserlohn.

In den Ruhestand getreten ist:

Pfarrer Adolf Brünig, Pfarrer der pfarramtlich verbundenen 1. Pfarrstelle der Ev. Kirchengemeinde Tecklenburg mit der 1. Pfarrstelle der Ev. Kirchengemeinde Brochterbeck, Kirchenkreis Tecklenburg, zum 1. August 2004 (§ 92 Abs. 1 PfdG).

Verstorben sind:

Ephorus i. R. Martin Fabritz, zuletzt Ephorus im Pastoralkolleg in Villigst, am 31. Mai 2004 im Alter von 85 Jahren;

Pfarrer i. R. Waldemar Jähme, zuletzt Pfarrer in der Ev. Kirchengemeinde Bottrop-Altstadt, Kirchenkreis Gladbeck-Bottrop-Dorsten, am 24. Juni 2004 im Alter von 91 Jahren;

Pfarrer und Superintendent i. R. Werner Phillips, zuletzt Pfarrer und Superintendent im Kirchenkreis Arnsberg, am 25. Juni 2004 im Alter von 99 Jahren.

Zu besetzen sind:**a) Die Kreisfarrstellen, für die Bewerbungen an die Superintendentinnen/die Superintendenden zu richten sind:**

5. Kreisfarrstelle des Ev. Kirchenkreises Lüdenscheid-Plettenberg (Ev. Religionslehre an Schulen) zum 1. August 2004.

b) Die Kreisfarrstellen, bei denen das Landeskirchenamt von seinem Vorschlagsrecht Gebrauch macht:

9. Kreisfarrstelle des Kirchenkreises Arnberg (Ev. Religionslehre an Schulen) zum 1. August 2004;

11. Kreisfarrstelle des Kirchenkreises Arnberg (Ev. Religionslehre an Schulen) zum 1. August 2004;

12. Kreisfarrstelle des Kirchenkreises Arnberg (Ev. Religionslehre an Schulen) zum 1. August 2004.

Bewerbungen sind über den Superintendenten des Kirchenkreises Arnberg an das Landeskirchenamt, Postfach 10 10 51 Bielefeld, zu richten.

c) Die Gemeindepfarrstellen, für die Bewerbungen an die Presbyterien über die Superintendentin/den Superintendenten des jeweiligen Kirchenkreises zu richten sind:**Kirchengemeinden mit Luthers Katechismus:**

a) 1. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Erlöser-Kirchengemeinde Hagen, Kirchenkreis Hagen, zum 1. August 2004;

1. Pfarrstelle der Ev. Kirchengemeinde zu Heeren-Werve, Ev. Kirchenkreis Unna, zum 1. August 2004;

2. Pfarrstelle der Ev. Kirchengemeinde Hemmerde-Lünern, Ev. Kirchenkreis Unna, zum 1. September 2004.

b) Die Kirchengemeinde, bei der das Landeskirchenamt von seinem Vorschlagsrecht Gebrauch macht:

2. Pfarrstelle der Ev. Kirchengemeinde Wattenscheid-Höntrop, Kirchenkreis Gelsenkirchen und Wattenscheid, zum 1. April 2005.

Bewerbungen sind über die Superintendentin des Kirchenkreises Gelsenkirchen-Wattenscheid an das Landeskirchenamt, Postfach 10 10 51, 33510 Bielefeld, zu richten.

Angestellt ist:

Angestellt ist Frau Carola B r i n k m a n n , am Ev. Gymnasium Meinerzhagen, als Studienrätin zur Anstellung im Ersatzschuldienst mit Wirkung vom 1. Juli 2004.

Ernannt sind:

Frau Mareike S c h l e d z , Lehrerin z. A. i. K. an der Ev. Gesamtschule Gelsenkirchen-Bismarck, zur Lehrerin i. K. unter Berufung in das Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit mit Wirkung vom 1. Juli 2004;

Herr Studienrat Ronald S c h ü n e c k e z. A. i. K. am Ev. Gymnasium Lippstadt zum Studienrat im Kirchendienst unter Berufung in das Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit mit Wirkung vom 1. Juli 2004.

Kirchenmusikalische Prüfungen:

Die Urkunde A über die Anstellungsfähigkeit hat erhalten:

– als A-Kirchenmusikerin/A-Kirchenmusiker

Herr Arno H a r t m a n n , 44789 Bochum

Die Urkunde B über die Anstellungsfähigkeit hat erhalten:

– als B-Kirchenmusikerin

Frau Birke G i e s e n b a u e r , 33334 Gütersloh.

