

A M T S B L A T T

für die Evangelische Kirche in Österreich

Jahrgang 2016

Ausgegeben am 23. Dezember 2016

12. Stück

Resolution der 7. Session der XIV. Generalsynode

216. Zl. SYN 01 b; 2648/2016 vom 12. Dezember 2016

Protest gegen den Umgang mit Asylwerbenden in Österreich

Die XIV. Generalsynode hat auf ihrer 7. Session am 10. Dezember 2016 folgende Resolution einstimmig beschlossen:

Protest gegen den Umgang mit Asylwerbenden in Österreich

Die in den letzten Tagen in verstärktem Ausmaß durchgeführten Anhaltungen von Asylwerbern und Asylwerberinnen mit dem Ziel der Rückführung in angeblich sichere Staaten nach der Dublin-III-Verordnung stoßen in der Evangelischen Kirche, ihren Pfarrgemeinden und Einrichtungen zunehmend auf Ablehnung und auf Empörung.

Die geflüchteten Menschen finden in unserem Land Aufnahme, Hilfe und Betreuung, vielfach auch in unseren Pfarrgemeinden und durch ihre ehrenamtlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Sie erhalten Hilfe bei Integration und Deutschunterricht und vieles andere mehr an Zuwendung.

Praktisch über Nacht werden diese schutzbedürftigen Menschen angehalten, rückgeführt oder abgeschoben, ohne Rücksicht auf ihr persönliches Schicksal, ihre Sicherheit oder ihr weiteres Fortkommen. Dieser Akt erfolgt in vielen Fällen, ohne den Menschen die Möglichkeit zu geben, in Österreich ein Asylverfahren einzuleiten oder den Abschluss eines solchen Verfahrens abzuwarten. Die betroffenen Menschen stehen diesen Maßnahmen ohnmächtig und schutzlos gegenüber. Auch die ehrenamtlichen Helfer und Helferinnen, die seit Monaten, um nicht zu sagen seit Jahren, mit ihrem freiwilligen und unentgeltlichen Engagement die Arbeit und Unterstützung an den Flüchtlingen, aber auch an unserer Gesellschaft geleistet haben, leiden unter diesen Maßnahmen. Sie werden demotiviert, frustriert, und ihre Arbeit wird ad absurdum geführt. Dadurch wird das Vertrauen aller Beteiligten in den Rechtsstaat erheblich erschüttert.

Asylsuchenden, die Aufnahme in die Gesellschaft, Unterstützung, Freunde und damit eine starke Bindung gefunden haben, muss es ermöglicht werden, ihre Asylverfahren in Österreich einleiten und deren Ergebnis abwarten zu können. Die Dublin-Verordnung sieht die Möglichkeit vor, dass Österreich das Asylverfahren an sich zieht und selbst entscheidet, ob ein Flüchtlingsstatus gewährt wird oder nicht.

Österreich war im letzten Jahr stolz auf die Aufnahmebereitschaft und das Engagement der Zivilgesellschaft. Jene Menschen, denen man im letzten Jahr großzügig die Einreise gestattet hat, werden jetzt wieder außer Landes gebracht und damit das zivilgesellschaftliche Engagement der Helfer desavouiert.

Wir fordern die österreichische Bundesregierung auf zur Vermeidung unnötiger Härten, insbesondere bei kranken und bei allen anderen besonders schutzbedürftigen Personen, die humanitäre Ausnahmeklausel der Dublin-Verordnung in Anspruch zu nehmen und die Flüchtlingsfrage der Hilfesuchenden hier in unserem Land abzuhandeln und zu entscheiden.

Dieser Aufruf erfolgt nicht zuletzt auch für alle der Hilfe bedürftigen Menschen, welche in Folge ihres christlichen Glaubens aus ihrer Heimat gedrängt wurden oder welche sich hier dem christlichen Glauben zugewendet haben. Der Aufruf erfolgt aber in gleicher Intensität für alle Menschen ohne Unterschied ihrer Nationalität und ihres Glaubens, welche der Hilfe bedürfen und das Vertrauen auf eine gerechte Entscheidung in unser Land und seine rechtsstaatlichen Einrichtungen setzen.

Innsbruck, 10. Dezember 2016 (Tag der Menschenrechte)

- | | |
|---|---|
| <p>216. Protest gegen den Umgang mit Asylwerbenden in Österreich — Resolution der Generalsynode</p> <p>217. Kirchenverfassung — Novelle 2016</p> <p>218. Ordnung des geistlichen Amtes — Novelle Dezember 2016</p> <p>219. Verfahrensordnung (KVO 2005) — Novelle 2016</p> <p>220. Kirchenbeitrags- und Finanzausgleichsordnung — Novelle 2016</p> <p>221. Ordnung der Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>222. Ordnung des Amtes des Kirchenmusikers — Novelle 2016</p> <p>223. Grundsätze der Haushaltsplanung und Rechnungslegung der Evangelischen Kirche A. und H. B. — Novelle 2016</p> <p>224. Mindestgehälter-Verordnung 2016 — Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen</p> <p>225. Kollektenaufruf für den Sonntag Septuagesimae, 12. Feber 2017: Evangelischer Bund in Österreich</p> <p>226. Bildungskommission — Subventionsansuchen 2017</p> | <p>227. Grundsätze der Haushaltsplanung und Rechnungslegung der Evangelischen Kirche A. B. — Novelle 2016</p> <p>228. Zulassung der Lutherübersetzung in der revidierten Fassung 2017</p> <p>229. Zulassung des Liederbuches „freiTöne“</p> <p>230. Wiederwahl von Dr. Gerold Lehner zum Superintendenten der Evangelischen Superintendenz A. B. Oberösterreich</p> <p>231. Amtsprüfung vom 2. Mai 2016 und vom 13. November 2016</p> <p>Motivenberichte</p> <p>Kirchenverfassung — Novelle 2016</p> <p>Ordnung des geistlichen Amtes — Novelle 2016</p> <p>Kirchenbeitrags- und Finanzausgleichsordnung (KbFaO) — Novelle 2016</p> <p>Ordnung der Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>Ordnung des Amtes des Kirchenmusikers — Novelle 2016</p> <p>Kirchliche Mitteilung</p> |
|---|---|

*Die Mitglieder des Evangelischen Oberkirchenrates A. B.
und des Evangelischen Oberkirchenrates A. und H. B.
sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Evangelischen Zentrums
wünschen allen Leserinnen und Lesern*

*ein gesegnetes friedliches Weihnachtsfest
sowie Glück und Gesundheit im neuen Jahr*

Kirchengesetze A. u. H. B.

217. Zl. G 09; 2651/2016 vom 12. Dezember 2016

Kirchenverfassung — Novelle 2016

Die Generalsynode hat in ihrer 7. Session der XIV. Gesetzgebungsperiode am 10. Dezember 2016 folgende Änderung der Verfassung der Evangelischen Kirche A. und H. B. in Österreich beschlossen:

(Motivenbericht siehe Seite 219)

1. In **Art. 110 Abs. 1** endet die Ziffer 10 mit einem Strichpunkt, und es wird folgende Ziffer 11 angefügt:

11. die Errichtung eines weisungsfreien, unabhängigen Personalsenates und dessen Kompetenzen in Dienstrechtsangelegenheiten geistlicher Amtsträger und Amtsträgerinnen sowie die Errichtung eines weisungsfreien unabhängigen Schlichtungsausschusses und dessen Kompetenzen in Dienstrechtsangelegenheiten weltlicher Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen.

2. In **Art. 119 Abs. 1** endet die Ziffer 8 mit einem Strichpunkt, und es wird folgende Ziffer 9 angefügt:

9. in Dienstrechtsangelegenheiten nach den Bestimmungen der Ordnung des geistlichen Amtes sowie der Ordnung der Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

3. Die geänderten Bestimmungen treten mit 1. Jänner 2017 in Kraft und sind auf anhängige, noch nicht zum 31. Dezember 2016 abgeschlossene Dienstrechtsverfahren bereits anzuwenden.

Dr. Peter Krömer Mag. Dipl.-Ing. Hans Hecht
Präsident der Generalsynode Schriftführer der Generalsynode

218. Zl. G 14; 2652/2016 vom 12. Dezember 2016

Ordnung des geistlichen Amtes — Novelle Dezember 2016

Die Generalsynode hat in ihrer 7. Session der XIV. Gesetzgebungsperiode am 10. Dezember 2016 folgende Änderung der Ordnung des geistlichen Amtes beschlossen:

(Motivenbericht siehe Seite 219)

1. **§ 15 Abs. 8 bis 14** lauten wie folgt:

(8) Wird der oder die Ordinierte in ein provisorisches Dienstverhältnis zur Evangelischen Kirche A. B. bzw. Evangelischen Kirche H. B. übernommen, hat der zuständige Oberkirchenrat darüber einen Dienstzettel auszustel-

len und diesen dem oder der Ordinierten zu übergeben. In diesem Dienstzettel sind der Beginn des provisorischen Dienstverhältnisses sowie die für die Einstufung und Vorrückung der Bezüge inklusive Anerkennung der Vordienstzeiten maßgeblichen Zeiten (Abs. 4 bis 7) und die betragsmäßige Höhe des Grundgehältes sowie allfällige Sondervereinbarungen festzuhalten.

(9) Provisorische Dienstverhältnisse können vom Oberkirchenrat A. B. bzw. H. B. oder vom geistlichen Amtsträger oder von der geistlichen Amtsträgerin selbst unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsletzten durch schriftliche Kündigung gelöst werden, sofern nichts anderes vereinbart wurde oder wird. Dauert das provisorische Dienstverhältnis bereits 15 Jahre, verlängert sich die beiderseitige Kündigungsfrist auf vier Monate. In jedem Fall ist der Oberkirchenrat A. B. bzw. H. B. verpflichtet, vor Ausspruch der schriftlichen Kündigung die gemäß § 83 gebildete freiwillige Berufsvereinigung (VEPPÖ), das zuständige Presbyterium oder das jeweilige Leitungsorgan zu hören und die Zustimmung des Superintendenten oder der Superintendentin bzw. des Landessuperintendenten oder der Landessuperintendentin einzuholen. Fehlt die Zustimmung des Superintendenten oder der Superintendentin bzw. des Landessuperintendenten oder der Landessuperintendentin, ist der Ausspruch der Kündigung des provisorischen Dienstverhältnisses unwirksam. Bestehen Zweifel darüber, ob eine rechtswirksame Zustimmung des Superintendenten oder der Superintendentin bzw. des Landessuperintendenten oder der Landessuperintendentin vorliegt, entscheidet über Antrag des geistlichen Amtsträgers oder der geistlichen Amtsträgerin, des Superintendenten oder der Superintendentin bzw. des Landessuperintendenten oder der Landessuperintendentin oder des zuständigen Oberkirchenrates der Revisionsinstanz. Der diesbezügliche Antrag ist binnen vier Wochen nach Zustellung des Ausspruches der Kündigung beim Revisionsinstanz einzubringen.

(10) Ist dem geistlichen Amtsträger oder der geistlichen Amtsträgerin, der bzw. die in einem provisorischen Dienstverhältnis steht, eine Pfarrstelle gemäß § 19 Abs. 1 Z. 1 bis 3 oder eine übergemeindliche Pfarrstelle gemäß § 34 Abs. 1 übertragen, kann seitens des jeweils zuständigen Dienstgebers das provisorische Dienstverhältnis vom Evangelischen Oberkirchenrat A. B. bzw. H. B. innerhalb der in Abs. 8 genannten Kündigungsfristen nur bei Vorliegen von Gründen mittels Bescheid gekündigt werden. Kündigungsgründe sind Umstände, die in der Person des geistlichen Amtsträgers oder der geistlichen Amtsträgerin gelegen sind und die Interessen, Ansehen und Ruf des Dienstgebers inklusive dessen Gemeinden und Einrichtungen nachteilig berühren (analog § 105 Abs. 3 Z. 2 Arbeitsverfassungsgesetz) sowie wichtige Gründe gemäß § 18. Vor Ausspruch einer solchen Kündigung mittels Bescheid ist vom zuständigen Oberkirchenrat ein Verfahren nach den Bestimmungen des 2. Teiles der Verfahrensordnung (KVO 2005) durchzuführen, in welchem dem betroffenen geistlichen Amtsträger oder der betroffenen geistlichen Amtsträgerin Parteiengehör zu gewähren ist. Ferner ist das für den geistlichen Amtsträger oder die geistliche Amtsträgerin

zuständige Presbyterium bzw. Leitungsorgan der kirchlichen Einrichtung und der zuständige Superintendent oder die zuständige Superintendentin bzw. der Landessuperintendent oder die Landessuperintendentin sowie die gemäß § 83 gebildete freiwillige Berufsvereinigung (VEPPÖ) zu hören. Eine Zustimmung des Superintendenten oder der Superintendentin bzw. des Landessuperintendenten oder der Landessuperintendentin ist nicht erforderlich.

(11) Gegen einen Bescheid des zuständigen Oberkirchenrates, mit welchem die Kündigung des provisorischen Dienstverhältnisses gemäß Abs. 10 ausgesprochen wird, kann der betroffene geistliche Amtsträger oder die betroffene geistliche Amtsträgerin Beschwerde an den Revisionsssenat binnen vier Wochen nach Zustellung erheben. Der Beschwerde kommt, abweichend von § 43 Abs. 3 Verfahrensordnung (KVO 2005), aufschiebende Wirkung zu, im Übrigen gilt der 3. Teil der KVO 2005.

(12) Gibt der Revisionsssenat der Beschwerde gegen einen Bescheid nach Abs. 10 Folge, hat er entweder in der Sache selbst zu erkennen, dass der Ausspruch der schriftlichen Kündigung des provisorischen Dienstverhältnisses für unwirksam erklärt wird, oder das Verfahren zur Verfahrensergänzung und allfälligen Erlassung eines neuen Bescheides mit Ausspruch der Kündigung an den zuständigen Oberkirchenrat zurückzuverweisen. Gibt der Revisionsssenat der Beschwerde nicht Folge, hat dieser von Amts wegen in seinem Erkenntnis den Kündigungstermin über die Beendigung des provisorischen Dienstverhältnisses neu festzulegen.

(13) Liegen in Ansehung des geistlichen Amtsträgers oder der geistlichen Amtsträgerin wichtige Gründe gemäß § 18 vor, kann die Frist zur Beendigung des provisorischen Dienstverhältnisses auf ein Monat zum 15. jedes Monats oder Ende des Kalendermonates verkürzt werden (vorzeitige Beendigung aus wichtigen Gründen). Erhebt allerdings in einem solchen Fall der geistliche Amtsträger oder die geistliche Amtsträgerin Beschwerde an den Revisionsssenat gemäß Abs. 11, kann der zuständige Oberkirchenrat für den zuständigen kirchlichen Dienstgeber gemäß § 16 Abs. 5, ohne Mitwirkung des Personalsenates (§ 17), vorübergehend die Dienstfreistellung des geistlichen Amtsträgers oder der geistlichen Amtsträgerin unter Entgeltfortzahlung und Weitergewährung sonstiger Ansprüche mittels Bescheid verfügen, der in diesem Fall beim Revisionsssenat nicht bekämpft werden kann.

(14) Im Übrigen endet das provisorische Dienstverhältnis durch Wegfall einer Berufsvoraussetzung, Verlust des geistlichen Amtes, Berufsunfähigkeit, jeweils nach Maßgabe der Bestimmung dieser Ordnung, sowie durch Erkenntnis des Disziplinarsenates gemäß der Disziplinarordnung.

2. § 16 Abs. 3 bis 9 haben wie folgt zu lauten:

(3) Ein definitives Dienstverhältnis kann vom Oberkirchenrat A. B. bzw. H. B. für den jeweils zuständigen Dienstgeber nur auf Grund eines der folgenden, rechtskräftig abgeschlossenen, besonderen Dienstrechtsverfahren bzw. Disziplinarverfahren beendet werden, und zwar nach den Verfahren

1. der Versetzung in den Wartestand (§ 69);
2. der Beendigung des Dienstverhältnisses oder des verfügten Amtsverlustes gemäß § 14 Abs. 2 Disziplinarordnung;
3. der Feststellung des Wegfalls einer Berufsvoraussetzung;
4. der Feststellung der Berufsunfähigkeit;
5. der Beendigung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen infolge einer Entscheidung des jeweils zuständigen Dienstgebers, jedoch mit Zustimmung des Personalsenates (§§ 17, 18).

(4) In den Fällen des Abs. 3 Z. 1 sowie bei verfügtem Amtsverlust gemäß § 14 Abs. 2 Disziplinarordnung geht mit der Beendigung des definitiven Dienstverhältnisses dieses in ein provisorisches, zeitlich befristetes Dienstverhältnis gemäß den §§ 69, 70 (Wartestand) über. In den anderen Fällen endet das Dienstverhältnis zu der betreffenden Kirche (§ 72).

- (5)
 - a) Der zuständige Oberkirchenrat für den zuständigen kirchlichen Dienstgeber kann aus wichtigen Gründen, ohne dass ein Verschulden auf Seiten des geistlichen Amtsträgers oder der geistlichen Amtsträgerin vorliegt, in begründeten krankheitsbedingten Fällen einer nicht dauernden Berufsunfähigkeit oder eines Verhaltens, das geeignet ist, sich auf das Gedeihen, den Ruf und das Ansehen und die Entwicklung der Evangelischen Kirche in Österreich oder einer ihrer Gliederungen oder Einrichtungen schädigend auszuwirken, die vorübergehende Dienstfreistellung eines geistlichen Amtsträgers oder einer geistlichen Amtsträgerin unter Entgeltfortzahlung und Weitergewährung sonstiger Ansprüche mittels Bescheid verfügen.
 - b) Der zuständige Oberkirchenrat für den zuständigen kirchlichen Dienstgeber kann bei Einleitung eines Verfahrens nach Abs. 3 Z. 5 oder nach § 35 Abs. 2 Z. 3 für die Dauer dieses Verfahrens ebenfalls die vorübergehende Dienstfreistellung eines geistlichen Amtsträgers oder einer geistlichen Amtsträgerin unter Entgeltfortzahlung und Weitergewährung sonstiger Ansprüche mittels Bescheid verfügen.
 - c) Bescheide gemäß lit. a) und lit. b) können vom zuständigen Oberkirchenrat nur nach vorheriger Zustimmung des Personalsenates (§ 17) erlassen werden, wobei die Abs. 6 bis 8 sowie § 17 sinngemäß anzuwenden sind. Der Personalsenat hat jedoch binnen zwei Wochen zu entscheiden. Einer Beschwerde an den Revisionsssenat kommt in diesen Fällen keine aufschiebende Wirkung zu, es gilt § 43 Abs. 3 der Verfahrensordnung (KVO 2005).
 - d) Bei Gefahr in Verzug, insbesondere zur Abwehr eines großen, auch rufmäßigen Schadens für die Evangelischen Kirchen in Österreich und/oder einer ihrer Gliederungen und Einrichtungen, kann der zuständige Oberkirchenrat eine vorübergehende Dienstfreistellung eines geistlichen Amtsträgers oder einer geistlichen Amtsträgerin unter Entgeltfortzahlung und weitergehender Gewährung sonstiger Ansprüche mittels Bescheid ohne vorherige Zustimmung des

Personalsenates (§ 17) beschließen. Gleichzeitig mit der Bescheiderlassung ist an den Personalsenat der Antrag auf nachträgliche Zustimmung zur vorübergehenden Dienstfreistellung zu stellen, wobei in diesem Fall der Personalsenat binnen zwei Wochen zu entscheiden hat. Stimmt der Personalsenat nachträglich der vorübergehenden Dienstfreistellung nicht zu, ist sie aufzuheben. Das Recht zur Erhebung einer Beschwerde des zuständigen Oberkirchenrates an den Revisionsenat ist davon unberührt.