Berufung zum Kreiskantor:

Herr Kreiskantor Wolfgang M e i e r - B a r t h ist mit Wirkung vom 8. Juni 2004 bis zum Ende der Synodalperiode erneut zum Kreiskantor des Kirchenkreises Dortmund-Mitte-Nordost berufen.

Die Wiederberufung erfolgte in Koppelung an die Synodalperiode durch den Kreissynodalvorstand.

Stellenangebot:

(Ohne Textverantwortung des Landeskirchenamtes)

Im **Frauenreferat der Evangelischen Kirche von Westfalen** ist zum nächstmöglichen Termin die Stelle einer

juristischen Referentin

mit einem Dienstumfang von 50 % wieder zu besetzen.

Wir sind:

- ein Team und arbeiten kollegial und interdisziplinär an frauenpolitischen Themen, der Einbringung der Gender-Perspektive und der Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in der Kirche.

Wir suchen:

- eine Juristin mit Berufserfahrung, möglichst im Bereich Arbeitsrecht. Wir erwarten Kenntnisse der feministischen Rechtswissenschaft und der aktuellen Gender-Diskussion. Erfahrungen mit Gremienarbeit sind wünschenswert. Die Bereitschaft zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung wird vorausgesetzt.

Zu Ihren Aufgaben gehören unter anderem:

- Förderung der Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes der EKvW,
- ggf. Wahrnehmung der Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte der EKvW,

- Information und Fortbildung kirchlich Beschäftigter in gleichstellungspolitischen und arbeitsrechtlichen Fragen (u. a. Mutterschutz, Sexuelle Gewalt/Belästigung, Arbeits- und Mitbestimmungsrecht),
- Geschäftsführung des Arbeitskreises der Gleichstellungsbeauftragten in den Kirchenkreisen der EKvW,
- inhaltliche und redaktionelle Mitarbeit an unserer Veröffentlichung „Lila Blätter“.

Die Mitgliedschaft in der Evangelischen Kirche ist Voraussetzung. Die Vergütung erfolgt nach BAT-KF, VG II. Dienort ist Dortmund.

Die Evangelische Kirche von Westfalen hat sich die Förderung von schwerbehinderten Menschen zum Ziel gesetzt. Entsprechenden Bewerbungen sehen wir mit Interesse entgegen.

Bitte richten Sie Ihre Bewerbung bis zum **17. September 2004** an die

Evangelische Kirche von Westfalen, Landeskirchenamt,
Frau Landeskirchenrätin Christel Schibilsky, Postfach 10 10 51, 33510 Bielefeld.

Für weitere Informationen stehen Ihnen im Frauenreferat der EKvW

Frau Martina Dröttboom und Frau Dr. Britta Jüngst zur Verfügung.
Tel.: 0231/5409-30 oder im Internet www.FrauenreferatEKvW.de.

Neu erschienene Bücher und Schriften

Die Buchbesprechungen werden allein von den jeweiligen Rezensenten verantwortet

Claessen, Herbert: **„Datenschutz in der evangelischen Kirche“**; Praxiskommentar zum Kirchengesetz über den Datenschutz der EKD; 3., vollständig überarbeitete Auflage 2004; 328 Seiten, kartoniert, 24 €; ISBN 3-472-05814-5.

Das Kirchengesetz über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland (DSG-EKD) wurde durch das 1. Kirchengesetz zur Änderung des DSG-EKD umfassend im Jahre 2002 novelliert. Der kirchliche Datenschutz hat damit die Entwicklung des europäischen Datenschutzrechtes, dass zu einer entsprechenden Modifizierung des Bundesdatenschutzgesetzes führte, übernommen. Dies ist vor allem vor dem Hintergrund zu sehen, dass die staatlichen Stellen personenbezogene Daten an öffentlich-rechtliche Religionsgesellschaften nur übermitteln dürfen, wenn sichergestellt ist, dass bei den Kirchen ausreichende Datenschutzregelungen getroffen sind. Vor diesem Hintergrund war die umfassende Überarbeitung des Praxiskommentars erforderlich geworden.