(6) Die Entscheidungen gemäß Abs. 3 Z. 2 ergehen nach Maßgabe der Disziplinarordnung durch die zuständigen Disziplinarsenate, die Entscheidungen gemäß Abs. 3 Z. 1 und 3 bis 5 durch den jeweils zuständigen Oberkirchenrat für den jeweils zuständigen Dienstgeber. Die Verfahren vor dem zuständigen Oberkirchenrat haben nach den Bestimmungen des 2. Teiles der Verfahrensordnung (KVO 2005) durchgeführt zu werden, wobei dem betroffenen geistlichen Amtsträger oder der betroffenen geistlichen Amtsträgerin angemessen Parteigehör zu gewähren und die gemäß § 83 gebildete freiwillige Berufsvereinigung (VEPPÖ) zu hören ist. Die Bescheide des jeweiligen Oberkirchenrates können binnen vier Wochen nach Zustellung mit Beschwerde an den Revisionsenat angefochten werden. In diesen Verfahren hat der Revisionsenat, abweichend von den sonstigen Regelungen des 3. Teiles der Verfahrensordnung (KVO 2005), bei Verletzung des Parteigehörs den angefochtenen Bescheid stets aufzuheben, soweit dies im Rahmen des Verfahrens vor dem Revisionsenat nicht sanierbar ist.

(7) Für das Verfahren gemäß Abs. 3 Z. 5 (Beendigung des Dienstverhältnisses infolge einer Entscheidung des Dienstgebers aus wichtigem Grund mit Zustimmung des Personalsenates) gilt:

- a) Kommt der zuständige Oberkirchenrat für den jeweils zuständigen kirchlichen Dienstgeber nach Durchführung des kirchlichen Dienstrechtsverfahrens zum Ergebnis, dass wichtige Gründe (§ 18) für die Beendigung des (definitiven) Dienstverhältnisses vorliegen, hat er unter Vorlage des gesamten Personalaktes in Kopie (ohne jegliche seelsorgerliche Gutachten und gekennzeichnete seelsorgerliche Dokumente über diesbezügliche Gespräche) und der Ergebnisse des Dienstrechtsverfahrens beim Personalsenat (zu Händen des oder der Vorsitzenden) die Zustimmung zur Beendigung des Dienstverhältnisses schriftlich und begründet zu beantragen. Eine Durchschrift dieses Antrages ist dem betroffenen geistlichen Amtsträger oder der betroffenen geistlichen Amtsträgerin nachweislich zuzustellen, der oder die die Möglichkeit hat, innerhalb von 10 Tagen schriftlich gegenüber dem Personalsenat Stellung zu nehmen. Der Personalsenat (§ 17) hat innerhalb von fünf Wochen ab Zustellung des Antrages des zuständigen Oberkirchenrates samt dazugehörigen Akten mittels Bescheid zu entscheiden.
- b) Der Personalsenat kann die Zustimmung zur Beendigung des Dienstverhältnisses erteilen oder auf Grund des gegenständlichen Dienstrechtsverfahrens verweigern. Der Personalsenat kann aber auch auf Grund des bislang durchgeführten kirchlichen Dienstrechtsverfahrens die Zustimmung vorläufig unter Hinweis

auf für erforderlich angesehene Verfahrensergänzungen verweigern. Im letztgenannten Fall kann der zuständige Oberkirchenrat nach allfälliger Durchführung des ergänzenden Dienstrechtsverfahrens neuerlich beim Personalsenat einen Antrag auf Zustimmung zur Beendigung des Dienstverhältnisses beim Personalsenat stellen.

- c) Stimmt der Personalsenat mittels Bescheid der Beendigung des Dienstverhältnisses zu, hat der zuständige Oberkirchenrat für den jeweils zuständigen Dienstgeber einen Bescheid an den betroffenen geistlichen Amtsträger oder die betroffene geistliche Amtsträgerin über die Beendigung des Dienstverhältnisses zu erlassen. Beide Bescheide sind gemeinsam durch den zuständigen Oberkirchenrat zuzustellen. Im Bescheid des Oberkirchenrates ist der Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses genau zu bezeichnen, wobei die Beendigung des Dienstverhältnisses stets zu einem Monatsletzten auszusprechen ist. Die Frist zwischen der Erlassung des Bescheides und der Beendigung des Dienstverhältnisses muss mindestens sechs Wochen und höchstens sechs Monate betragen. Der Bescheid über den Ausspruch der Beendigung des Dienstverhältnisses gemäß Abs. 3 Z. 5 stellt privatrechtlich eine vorzeitige Auflösungs- bzw. Kündigungserklärung des Dienstgebers dar.
- d) Bei Verweigerung der Zustimmung des Personalsenates zur Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgt die Zustellung des Bescheides durch den Personalsenat. Das Dienstrechtsverfahren ist in diesem Fall einzustellen, sofern nicht seitens des zuständigen Oberkirchenrates Beschwerde an den Revisionsenat erhoben wird.

(8) Für die Erhebung von Beschwerden an den Revisionsenat gegen Bescheide des Personalsenates und des Oberkirchenrates im Falle des Abs. 3 Z. 5 gelten folgende Regelungen (neben Abs. 6), abweichend von den sonstigen Regelungen des 3. Teiles der Verfahrensordnung (KVO 2005):

- a) Bescheide des Personalsenates, mit denen die Zustimmung zur Beendigung des Dienstverhältnisses aus wichtigem Grund gemäß Abs. 3 Z. 5 erteilt wird, können binnen vier Wochen nach Zustellung vom betroffenen geistlichen Amtsträger oder der betroffenen geistlichen Amtsträgerin nur gemeinsam mit dem Bescheid des zuständigen Oberkirchenrates, mit dem die Beendigung des Dienstverhältnisses gemäß Abs. 3 Z. 5 ausgesprochen wird, beim Revisionsenat mittels (einheitlicher) Beschwerde angefochten werden. Solchen Beschwerden kommt abweichend von § 43 Abs. 3 Verfahrensordnung (KVO 2005) aufschiebende Wirkung zu. Wird einer solchen Beschwerde vom Revisionsenat nicht Folge gegeben, hat dieser von Amts wegen in seinem Erkenntnis die Fristen über die Beendigung des Dienstverhältnisses neu festzulegen.
- b) Bescheide des Personalsenates, mit denen auf Grund des kirchlichen Dienstrechtsverfahrens die Zustimmung der Beendigung des Dienstverhältnisses gegenüber einem geistlichen Amtsträger oder einer geistlichen Amtsträgerin verweigert wird, können

binnen vier Wochen nach Zustellung vom zuständigen Oberkirchenrat mittels Beschwerde an den Revisionsssenat angefochten werden.

- c) Bescheide, mit denen der Personalsenat nur vorläufig die Zustimmung zur Beendigung des Dienstverhältnisses verweigert und dem zuständigen Oberkirchenrat Details einer Verfahrensergänzung vorgibt, können von keiner Partei beim Revisionsssenat angefochten werden.
- d) Parteien in diesen Verfahren vor dem Revisionsssenat sind nur der oder die betroffene geistliche Amtsträger bzw. Amtsträgerin sowie der zuständige Oberkirchenrat für den zuständigen Dienstgeber. Es gelten im Übrigen die Regelungen des 3. Teiles der Verfahrensordnung (KVO 2005), wobei aber der Revisionsssenat nicht verpflichtet ist, selbst eine Beweiswiederholung in Ansehung des vor dem zuständigen Oberkirchenrat durchgeführten Ermittlungsverfahrens durchzuführen. Er kann analog § 17 Abs. 5 die Beweisergebnisse selbst würdigen und eigene Sachverhaltsfeststellungen seiner Entscheidung zu Grunde legen.
- e) Hebt der Revisionsssenat mittels Erkenntnis in diesen Fällen einen Bescheid des zuständigen Oberkirchenrates und bzw. oder des Personalsenates auf, sind in dem fortgesetzten Verfahren der zuständige Oberkirchenrat und der Personalsenat an die Rechtsmeinung des Revisionssenates gebunden.

(9) Im Übrigen bleiben die Regelungen des § 72 unberührt.

3. § 17 Abs. 3 bis 7 lauten wie folgt:

(3)

- a) Vom Oberkirchenrat A. B. und vom Oberkirchenrat H. B. werden gemeinsam zwei Beisitzende, von der gemäß § 83 gebildeten freiwilligen Berufsvereinigung (VEPPÖ) ebenfalls zwei Beisitzende entsendet und dem oder der Vorsitzenden des Personalsenates sowie dem Präsidium der Generalsynode genannt, dies unabhängig von einem bestimmten Verfahren und jeweils für die Dauer der Amtsperiode der Generalsynode. Von den entsandten Beisitzenden muss jeweils einer dem geistlichen Stand angehören. Für jeden entsandten Beisitzenden und jede Beisitzende sind vom Oberkirchenrat A. B. und Oberkirchenrat H. B. gemeinsam sowie von der gemäß § 83 gebildeten freiwilligen Berufsvereinigung (VEPPÖ) jeweils zwei Stellvertreter oder Stellvertreterinnen zu nominieren. Für die entsandten Beisitzenden aus dem geistlichen Stand müssen die Stellvertreter und Stellvertreterinnen jeweils dem geistlichen Stand angehören. Die Stellvertreter und Stellvertreterinnen vertreten unter Berücksichtigung der vom entsendungsberechtigten Organ vorgenommenen Reihenfolge den entsprechenden Beisitzer oder die entsprechende Beisitzerin bei deren Verhinderung oder Befangenheit (§ 20 KVO 2005). Ist der Vorsitzende oder die Vorsitzende des Personalsenates verhindert oder befangen, tritt an dessen oder deren Stelle der Stellvertreter oder die Stellvertreterin.

- b) Kommt ein entsendungsberechtigtes Organ seiner Pflicht zur Entsendung von Beisitzenden nicht nach, hat der Präsident oder die Präsidentin der Generalsynode das zuständige Organ unter Setzung einer angemessenen Nachfrist aufzufordern, seiner Entsendungsverpflichtung nachzukommen. Verstreicht diese Frist, geht vorläufig das Nominierungsrecht auf das Präsidium der Generalsynode über, das im Sinne der erwähnten Kriterien Beisitzende bestellt. Werden nachträglich vom entsendungsberechtigten Organ dem Präsidenten oder der Präsidentin der Generalsynode Beisitzende namhaft gemacht, verlieren die vom Präsidium der Generalsynode vorläufig bestellten Beisitzenden ihre Funktion.

(4) Die Mitglieder des Personalsenates sind in der Ausübung ihres Amtes selbstständig und unabhängig und nur den kirchlichen Rechtsvorschriften unterworfen. Sie sind zur Verschwiegenheit verpflichtet und können von dieser Verschwiegenheitsverpflichtung auch nicht entbunden werden. Sie müssen Mitglieder der Evangelischen Kirche A. B. oder H. B. in Österreich sein. Sie werden vom Präsidenten oder der Präsidentin der Generalsynode angelobt.

(5) Der Personalsenat tritt zusammen und verfährt nach der Verfahrensordnung (KVO 2005) in einem nicht öffentlichen Verfahren. Er prüft und entscheidet ausschließlich auf Grund der Aktenlage, ohne unmittelbare Beweisaufnahme und Erörterung der Dienstrechtssache mit den Parteien. Der Personalsenat ist allerdings berechtigt, auf Grund der Aktenlage selbstständig sämtliche Beweisergebnisse zu würdigen und Sachverhaltsfeststellungen zu treffen, die er seiner rechtlichen Beurteilung zugrunde legt. Stellt der Personalsenat in einem Dienstrechtsverfahren gemäß § 16 Abs. 3 Z. 5 schwerwiegende Verfahrensfehler fest, insbesondere die Verletzung des Parteigenähers gegenüber dem betroffenen geistlichen Amtsträger oder der betroffenen geistlichen Amtsträgerin, oder erachtet er das bisherige Dienstrechtsverfahren in bestimmten Sachverhaltsbereichen für dringend ergänzungsbedürftig, hat er mittels Bescheid dem zuständigen Oberkirchenrat für den jeweils zuständigen kirchlichen Dienstgeber vorläufig die Zustimmung zur Beendigung des Dienstverhältnisses mit detaillierten Vorgaben für die als erforderlich angesehenen Verfahrensergänzungen zu verweigern.

(6) Der Personalsenat darf die Zustimmung zur Beendigung des Dienstverhältnisses gemäß § 16 Abs. 3 Z. 5 mittels Bescheid nur dann erteilen, wenn das Dienstrechtsverfahren gegenüber dem betroffenen geistlichen Amtsträger oder der Amtsträgerin ordnungsgemäß im Sinne der Verfahrensordnung (KVO 2005) durchgeführt wurde und unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit wichtige Gründe (§ 18) für die Beendigung des Dienstverhältnisses vorliegen. Im Rahmen der Prüfung der Verhältnismäßigkeit trotz Vorliegens wichtiger Gründe hat der Personalsenat zu prüfen, ob nicht anstelle der Beendigung des Dienstverhältnisses mit einer Versetzung in den Wartestand (§§ 69 f) vorgegangen werden kann. Die Verhältnismäßigkeit ist zu verneinen, wenn die Fortsetzung des Dienstverhältnisses im Wartestand (§§ 69, 70) für den betreffenden Dienstgeber, dessen Gemeinden und Einrichtungen noch zumutbar ist. In diesem Fall kann der zuständige Oberkirchenrat ein neues Verfahren gemäß § 16

Abs. 3 Z. 1 gegen den betroffenen geistlichen Amtsträger oder die betroffene geistliche Amtsträgerin, unbeschadet der Erhebung einer Beschwerde an den Revisionsssenat, einleiten.

(7) In sämtlichen Dienstrechtsverfahren nach dieser Ordnung kann sich der geistliche Amtsträger oder die geistliche Amtsträgerin rechtsfreundlich vertreten lassen. Rechtsvertreter können Vertreter oder Vertreterinnen der gemäß § 83 gebildeten freiwilligen Berufsvereinigung (VEPPÖ), Rechtsanwälte, Notare oder sonstige vor den Arbeits- und Sozialgerichten zur Vertretung zugelassene, qualifizierte Personen (§ 40 Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz) sein. Sie müssen Mitglieder der Evangelischen Kirche A. B. oder H. B. in Österreich sein.

4. **§ 18** hat wie folgt zu lauten:

§ 18 (1) Wichtige Gründe für die Zustimmung des Personalsenates zur Beendigung des Dienstverhältnisses gemäß § 16 Abs. 3 Z. 5 sind die wichtigen, vorzeitigen Aufhebungsgründe (Entlassungsgründe) im Sinne des Angestelltengesetzes in der jeweils geltenden Fassung, und zwar sowohl verschuldensunabhängige als auch verschuldensabhängige wichtige Gründe.

(2) Wichtige Gründe für die Beendigung des Dienstverhältnisses gemäß § 16 Abs. 3 Z. 5 können ferner im Bereich der Evangelischen Kirche A. B. Empfehlungen der Begutachtungskommission der Ordnung für Lehrfeststellungen in Ansehung eines geistlichen Amtsträgers oder einer geistlichen Amtsträgerin, im Bereich der Evangelischen Kirche H. B. entsprechende Beschlüsse der Synode H. B. in Lehrfeststellungsfragen sein.

(3) Überdies können in einem zwischen den Kirchenleitungen und der gemäß § 83 gebildeten freiwilligen Berufsvereinigung (VEPPÖ) abgeschlossenen Kollektivvertrag wichtige Gründe für die Beendigung des Dienstverhältnisses, vor allem für den Fall schwerwiegender Missachtung der im Kollektivvertrag vorgesehenen Regelungen, vereinbart werden.

5. **§ 35 Abs. 2 Z. 3 letzter Halbsatz** lautet wie folgt:

, sofern der Personalsenat die Zustimmung erteilt hat (§§ 16 bis 18);

6. **§ 35 Abs. 4 bis 8** lauten wie folgt:

(4) Für eine Beschlussfassung gemäß Abs. 2 Z. 3 in der Gemeindevertretung einer Pfarr- oder Teilgemeinde ist eine eigene, außerordentliche Gemeindevertretungssitzung einzuberufen, wobei dazu der zuständige Superintendent oder die zuständige Superintendentin und der zuständige Superintendentialkurator oder die zuständige Superintendentialkuratorin bzw. der Landessuperintendent oder die Landessuperintendentin zu laden sind. In den Verfahren über Versetzung und Zuteilung gemäß Abs. 2 Z. 3 gelten überdies die §§ 16 bis 18 über den Personalsenat, das Verfahren vor dem Personalsenat sowie die Beschwerdemöglichkeiten an den Revisionsssenat sinngemäß. In solchen

Dienstrechtsverfahren und Verfahren vor dem Personalsenat hat auch die betroffene Pfarr- oder Teilgemeinde, vertreten durch das Presbyterium (nach vorangegangener grundsätzlicher Beschlussfassung durch die Gemeindevertretung), Parteistellung und Beschwerderecht an den Revisionsssenat. Einen Antrag an den Personalsenat auf Zustimmung zur Versetzung und Zuteilung gemäß Abs. 2 Z. 3 kann nur der zuständige Oberkirchenrat stellen.

(5) Neben den in § 18 genannten wichtigen Gründen ist ein wichtiger Grund für die Zustimmung des Personalsenates zur Versetzung und Neuzuteilung im Fall des Abs. 2 Z. 3 die nachhaltige Störung in der Wahrnehmung des Dienstes durch den geistlichen Amtsträger oder die geistliche Amtsträgerin.