In der Kommentierung werden die Neuregelungen des kirchlichen Datenschutzrechtes (Grundsatz der Datenvermeidung und Datensparsamkeit, Schutz der sensitiven Daten, Videoüberwachung, Chipkartenregelung, Meldepflicht vor der Einführung von DV-Verfahren, Datenschutz-Audit, Widerspruch Betroffener) besprochen. In dem Werk wird die technische und rechtliche Entwicklung unter Einbeziehung neuer Literatur, Rechtsprechung und Verwaltungsentscheidungen sowie rechtspolitische Reformaspekte berücksichtigt. Wie auch in den Voraufgaben sind praktische Arbeitshilfen, die für die tägliche Arbeit vor Ort von größerem Nutzen sein können, in dem Werk (z. B. eine Mustervereinbarung über Datenverarbeitung im Auftrag nach § 11 DSG-EKD) enthalten.

Leider befinden sich die Anlagen nicht auf den neuesten Stand. Die in der Anlage V. wiedergegebene (westfälische) Verordnung zum Schutz von Patientendaten in kirchlichen Krankenhäusern, Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen ist zwischenzeitlich in die Verordnung zur Durchführung des Kirchengesetzes über den Datenschutz der EKD vom 18. September 2003 (KABl. 2003, S. 258) integriert wurden. Dementsprechend ist auch die Anlage X. (ab S. 264 ff.) nicht mehr aktuell, da an dieser Stelle noch die alten Durchführungsbestimmungen der Evangelischen Kirche von Westfalen, der Evangelischen Kirche im Rheinland und der Lippischen Landeskirche wiedergegeben werden.

Der Autor Dr. jur. utr. Herbert Claessen war Oberkirchenrat im Kirchenamt der EKD Hannover und hat die Entstehung wie auch die Weiterentwicklung des kirchlichen Datenschutzes von Anbeginn kritisch begleitet.

Bei dem Werk handelt es sich um den einzigen Kommentar zum Datenschutzrecht in der evangelischen Kirche. Die Anschaffung des Praxiskommentars kann allen kirchlichen Stellen sowie den Betriebsbeauftragten und den örtlich Beauftragten für den Datenschutz empfohlen werden.

Reinhold Huget

Gola/Wronka: **„Handbuch zum Arbeitnehmerdatenschutz – Rechtsfragen und Handlungshilfen für die betriebliche Praxis“**; Datakontext-Fachverlag; Frechen; 3. Auflage 2004; 684 Seiten; 74 €; ISBN 3-89577-223-2.

Engelien-Schulz, Thomas: **„Praxishandbuch des Datenschutzes bei Bundesbehörden mit Übungen und Fallgestaltungen“**; Datakontext-Fachverlag; Frechen; 2004; 410 Seiten; 54 €; ISBN 3-89577-306-9.

In dem Datakontext-Verlag sind zwei Neuerscheinungen zum Datenschutzrecht erschienen, die auch für kirchliche Stellen von Interesse sein können. Zwar gilt für alle Stellen im Bereich der EKD ein einheitliches kirchliches Datenschutzrecht, das sich aber in wesentlichen Teilen an den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) für den Bereich der öffentlichen Verwaltung orientiert. Dies hat den Vorteil, dass sich der kirchliche Datenschutz an den

Anforderungen des staatlichen Datenschutzes messen kann und man andererseits bei schwierigen Rechts- und Anwendungsfragen die Literatur zum BDSG hinzuziehen kann.

Ein von der Bundesregierung geplantes Arbeitnehmer-Datenschutzgesetz wird es in dieser Legislaturperiode nicht mehr geben. Von daher ist eine aktuelle und zugleich systematische Aufbereitung dieses Rechtsbereichs hilfreich. Hierzu liegt das „Handbuch zum Arbeitnehmerdatenschutz“ in der 3. Auflage 2004 vor. In zehn Kapiteln werden die Bereiche des Arbeitnehmerdatenschutzes mit dem Schwerpunkt der Erhebung, Speicherung, Nutzung und Übermittlung von Personaldaten unter umfassender Auswertung der verfügbaren Literatur und Rechtsprechung behandelt. Eigene Kapitel sind den Bereichen „Datengeheimnis und Sanktionen von Datenschutzverstößen, Datenschutz bei der Mitarbeitervertretung“ gewidmet. Neue Felder, die sich insbesondere durch moderne Techniken in der Arbeitswelt ergeben, werden ebenfalls beleuchtet. Beispielhaft zu nennen sind die Nutzung von Internet und E-Mail am Arbeitsplatz und neue Formen der Arbeitsorganisation durch Multimediaeinsatz. Eine Leitsatzsammlung der höchstrichterlichen Rechtsprechung sowie ein umfassendes Literatur- und Stichwortverzeichnis runden dieses Standardwerk ab. Die Autoren Peter Gola und Dr. Georg Wronka sind Experten auf dem Gebiet des Datenschutzes und haben in der Vergangenheit durch zahlreiche Veröffentlichungen auf sich aufmerksam gemacht.

Das „Praxishandbuch des Datenschutzes bei Bundesbehörden“ trägt zu Recht die Bezeichnung „Praxishandbuch“, denn es enthält zahlreiche Übungen und Fallgestaltungen zum BDSG, das es insbesondere den Mitarbeitenden öffentlicher Stellen des Bundes, die täglich mit personenbezogenen Daten umgehen, ermöglichen soll, einen raschen und einfachen Zugang zum Datenschutzrecht zu finden. Die Prinzipien des Datenschutzrechtes wie Erforderlichkeit, Zweckbestimmung, Zweckbindung, Transparenz, Datensicherheit und die Rechte der Betroffenen werden im ersten Teil des Buches konzentriert dargestellt. Im zweiten Teil finden sich 20 Übungen und Fallgestaltungen, die als Vertiefung in die einzelnen Komplexe des Datenschutzrechtes gedacht sind. Das Buch richtet sich in erster Linie an die behördlichen Beauftragten für den Datenschutz. Diese Zielgruppe ist im Wesentlichen identisch mit der der örtlich Beauftragten und der Betriebsbeauftragten für den Datenschutz im Bereich der evangelischen Kirche.

Beide Werke stellen eine Hilfe dar, sich mit einfachen und schwierigen Datenschutzfragen auseinander zu setzen. Die anwendenden Personen müssen sich darüber im Klaren sein, dass die Sachverhalte abschließend nur unter Berücksichtigung der nur zum Teil inhaltsgleichenden Normen des DSGVO-EKD bzw. des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechtes zu lösen sind.

GDD e. V.: „**Datenschutz und Datensicherheit im Gesundheits- und Sozialwesen**“, 2., aktualisierte Auflage inkl. CD-ROM mit Arbeitsmaterialien und -hilfen; Datakontext-Fachverlag; Frechen 2004; 276 Seiten; kartoniert; 49 €; ISBN 3-89577-293-0.

Im Gesundheits- und Sozialwesen kommt der Gewährleistung des Datenschutzes eine besondere Bedeutung zu, denn Verletzungen können den betroffenen Menschen unmittelbar in der sozialen Stellung sowie in der psychischen Unversehrtheit bedrohen. Der staatliche Gesetzgeber versucht, durch rechtliche Bestimmungen im Rahmen der Sozialgesetzgebung und der Datenschutzgesetze sowie durch Sanktionierung von Verstößen gegen die berufliche Schweigepflicht die „persönlichen Daten“ und damit die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen zu schützen. Das Werk erläutert in Teil I „Datenschutz“ die Grundlagen des Datenschutzrechtes, z. B. die Zulässigkeit der Datenverarbeitung, die Rechte der Betroffenen und die Datenschutzorganisation. Für die vielen kirchlichen Stellen aus dem Bereich der evangelischen und katholischen Diakonie ist es besonders erfreulich, dass in einem besonderen Kapitel die eigenständigen Datenschutzregelungen ausführlich beschrieben und Unterschiede zum staatlichen Recht durch eine vergleichende Zusammenstellung hervorgehoben werden. Alle relevanten Rechtstexte, so auch die seit dem 1. Oktober 2004 geltenden Durchführungsbestimmungen der Evangelischen Kirche von Westfalen zum Kirchengesetz über den Datenschutz der EKD befinden sich auf der beigelegten CD-ROM.

Der Teil II „Datensicherheit“ richtet sich vor allem an die Verantwortlichen im Management und in den EDV-Anwendungsbereichen. Da insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen sehr sensible personenbezogene Daten verarbeitet werden, sind entsprechend hohe datenschutzrechtliche Anforderungen bei der technischen Umsetzung zu berücksichtigen. In einigen Kapiteln werden die Themen „Firewalls, Virenschutzsoftware“ aufbereitet. Auch aktuelle Fragen zur drahtlosen Übertragung von personenbezogenen Daten sowie zur Chipkarte im Gesundheitswesen werden von den drei Autoren aus dem Universitätsklinikum Magdeburg behandelt.