(6)

a) Eine nachhaltige Störung in der Wahrnehmung des Dienstes durch einen geistlichen Amtsträger oder eine geistliche Amtsträgerin im Sinne des Abs. 5 liegt vor, wenn die Erfüllung der gemeindlichen oder sonst dienstlichen Aufgaben gemäß Amtsauftrag durch den geistlichen Amtsträger oder die geistliche Amtsträgerin nicht mehr gewährleistet ist. Dies ist insbesondere der Fall, wenn das Verhältnis zwischen dem geistlichen Amtsträger oder der geistlichen Amtsträgerin und nicht unbeträchtlichen Teilen der Pfarr- oder einer Teilgemeinde zerrüttet ist oder das Vertrauensverhältnis zwischen dem geistlichen Amtsträger oder der geistlichen Amtsträgerin und dem Presbyterium der Pfarr- oder Teilgemeinde gestört und nicht erkennbar ist, dass das Presbyterium rechtsmissbräuchlich handelt. Die Gründe für die nachhaltige Störung müssen nicht im Verhalten oder in der Person des geistlichen Amtsträgers oder der geistlichen Amtsträgerin liegen.

b) Trotz begründeter Antragstellung der Gemeindevertretung darf der zuständige Oberkirchenrat ein Verfahren gemäß Abs. 2 Z. 3 wegen nachhaltiger Störung in der Wahrnehmung des Dienstes durch den geistlichen Amtsträger oder die geistliche Amtsträgerin erst einleiten, wenn trotz Gesprächen aller Beteiligten mit dem oder der zuständigen Superintendenten oder der Superintendentin bzw. mit dem Landessuperintendenten oder der Landessuperintendentin — unter Einschaltung einer externen Mediation — eine Konfliktlösung nicht längstens binnen drei Monaten erreicht und bestätigt wird. Wird eine Konfliktlösung erreicht und von allen Beteiligten schriftlich bestätigt, gilt der Antrag der zuständigen Gemeindevertretung gemäß Abs. 2 Z. 3 als zurückgezogen.

c) In einem Verfahren nach Abs. 2 Z. 3 wegen nachhaltiger Störung in der Wahrnehmung des Dienstes durch den geistlichen Amtsträger oder die geistlichen Amtsträgerin hat der zuständige Oberkirchenrat vor einer Antragstellung an den Personalsenat auf Zustimmung ein umfassendes Ermittlungsverfahren nach den Bestimmungen des 2. Teiles der Verfahrensordnung (KVO 2005), insbesondere durch zeugenschaftliche Einvernahmen, durchzuführen.

(7) Lehnt es der zuständige Oberkirchenrat in einem Verfahren nach Abs. 2 Z. 3 auf Grund eines begründeten Antrages der Gemeindevertretung ab, an den Personal-

senat einen entsprechenden Antrag auf Versetzung und Zuteilung zu stellen, hat er darüber einen Bescheid auszustellen. Dieser Bescheid kann durch die betroffene Pfarr- oder Teilgemeinde, in diesem Fall vertreten durch das Presbyterium, durch Beschwerde an den Revisionssenat binnen vier Wochen nach Zustellung angefochten werden, wobei in diesem Verfahren neben der beschwerdeführenden Pfarr- oder Teilgemeinde auch der betroffene Amtsträger oder die betroffene Amtsträgerin sowie der für den zuständigen Dienstgeber zuständige Oberkirchenrat Parteistellung besitzen.

(8) Über die Versetzung bzw. Zuteilung ist mit Bescheid durch den zuständigen Oberkirchenrat zu erkennen, wobei im Fall des Abs. 2 Z. 3 die §§ 16 bis 18 sowie die Abs. 4 bis 7 zu beachten sind.

7. **§ 59** hat wie folgt zu lauten:

(1) Die Bestimmungen des staatlichen Mutterschutzgesetzes sowie Väter-Karenzgesetzes in Ansehung der Beschäftigungsverbote sowie Anspruch auf Karenz gelten für geistliche Amtsträgerinnen und geistliche Amtsträger sinngemäß, soweit nicht in dieser Ordnung Abweichendes geregelt wird.

(2) Geistliche Amtsträger und Amtsträgerinnen, die vorhaben, Karenzurlaub nach dem Mutterschutzgesetz bzw. Väter-Karenzgesetz in Anspruch zu nehmen, haben dies dem zuständigen Superintendenten oder der zuständigen Superintendentin sowie dem zuständigen Oberkirchenrat schriftlich so rechtzeitig zu melden, dass für ihre Vertretung, insbesondere zur Betreuung der Pfarr- oder Teilgemeinde sowie auch im Religionsunterricht, gesorgt werden kann. Eine Durchschrift dieser Meldung ist dem Kurator oder der Kuratorin der betreffenden Pfarr- bzw. Teilgemeinde zu übermitteln.

(3) Provisorische Dienstverhältnisse mit geistlichen Amtsträgern oder geistlichen Amtsträgerinnen, für die Beschäftigungsverbote gelten und/oder die Karenz gemäß Abs. 1 in Anspruch nehmen, können während der Dauer des Beschäftigungsverbotes bzw. der Karenz seitens des jeweiligen Dienstgebers nur mit Zustimmung des Personalsenates (§§ 16, 17) beendet werden, dies in teilweiser Abänderung des § 15.

(4) Der Personalsenat (§ 17) darf der Beendigung eines provisorischen Dienstverhältnisses sowie eines definitiven Dienstverhältnisses gemäß § 16 Abs. 3 Z. 5 mit geistlichen Amtsträgern oder Amtsträgerinnen, für die Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz gelten und/oder die Karenz nach Abs. 1 in Anspruch nehmen, während der Dauer des Beschäftigungsverbotes bzw. der Karenz nur dann die Zustimmung erteilen, wenn wichtige Gründe gemäß § 18 Abs. 1, die auch nach dem Mutterschutzgesetz den Ausspruch einer Entlassung ermöglichen, und § 18 Abs. 2 vorliegen. Die Bestimmungen der §§ 16 bis 18 sind sinngemäß anzuwenden.

8. **§ 60 Abs. 2** hat wie folgt zu lauten:

(2) Die Dauer des Beschäftigungsverbotes sowie die

Dauer des Karenzurlaubes, jeweils nach § 59 Abs. 1, sind in die dreijährige Frist des § 69 Abs. 3 nicht einzurechnen.

9. In **§ 69 Abs. 1** ist Z. 5 mit einem Strichpunkt abzuschließen und eine Z. 6 anzufügen:

6. wenn in einem eigenen Dienstrechtsverfahren festgestellt wird, dass der geistliche Amtsträger oder die geistliche Amtsträgerin trotz des Antrages an keiner anderen Pfarrstelle weiterbeschäftigt werden kann.

10. **§ 69 Abs. 2** hat wie folgt zu lauten:

(2) Die Versetzung in den Wartestand kann ferner aus wichtigen Gründen (§ 18) und im Falle der Dienstunfähigkeit infolge Erkrankung, sofern in absehbarer Zeit eine Wiederherstellung der Dienstfähigkeit nicht zu erwarten ist (analog § 8 Abs. 4 Behinderteneinstellungsgesetz), auf Antrag des geistlichen Amtsträgers oder der geistlichen Amtsträgerin oder von Amts wegen erfolgen. Für die Versetzung in den Wartestand von Amts wegen aus wichtigem Grund (§ 18) und im Falle der Dienstunfähigkeit infolge Erkrankung, sofern in absehbarer Zeit eine Wiederherstellung der Dienstfähigkeit nicht zu erwarten ist (analog § 8 Abs. 4 Behinderteneinstellungsgesetz), ist die Zustimmung des Personalsenates (§ 17) notwendig, wobei die Bestimmungen der §§ 16 bis 18 entsprechend anzuwenden sind. Allerdings kommt einer Beschwerde eines geistlichen Amtsträgers oder einer geistlichen Amtsträgerin an den Revisionssenat wegen Versetzung in den Wartestand keine aufschiebende Wirkung zu, es sei denn, der Revisionssenat erkennt über Antrag der Beschwerde aufschiebende Wirkung zu.

11. **§ 69 Abs. 4** lautet wie folgt:

(4)

a) Die Versetzung in den Wartestand erfolgt durch den Oberkirchenrat A. B. bzw. durch den Oberkirchenrat H. B. mit Bescheid, wobei im Falle der amtswegigen Versetzung in den Wartestand gemäß Abs. 2 die Regelungen der §§ 16 bis 18 (Zustimmung des Personalsenates) sowie Abs. 2 gelten.

b) Mit Rechtskraft der Versetzung in den Wartestand ist das definitive Dienstverhältnis beendet und geht in ein provisorisches, zeitlich befristetes Dienstverhältnis (§ 70) über.

12. **§ 70 Abs. 6 bis 8** haben wie folgt zu lauten:

(6) Wurde die Versetzung in den Wartestand wegen Dienstunfähigkeit infolge Erkrankung verfügt und scheinen die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung einer Berufsunfähigkeitspension im Sinne des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) oder einer Versehrtenrente in Form einer Vollrente im Sinne des ASVG gegeben zu sein, hat der geistliche Amtsträger oder die geistliche Amtsträgerin über Auftrag des zuständigen Oberkirchenrates bei dem zuständigen Sozialversiche-

Träger die entsprechenden Anträge auf Gewährung einer Berufsunfähigkeitspension bzw. Versehrtenrente zu stellen und auch allenfalls gegen ablehnende Bescheide Gerichtsverfahren nach dem Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz zu führen, dies auf Kosten des zuständigen Dienstgebers. Kommt der geistliche Amtsträger oder die geistliche Amtsträgerin innerhalb von acht Wochen dieser Aufforderung des zuständigen Oberkirchenrates nach und führt im Einvernehmen mit dem zuständigen Oberkirchenrat die Verfahren nach dem ASVG, verlängern sich die Fristen des Abs. 4 und 5 und damit die Beendigung des Dienstverhältnisses auf jeden Fall bis zum Monatsletzten jenes Monats, in dem das entsprechende Verfahren endet oder nach der Aufforderung des zuständigen Oberkirchenrates zu beenden ist.

(7) Fallen innerhalb der Wartestandszeiten gemäß Abs. 4 und 5 die Voraussetzungen für eine Versetzung in den Wartestand gemäß Abs. 1 und Abs. 2 weg und wird für den geistlichen Amtsträger oder die geistliche Amtsträgerin eine andere Verwendung als geistlicher Amtsträger oder geistliche Amtsträgerin gefunden, geht das zeitlich befristete, provisorische Dienstverhältnis in ein unbefristetes provisorisches Dienstverhältnis über, mit der Möglichkeit für den geistlichen Amtsträger oder die geistliche Amtsträgerin, die Definitivstellung (§ 16 Abs. 1 und Abs. 2) neuerlich zu beantragen.

(8) In die Wartestandszeiten gemäß Abs. 4 und 5 sind die Zeiten, in denen der geistliche Amtsträger oder die geistliche Amtsträgerin infolge Krankheit Krankengeld im Sinne des ASVG bezieht, nicht einzurechnen.

13. Der bisherige **Abs. 6** des **§ 70** erhält die Bezeichnung Abs. 9.

14. In **§ 72 Abs. 1** sind die Z. 9 mit einem Strichpunkt abzuschließen und folgende Z. 10 bis 13 anzufügen:

10. sonstige Verfahren gemäß § 16 Abs. 3;
11. durch ein rechtskräftiges Erkenntnis mit Ausspruch der Disziplinarstrafe der Beendigung des Dienstverhältnisses gemäß § 14 Abs. 2 Disziplinarordnung;
12. Beendigung des provisorischen Dienstverhältnisses gemäß § 15 Abs. 9 bis 14;
13. Kündigung durch den geistlichen Amtsträger oder die geistliche Amtsträgerin.

15. **§ 72 Abs. 3** wird ersatzlos aufgehoben.

16. Die geänderten Bestimmungen treten mit 1. Jänner 2017 in Kraft und sind auf anhängige, noch nicht zum 31. Dezember 2016 abgeschlossene Dienstrechtsverfahren bereits anzuwenden.

Dr. Peter Krömer Mag. Dipl.-Ing. Hans Hecht
Präsident der Generalsynode Schriftführer der Generalsynode

219. Zl. G 15; 2663/2016 vom 13. Dezember 2016

Verfahrensordnung (KVO 2005) — Novelle 2016

Die Generalsynode hat in ihrer 7. Session der XIV. Gesetzgebungsperiode am 10. Dezember 2016 folgende Änderung der Verfahrensordnung (KVO 2005) beschlossen:

1. Dem **§ 43** wird als **Abs. 4** angeschlossen:

(4) In Angelegenheiten nach Art. 119 Abs. 1 Z. 9 KV gelten für die Einbringung der Beschwerden und Anträge an den Revisionsenat die in der Ordnung des geistlichen Amtes sowie der Ordnung der Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen festgelegten Fristen.

2. **§ 44 Abs. 5** hat wie folgt zu lauten:

(5) Beschwerden und Anträge nach Art. 119 Abs. 1 Z. 9 KV und den Bestimmungen der Ordnung des geistlichen Amtes bzw. der Ordnung der Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben insbesondere zu enthalten:

1. Darstellung des relevanten dienstrechtlichen Sachverhaltes;
2. soweit möglich, die Verletzung der entsprechenden dienstrechtlichen Vorschrift und/oder der Bestimmung der Ordnung des geistlichen Amtes bzw. der Ordnung der Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder der verfahrensrechtlichen Vorschrift des 2. Teiles dieser Verfahrensordnung.

3. In **§ 44** erhalten die bisherigen **Abs. 5 bis 7** die Bezeichnung **Abs. 6 bis 8**.

4. Dem **§ 46 Abs. 3** ist folgender Satz anzuschließen:

In Verfahren betreffend Dienstrechtsangelegenheiten nach den Bestimmungen der Ordnung des geistlichen Amtes sowie der Ordnung der Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen kann der Revisionsenat auch in der Sache selbst entscheiden.

5. Die geänderten Bestimmungen treten mit 1. Jänner 2017 in Kraft und sind auf anhängige, noch nicht zum 31. Dezember 2016 abgeschlossene Dienstrechtsverfahren bereits anzuwenden.

Dr. Peter Krömer Mag. Dipl.-Ing. Hans Hecht
Präsident der Generalsynode Schriftführer der Generalsynode

220. Zl. G 07; 2679/2016 vom 14. Dezember 2016

Kirchenbeitrags- und Finanzausgleichsordnung — Novelle 2016

Die Generalsynode hat in ihrer 7. Session der XIV. Gesetzgebungsperiode am 10. Dezember 2016 folgende Novellierung der Kirchenbeitrags- und Finanzausgleichsordnung beschlossen:

(Motivenbericht siehe Seite 220)

Die Kirchenbeitrags- und Finanzausgleichsordnung, ABl. Nr. 187/1998, zuletzt geändert durch ABl. Nr. 207/2015, wird geändert wie folgt:

1. § 19 Abs. 4 lautet:

(4) Bei geistlichen Amtsträgern und Amtsträgerinnen, Lehrvikaren und Lehrvikarinnen, Pfarramtskandidaten und Pfarramtskandidatinnen sowie bei anderen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die von der Evangelischen Kirche A. B. in Österreich besoldet werden, gleichgültig, ob sie in einem aufrechten Dienstverhältnis stehen oder sich im Ruhestand befinden, erfolgt die Einhebung des Kirchenbeitrages durch die bezugsauszahlende Stelle im Kirchenamt A. B. durch Einbehalt. Sie ist verpflichtet, allfällige persönliche Umstände, insbesondere Gründe für eine Herabsetzung oder Erlassung des Kirchenbeitrages, zu berücksichtigen. Die einbehaltenen Kirchenbeiträge sind vom Kirchenamt jener Gemeinde mitzuteilen und zu überweisen, in der die oder der Kirchenbeitragspflichtige Mitglied ist, sofern nicht Abs. 6 anzuwenden ist.

2. § 19 Abs. 6 lautet:

(6) Stellt in der Kirche A. B. einem geistlichen Amtsträger bzw. einer geistlichen Amtsträgerin, einem Lehrvikar bzw. einer Lehrvikarin oder einem Pfarramtskandidaten bzw. einer Pfarramtskandidatin eine andere Gemeinde als diejenige, in der dieser bzw. diese Mitglied ist, eine Dienstwohnung bei oder leistet eine entsprechende Ersatzleistung, sind die einbehaltenen Kirchenbeiträge jener Gemeinde mitzuteilen und zu überweisen, die die Dienstwohnung beistellt oder die Ersatzleistung erbringt.

3. § 24 lautet:

(1) Zahlungen, die als Kirchenbeitragszahlungen gewidmet oder mangels angegebenem Verwendungszweck als solche anzusehen sind und bis einschließlich 3. Jänner des folgenden Jahres bei der Gemeinde einlangen, führen zu einer Überzahlung, wenn sie in ihrer Summe die im laufenden Jahr als offen geführten Forderungen aus vorgeschriebenem Kirchenbeitrag, Gemeindeumlage, Mahnspesen und Gerichtskosten übersteigen. Über das entstandene Guthaben ist der bzw. die Kirchenbeitragspflichtige innerhalb angemessener Frist schriftlich zu informieren, es sei denn, das Guthaben unterschreitet einen den Aufwand einer allfälligen Rückzahlung berücksichtigenden Minimalbetrag.

(2) Diese Information muss jedenfalls die Höhe des Guthabens und eine Frist angeben, innerhalb welcher der bzw. die Kirchenbeitragspflichtige über die weitere Verwendung des Guthabens entscheiden kann. Ferner ist darauf hinzuweisen, dass mangels einer Rückmeldung das Guthaben als Spende für die Gemeinde verbucht wird; sowohl dieser Hinweis als auch die Angabe der Entscheidungsfrist sind besonders gut lesbar zu gestalten.

(3) Nähere Festlegungen, insbesondere hinsichtlich der in den obigen Absätzen genannten Fristen und des Minimalbetrags, erfolgen im Verordnungsweg.

4. § 28 Abs. 9 lautet:

(9) Der der Summe der Einhebegebühren für die gemäß § 19 Abs. 4 und 6 durch die Evangelische Kirche A. B. einbehaltenen Kirchenbeiträge entsprechende Betrag ist dem Finanzausgleich gemäß § 31 zuzuweisen.

5. § 31 Abs. 3 lautet:

(3) Der in § 28 Abs. 9 anfallende Betrag ist auf die drei

Superintendenzen mit den niedrigsten Mitgliederzahlen aufzuteilen und ihnen zuzuweisen, wobei jene mit den niedrigsten 40% und die beiden anderen 30% dieses Betrages erhalten.

Dr. Peter Krömer Mag. Dipl.-Ing. Hans Hecht
Präsident der Generalsynode Schriftführer der Generalsynode

221. Zl. G 16; 2664/2016 vom 13. Dezember 2016

Ordnung der Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Die Generalsynode hat in ihrer 7. Session der XIV. Gesetzgebungsperiode am 10. Dezember 2016 folgende Neufassung der Ordnung der Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschlossen:

(Motivenbericht siehe Seite 222)

Ordnung der Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 2016

Inhaltsübersicht

Aufgaben der Mitarbeitervertretung, personeller Geltungsbereich

- § 1 Aufgaben der Mitarbeitervertretung
- § 2 Personeller Geltungsbereich

Rechte und Pflichten der Mitarbeitervertretung

- § 3 Auskunfts- und Mitwirkungsrechte der Mitarbeitervertretung
- § 4 Allgemeine Rechte und Pflichten der Mitglieder der Wahlausschüsse und der Mitarbeitervertretung
- § 5 Kündigungsschutz

Einrichtungen der Mitarbeitervertretung

- § 6 Wahlausschüsse, die Mitarbeitervertretung, Dienststellenausschüsse, Schlichtungsausschuss

Wahl in die Mitarbeitervertretung

- § 7 Wahlberechtigung
- § 8 Wahlverlautbarung, Wahltag, Stichtag
- § 9 Wählerverzeichnisse
- § 10 Wahlausschüsse, Bestellung der Mitglieder der Wahlausschüsse
- § 11 Wahlvorbereitung, Bewerbungen, Kandidaten- und Kandidatinnenliste, Wahldurchführung

Die Mitarbeitervertretung

- § 12 Zusammensetzung, Funktionsdauer, Nachwahl
- § 13 Einberufung, Aufgaben, organisatorische Bestimmungen
- § 14 Geschäftsführung und Vertretung der Mitarbeitervertretung
- § 15 Rechtlicher Status und finanzielle Gebarung der Mitarbeitervertretung

Dienststellenausschuss

- § 16 Organisation, Rechte und Pflichten der Mitglieder des Dienststellenausschusses

Schlichtungsausschuss

§ 17 Zusammensetzung, Aufgaben, Verfahrensbestimmungen

Inkrafttreten, Übergangsbestimmungen

§ 18 Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen

Aufgaben der Mitarbeitervertretung, personeller Geltungsbereich

§ 1

Aufgaben der Mitarbeitervertretung

(1) Aufgabe der Mitarbeitervertretung ist die Vertretung, Wahrung und Förderung der Interessen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Einrichtungen der Evangelischen Kirchen in Österreich nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Kirchengesetzes. Grundlagen der Tätigkeit der Mitarbeitervertretung sind die für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden staatlichen und kirchlichen Gesetze und Verordnungen, ebenso die für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestehenden Dienstordnungen und Dienstverträge.

(2) Die Mitarbeitervertretung hat bei ihrer Tätigkeit den Auftrag und die Aufgaben der Evangelischen Kirchen in Österreich zu beachten und auf die Erfordernisse eines geordneten Dienstbetriebes in deren Einrichtungen Rücksicht zu nehmen.

§ 2

Personeller Geltungsbereich

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieses Kirchengesetzes sind Personen, die bei den nachgenannten Einrichtungen der Evangelischen Kirchen in Österreich dienstrechtlich voll- oder teilzeitbeschäftigt sind, und zwar

1. der Evangelischen Kirche A. B. und der Evangelischen Kirche H. B. und deren mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten Gliederungen, bei der Landeskirche (Evangelische Kirche A. u. H. B.),
2. bei Werken, evangelisch-kirchlichen Gemeinschaften, Anstalten und Stiftungen gemäß Art. 70 Abs. 1 der Kirchenverfassung, sofern in diesen Einrichtungen keine diesem Kirchengesetz entsprechenden Regelungen einer Mitarbeitervertretung bestehen.

(2) Dieses Kirchengesetz findet keine Anwendung auf

1. geistliche Amtsträgerinnen und Amtsträger sowie auf Lehrvikare und Lehrvikarinnen, Pfarramtskandidaten und Pfarramtskandidatinnen in einem aufrechten Dienstverhältnis zur Evangelischen Kirche A. B., zur Evangelischen Kirche H. B. oder zur Evangelischen Kirche A. u. H. B. oder zu einer Einrichtung gemäß Abs. 1 Z. 2;
2. geistliche Amtsträgerinnen und Amtsträger der Evangelischen Kirche in Österreich, die in einem Dienstverhältnis zu einer österreichischen Gebietskörperschaft stehen sowie geistliche Amtsträgerinnen und Amtsträger im Ruhestand;
3. geistliche Amtsträgerinnen und Amtsträger, die in einem aufrechten, wenn auch allenfalls karenzierten Dienstverhältnis zu einer ausländischen Evangeli-

schen (Landes-)Kirche stehen und für einen zeitlich befristeten Dienst in der Evangelischen Kirche A. B. oder in der Evangelischen Kirche H. B. in Österreich freigestellt sind;

4. weltliche Mitglieder der Oberkirchenräte der Evangelischen Kirchen sowie deren Vertreter, sofern sie in einem dienstrechtlichen Beschäftigungsverhältnis zur jeweiligen Kirche stehen, Kirchenrätinnen und Kirchenräte der Evangelischen Kirchen A. B. und H. B. sowie Personen, welchen in den Einrichtungen gemäß Abs. 1 Z. 2 maßgeblicher Einfluss im Sinne des § 36 Abs. 2 Z. 3 Arbeitsverfassungsgesetz idgF zukommt.

Rechte und Pflichten der Mitarbeitervertretung

§ 3

Auskunfts- und Mitwirkungsrechte der Mitarbeitervertretung

(1) Der Mitarbeitervertretung stehen in Bezug auf die von ihr vertretenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachstehende Rechte zu:

1. Auskunftsrecht:

Der Mitarbeitervertretung ist von den Dienststellen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter Vorlage von schriftlichen Zustimmungserklärungen der von ihnen vertretenen Personen Auskunft über deren dienstliche Angelegenheiten jeder Art zu erteilen. Dieses Recht auf Auskunftserhalt umfasst das Recht der Mitarbeitervertretung, in die Personalakten oder in Teilakten derselben Einsicht zu nehmen und Kopien herzustellen. Die Dienstgeberin kann aus wichtigen Gründen Unterlagen von der Akteneinsicht oder Aktenablichtung ausnehmen. Eine Ablehnung der Akteneinsicht oder Aktenablichtung ist von der Dienstgeberin schriftlich bekannt zu geben und zu begründen.

2. Anhörungsrecht:

Die Mitarbeitervertretung besitzt in dienstlichen Angelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gegenüber der jeweiligen Dienstgeberin ein Anhörungsrecht. Dementsprechend ist die Mitarbeitervertretung berechtigt, von der Dienstgeberin einen Gesprächstermin zur mündlichen Darlegung und Anhörung der Anliegen und Interessen der von ihr vertretenen Personen zu verlangen. Dem Gesprächsersuchen hat die Dienstgeberin längstens binnen 14 Tagen zu entsprechen.

3. Äußerungs-, Beratungs- und Verhandlungsrechte:

Sofern die Mitarbeitervertretung nicht durch ihr Teilnahmerecht an Sitzungen in Ausschüssen und Kommissionen Gelegenheit zu gemeinsamer Beratung und Verhandlung hat, ist ihr von den Verwaltungsstellen der Kirchen und den Ausschüssen und Kommissionen der Synoden und von den Kirchenpresbyterien Gelegenheit zu geben, sich in den nachgenannten Fällen zu äußern oder über ihr Verlangen eine gemeinsame Beratung und Verhandlung durchzuführen, nämlich

- a) vor der Erlassung und Änderung von Kirchengesetzen, Verordnungen oder Beschlussfassungen, welche Dienst- und Betriebsvorschriften, Einführung neuer Arbeitsmethoden, Änderungen in der Gestaltung der

Arbeitsplätze, insbesondere auch Änderungen auf Grund des Einsatzes neuer technologischer Mittel und Systeme, Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zum Gegenstand haben;

- b) anlässlich der Bewertung oder Änderung der Bewertung von Arbeitsplätzen und Tätigkeiten und deren Zuordnung zu den Qualifikationsgruppen der jeweils gültigen Dienstordnung.

4. Informationsrechte:

Über folgende Angelegenheiten betreffend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Mitarbeitervertretung unverzüglich nach der getroffenen Entscheidung zu informieren:

- a) über einen erfolgten Ausspruch einer Entlassung;
- b) über den Abschluss eines Dienstvertrages mit einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin.

5. Vertretungsrechte:

Die Mitarbeitervertretung ist berechtigt und bevollmächtigt, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder Gruppen derselben beim Abschluss von arbeitszeitlichen Regelungen für alle oder einen Teil der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit deren Dienstgebern zu vertreten, insoweit solche Regelungen nach den staatlichen Gesetzen generell oder zufolge der Stellung der Kirche als Tendenzbetrieb zulässig sind. Die Mitarbeitervertretung ist verpflichtet, für die Ausübung eines diesbezüglichen Vertretungsrechtes die Meinungsbildung innerhalb der von ihr vertretenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzuholen. Es tritt das Vertretungsrecht dann in Kraft, wenn eine Mehrheit von zwei Drittel der betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Vertretung durch die Mitarbeitervertretung zustimmt.

(2) Die in Abs. 1 genannten Rechte stehen den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung einzeln oder, nach deren Entscheidung, gemeinsam zwei Personen aus ihrer Mitte zu.

(3) Mitteilungen und Informationen an die Mitarbeitervertretung sind an die Postadresse der Mitarbeitervertretung oder an jene Personen zu richten, welche von der Mitarbeitervertretung den Einrichtungen (Dienststellen) der Kirchen oder Einrichtungen als regional oder sachlich zuständige Personen der Mitarbeitervertretung namhaft zu machen sind.

§ 4

Allgemeine Rechte und Pflichten der Mitglieder der Wahlausschüsse und der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitglieder der Wahlausschüsse und der Mitarbeitervertretung sind in Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen gebunden. Sie dürfen in der Ausübung ihrer Funktion nicht eingeschränkt und wegen ihrer Tätigkeit in den Organen der Mitarbeitervertretung in ihren dienstlichen Belangen nicht benachteiligt werden. Bei Ausübung ihrer Funktion haben sie auf die Erfordernisse eines geordneten, zweckmäßigen und wirtschaftlichen Dienstbetriebes Rücksicht zu nehmen.

(2) Jedes Mitglied der Mitarbeitervertretung hat im Laufe seiner Amtszeit Anspruch auf Bildungsfreistellung im Gesamtausmaß von zwei Wochen innerhalb der fünf-

jährigen Funktionsperiode, bei beginnender Mitgliedschaft während der Funktionsperiode in anteiligem Ausmaß, dies unter Fortzahlung der Bezüge. Die Schulungs- und Bildungsveranstaltungen müssen von gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgesellschaften oder von kollektivvertragfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber veranstaltet werden und für die Vermittlung von Kenntnissen im Bereich der arbeits- und sozialrechtlichen Belange der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen geeignet und für die Ausübung der Funktion als Vertreter oder Vertreterin der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von Vorteil und Nutzen sein. Die Mitarbeitervertretung hat den Dienstvorgesetzten oder die Dienstvorgesetzte der die Bildungsfreistellung beantragenden Person von der Bildungsveranstaltung mindestens acht Wochen vor Beginn in Kenntnis zu setzen. Der Zeitpunkt der Freistellung ist im Einvernehmen zwischen Dienstvorgesetzten und Mitarbeitervertretung festzusetzen, wobei die Erfordernisse des Dienstes ebenso wie die Interessen des Mitglieds der Mitarbeitervertretung zu berücksichtigen sind. Im Streitfall entscheidet über die Inanspruchnahme der Bildungsfreistellung der Schlichtungsausschuss.

(3) Die Mitglieder der Wahlausschüsse und der Mitarbeitervertretung sind zu dauernder Verschwiegenheit über alle ihnen aus ihrer Funktion bekannt gewordenen Tatsachen verpflichtet und zwar auch nach ihrem Ausscheiden aus der Funktion und ebenso nach Beendigung des Dienstverhältnisses, soweit sie von dieser Verschwiegenheitspflicht nicht von der von ihr vertretenen Person oder in kirchlichen Belangen von der zuständigen kirchlichen Stelle entbunden wurden. Durch die Verschwiegenheitspflicht darf jedoch die Erbringung der übertragenen Aufgaben nicht behindert werden.

(4) Die Mitarbeitervertretung hat die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche A. B. und in der Evangelischen Kirche H. B. sowie die weiteren von ihr vertretenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über die ihr gemäß dieser Ordnung zugeteilten Aufgaben zu informieren und über ihre Tätigkeiten zu berichten, dies in regelmäßigen Zeitabständen, zumindest alle zwei Jahre.

(5) Die Funktion als Mitglied in einer Einrichtung der Mitarbeitervertretung ist ein Ehrenamt, welches neben den Dienstpflichten als Dienstnehmerin oder Dienstnehmer auszuüben ist. Die Dienstgeberin ist verpflichtet, auf die Tätigkeit ihres Dienstnehmers oder ihrer Dienstnehmerin als Mitglied in einem Wahlausschuss oder in der Mitarbeitervertretung Rücksicht zu nehmen und dem Dienstnehmer oder der Dienstnehmerin die Erfüllung ihrer Pflichten in dem Wahlausschuss oder in der Mitarbeitervertretung zu ermöglichen, dies auch während der regelmäßigen Dienstzeiten und ohne finanzielle oder sonstige dienstrechtliche Einbußen des Dienstnehmers oder der Dienstnehmerin.

§ 5

Kündigungsschutz

(1) Die Mitglieder von Wahlausschüssen und Mitarbeitervertretung besitzen Kündigungsschutz während ihrer Funktion. Während der Zeiten des Kündigungsschutzes bedarf ihre Kündigung der Zustimmung des Schlichtungsausschusses.

(2) Der Schlichtungsausschuss hat einer zustimmungspflichtigen Kündigung dann zuzustimmen,

1. wenn die Stelle, welche der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin innehat, auf Dauer aufgelassen wird und von der Dienstgeberin der Nachweis erbracht wird, dass für die zur Kündigung beabsichtigte Person trotz deren Verlangen, an einem anderen Arbeitsplatz der Dienststelle beschäftigt zu werden, keine Weiterbeschäftigung möglich oder für die Dienstgeberin zumutbar ist;

2. wenn die zur Kündigung vorgesehene Person unfähig wird, die im Dienstvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten, sofern in absehbarer Zeit eine Wiederherstellung ihrer Arbeitsfähigkeit nicht zu erwarten ist und eine Weiterbeschäftigung mit einer anderen Arbeitsleistung, zu welcher die betroffene Person in der Lage ist und zu welcher sie sich bereit erklärt hat, der Dienstgeberin nicht möglich ist oder nicht zugemutet werden kann;

3. wenn das Mitglied die ihm auf Grund des Dienstvertrages obliegenden Pflichten gröblich verletzt und der Dienstgeberin die Weiterbeschäftigung aus Gründen der Arbeitsdisziplin oder der Aufrechterhaltung des geordneten und erforderlichen Dienstes nicht zugemutet werden kann.

Einrichtungen der Mitarbeitervertretung

§ 6

Wahlausschüsse, die Mitarbeitervertretung, Dienststellenausschuss, Schlichtungsausschuss

(1) Einrichtungen der Mitarbeitervertretung gemäß dieser Ordnung sind:

1. die Wahlausschüsse;
2. die Mitarbeitervertretung;
3. Dienststellenausschüsse;
4. der Schlichtungsausschuss.

(2) Für die Wahlen ist die Wahlordnung, für das Verfahren der Organe die Kirchliche Verfahrensordnung (KVO 2005) sinngemäß anzuwenden.

Wahl in die Mitarbeitervertretung

§ 7

Wahlberechtigung

(1) Aktiv wahlberechtigt sind alle voll- oder teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, welche am Wahlstichtag das 16. Lebensjahr vollendet haben und deren Dienstverhältnis am Stichtag und am Wahltag aufrecht besteht. Mitglieder in Dienststellenausschüssen sind auch für die Wahl in die Mitarbeitervertretung aktiv wahlberechtigt.

(2) Passiv wahlberechtigt sind die aktiv Wahlberechtigten, soweit sie am Wahltag volljährig sind, ausgenommen jedoch jene Personen, welche am Stichtag und am Wahltag geringfügig beschäftigt sind.

§ 8

Wahlverlautbarung, Wahltag, Stichtag

(1) Die Mitarbeitervertretung hat den Wahltag und den Stichtag für die Wahlen in die Mitarbeitervertretung fest-

zulegen und spätestens sechs Monate vor dem Wahltag im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Österreich und in weiteren geeigneten Medien der Evangelischen Kirchen zu verlautbaren.

(2) Der Wahltag ist für einen Zeitpunkt spätestens ein Monat vor Ablauf der Funktionsperiode, der Stichtag für einen Zeitpunkt spätestens sechs Monate vor dem Wahltag festzusetzen.

§ 9

Wählerverzeichnisse

(1) Die Superintendentenzen der Evangelischen Kirche A. B., die Evangelische Kirche H. B., die Einrichtungen der Evangelischen Kirchen gemäß § 2 Abs. 2 Z. 2 sowie der Evangelische Oberkirchenrat A. B. für das Kirchenamt A. B. führen ein jährlich aktualisiertes Verzeichnis der zum 31. 12. eines jeden Jahres bei ihren Gliederungen voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, welches sie bis jeweils 31. 3. des nachfolgenden Jahres der Mitarbeitervertretung zuzuleiten haben. Bei den teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sind jene Personen zu kennzeichnen, welche auf Grund der Höhe ihrer Bezüge als geringfügig Beschäftigte anzusehen sind. Jeweils im Wahljahr und im Jahr von erforderlich gewordenen Nachwahlen sind die Verzeichnisse zum Stichtag zu aktualisieren und in aktualisierter Fassung der Mitarbeitervertretung bekannt zu geben.

(2) Im Wahljahr und im Fall von Nachwahlen sind die Verzeichnisse gemäß Abs. 1 bis längstens 14 Tage nach dem Stichtag dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung zu übermitteln. Der oder die Vorsitzende erstellt daraufhin das Wählerverzeichnis der aktiv Wahlberechtigten und der passiv Wahlberechtigten. Diese Wählerverzeichnisse sind den Wahlausschüssen zur weiteren Behandlung zuzuleiten. Über Zweifelsfälle und auf Antrag von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen hat der Vorsitzende die Vollständigkeit und Richtigkeit der für den jeweiligen Bereich übermittelten Wählerverzeichnisse zu prüfen und endgültig zu entscheiden; gegen diese Entscheidung ist eine Beschwerde an den Schlichtungsausschuss zulässig.

§ 10

Wahlausschüsse, Bestellung der Mitglieder der Wahlausschüsse

(1) Die Wahlausschüsse sind bis längstens drei Monate vor dem Wahltermin zu bilden; ihre Funktion endet mit dem rechtskräftigen Abschluss der Wahl.

(2) Für die Wahldurchführung werden je ein Wahlausschuss gebildet

1. für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche A. B. und in den Einrichtungen gemäß § 2 Abs. 1 Z. 2;
2. für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche H. B.