Besonders hilfreich sind die auf der CD-ROM enthaltenen Hinweise, Muster, Checklisten und die aktuellen Gesetzestexte. Eine Sammlung relevanter Gerichtsentscheide sowie die aufgenommenen Faltblätter des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik befinden sich ebenfalls auf der CD-ROM. Die Dokumente sind als PDF-Dokumente über den Acrobat Reader grundsätzlich aufrufbar, zum Teil werden sie zusätzlich auch als Word-Dokumente abrufbar.

Für örtlich Beauftragte und Betriebsbeauftragte für den Datenschutz sowie sonstige Mitarbeitende in leitender Position aus dem großen Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens, die sich regelmäßig mit Datenschutz- und Datensicherheitskonzeptionen zu beschäftigen haben, kann das Werk zur Anschaffung empfohlen werden.

Stegemann/Wengst (Hrsg.): „**Eine Grenze hast du gesetzt**“ – Edna Brocke zum 60. Geburtstag; Kohlhammer, Stuttgart 2003; 444 Seiten; kartoniert; 35 €; ISBN 3-17-018219-6.

Edna Brocke ist im christlich-jüdischen Dialog des deutschsprachigen Raums seit Jahrzehnten eine unverwechselbare Stimme. Wer diese Stimme etwa anlässlich der Kirchentage bei der Arbeitsgemeinschaft Juden und Christen gehört hat, wird sich gerne an sie erinnern lassen. Den anderen bietet sich mit dem angezeigten Band die Gelegenheit, diese Stimme kennen zu lernen durch das vielfältige Echo, das sie bei den Verfasserinnen und Verfassern der 28 Beiträge hervorgerufen hat.

Worin das Unverwechselbare besteht? Das Motto des Bandes „**Eine Grenze hast du gesetzt**“ deutet es an, benennt die (theologische) Verortung Edna Brockes und zeigt den roten Faden fasst aller Beiträge: Grenzen sind notwendig, zumal im christlich-jüdischen Dialog. Gegen die „harmoniesüchtige“ (E. B.) Tendenz, nur noch die angeblich einzig relevanten Gemeinsamkeiten zwischen Konfessionen und Religionen zu pflegen und die ohnehin unbedeutender werdenden Unterschiede zu vernachlässigen, wird in Aufnahme eines Wortes von Paul Tillich die Grenze als „Ort fruchtbarer Erkenntnis“ wieder in den Blick genommen und für den christlich-jüdischen Dialog als angemessenen Ort beschrieben.

Wenigstens einige Beispiele: Können Christen und Juden wirklich gemeinsam Gottesdienst feiern? Die Frage nach den Grundlagen für solche Feiern ist unerlässlich und muss abseits von Wünschen und Ideologien geklärt werden. Weiter (und tiefer): Wie verhält sich das mit Gott Israels und seiner Beziehung zu den Völkern der Welt? Stimmt die These überhaupt: „Juden und Christen beten den selben Gott an“? Und nicht zuletzt: Was bedeutet unsere Verflochtenheit mit dem Judentum für christliche Stellungnahmen zu den kriegerischen Auseinandersetzungen in Israel/Palästina? Hängen sie vom Verhalten der jeweils politisch Verantwortlichen ab? Wenn nicht oder nicht nur: wovon denn dann?

Das sind nur drei Fragestellungen aus den Beiträgen des Bandes. Wie immer sie im Einzelnen gefasst sind: Sie gehen unser Selbstverständnis als Kirche an und machen deutlich, dass wir bei unserer Selbstvergewisserung und christlichen Zeitgenossenschaft theologisch gar nicht anders können als zu fragen, wer wir als Kirche Jesu Christi sind – im Angesicht Israels.

Dass wir dabei immer noch einen erheblichen Nachholbedarf haben, dürfte unstrittig sein. Dass die politische Situation im Nahen Osten in unsere Beschäftigung mit den genannten Fragen hineinwirkt, auch. Gerade Edna Brocke weiß darum und hat sich in mehreren Veröffentlichungen seit 1991 (Golfkrieg) damit auseinandergesetzt. Einige Beiträge ihrer Gratulanten gehen auf diesen Zusammenhang besonders ein und bieten so auch ein Kapitel Zeitgeschichte des christlich-jüdischen Dialogs hierzulande.