(3) Der Wahlausschuss gemäß Abs. 2 Z. 1 besteht aus fünf, der Wahlausschuss gemäß Abs. 2 Z. 2 aus drei, von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung zu berufenden Personen aus dem Kreis der Personen, für

welche der Wahlausschuss gebildet wird. Diese Personen müssen den von der Mitarbeitervertretung vertretenen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Evangelischen Kirchen und Einrichtungen gemäß § 2 angehören, sie müssen volljährig und geschäftsfähig sein, sie müssen erklärt haben, dass sie die Bestellung zum Mitglied des Wahlausschusses annehmen und bereit sind, die ihnen obliegenden Aufgaben als Mitglieder des Wahlausschusses zu erfüllen.

(4) Die Mitglieder der Wahlausschüsse wählen einen Vorsitzenden oder eine Vorsitzende aus ihrer Mitte und haben die Wahl dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung bekannt zu geben.

§ 11

Wahlvorbereitung, Bewerbungen, Kandidaten- und Kandidatinnenliste, Wahldurchführung

(1) Die Wahlausschüsse bereiten die Wahl vor und führen sie durch; sie übernehmen die von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung erhaltenen Wählerverzeichnisse mit den aktiv Wahlberechtigten und passiv Wahlberechtigten. Sie verständigen die zu ihrem örtlichen oder sachlichen Zuständigkeitsbereich gehörenden Personen vom Wahltermin, informieren sie über die Durchführungsmodalitäten der Wahl und laden die Personen ihres Bereichs ein, für die Wahl in die Mitarbeitervertretung zu kandidieren. Die Bewerbungen sind bis spätestens sechs Wochen vor dem Wahltermin bei dem oder der Vorsitzenden des Wahlausschusses einzureichen.

(2) Die Wahlausschüsse prüfen die eingelangten Bewerbungen und leiten diese an den oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung weiter.

(3) Die Mitarbeitervertretung erstellt aus den mitgeteilten Bewerbungen des jeweiligen Wahlausschusses je eine Kandidaten- bzw. Kandidatinnenliste. Die Mitarbeitervertretung ist berechtigt, dieser Liste weitere Kandidaten und/oder Kandidatinnen aus dem Personenkreis des jeweiligen Wahlausschusses anzufügen, höchstens bis zur Anzahl der aus dem jeweiligen Wahlausschussbereich zu wählenden Mitglieder. Die dadurch ergänzten Kandidaten- bzw. Kandidatinnenlisten sind von den beiden Wahlausschüssen den ihnen zugeordneten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen spätestens 14 Tage vor der Wahl bekannt zu geben.

(4) Die Wahlausschüsse sind berechtigt, für die Wahlvorbereitungen und die Wahldurchführung die Einrichtungen der Superintendenturen, des Kirchenamtes A. B. und der Kirchenkanzlei H. B. kostenfrei zu benutzen.

(5) Die Wahlausschüsse sind für die ordnungsgemäße Durchführung der Wahl, für die Dokumentation der Wahlvorgänge und für die Mitteilung der Wahlergebnisse an den zuständigen Oberkirchenrat verantwortlich.

(6) Über Wahlanfechtungen entscheidet der Revisionsrat der Evangelischen Kirche in Österreich.

(7) Die Wahl ist mit dem Tag der Einberufung der Mitarbeitervertretung nach § 11 Abs. 2 rechtswirksam abgeschlossen. Die Wahlausschüsse lösen sich mit diesem Zeitpunkt auf. Die Wahlergebnisse sind von der Mitarbeitervertretung dem Oberkirchenrat der Evangelischen Kirche

A. B. und dem Oberkirchenrat der Evangelischen Kirche H. B. mitzuteilen und anschließend im Amtsblatt für die Evangelische Kirche in Österreich zu veröffentlichen.

Die Mitarbeitervertretung

§ 12

Zusammensetzung, Funktionsdauer, Nachwahl

(1) Die Mitarbeitervertretung besteht aus zwölf Mitgliedern. Diese Mitglieder setzen sich zusammen aus

- den bestgereihten zehn gewählten Kandidaten und Kandidatinnen aus dem Wahlbereich gemäß § 10 Abs. 2 Z. 1 und
- den zwei gewählten Kandidaten und Kandidatinnen mit den meisten Stimmen aus dem Wahlbereich gemäß § 10 Abs. 2 Z. 2.

Im Falle von Stimmgleichheit bei letztgereihten Kandidaten oder Kandidatinnen aus dem Personenkreis gemäß § 10 Abs. 2 Z. 1 oder bei gleicher Stimmenanzahl bei Kandidaten oder Kandidatinnen gemäß § 10 Abs. 2 Z. 2 entscheidet das Los. Nehmen einzelne gewählte Personen die Wahl nicht an, rücken die nachgereihten Personen nach.

(2) Die Funktionsdauer beträgt fünf Jahre. Wiederwahl ist zulässig. Mit dem Verlust des passiven Wahlrechts tritt der Verlust des Amtes ein.

(3) Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte ihrer Mitglieder anwesend ist. Scheiden Mitglieder aus der Mitarbeitervertretung aus, bleibt die Mitarbeitervertretung solange beschlussfähig, als ihr zumindest acht Personen angehören. Sinkt die Zahl der Mitglieder unter acht Personen, ist eine Nachwahl von jenen Wahlausschüssen und in jener Anzahl durchzuführen, aus welchen die ausgeschiedenen Personen als gewählte Delegierte hervorgingen.

§ 13

Einberufung, Aufgaben, organisatorische Bestimmungen

(1) Der oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung der vergangenen Funktionsperiode lädt die gewählten Mitglieder zur konstituierenden Sitzung der Mitarbeitervertretung ein und führt den Vorsitz bis zur Wahl eines oder einer Vorsitzenden.

- (2) Der Mitarbeitervertretung obliegt
1. die Wahl eines oder einer Vorsitzenden und von zwei Stellvertretern bzw. Stellvertreterinnen, diese jeweils aus dem Kreis der Mitarbeitervertretung;
 2. nach Entscheidung der Mitarbeitervertretung die Bestellung eines Geschäftsführers oder einer Geschäftsführerin, welcher bzw. welche haupt- oder ehrenamtlich mit der Führung der Geschäfte der Mitarbeitervertretung beauftragt ist, welcher bzw. welche weder Mitglied der Mitarbeitervertretung noch Mitarbeiter oder Mitarbeiterin der Evangelischen Kirchen in Österreich sein muss;
 3. die Entsendung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung in Ausschüsse, Kommissionen und Projektteams, insoweit dort eine Vertretung der Mitarbeitervertretung vorgesehen ist;

4. die Beratung aller an die Mitarbeitervertretung herangetragenen Anfragen und Anträge, Ausarbeitung und Einbringung von Stellungnahmen zu Kirchengesetzen, Verordnungen, Richtlinien der Evangelischen Kirche in Österreich, insoweit diese die Mitarbeiter- und Mitarbeiterinneninteressen berühren, weiters Beratung, Verhandlung und Stellungnahmen zu Gehaltsfragen und sonstigen dienstrechtlichen Angelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen;
5. die Beschlussfassung über Einführung, Abänderung und Auflassung von Beiträgen zu einem allfälligen Fonds der Mitarbeitervertretung sowie die Prüfung der Gebarung und der Verwendung der Mittel aus dem Fonds.

(3) Vernachlässigt ein Mitglied der Mitarbeitervertretung unentschuldigt die Aufgaben der Vertretung der Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen oder schädigt sein Verhalten die Interessen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder die Interessen der Mitarbeitervertretung und/oder der Evangelischen Kirche in Österreich, kann das Mitglied von der Mitarbeitervertretung mit Zwei-Drittel-Mehrheit abberufen werden. Bei der diesbezüglichen Beschlussfassung hat das betroffene Mitglied kein Stimmrecht. Die Abberufung kann von dem abberufenen Mitglied binnen 14 Tagen nach Zustellung des Abberufungsbeschlusses mit darin enthaltener Begründung beim Schlichtungsausschuss bekämpft werden, welcher darüber entscheidet, ob die Abberufung wirksam ist.

(4) Die Mitarbeitervertretung ist zumindest einmal im Jahr einzuberufen.

(5) Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung sind für die Mitglieder des Oberkirchenrates A. B. und H. B. öffentlich, bei Personaldebatten ist diese Öffentlichkeit ausgeschlossen.

§ 14

Geschäftsführung und Vertretung der Mitarbeitervertretung

(1) Sofern kein Geschäftsführer oder eine Geschäftsführerin bestellt wurde (§ 13 Abs. 2 Z. 2), obliegt die Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung dem Vorsitzenden bzw. der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung gemeinsam mit einem Stellvertreter oder einer Stellvertreterin.

(2) Die Geschäftsführung führt die laufenden Geschäfte und Verhandlungen; Sprecher der Geschäftsführung ist der jeweilige Vorsitzende. Die Geschäftsführung tagt nach Bedarf. Die Geschäftsführung besorgt die Dokumentation der Arbeit der Mitarbeitervertretung.

(3) Die Geschäftsführung bereitet die Sitzungen der Mitarbeitervertretung vor, führt deren Beschlüsse durch und sorgt für eine effiziente Information und Kommunikation an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

(4) Nähere Bestimmungen zur Geschäftsführung sowie zur Aufgabenverteilung innerhalb der Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind in einer von der Mitarbeitervertretung zu beschließenden Geschäftsordnung der Mitarbeitervertretung festzulegen.

(5) Die Mitglieder der Geschäftsführung dürfen für ihre Arbeit und ihre Zusammenkünfte die Einrichtungen ihrer Dienststellen mitbenützen.

(6) Die Mitarbeitervertretung wird nach außen gemeinsam vom Vorsitzenden oder der Vorsitzenden und seinem oder ihrem Stellvertreter bzw. seiner oder ihrer Stellvertreterin vertreten. Bei Verhinderung des Vorsitzenden oder der Vorsitzenden kann die Mitarbeitervertretung auch von zwei Personen, welche als Stellvertreter oder Stellvertreterinnen des oder der Vorsitzenden bestellt sind, vertreten werden.

§ 15

Rechtlicher Status und finanzielle Gebarung der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung wird als Personenvereinigung ohne Rechtspersönlichkeit eingerichtet. Rechtsgeschäftliche Verpflichtungserklärungen setzen eine entsprechende Bevollmächtigung durch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder durch die Evangelische Kirche A. B. bzw. H. B. oder durch die Evangelische Kirche A. u. H. B. voraus. Weiters setzen Leistungszusagen entsprechende Budgetdeckungen voraus.

(2) Die finanzielle Gebarung der Mitarbeitervertretung obliegt der Mitarbeitervertretung. Die Mitarbeitervertretung hat jährlich die erforderlichen Geldmittel für die Finanzierung ihrer Tätigkeiten beim Oberkirchenrat der Evangelischen Kirche A. u. H. B. anzumelden und um eine entsprechende Budgetierung anzusuchen. Über die jährlichen Einnahmen und Ausgaben der Mitarbeitervertretung ist bis 31. 3. des Folgejahres an den Oberkirchenrat der Evangelischen Kirche A. u. H. B. Rechnung zu legen.

Dienststellenausschuss

§ 16

Organisation, Rechte und Pflichten der Mitglieder des Dienststellenausschusses

(1) Dienststellen mit mehr als zwölf Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen, welche mit ihren Bezügen über der für geringfügig Beschäftigte geltenden Grenze liegen, haben einen Dienststellenausschuss einzurichten.

(2) Der Dienststellenausschuss besteht aus drei Mitgliedern, aus welchen ein Vorsitzender oder eine Vorsitzende zu wählen ist. Die beiden weiteren Mitglieder sind Vertreter des oder der Vorsitzenden.

(3) Der Wahlausschuss für die Wahl des Dienststellenausschusses besteht aus drei Mitgliedern.

(4) Für die Aufgaben, die Rechte und Pflichten des Dienststellenausschusses und deren Mitglieder, die Wahl in den Dienststellenausschuss, die Funktionsdauer und Nachwahl, die Einberufung, Aufgaben und organisatorischen Belange, Geschäftsführung und Vertretung, für den rechtlichen Status und die finanzielle Gebarung des Dienststellenausschusses gelten die Bestimmungen dieser Ordnung sinngemäß mit folgenden besonderen Festlegungen:

1. Die Tätigkeit des Dienststellenausschusses ist auf die Dienststelle beschränkt.

2. Die Rechte gemäß § 3 beschränken sich auf Angelegenheiten, welche ausschließlich die Dienststelle und deren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen betreffen, alle darüber hinaus gehenden Angelegenheiten sind der Mitarbeitervertretung vorbehalten.
3. Für Mitglieder des Dienststellenausschusses, welche zugleich Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind, besteht der Anspruch auf Dienstfreistellung (§ 4 Abs. 2) nur in einer der beiden Funktionen.
4. Mitgliedern des Dienststellenausschusses stehen insbesondere die allgemeinen Rechte gemäß § 4 und der Kündigungsschutz gemäß § 5 zu.
5. Wählerverzeichnisse sind von der Leitung der Dienststelle zu führen.
6. Dem oder der Vorsitzenden des Dienststellenausschusses obliegt die Geschäftsführung und Vertretung des Dienststellenausschusses, die Bestellung eines Geschäftsführers oder einer Geschäftsführerin gemäß § 13 Abs. 2 Z. 2 ist nicht möglich.

(5) In begründeten Fällen sind die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle berechtigt, zur Behandlung ihrer Angelegenheit die Mitarbeitervertretung anzurufen. Ebenso ist der Dienststellenausschuss berechtigt, eine Angelegenheit an die Mitarbeitervertretung abzutreten.

(6) Der Dienststellenausschuss und die Mitarbeitervertretung sind zu Kooperation und gegenseitiger Information, Berichterstattung und Auskunftserteilung verpflichtet.

(7) Mitglieder der Dienststelle, für welche ein Dienststellenausschuss besteht, sind unbeschadet ihrer Zugehörigkeit zum personellen Bereich des Dienststellenausschusses für die Mitarbeitervertretung gemäß dieser Ordnung aktiv und passiv wahlberechtigt.

Schlichtungsausschuss

§ 17

Zusammensetzung, Aufgaben, Verfahrensbestimmungen

(1) Der Schlichtungsausschuss entscheidet in jenen Angelegenheiten, die ihm durch diese Ordnung übertragen sind sowie in Streitfällen zwischen den Mitgliedern der Organe und Organträgern einerseits und Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen andererseits. Die Funktionsperiode des Schlichtungsausschusses ist dieselbe wie jene der Mitarbeitervertretung.

(2) Der Schlichtungsausschuss wird aus drei Mitgliedern gebildet, wovon ein Mitglied vom Oberkirchenrat A. u. H. B. und ein Mitglied von der Mitarbeitervertretung aus dem Kreis der von ihr vertretenen Personen in den Schlichtungsausschuss entsandt wird. Die beiden Delegierten bestimmen binnen Monatsfrist in gemeinsamer, daher einstimmiger Beschlussfassung den Vorsitzenden oder die Vorsitzende des Schlichtungsausschusses aus dem Kreis der Synodalen der Evangelischen Kirchen A. B. und H. B. Sollte eine solche Beschlussfassung nicht zustande kommen, bestimmt der oder die Vorsitzende der Generalsynode den Vorsitzenden oder die Vorsitzende des Schlichtungsausschusses.

(3) Der Schlichtungsausschuss fällt seine Entscheidungen bei Anwesenheit aller seiner Mitglieder mit einfacher

Stimmenmehrheit, wobei Stimmenthaltung unzulässig ist. Die Entscheidung des Schlichtungsausschusses ist endgültig.

(4) Soweit diese Bestimmungen nichts anderes vorsehen, sind auf das Schlichtungsverfahren die Bestimmungen der §§ 577 bis 610 ZPO sinngemäß anzuwenden. Über einen Antrag auf Aufhebung eines Schiedsspruchs in sinnvoller Anwendung des § 611 ZPO sowie über ein Begehren auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Schiedsspruchs in sinnvoller Anwendung des § 612 ZPO entscheidet der Revisionsssenat.

Inkrafttreten, Übergangsbestimmungen

§ 18

Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen

(1) Dieses Kirchengesetz tritt mit 1. Jänner 2017 in Kraft.

(2) In der ersten Jahreshälfte 2017 haben sich die Wahlausschüsse gemäß dieser Ordnung zu konstituieren und die Wahlen vorzubereiten und durchzuführen.

(3) Die bisher tätige Mitarbeitergruppenvertretung ebenso wie die bisher tätigen Dienststellenausschüsse beenden ihre bisherige Funktion mit 31. Dezember 2016, sie übernehmen ab 1. Jänner 2017 die Aufgaben der Mitarbeitervertretung bzw. der Dienststellenausschüsse gemäß dieser Ordnung bis zur Konstituierung der gewählten Mitarbeitervertretung bzw. der gewählten Dienststellenausschüsse.

(4) Mit der Wirksamkeit des gegenständlichen Kirchengesetzes tritt die Ordnung der Vertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche i.d.F. ABl. Nr. 38/2006 außer Kraft.

Dr. Peter Krömer Mag. Dipl.-Ing. Hans Hecht
Präsident der Generalsynode Schriftführer der Generalsynode

222. Zl. G 08; 2667/2016 vom 13. Dezember 2016

Ordnung des Amtes des Kirchenmusikers — Novelle 2016

Die Generalsynode hat in ihrer 7. Session der XIV. Gesetzgebungsperiode am 10. Dezember 2016 folgende Änderung der Ordnung des Amtes des Kirchenmusikers beschlossen:

(Motivenbericht siehe Seite 222)

1. § 9 Abs. 1 lautet:

(1) Für Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen werden entsprechend ihrer Qualifikation durch den Oberkirchenrat A. B. und H. B. in gemeinsamer Sitzung und nach Zustimmung der Finanzausschüsse der Synoden A. B. und H. B. in gemeinsamer Sitzung durch Verordnung Mindestgehälter festgesetzt.

2. § 9 Abs. 2 entfällt und Abs. 3 erhält die Bezeichnung Abs. 2.

3. Diese Änderungen treten mit 1. Jänner 2017 in Kraft.

Dr. Peter Krömer Mag. Dipl.-Ing. Hans Hecht
Präsident der Generalsynode Schriftführer der Generalsynode

223. Zl. LK 022; 2683/2016 vom 14. Dezember 2016

Grundsätze der Haushaltsplanung und Rechnungslegung der Evangelischen Kirche A. und H. B. — Novelle 2016

Die Generalsynode hat in ihrer 7. Session der XIV. Gesetzgebungsperiode am 9. Dezember 2016 folgende Änderungen der Grundsätze der Haushaltsplanung und Rechnungslegung der Evangelischen Kirche A. und H. B. in Österreich beschlossen:

1. Grundsätze der Kirchenverfassung

1.1 Gemäß Art. 114 Abs. 7 Z. 12 bis 16 KV gehören zu den Aufgaben des Oberkirchenrats A. und H. B.:

„12. die Vorlage, Erstellung und Beschlussfassung des Haushaltsplanes der Kirche A. und H. B. und ihrer Einrichtungen mit Zustimmung der Finanzausschüsse in gemeinsamer Sitzung;

13. die Sorge um die genaue Erfüllung aller von der Kirche A. und H. B. übernommenen Zahlungsverpflichtungen;

14. die Vorlage der geprüften und bestätigten Rechnungsabschlüsse der Kirche A. und H. B., ihrer Werke und Einrichtungen mit den Berichten beideter Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüferinnen an die Finanzausschüsse in gemeinsamer Sitzung;

15. die Verwaltung des Vermögens und der laufenden Einkünfte der Landeskirche nach den Richtlinien des Rechts- und Verfassungsausschusses und des Finanzausschusses;

16. die Verwaltung von Anstalts-, Stiftungs- und Zweckvermögen, die entweder der Landeskirche gehören oder dem Oberkirchenrat A. und H. B. für besondere Kirchen- oder Schulzwecke übertragen sind.“

Weitere Bestimmungen über die Rechnungslegung und die Haushaltsplanung sind in Abschnitt XI. der Geschäftsordnung der Generalsynode enthalten.

1.2 Mit dieser Richtlinie werden die bisher geltenden Grundsätze der Rechnungslegung der Evangelischen Kirche A. u. H. B. in Österreich (ABl. Nr. 323/2000) an die zwischenzeitliche Weiterentwicklung des Rechnungswesens der Landeskirche angepasst.

1.3 Es bestehen keine gesetzlichen Vorschriften, außer jene, die sich aus allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätzen für diejenigen, die fremdes Vermögen verwalten, ableiten lassen.

1.4 Die Landeskirche hat sich entschieden, die Buchführung und den Jahresabschluss nach den unternehmensrechtlichen Bestimmungen der §§ 189 bis 243 Unternehmensgesetzbuch (UGB) zu erstellen und zwar mit der Option, Abweichungen zu definieren (Ziffer 6).

1.5 Bei der Anwendung der Größenvorschriften des § 221 UGB ist die Landeskirche als klein einzustufen. **Sie hat die Angaben wie eine kleine Gesellschaft mit beschränkter Haftung zu machen.**

1.6 Entscheidungen über die Anwendung nachfolgend angeführter Kann-Bestimmungen trifft der Evangelische Oberkirchenrat A. u. H. B., sofern die Finanzausschüsse A. B. und H. B. der geplanten Anwendung nicht ausdrücklich widersprechen.

2. Geltungsbereich der GHR A. u. H. B.

2.1 Diese Haushaltsplanungs- und Rechnungslegungsgrundsätze gelten in gleicher Weise für sämtliche selbstständige Einrichtungen (wie beispielsweise Ämter, Arbeits- und Seelsorgebereiche, Projekte), und zwar sowohl für deren hoheitliche als auch betriebliche Tätigkeiten, wie auch für von der Landeskirche verwaltete unselbstständige Sondervermögen.

2.2 Davon unberührt bleiben unternehmensrechtliche und abgabenrechtliche Vorschriften für kirchliche Betriebe gewerblicher Art.

2.3 Die Landeskirche umfasst an Betrieben gewerblicher Art:

- das Evangelische Studentenheim Wilhelm-Dantine-Haus.

2.4 Unselbstständige Sondervermögen der Landeskirche sind derzeit

- das Vermögen der Zusatzkrankenfürsorge gemäß § 20 des Kollektivvertrags der geistlichen AmtsträgerInnen.

3. Ziel der GHR A. u. H. B.

Ziel der GHR A. u. H. B. ist die Sicherstellung der geordneten und nachvollziehbaren Dokumentation sämtlicher Geschäftsfälle sowie die geordnete Planung und Darstellung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Landeskirche.

4. Organisation der Haushaltsplanung und Rechnungslegung

4.1 Die Haushaltsplanung und die Rechnungslegung sind von der Wirtschaftsabteilung des Kirchenamts A. B. unter der Verantwortung des Oberkirchenrats A. u. H. B. für alle unselbstständigen Einrichtungen und Sondervermögen in einem zu erstellen, sodass darin die gesamte Landeskirche im Sinne des Art. 13 Abs. 1 Z. 3 KV, zugleich Körperschaft öffentlichen Rechts gemäß § 3 Abs. 1 ProtG, abgebildet wird. Zur Rationalisierung der Buchhaltung werden jene Belege, die auch in der Buchhaltung der Evangelischen Kirche A. B. gebucht werden, nur quartalsweise summarisch in der Buchhaltung der Landeskirche verbucht.

4.2 Alle unselbstständigen Einrichtungen haben fristgerecht bis zu den vom Kirchenamt A. B. bekannt gegebenen Terminen Belege und Unterlagen vorzulegen sowie Auskünfte zu erteilen, die für die Haushaltsplanung und die Rechnungslegung erforderlich sind.

4.3 Alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen an kirchlichen Sitzungen usw., Pfarrgemeinden, Superintendenten-

ren, selbstständige und unselbstständige Einrichtungen und Subventionsnehmer haben sämtliche die Landeskirche betreffenden Belege (z. B. Reisekosten, Refundierungsabrechnungen) bis zu dem vom Kirchenamt A. B. bekannt gegebenen Termin diesem vorzulegen.

5. Instrumente der Haushaltsplanung und Rechnungslegung

5.1 Neben der laufenden Buchhaltung wird von der Landeskirche eine Kostenstellenrechnung erstellt. Kostenstellen sind zumindest für

- den Oberkirchenrat A. u. H. B.,
- die Betriebe gewerblicher Art,
- die unselbstständigen Einrichtungen und
- die Liegenschaften

einzurichten. Auf jeder Kostenstelle sind sowohl die dieser Kostenstelle zuordenbaren Erträge als auch die Personalaufwendungen der dieser Kostenstelle zugeordneten geistlichen Amtsträger und Amtsträgerinnen und weltlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und der auf dieser Kostenstelle angefallene Sachaufwand zu erfassen. Von den unternehmensrechtlichen Aufwendungen und Erträgen abweichende kalkulatorische Kosten sind nicht zu ermitteln.

5.2 Gemäß UGB hat der Jahresabschluss Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung und Anhang zu umfassen. Betriebe gewerblicher Art und unselbstständige Sondervermögen sind in einer jeweils geeigneten Weise darzustellen. Für das Evangelische Studentenheim Wilhelm-Dantine-Haus und das Vermögen der Zusatzkrankenfürsorge sind jeweils gesonderte Bereichs-Bilanzen und Bereichs-Gewinn- und Verlustrechnungen zu erstellen.

5.3 Der für das kommende Jahr zu erstellende Haushaltsplan hat die Gewinn- und Verlustrechnung für die Landeskirche als Ganzes sowie für das Evangelische Studentenheim Wilhelm-Dantine-Haus und das Vermögen der Zusatzkrankenfürsorge Bereichs-Gewinn- und Verlustrechnungen zu umfassen und einen Vergleich zum laufenden Jahr und zum vorangegangenen Jahr zu bringen. Mit der Haushaltsplanung sind auch die von den Evangelischen Kirchen A. B. und H. B. direkt getragenen Subventionen an die einzelnen selbstständigen Einrichtungen A. u. H. B. zu planen und tabellarisch darzustellen.

5.4 Mit dem Haushaltsplan für das kommende Jahr ist eine Hochrechnung für das laufende Jahr zu verbinden.

5.5 Die gemäß § 25 der Geschäftsordnung der General-synode zu erstellenden Quartalsberichte haben einen Plan-Ist-Vergleich der Gewinn- und Verlustrechnung und der Kostenstellenrechnung zu umfassen.

6. Abweichungen zu den unternehmensrechtlichen Bestimmungen

6.1 Zeitpunkt der Berücksichtigung in der Haushaltsplanung und Rechnungslegung

Geschäftsfälle sind in jenem Jahr bzw. jener Buchungsperiode zu planen bzw. zu erfassen, wie sich dies aus den unternehmensrechtlichen Bestimmungen ergibt.

6.2 Finanzanlagen

Finanzanlagen werden — abweichend vom Anschaffungskostenprinzip und imparitätischen Realisationsprinzip — mit dem Kurswert zum Stichtag bewertet, sofern die Wertsteigerung oder Wertminderung nachhaltig und wesentlich ist.

6.3 Forderungen

Unverzinsliche Forderungen werden nicht abgezinst. **Die Angabe des Betrags der Forderungen mit einer Restlaufzeit von mehr als einem Jahr je gesondert ausgewiesenem Posten kann im Anhang erfolgen.**

6.4 Das Eigenkapital ist in die Posten Kapital und Gewinnrücklagen zu untergliedern. Als Kapital ist der Saldo der Aktiva abzüglich der Gewinnrücklagen, Investitionszuschüsse, Rückstellungen, Verbindlichkeiten und passiven Rechnungsabgrenzungsposten anzuführen.

6.5 Rückstellung für ausstehende Belege

Werden von den in Z. 4.2 und 4.3 genannten Einrichtungen und Personen Belege und Unterlagen dem Kirchenamt A. B. nicht fristgerecht vorgelegt, können im Jahresabschluss hierfür Rückstellungen in einer sorgfältig geschätzten Höhe gebildet werden.

6.6 Verbindlichkeiten: Die Angabe des Betrags der Verbindlichkeiten mit einer Restlaufzeit von bis zu einem Jahr und des Betrags der Verbindlichkeiten mit einer Restlaufzeit von mehr als einem Jahr kann im Anhang erfolgen.

6.7 Die Angaben über wesentliche Ereignisse nach dem Abschlussstichtag gemäß § 238 Abs. 1 Z. 11 UGB können im Anhang oder im Lagebericht gebracht werden.

7. Ausweis

7.1 Zur Erhöhung der Aussagefähigkeit werden die Forderungen/Verbindlichkeiten gegenüber kirchlich nahe stehenden Organisationen getrennt ausgewiesen.

7.2 Zweckgebundene Rücklagen dürfen aus eventuellen Jahresüberschüssen gebildet werden. Die Bezeichnung zeigt den Verwendungszweck.

8. Abschlussprüfung

Der Jahresabschluss der Kirche A. u. H. B. mit seinem unternehmensrechtlichen Inhalt (Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung, Anhang — siehe Z. 5.2 1. Satz) einschließlich der Darstellung der Betriebe gewerblicher Art und Sondervermögen (siehe Z. 5.2 2. und 3. Satz) ist durch eine Abschlussprüfung alljährlich auf Einhaltung dieser GHR A. u. H. B. in formeller und materieller Hinsicht zu prüfen. Der Abschlussprüfer hat über die Prüfung schriftlich zu berichten.

9. Kundmachung im Amtsblatt

Die Kundmachung im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Österreich hat zu umfassen:

- Jahresabschluss: Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung, jeweils samt Betrag des vorangegangenen Jahres, Bestätigungsvermerk oder die Versagung des Bestätigungsvermerks des Abschlussprüfers;

- Haushaltsplanung: Gewinn- und Verlustrechnung und die die Hauptkostenstellen darstellende Kostenstellenrechnung, jeweils mit den Ist-Beträgen des vorangegangenen Jahres, den Hochrechnungs-Beträgen des laufenden Jahres und Plan-Beträgen des geplanten Jahres, sowie eine Darstellung der geplanten Subventionen an die einzelnen selbstständigen Einrichtungen A. u. H. B.

10. Inkrafttreten

Die GHR A. u. H. B. treten mit der Veröffentlichung im Amtsblatt in Kraft.

Dr. Peter Krömer
Präsident der Generalsynode

Mag. Dipl.-Ing. Hans Hecht
Schriftführer der Generalsynode

Verordnung des Evangelischen Oberkirchenrates A. u. H. B.

224. Zl. G 16; 2668/2016 vom 13. Dezember 2016

Mindestgehälter-Verordnung 2016 — Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen

Die Mindestgehälter-Verordnung 2016 (idF. ABl. Nr. 43/2016) wird als Verordnung des Evangelischen Oberkirchenrates A. u. H.B. wie folgt geändert:

1. In § 1 entfällt die Wortfolge „z. B. für Kirchenmusiker (ABl. Nr. 153/1995 und Anhang)“ samt vorangehendem und nachfolgendem Beistrich.

2. An das Ende der „Mindestgehälter-Verordnung Tabelle 2016“ wird Folgendes angefügt:

Für Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen:

Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen mit der Zweiten (A-Prüfung) oder Ersten Diplomprüfung (B-Prüfung); Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen mit C-Prüfung entsprechend ihrem Beschäftigungsausmaß, sofern ihr Dienst nicht ehrenamtlich oder auf Honorarbasis ausgeübt wird.

Näheres regeln §§ 8 ff Ordnung des Amtes des Kirchenmusikers idGF.

Jahr	A-Prüfung	B-Prüfung	C-Prüfung
0– 2	2 432,2	2 210,4	1 663,3
3– 4	2 509,2	2 274,2	1 690,7
5– 6	2 614,6	2 336,0	1 717,0
7– 8	2 794,9	2 415,0	1 743,4
9–10	2 983,3	2 548,7	1 778,8
11–12	3 169,7	2 700,7	1 832,5
13–14	3 353,0	2 859,7	1 899,4
15–16	3 542,5	3 034,9	1 970,3
17–18	3 731,9	3 211,2	2 044,2
19–20	3 908,2	3 389,5	2 117,2
21–22	4 095,6	3 567,8	2 191,1
23–24	4 283,0	3 746,1	2 264,1
25–26	4 471,4	3 924,4	2 339,0
27–28	4 657,8	4 097,6	2 427,1
29–30	4 854,3	4 258,7	2 528,4
31–32	5 032,6	4 428,8	2 629,7
33–34	5 120,7	4 601,0	2 729,0
35–36	5 388,1	4 724,6	2 830,3
37–38	—	—	2 881,0

3. Der Anhang entfällt.

Dipl.-Ing. Klaus Heußler
Oberkirchenrat

Dr. Heinz Tichy
Oberkirchenrat

Gerhild Herrgesell, MA
Oberkirchenrätin

Kundmachungen des Evangelischen Oberkirchenrates A. u. H. B.

225. Zl. KOL 06; 2566/2016 vom 28. November 2016

Kollektenaufruf für den Sonntag Septuagesimae, 12. Feber 2017: Evangelischer Bund in Österreich

Liebe Schwestern und Brüder!

In diesem Gottesdienst bittet Sie der Evangelische Bund in Österreich um die Kollekte. Der Evangelische Bund ist ein Zusammenschluss evangelischer Christen. Gemeinsam mit allen, die ihren evangelischen Glauben leben wollen oder an ihm interessiert sind, ist er unterwegs, um nach dem Hauptanliegen der Reformation zu fragen und die befreiende Kraft des Evangeliums auch 500 Jahre nach der Reformation erfahrbar zu machen.

Zu den Schwerpunkten des Evangelischen Bundes gehören seit der Gründung im Jahr 1903 die Bildung und die Information. Beides prägt auch heute die Arbeit. So hat der Evangelische Bund vor kurzem das Büchlein „Evangelisch. Standpunkte für christliches Leben“ herausgegeben, in

dem evangelische Inhalte und Grundsätze in kurzen und verständlichen Texten von Expertinnen und Experten dargestellt werden.

Die Zeitschrift „Standpunkt“ erscheint viermal im Jahr und bringt interessante und aktuelle Beiträge zu Themen des Glaubens und der Kirche. Abgehalten werden auch Tagungen und Vorträge zu konfessionskundlichen und ökumenischen Themen. Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt ist die Unterstützung evangelischer Student/innen und Gemeinden durch Weiterbildung, Literatur und Schriften.

Die Arbeit des Evangelischen Bundes wird ausschließlich durch Mitgliedsbeiträge und Spenden finanziert. Die Kollekte dieses Sonntags ist ein wesentlicher Beitrag dafür. Im Namen des Evangelischen Bundes bitte ich Sie herzlich darum und danke Ihnen für Ihre Gabe.

Ihre
Pfarrerin Dr. Birgit Lusche, Obfrau

226. Zl. SYN 16; 2567/2016 vom 28. November 2016

Wiederverlautbarung des Amtsblatteintrages Nr. 128 Amtsblatt August 2016, Zahl: SYN 16; 1570/2016 vom 1. Juli 2016

Bildungskommission — Subventionsansuchen 2017

Ansuchen um Subvention durch die Bildungskommission der Generalsynode der Evangelischen Kirche A. u. H. B. sind bis zum **12. Feber 2017** einzureichen. Gefördert werden Bildungsveranstaltungen in der Regel bis maximal 70% der Projektgesamtkosten bzw. bis zu einer Höhe von maximal 2.000 €. Insgesamt stehen 20.000 € zur Verfügung.

Bei der Antragstellung sind das Grundsatzpapier (*siehe ABl. Nr. 247/2001 vom 20. Dezember 2001*) und der Kriterienkatalog (*ABl. Nr. 7/2003 vom 31. Jänner 2003*) der Bildungskommission zu beachten.

Es wird besonders darauf hingewiesen, dass ausdrücklich als evangelische Bildungseinrichtungen deklarierte AntragstellerInnen bevorzugt berücksichtigt werden und nicht etwa Institutionen, in deren Wirkungsbereich z. B. bestimmte Formen von Weiterbildung für ehrenamtliche MitarbeiterInnen ohnehin fallen. Als standardisiertes Formblatt steht Ihnen unter www.okr-evang.at — Informationen für Pfarrgemeinden — Formularvorlagen — ein

Formular zum Download zur Verfügung. Der dort geforderte Finanzplan soll realistische Kostenschätzungen beinhalten.

Formal förderungswürdig sind Veranstaltungen, die mindestens zwei der folgenden Kriterien entsprechen: Initiativen mit langfristigen Zielen, Veranstaltungen mit gemischter Finanzierung, Kooperationen mit anderen Bildungsträgern.

Bevorzugt werden Veranstaltungen (auch innerhalb von länger dauernden Projekten oder Seminarreihen), die den Themenbereich **Freiheit und Verantwortung** (*Dimension 2 der Gemeindebefragung 2014, S. 10/11*) behandeln:

- Bevorzugt werden Veranstaltungen, die das Schwerpunktthema des Reformationjahres 2017 „GLAUBE“ aufnehmen und das Evangelisch-Sein heute in Österreich thematisieren.
- Bevorzugt werden Veranstaltungen, die Pfarrgemeinden einreichen.

Die Abrechnungen der 2016 unterstützten Projekte sind bis zum **1. Feber 2017** an das Kirchenamt zu senden.

Wünschenswert ist auch eine Kontaktnahme mit den in den Zusagen übermittelten Paten/Patinnen der jeweiligen Projekte.

Wien, Dezember 2016

Kirchengesetz A. B.