Der angezeigte Band ist ein Muster an nötiger „Grenzsetzung“ im christlich-jüdischen Dialog. Seine

Fragestellungen sind unabweisbar, seine Antwortversuche allemal diskussionswürdig und seine Provokationen denkfördernd. Letztere darf man gelegentlich auch mit einem Körnchen Salz zu sich nehmen: „Jahrhunderte lang habt ihr nichts von uns Juden wissen wollen, und jetzt sitzt ihr plötzlich in unserem Wohnzimmer“ (Originalton Edna Brocke, zitiert auf Seite 163).

Erhard Nierhaus

Jung, Martin H.: „**Nachfolger, Visionärinnen, Kirchenkritiker**“. Theologie- und frömmigkeitsgeschichtliche Studien zum Pietismus; Evangelische Verlagsanstalt Leipzig 2003; 272 Seiten; kartoniert; 28 €; ISBN 3-374-02049-6.

Der Band „**Nachfolger, Visionärinnen, Kirchenkritiker**“ des Osnabrücker Kirchenhistorikers Martin H. Jung enthält neun (mit einer Ausnahme) bereits an anderer Stelle veröffentlichte Studien zur Theologie- und Frömmigkeitsgeschichte des Pietismus und einen lesenswerten Reisebericht von Anna Schlatter (der Großmutter des berühmten Theologen Adolf Schlatter [1852–1938]) zu Zentren der Erweckung: „Beobachtungen einer Schweizerin in Deutschland“ aus dem Jahre 1821. Die Studien zeichnen sich durch ein theologisches und historisches Ernstnehmen des Pietismus als Frömmigkeitsbewegung aus, dessen wichtigste Anliegen eine Erneuerung der Kirche, ein prophetischer Blick in die Zukunft und ein Leben in der Nachfolge Jesu waren. Erwähnenswert sind vier zeitgenössische Abbildungen.

Die erste Studie beschäftigt sich mit Johanna Eleonora Petersen (1644–1724), einer Lientheologin des radikalen Pietismus. Prägnant arbeitet der Vf. die Besonderheiten der Theologie Petersens heraus: Die Lehre vom mehrfachen Schriftsinn der Bibel, den Chiliasmus, das ökumenische Anliegen und vor allem die christologische Lehre von der himmlischen Gott-Menschheit Jesu Christi und die Lehre von der Allversöhnung (Apokatastasis). Die zweite Studie ist dem Lebensweg und der Frömmigkeit von Beata Sturm (1682–1729), einer treuen Beterin und Laienseelsorgerin, gewidmet, deren Gedanken und Lebensweisheiten von ihren Anhängern aufgezeichnet worden sind. Zwei Studien behandeln dann den Vater des württembergischen Pietismus, Johann Albrecht Bengel (1687–1752), der auf viele Pietisten richtungsweisend gewirkt hat. Vor allem die Textkritik, der Biblizismus und die Eschatologie Bengels werden von Jung thematisiert. Ausgehend von der Hinrichtung des Hofjuden Joseph Oppenheimer im Jahre 1738 untersucht der Vf. in einer weiteren Studie die Haltung des radikalen Pietisten Johann Kayser zum Judentum. Zurecht macht Jung in diesem Zusammenhang auf die große Nähe des radikalen Pietismus zur Aufklärung aufmerksam, die sich z. B. in dem Eintreten für die Pressefreiheit und in der Ablehnung von Denk- und Gewissenszwängen äußerte. Auf Grund dieser Einstellung verlor die äußere Religionszugehörigkeit eines Menschen für Kayser an Bedeu-

tung, mithin „verringerte sich“ für Kayser „die Kluft zwischen Juden und beträchtlich“ (S. 144). Weitere Studien haben Nikolaus Ludwig von Zinzendorf und den Erbauungsschriftsteller Magnus Friedrich Roos zum Thema. Spannend ist die letzte Studie, die sich mit dem bislang wenig erforschten Gebiet der Tier-schutzbewegung im 19. Jahrhundert beschäftigt. Dass das Entstehen dieser Bewegung maßgeblich auf das Wirken zweier pietistischer Pfarrer, Christian Adam Dann (1758–1837) und Albert Knapp (1798–1864), zurückgeführt werden kann, weist der Vf. überzeugend nach.