227. Zl. LK 022; 2681/2016 vom 14. Dezember 2016

Grundsätze der Haushaltsplanung und Rechnungslegung der Evangelischen Kirche A. B. — Novelle 2016

Die Synode A. B. hat in ihrer 8. Session der 14. Gesetzgebungsperiode am 8. Dezember 2016 folgende Änderungen der Grundsätze der Haushaltsplanung und Rechnungslegung der Evangelischen Kirche A. B. in Österreich beschlossen:

1. Grundsätze der Kirchenverfassung

1.1 Gemäß Art. 88 Abs. 2 Z. 6 bis 10 KV gehören zu den Aufgaben des Oberkirchenrats A. B.:

- „6. die Erarbeitung des Haushaltsplanes gemäß Art. 74;
7. die Sorge um die genaue Erfüllung aller von der Kirche A. B. übernommenen Zahlungsverpflichtungen;
8. die Vorlage des gemäß Art. 84 Abs. 4 geprüften und bestätigten Rechnungsabschlusses an die Synode A. B.;
9. die Verwaltung des Vermögens und der laufenden Einkünfte der Kirche A. B. gemäß den vom Kirchenpresbyterium mit Zustimmung des Finanzausschusses beschlossenen Richtlinien;
10. die Verwaltung von Anstalts- und Zweckvermögen, die entweder der Kirche A. B. gehören oder dem Oberkirchenrat A. B. für besondere Kirchen- und Schulzwecke übertragen sind.“

Weitere Bestimmungen über die Rechnungslegung und die Haushaltsplanung sind in Abschnitt XI. der Geschäftsordnung der Synode A. B. enthalten.

1.2 Mit dieser Richtlinie werden die bisher geltenden Grundsätze der Rechnungslegung der Evangelischen Kirche A. B. in Österreich (ABl. Nr. 97/2000) an die zwischenzeitliche Weiterentwicklung des Rechnungswesens der Kirche A. B. angepasst.

1.3 Es bestehen keine gesetzlichen Vorschriften, außer jene, die sich aus allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätzen für diejenigen, die fremdes Vermögen verwalten, ableiten lassen.

1.4 Die Kirche A. B. hat sich entschieden, die Buchführung und den Jahresabschluss nach den unternehmensrechtlichen Bestimmungen der §§ 189 bis 243 Unternehmensgesetzbuch (UGB) zu erstellen und zwar mit der Option, Abweichungen zu definieren (Ziffer 6).

1.5 Bei der Anwendung der Größenvorschriften des § 221 UGB ist die Kirche A. B. als mittelgroß einzustufen. **Sie hat die Angaben wie eine mittelgroße Gesellschaft mit beschränkter Haftung zu machen.**

1.6 Entscheidungen über die Anwendung nachfolgend angeführter Kann-Bestimmungen trifft der Evangelische Oberkirchenrat A. B., sofern der Finanzausschuss A. B. der geplanten Anwendung nicht ausdrücklich widerspricht.

2. Geltungsbereich der GHR A. B.

2.1 Diese Haushaltsplanungs- und Rechnungslegungsgrundsätze gelten in gleicher Weise für sämtliche unselbstständigen Einrichtungen (wie beispielsweise Ämter, Ar-

beits- und Seelsorgebereiche, Projekte), und zwar sowohl für deren hoheitliche als auch betriebliche Tätigkeiten, wie auch für von der Kirche A. B. verwaltete unselbstständige Sondervermögen.

2.2 Davon unberührt bleiben unternehmensrechtliche und abgabenrechtliche Vorschriften für kirchliche Betriebe gewerblicher Art.

2.3 Die Kirche A. B. umfasst derzeit keine Betriebe gewerblicher Art.

2.4 Unselbstständige Sondervermögen der Kirche A. B. sind derzeit

- der Österreichische Lutherische Nationalfonds,
- der Pensionszuschuss- und Unterstützungsfonds gemäß § 80 Abs. 1 OdgA und diesbezügliche Durchführungsrichtlinie,
- der Fonds Ökumenischer Rat der Kirchen,
- der Dispositionsfonds des Bischofs der Evangelischen Kirche A. B.,
- der Fonds für Sonderausgaben evangelischer Lehrender der KPH,
- der Fonds für Gemeindepädagogen und Gemeindepädagoginnen und
- der Fonds für Kirchenmusik.

3. Ziel der GHR A. B.

Ziel der GHR A. B. ist die Sicherstellung der geordneten und nachvollziehbaren Dokumentation sämtlicher Geschäftsfälle sowie die geordnete Planung und Darstellung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Kirche A. B.

4. Organisation der Haushaltsplanung und Rechnungslegung

4.1 Die Haushaltsplanung und die Rechnungslegung sind von der Wirtschaftsabteilung des Kirchenamts A. B. unter der Verantwortung des Oberkirchenrats A. B. für alle unselbstständigen Einrichtungen und Sondervermögen in einem zu erstellen, sodass darin die gesamte Kirche A. B. im Sinne des Art. 13 Abs. 1 Z. 1 KV, zugleich Körperschaft öffentlichen Rechts gemäß § 3 Abs. 1 ProtG, abgebildet wird.

4.2 Alle unselbstständigen Einrichtungen haben fristgerecht bis zu den vom Kirchenamt A. B. bekannt gegebenen Terminen Belege und Unterlagen vorzulegen sowie Auskünfte zu erteilen, die für die Haushaltsplanung und die Rechnungslegung erforderlich sind.

4.3 Alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen an kirchlichen Sitzungen usw., Pfarrgemeinden, Superintendenturen, selbstständige und unselbstständige Einrichtungen und Subventionsnehmer haben sämtliche die Kirche A. B. betreffenden Belege (z. B. Reisekosten, Refundierungsabrechnungen) bis zu dem vom Kirchenamt A. B. bekannt gegebenen Termin diesem vorzulegen.

5. Instrumente der Haushaltsplanung und Rechnungslegung

5.1 Neben der laufenden Buchhaltung wird von der Kirche A. B. eine Kostenstellenrechnung erstellt. Kostenstellen sind zumindest für

- den Oberkirchenrat A. B. und das Kirchenamt A. B. mit seinen Abteilungen,
- die Superintendentenzen,
- die Pfarrgemeinden,
- die Betriebe gewerblicher Art,
- die unselbstständigen Einrichtungen,
- die Liegenschaften,
- die Subventionen an die einzelnen selbstständigen Einrichtungen und
- die Anteile am Haushalt der Evangelischen Kirche A. u. H. B.

einzurichten. Auf jeder Kostenstelle sind sowohl die dieser Kostenstelle zuordenbaren Erträge als auch die Personalaufwendungen der dieser Kostenstelle zugeordneten geistlichen Amtsträger und Amtsträgerinnen und weltlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und der auf dieser Kostenstelle angefallene Sachaufwand zu erfassen. Von den unternehmensrechtlichen Aufwendungen und Erträgen abweichende kalkulatorische Kosten sind nicht zu ermitteln.

5.2 Gemäß UGB hat der Jahresabschluss Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung und Anhang zu umfassen, zusätzlich ist ein Lagebericht zu erstellen. Betriebe gewerblicher Art und unselbstständige Sondervermögen sind in einer jeweils geeigneten Weise darzustellen. Das Kirchenamt A. B. hat zusätzlich einen wirtschaftlichen Bericht über das abgeschlossene Jahr zu erstellen, in welchem neben einem Plan-Hochrechnung-Ist-Vergleich der Bilanz- und GuV-Salden auch eine Geldflussanalyse gemäß Fachgutachten KFS-BW 2 des Fachsenats für Betriebswirtschaft und Organisation des Instituts für Betriebswirtschaft, Steuerrecht und Organisation der Kammer der Wirtschaftstreuhänder, eine Cash-Flow-Rechnung und die Kostenstellenrechnung — jeweils mit Plan-Hochrechnung-Ist-Vergleich — dargestellt sind.

5.3 Der für das kommende Jahr zu erstellende Haushaltsplan hat Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung, Geldflussanalyse, Cash-Flow-Rechnung und Kostenstellenrechnung zu umfassen und einen Vergleich zum laufenden Jahr und zum vorangegangenen Jahr zu bringen.

5.4 Mit dem Haushaltsplan für das kommende Jahr ist eine Hochrechnung für das laufende Jahr zu verbinden.

5.5 Die gemäß § 25 der Geschäftsordnung der Synode A. B. zu erstellenden Quartalsberichte haben einen Plan-Ist-Vergleich der Gewinn- und Verlustrechnung und der Kostenstellenrechnung zu umfassen.

6. Abweichungen zu den unternehmensrechtlichen Bestimmungen

6.1 Zeitpunkt der Berücksichtigung in der Haushaltsplanung und Rechnungslegung

Geschäftsfälle sind in jenem Jahr bzw. jener Buchungsperiode zu planen bzw. zu erfassen, wie sich dies aus den unternehmensrechtlichen Bestimmungen ergibt. Hiervon abweichend werden nur jene Kirchenbeitragsansprüche der Kirche A. B. an die Pfarrgemeinden ertragswirksam eingebucht, die bis zu dem vom Kirchenamt A. B. hierfür bekannt gegebenen Termin von den einhebenden Pfarrgemeinden und Kirchenbeitragsverbänden im Pfarr-

gemeindevwaltungsprogramm „Die EGON“ („Die Evangelischen Gemeindedaten Online“) abschließend fixiert wurden.

6.2 Finanzanlagen

Finanzanlagen werden — abweichend vom Anschaffungskostenprinzip und imparitätischen Realisationsprinzip — mit dem Kurswert zum Stichtag bewertet, sofern die Wertsteigerung oder Wertminderung nachhaltig und wesentlich ist.

6.3 Forderungen

Unverzinsliche Forderungen werden nicht abgezinst. **Die Angabe des Betrags der Forderungen mit einer Restlaufzeit von mehr als einem Jahr je gesondert ausgewiesenen Posten kann im Anhang erfolgen.**

6.4 Das Eigenkapital ist in die Posten Kapital und Gewinnrücklagen zu untergliedern. Als Kapital ist der Saldo der Aktiva abzüglich der Gewinnrücklagen, Investitionszuschüsse, Rückstellungen, Verbindlichkeiten und passiven Rechnungsabgrenzungsposten anzuführen.

6.5 Abfertigungs- und Pensionsrückstellungen

Abfertigungs- und Pensionsrückstellungen werden für alle Verpflichtungen versicherungsmathematisch berechnet. **Hierbei ist bis spätestens 2018 eine Senkung des Rechnungszinssatzes auf brutto 3% unter Berücksichtigung der Ertragslage der Evangelischen Kirche A. B. vorzunehmen. In der Folge darf der Rechnungszinssatz nicht mehr auf über 3% brutto erhöht werden.**

6.6 Rückstellung für ausstehende Belege

Werden von den in Z. 4.2 und 4.3 genannten Einrichtungen und Personen Belege und Unterlagen dem Kirchenamt A. B. nicht fristgerecht vorgelegt, können im Jahresabschluss hierfür Rückstellungen in einer sorgfältig geschätzten Höhe gebildet werden.

6.7 Verbindlichkeiten

Die Angabe des Betrags der Verbindlichkeiten mit einer Restlaufzeit von bis zu einem Jahr und des Betrags der Verbindlichkeiten mit einer Restlaufzeit von mehr als einem Jahr kann im Anhang erfolgen.

6.8 Im Anhang haben die Angaben gemäß § 237 Abs. 1 Z. 3 UGB und § 239 Abs. 1 Z. 2 bis 5 UGB zu unterbleiben. Die Angaben über wesentliche Ereignisse nach dem

Abschlussstichtag gemäß § 238 Abs. 1 Z. 11 UGB können im Anhang oder im Lagebericht gebracht werden.

7. Ausweis

7.1 Zur Erhöhung der Aussagefähigkeit werden die Forderungen/Verbindlichkeiten gegenüber kirchlich nahe stehenden Organisationen getrennt ausgewiesen.

7.2 Zweckgebundene Rücklagen dürfen aus eventuellen Jahresüberschüssen gebildet werden. Die Bezeichnung zeigt den Verwendungszweck.

8. Abschlussprüfung

Der Jahresabschluss der Kirche A. B. mit seinem unternehmensrechtlichen Inhalt (Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung, Anhang, Lagebericht — siehe Z. 5.2 1. Satz) einschließlich der Darstellung der Betriebe gewerblicher Art und Sondervermögen (siehe Z. 5.2 2. Satz) ist durch eine Abschlussprüfung alljährlich auf Einhaltung dieser GHR A. B. in formeller und materieller Hinsicht zu prüfen. Der Abschlussprüfer hat über die Prüfung schriftlich zu berichten.

9. Kundmachung im Amtsblatt

Die Kundmachung im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Österreich hat zu umfassen:

- Jahresabschluss: Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung, jeweils samt Betrag des vorangegangenen Jahres, Bestätigungsvermerk oder die Versagung des Bestätigungsvermerks des Abschlussprüfers;
- Haushaltsplanung: Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung, Geldflussanalyse und die die Hauptkostenstellen darstellende Kostenstellenrechnung, jeweils mit den Ist-Beträgen des vorangegangenen Jahres, den Hochrechnungs-Beträgen des laufenden Jahres und Plan-Beträgen des geplanten Jahres, sowie eine Darstellung der geplanten Subventionen an die einzelnen selbstständigen Einrichtungen.

10. Inkrafttreten

Die GHR A. B. treten mit der Veröffentlichung im Amtsblatt in Kraft.

Dr. Peter Krömer
Präsident der Synode A. B.

Mag. Dipl.-Ing. Hans Hecht
Schriftführer der Synode A. B.

Kundmachungen des Evangelischen Oberkirchenrates A. B.

228. Zl. A 37; 2656/2016 vom 13. Dezember 2016

Zulassung der Lutherübersetzung in der revidierten Fassung 2017

Die 8. Session der 14. Synode der Evangelischen Kirche A. B. in Österreich hat am 8. Dezember 2016 die „Lutherübersetzung in der revidierten Fassung 2017“, herausgegeben von der Evangelischen Kirche Deutschland, gemäß Art. 74 Abs. 1 Z. 7 Kirchenverfassung für den Bereich der

Evangelischen Kirche A. B. in Österreich als Bibelausgabe zugelassen.

Auf Grund des Beschlusses der 8. Session der 14. Synode A. B. sind weiters alle Pfarr- und Teilgemeinden verpflichtet, für ihre Gottesdienstorte (Hauptgottesdienstorte und Predigtstationen) neue Altarbibeln nach der Lutherübersetzung in der revidierten Fassung 2017 zu beziehen.

229. Zl. A 13; 2657/2016 vom 13. Dezember 2016

Zulassung des Liederbuches „freiTöne“

Die 8. Session der 14. Synode der Evangelischen Kirche A. B. in Österreich hat am 9. Dezember 2016 das Liederbuch „freiTöne“, herausgegeben von der Evangelischen Kirche Deutschland und dem Deutschen Evangelischen Kirchentag anlässlich des Reformationssommers 2017, gemäß Art. 74 Abs. 1 Z. 7 Kirchenverfassung für den Bereich der Evangelischen Kirche A. B. in Österreich zugelassen.

230. Zl. P 1764; 2644/2016 vom 7. Dezember 2016

Wiederwahl von Dr. Gerold Lehner zum Superintendenten der Evangelischen Superintendentenz A. B. Oberösterreich

Die Superintendentenversammlung der Evangelischen Superintendentenz A. B. Oberösterreich hat am 19. Novem-

ber 2016 gemäß Artikel 63 Kirchenverfassung Dr. Gerold Lehner zum Superintendenten wiedergewählt. Anfechtungen der Wahl erfolgten nicht. Herr Dr. Gerold Lehner wird am 16. Oktober 2017 die zweite Periode seines Dienstes antreten.

231. Zl. A 17; 2545/2016 vom 24. November 2016

Amtsprüfung vom 2. Mai 2016 und vom 13. November 2016

Pfarramtskandidatin Mag. Judith PAIL hat durch die vor der Prüfungskommission des Evangelischen Oberkirchenrates A. u. H. B. am 2. Mai 2016 und am 13. November 2016 abgelegte Amtsprüfung die Befähigung zur Ausübung des geistlichen Amtes und die Lehrbefähigung für die Erteilung des Evangelischen Religionsunterrichtes (§ 12 Abs. 5 OdgA) erlangt.

Motivenberichte

KIRCHENVERFASSUNG

Kirchenverfassung — Novelle 2016

Schon seit längerem wird im Rahmen des Rechts- und Verfassungsausschusses der Generalsynode mit dem Verein Evangelischer Pfarrer und Pfarrerinnen in Österreich die Überarbeitung der Bestimmungen des Personalsenates — im Zusammenhang mit den bislang gemachten Erfahrungen — diskutiert.

Im gegenständlichen Fall wird eine umfassende Novellierung vorgeschlagen.

Das erfordert, dass in der Kirchenverfassung die verfassungsrechtliche Grundlage für den Personalsenat, aber auch für weltliche Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen für den Schlichtungsausschuss, geregelt wird, zumal mit dem Personalsenat und dem Schlichtungsausschuss für weltliche Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen auch Rechte der Kirchenleitung im privatrechtlichen Bereich als oberste Verwaltungsorgane durch nichtsynodale Organe eingeschränkt werden. Ferner erfolgen Klarstellungen über die Kompetenzen des Revisionsrates in Dienstrechtsangelegenheiten (inklusive der Ordnung der Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen).

Gleichzeitig wird eine Änderung der OdgA und der Verfahrensordnung (KVO 2005) vorgenommen.

ORDNUNG DES GEISTLICHEN AMTES

Ordnung des geistlichen Amtes — Novelle 2016

Schon seit längerem wird im Rahmen des Rechts- und Verfassungsausschusses der Generalsynode mit dem Verein Evangelischer Pfarrer und Pfarrerinnen in Österreich

die Überarbeitung der Bestimmungen des Personalsenates — im Zusammenhang mit den bislang gemachten Erfahrungen — diskutiert.

Im gegenständlichen Fall wird eine umfassende Novellierung vorgeschlagen.

Das bedeutet für die Ordnung des geistlichen Amtes (OdgA) im einzelnen:

Zunächst wird der Kündigungsschutz für geistliche Amtsträger und Amtsträgerinnen, die in einem provisorischen Dienstverhältnis stehen, jedoch durch Wahl oder Beschluss der Gemeindevertretung auf eine Pfarrgemeinde bestellt sind bzw. in einer kirchlichen Einrichtung gemäß deren Ordnung tätig sind, verbessert und erweitert, und zwar durch die Notwendigkeit von Kündigungsgründen sowie die Anfechtungsmöglichkeit an den Revisionsrat, jedoch ohne Mitwirkung des Personalsenates.