Wer Interesse an der Geschichte und Theologie des Pietismus hat, wird dieses Buch mit Gewinn lesen.

Dirk Fleischer

Nüchtern, Michael (Hrsg.): „**Himmelsecho**“; Muster christlicher Spiritualität entdecken; Vandenhoeck & Ruprecht; Göttingen 2004; 127 Seiten; kartoniert; 14,90 €; ISBN 3-525-60415-7.

Das Buch spannt einen Bogen vom Himmel durch die Welt – nein, nicht zur Hölle, sondern zum Ende der Welt im Gericht, das in der Geborgenheit bei Gott endet. Ich möchte den Bogen umdrehen; dann gleicht er einem Boot, in dem man geborgen und dessen Kiel die Berührung zwischen Himmel und Erde, zwischen Leid und Hilfe ist, dargestellt an einem Bild von Raphael. Dieses zeigt im unteren Teil die Not eines epileptischen Jungen, im oberen die Verklärung Christi; zwei „Geschichten“, über die in Markus 9 berichtet wird. Das Boot ist in Fahrt und der Leser erwartungsvoll, wie es weiter geht. In kräftigen, gut verständlichen Bildern macht der Autor sein Anliegen deut-

lich, „Grundmuster aufzuzeigen, die der Frömmigkeit ihre besondere Gestalt geben“. Man spürt ihm das Engagement an, mit dem er Gott und den Menschen gleichermaßen im Auge behält, wenn er über ihre Beziehung zueinander nachdenkt und einlädt, dem Weg Gottes zu den Menschen zu folgen. Schwierige Teile unseres Glaubens, wie etwa die Dreieinigkeit, werden klärend aufgelöst und dargestellt, alte und immer wieder neue Fragen – etwa die nach dem Bösen in der Welt – gedeutet ohne frömmelnde Umschreibungen. Der Mensch wird in seiner Gebrochenheit und in der Sehnsucht nach Annahme und Frieden in der Spannung zu Gott aus den Geschichten des Alten und des Neuen Testaments gedeutet. Dabei folgt man dem Autor neugierig und getrost auf dem Weg in die Spiritualität und kommt getröstet an. Spannungen, die sich aus der Problematik moderner Naturwissenschaften, besonders auch der Humanwissenschaften, ergeben, werden angesprochen und es wird deutlich gemacht, dass Ethik nicht ein neues hierarchisches Verhältnis aufbauen darf und dass Wissenschaft ihre Bewährung in der Liebe zum Menschen findet und damit auch ihre Grenzen.

Der Ausblick ist tröstlich: Macht und Utopien sind nicht das letzte Wort. Die Aussicht auf das Wiederkommen Christi bedeutet auch eine Grenze menschlichen Handelns, die die Freiheit, etwas endlich sein zu lassen, begründet aber auch die Hoffnung auf das maßlose ewige Leben.

Das Buch regt zum Mit- und Nachdenken an über den Weg Gottes zum Menschen und unsere möglichen Antworten. Es eignet sich sowohl zum Selberlesen aber auch in weiten Teilen als Gesprächsbasis in vertrauten Kreisen der Gemeinde.

Jürgen Diedrich Althoff-Damke

HKD - Wegweisende Einkaufskonzepte

Kostensenkung durch Rahmenverträge



NRG Deutschland GmbH

Drucken, Kopieren, Faxen, Scannen ...

Die moderne Welt der Bürokommunikation von Nashuatec über HKD zu **attraktiven Konditionen**.

Die Produktvielfalt von Nashuatec bietet für alle Anwendungen genau die **passende Lösung**.

Auf Wunsch analysieren wir über unsere "Office Consulting" Ihren Bedarf und optimieren Ihre Systemausstattung.

Enorme Einsparungen können somit realisiert werden. Und schließlich zahlen Sie mit unserem **Seitenpreismodell "1=1 PAY PER PAGE"** nur das, was Sie auch tatsächlich nutzen: die gedruckte, kopierte oder gefaxte Seite zu einem einheitlichen, festen Seitenpreis, egal über welches System ein Dokument erstellt wird.

Ihre Vorteile auf einen Blick

- ✓ Kein Kauf von Kopierern, Druckern und Faxgeräten
- ✓ Mieten zum günstigen, festen Seitenpreis
- ✓ Keine Toner-, Service- oder Ersatzteilkosten
- ✓ Kostentransparenz
- ✓ Individuell zugeschnittene 1=1 PAY PER PAGE-Verträge
- ✓ Breite Produktpalette und ergänzende Lösungskonzepte
- ✓ Gut ausgebautes Service-Netz
- ✓ Hohe Beratungsqualität

Die Leistungen der HKD sind für Sie kostenlos.
Informationen erhalten Sie bei unserem HKD-Team in Kiel.

Ihre Ansprechpartnerin:
Daniela Ehlers
Telefon: 0431/6632- 4723
E-Mail: Daniela.Ehlers@hkd.de

Nutzen Sie auch unsere
HKD-Online-Einkaufs- und Dienstleistungsplattform www.kirchenshop.de
und die neue Auflage unseres **Einkaufswegweisers für Kirche und Diakonie**, den Sie telefonisch - oder per E-Mail an Marita.Waldscheck@hkd - bestellen können.

	HKD Handelsgesellschaft für Kirche und Diakonie mbH Tel. : 0431/ 6632-4701 Fax : 0431/ 6632-4747 E-Mail : info@hkd.de Internet : www.hkd.de www.kirchenshop.de	
Ein Tochterunternehmen der Evangelischen Darlehnsgenossenschaft eG, Kiel		

✓ Mobilität

KFZ-Neuwagen (25 Marken)

z. B. Audi, Citroen, Ford, KIA, Land Rover, Opel, Peugeot, Renault, Toyota, Volvo, VW ...

Autovermietung

AVIS, Europcar, Sixt

Tankkartensysteme

Aral Card, euroShell

Reisedienste

CWT Carlson Wagonlit Travel, DER Travel

✓ Kommunikation

Mobilfunk

T-D1, D2 vodafone, E-Plus, O2

Festnetztelefonie

Deutsche Telekom, Arcor

EDV

Novell (Netzwerk, Software, Linux...),
DANKA, NRG/Nashuatec,
Bechtle, IT-Systemhaus, Lampertz

✓ Gebäude

Büromöbel/-stühle

MBT Märkische Büromöbelwerke Trebbin,
Fleischer Büromöbelwerk, eron, rohde, viasit

Objekteinrichtungen

Palux, Baumgarten GmbH

Energie-Contracting

BfE Institut für Energie u. Umwelt, Getec,
ProEnergy

Reinigungsmittel

BIW Gebäudemanagement GmbH

✓ Service

Versicherungen und Beratung

Bruderhilfe Pax Familienfürsorge,
Sterbekasse, mendo Consult, GMCP

Angebote auch für Mitarbeiter

KFZ-Neuwagen, Mobilfunk, Autovermietung,
Büromaterial

H 21098 Streifbandzeitung

Gebühr bezahlt

Herausgeber: Evangelische Kirche von Westfalen, Landeskirchenamt, Altstädter Kirchplatz 5, 33602 Bielefeld
Postadresse: Postfach 10 10 51, 33510 Bielefeld

Telefon: (05 21) 594-0, Fax: (05 21) 594129; E-Mail: Landeskirchenamt@lka.ekvw.de
Konto-Nr. 2000043012 bei der KD-Bank e.G. Münster (BLZ 350 601 90)

Redaktion: Herr Huget, Telefon: (05 21) 594-213, E-Mail: Reinhold.Huget@lka.ekvw.de
Frau Schneider, Telefon: (05 21) 594-319, E-Mail: Tanja.Schneider@lka.ekvw.de

Versand/Adressverwaltung: Herr Behrend, Telefon: (05 21) 594-320, Fax: (05 21) 594-129

Herstellung: Graphischer Betrieb Ernst Gieseking GmbH, Deckertstraße 30, 33617 Bielefeld

Der **Jahresabonnementspreis** beträgt 25 € (inklusive Versandkosten); der **Einzelpreis** beträgt 2,50 € (inklusive Versandkosten).

Die **Archiv CD-ROM** 1999 bis 2003 ist für Abonnenten kostenlos, für Nichtabonnenten beträgt der **Einzelpreis** 3 € (zzgl. 3 € Verpackungs- und Versandkosten).

Die **Kündigung** des Jahresabonnements muss schriftlich an das Landeskirchenamt bis zum 15. November eines Jahres mit Wirkung zum Ende des Kalenderjahres erfolgen.

Erscheinungsweise: i.d.R. monatlich