Das definitive Dienstverhältnis eines geistlichen Amtsträgers oder einer geistlichen Amtsträgerin kann beendet werden durch Umwandlung in ein provisorisches zeitlich befristetes Dienstverhältnis gemäß den Wartestandsbestimmungen. Darüberhinaus kann allerdings auch — wie bislang — sofort ein definitives Dienstverhältnis eines geistlichen Amtsträgers oder einer geistlichen Amtsträgerin zur betreffenden Kirche beendet werden, wie Disziplinarerkenntnis, Wegfall der Berufsvoraussetzungen und dergleichen.

Im gegenständlichen Fall ist zunächst in Ansehung der Dienstverhältnisse vorgesehen, dass ein definitives Dienstverhältnis mit Zustimmung des Personalsenates aus wichtigen, genau umschriebenen Gründen sofort beendet oder aber auch — wie bisher — das definitive Dienstverhältnis aus wichtigen Gründen in ein provisorisches, zeitlich befristetes Dienstverhältnis im Sinne der Wartestandsregelungen umgewandelt werden kann. Im gegenständlichen

Fall ist nun klargestellt, dass in beiden Fällen der Personalsenat zustimmen muss und auch bei der Prüfung einer sofortigen Beendigung des Dienstverhältnisses die Verhältnismäßigkeitsprüfung vorzunehmen hat, dahingehend, ob nicht die Zustimmung zur sofortigen Beendigung des Dienstverhältnisses zur Kirche trotz Vorliegen wichtigen Grundes unverhältnismäßig wäre, vielmehr die amtswegige Umwandlung des definitiven Verhältnisses in den Wartestand angemessen wäre.

In all diesen Fällen ist nunmehr klargestellt, dass der Personalsenat vor Erlassung eines Bescheides des zuständigen Oberkirchenrates über Antrag des zuständigen Oberkirchenrates zu entscheiden hat, ob er die Zustimmung aus wichtigen Gründen erteilt, endgültig verweigert oder vorläufig verweigert in Richtung Verfahrensergänzung. Dies gilt auch grundsätzlich bei definitiven Dienstverhältnissen für Dienstfreistellungen (ausgenommen bei Gefahr in Verzug u. a.)

Der Personalsenat entscheidet im Zusammenhang mit der kurzen Entscheidungsfrist nur auf Grund der Aktenlage, ohne eigene Beweisaufnahme und Erörterung mit den Parteien.

Betreffend die mittels Bescheid erlassenen Entscheidungen des Personalsenates wurden entsprechende Bestimmungen über die Bekämpfung vor dem Revisionssenat aufgenommen, wobei hier bei Ausspruch der Beendigung des Dienstverhältnisses ausnahmsweise einer Beschwerde an den Revisionssenat zugunsten des geistlichen Amtsträgers oder der geistlichen Amtsträgerin automatisch aufschiebende Wirkung zukommt.

Die wichtigen Auflösungsgründe zur Beendigung des Dienstverhältnisses bzw. zur Versetzung in den Wartestand sind in der Ordnung des geistlichen Amtes angeführt. Der Personalsenat hat auch die beim jeweiligen Evangelischen Oberkirchenrat durchgeführten Dienstrechtsverfahren in Richtung Ordnungsgemäßheit des Verfahrens, wie Gewährung des Parteiengehörs, zu prüfen.

Die derzeitigen Bestimmungen des § 59 der Ordnung des geistlichen Amtes betreffend Mutterschutzrecht inklusive Anspruch auf Karenz stammen aus dem Jahr 1995. Damals gab es ein Elternkarenzurlaubsgesetz. Neben dem Mutterschutzgesetz gibt es derzeit nur das Väter-Karenzgesetz. Aus diesem Grunde wurden zunächst die Abs. 1 und 2 der neuen Terminologie angepasst, inhaltlich sind damit keine Änderungen verbunden.

Da die Beendigung des Dienstverhältnisses von geistlichen Amtsträgern oder geistlichen Amtsträgerinnen von gesetzlich anerkannten Kirchen innere Angelegenheit der gesetzlich anerkannten Kirche nach Artikel 15 Staatsgrundgesetz 1867 ist, ist es allerdings notwendig, auch im inneren Bereich — um den vor den staatlichen Gerichten auch rechtfertigen zu können — beim sogenannten Mutterschutzrecht inklusive Anspruch auf Karenz und Väter-Karenz besondere Kündigungsschutzbestimmungen aufzunehmen. Diesbezüglich ist erstmals vorgesehen, dass jedes Dienstverhältnis — provisorisches und definitives — nur mit Zustimmung des Personalsenates beendet werden kann. Die wichtigen Gründe, die in einem solchen Fall eine Beendigung des Dienstverhältnisses rechtfertigen, sind analog den staatlichen Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes eingeschränkt.

Die Zeiten des Beschäftigungsverbotes und des Karenzurlaubes im Sinne des Mutterschutzgesetzes bzw. Väter-Karenzgesetzes werden auf die Zeiten des Wartestandes nicht mehr angerechnet, weil während dieser Zeit der Anspruch auf Gehalt/Arbeitsentgelt entfällt.

In § 35 OdtA wurden mit dem Antrag einer Gemeindevertretung betreffend Versetzung und Neuzuteilung eines geistlichen Amtsträgers oder einer geistlichen Amtsträgerin wurden auch entsprechende Klarstellungen für die Zustimmung des Personalsenates aufgenommen, diesbezüglich allerdings die Gründe für eine Versetzung usw. erweitert, zumal dadurch in Dienstverhältnisse noch nicht unmittelbar eingegriffen wird.

Betreffend die Versetzungsmöglichkeit im Zusammenhang mit einer nachhaltigen Störung in der Wahrnehmung des Dienstes durch den geistlichen Amtsträger oder die geistliche Amtsträgerin wird auf die gesetzlichen Bestimmungen aus dem Pfarrerdienstgesetz der EKD zurückgegriffen.

Im Übrigen wurden die sonstigen Bestimmungen betreffend Wartestand und Beendigung des Dienstverhältnisses nach § 72 angepasst. Neu bei der Bestimmung betreffend den Wartestand mit den zeitlichen Befristungen ist, dass Zeiten des Krankengeldbezuges auf das befristete Dienstverhältnis (Wartestandsverhältnis) nicht eingerechnet werden. Für die amtswegige Versetzung in den Wartestand werden nunmehr neben wichtigen Gründen, die im wesentlichen Entlassungstatbestände darstellen, auch analog § 8 Absatz 4 Behinderteneinstellungsgesetz eine Dienstunfähigkeit infolge Erkrankung, die die Herstellung der Dienstfähigkeit in absehbarer Zeit nicht erwarten lässt, eingeführt. Es ist auch vorgesehen, dass der geistliche Amtsträger oder die geistliche Amtsträgerin bei Vorliegen der Voraussetzungen für eine Berufsunfähigkeitspension bzw. Versehrtenrente im Sinne einer Vollpension verpflichtet ist, solche Anträge beim zuständigen Sozialversicherungsträger zu stellen, allerdings mit dem Anreiz, bei ordnungsgemäßer Durchführung der Verfahren, den Wartestand bis zur Beendigung dieser Verfahren auf jeden Fall verlängert zu bekommen.

Ferner wird in Ansehung des provisorischen Dienstverhältnisses bei Beginn die Ausstellung eines Dienstzettels vorgesehen, wie dies auch im staatlichen Bereich gesetzlich vorgeschrieben ist.

KIRCHENBEITRAGS- UND FINANZAUSGLEICHSORDNUNG

Kirchenbeitrags- und Finanzausgleichsordnung (KbFaO) — Novelle 2016

Zu § 19 Abs. 4 und 6 sowie zu den §§ 28 Abs. 9 und 31 Abs. 3:

Die Regelungen des § 18 Abs. 8 des Einkommensteuergesetzes 1988 — EStG 1988, BGBl. Nr. 400/1988, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 77/2016, und die Sonderausgaben-Datenübermittlungsverordnung, BGBl. II Nr. 289/2016 (Sonderausgaben-DÜV), lassen es ratsam erscheinen, die Einhebung der Kirchenbeiträge von

Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und damit auch den Finanzausgleich in der KbFaO neu zu regeln, um die Richtigkeit der Meldungen der Kirchenbeitragszahlungen an das Finanzministerium in diesem Bereich sicher zu stellen.

Der Einbehalt erfolgt derzeit für alle im Kirchenregiment A. B. und H. B. kirchenbeitragspflichtigen geistlichen und weltlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie Pensionisten und Pensionistinnen der Evangelischen Kirche A. B. in Österreich.

Den Kirchenbeitragsstellen im Kirchenregiment H. B. fließen die dabei einbehaltenen Kirchenbeiträge der reformierten kirchenbeitragspflichtigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu. Für das Kirchenregiment A. B. erfolgt, dem Rechtstext entsprechend, die Zurechnung der Einhebegebühren zu den entsprechenden Gemeinden im Rahmen der jährlichen Kirchenbeitragsabrechnungen, sowie die Auszahlung der Einhebegebühren nach § 31 Abs. 3 an drei Superintendenten.

Ob und in welchem Ausmaß die Regelungen nach § 19 Abs. 4 und 6 in den Gemeinden aller Gliederungen der Evangelischen Kirche in Österreich, den Gemeindeverbänden und kirchlichen Einrichtungen tatsächlich Anwendung fanden und finden, ist nicht bekannt. Zuweisungen nach § 28 Abs. 9 erfolgen jedenfalls ausschließlich für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Evangelischen Kirche A. B. in Österreich. Der Finanzausgleich nach § 31 Abs. 3 wird also nur durch die Einhebegebühren des beschriebenen Kreises an Personen gesteuert.

Sollten derzeit in anderen Gliederungen der Evangelischen Kirche in Österreich Kirchenbeiträge durch bezugsauszahlende Stellen einbehalten werden, geschieht dies wohl in vielen Fällen außerhalb der Aufsicht jener Gemeinden, gegenüber denen die Kirchenbeitragspflicht jeweils besteht, und ohne realistische Kontrollmöglichkeiten der für die Aufsicht im Kirchenbeitrag zuständigen Gremien.

Um eine geordnete und korrekte Kirchenbeitragsseinhebung und eine korrekte Meldung auch in diesem Bereich sicher stellen zu können, wird vorgeschlagen, die Einhebung durch die zuletzt genannten bezugsauszahlenden Stellen zum Jahresende 2016 einzustellen und ab 1. Jänner 2017 durch die zuständigen Gemeinden und Einhebeverbände durchführen zu lassen.

Die korrekte Einhebung durch die Lohnverrechnung im Kirchenamt A. B. für alle im Kirchenregiment A. B. und H. B. kirchenbeitragspflichtigen geistlichen und weltlichen Mitarbeiter und MitarbeiterInnen sowie Pensionisten und Pensionistinnen der Evangelischen Kirche A. B. in Österreich kann sicher gestellt werden.

Der Vorschlag geht deshalb, aber auch auf Grund von Bedenken aus dem VEPPÖ gegen eine Verlagerung der Einhebung für geistliche Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in die Gemeinden, davon aus, diese Praxis für den genannten Personenkreis bis auf Weiteres beizubehalten.

Allerdings sollen, um die einheitliche Meldung der Kirchenbeiträge gemäß Sonderausgaben-DÜV über eine EGON-Schnittstelle sicher zu stellen, die einbehaltenen Kirchenbeiträge im Zuge der letzten Gehaltsauszahlung vor dem Jahreswechsel denjenigen Gemeinden überwiesen werden, in denen diese aktiven Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bzw. die Pensionisten und Pensionistinnen kirchenbeitragspflichtig sind.

Diese Kirchenbeiträge werden dann von den einhebenden Stellen in EGON als Selbsteinstufer-Kirchenbeiträge eingebucht und somit auf dem Weg via EGON korrekt gemeldet. Die Einhebegebühren aus diesen Kirchenbeiträgen würden damit den Gemeinden zu Gute kommen und können auch als kleiner Ausgleich für allfällig höheren Aufwand der einhebenden Stellen für die Umsetzung der Sonderausgaben-DÜV argumentiert werden.

Ein den Einhebegebühren dieser Kirchenbeiträge entsprechender Betrag würde nach diesem Vorschlag weiterhin, allerdings dotiert aus dem allgemeinen Kirchenbeitragsaufkommen, den drei Superintendenten mit den niedrigsten Mitgliederzahlen aufgeteilt zugewiesen. Durch den ersten Schritt der Senkung des Einhebeprozentsatzes mit 1. Jänner 2016 von 1,5% auf 1,2% und den möglicher Weise zum 1. Jänner 2018 noch einmal auf zirka 1% gesenkten Einhebeprozentsatz sinkt dieser Betrag von zirka 54.000 im Jahr 2014 auf zirka 48.000 im Jahr 2016 und auf zirka 42.000 im Jahr 2018 (bei 1% EHG).

Der Vorschlag geht weiters davon aus, dass die Mitgliedschaft geistlicher Amtsträger und Amtsträgerinnen, von Lehrvikaren bzw. Lehrvikarinnen sowie von Pfarramtskandidaten bzw. Pfarramtskandidatinnen durch deren Hauptwohnsitz bzw. durch Wahlgemeindegliederung bestimmt wird und nicht durch die Wahrnehmung einer Stelle in einer Pfarrgemeinde oder durch Festlegungen im Amtsauftrag.

Was die Neuregelung des § 19 Abs. 6 mit Bezug auf beigestellte Dienstwohnungen betrifft, soll in den Fällen, in denen geistliche Dienstnehmer oder Dienstnehmerinnen in einer andern Gemeinde Mitglied sind als in der Gemeinde, in der sie Dienst tun, die Kirchenbeitragspflicht folgendermaßen geregelt sein:

Wenn in solchen Fällen eine Dienstwohnung außerhalb des Gemeindegebietes beigestellt ist oder eine Dienstwohnungersatzleistung für eine Wohnung außerhalb des Gemeindegebietes geleistet wird, auf Grund des Hauptwohnsitzes die Mitgliedschaft in einer anderen Gemeinde vorliegt und kein Umgemeindungsantrag gestellt wird, um Mitglied jener Gemeinde zu werden, in der Dienst auf einer Stelle im Ausmaß von zumindest 50% versehen wird, dann soll von einer Kirchenbeitragspflicht in jener Gemeinde ausgegangen werden, die die Dienstwohnung beigestellt oder eine Ersatzleistung erbringt. Jener Gemeinde gegenüber, in der formal die Mitgliedschaft besteht, soll in diesen Fällen keine Beitragspflicht bestehen.

Zu § 24:

Neu geregelt werden muss der Umgang mit den am Kirchenbeitragskonto bis zum 3. Jänner des folgenden Jahres entstandenen Überzahlungen/Guthaben, weil diese nicht als Kirchenbeitrag absetzbar sind. Dies ist der Fall, weil mangels entsprechender Vorschreibung diese Zahlung kein Pflichtbeitrag ist. Im Folgejahr würde zudem bei einer Anrechnung des Guthabens auf die neue Kirchenbeitragsvorschreibung wegen des Abflussprinzips keine Absetzbarkeit vorliegen.

Angesichts der Verantwortung, die das Kirchenamt nunmehr durch die zentrale Meldung und als erste Beschwerdeinstanz übernehmen muss, muss gegenüber den Pflichtigen eine transparente Situation geschaffen und es müssen klare Regeln für den Umgang mit solchen Überzahlungen festgelegt werden.

Guthaben, die auf Grund eines offensichtlichen Irrtums (Fehlüberweisungen) entstehen, fallen nicht unter diese Regelungen und sind grundsätzlich zurück zu erstatten.

Es ist auch darauf zu achten, dass der entstehende Aufwand für die einhebenden Gemeinden in einem vertretbaren Ausmaß bleibt. Eine generelle Rücküberweisung ab dem ersten Cent Guthaben scheidet einerseits an der Menge der Fälle, andererseits daran, dass keine Kontodaten der Kirchenbeitragszahler vorliegen und auch nicht verwaltet werden können. Ein Bankkonto, von dem aus ein Kirchenbeitrag überwiesen wurde und das aus den Kontoauszügen ermittelbar wäre, ist nicht in allen Fällen ein Konto, über das der Pflichtige verfügt (Beispiel: Oma überweist für Enkel usw.). Deshalb müsste in allen Rücküberweisungsfällen Kontakt aufgenommen und die Kontoverbindung abgestimmt werden. Der Aufwand wäre nicht in allen Fällen vertretbar.

Auch Generalregelungen, z. B. die Umbuchung der Guthaben in Spenden für die Pfarrgemeinde ohne Abstimmung mit den Pflichtigen oder dass — wie bei Selbststufern — die Vorschreibung des laufenden Jahres der Zahlung inklusive Überzahlung angepasst wird, stellen keine gangbaren Lösungen dar.

Die Kirchenbeitragskommission hat das Problem ausführlich diskutiert und Empfehlungen an die Finanzausschüsse formuliert. Auch die Finanzausschüsse in gemeinsamer Sitzung haben sich dem Problem gewidmet und schlagen folgende Lösung vor:

Alle Kirchenbeitragspflichtigen, bei denen einschließlich der Bankeingänge bis 3. Jänner des folgenden Jahres eine Überzahlung von mehr als € 10,— entsteht, werden über dieses Guthaben informiert und mit Frist eingeladen, mitzuteilen, was mit dieser Überzahlung geschehen soll. Außerdem werden sie informiert, was geschieht, wenn sie nicht reagieren (die Überzahlung wird als Spende an die Gemeinde verbucht).

Dafür schaffen die vorgesehenen Änderungen die gesetzliche Rechtsgrundlage, während die Details einer zu erlassenden Regelung auf Verordnungsebene vorbehalten bleiben.

ORDNUNG DER VERTRETUNG DER MITARBEITER UND MITARBEITERINNEN

Ordnung der Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Sowohl auf Wunsch der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als auch auf Anregung des Oberkirchenrates A. u. H. B. werden die Strukturen der Mitarbeitervertretung verändert, mit dem Ziel, sie praktikabler und effizienter zu machen. Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass in der bestehenden Ordnung die Organbildung überreguliert war, wodurch die Arbeit der Mitarbeitervertretung erschwert und zum Teil undurchführbar wurde. Für dieses Gesetzesvorhaben bot sich eine gänzliche Neufassung der Ordnung an.

Über die Finanzierung der erforderlichen Geldmittel (Lastenausgleich) für die Tätigkeit der Mitarbeitervertre-

tung soll bis zur nächsten Generalsynode eine gesetzliche Regelung vorgelegt werden.

ORDNUNG DES AMTES DES KIRCHENMUSIKERS

Ordnung des Amtes des Kirchenmusikers — Novelle 2016

Die rechtlichen Beschäftigungsverhältnisse von Kirchenmusikern und Kirchenmusikerinnen sind infolge ihrer sehr unterschiedlichen Beschäftigungsausmaße vielfältig. Etliche Musiker und Musikerinnen sind derzeit kraft des gegenständlichen Kirchengesetzes an (jeweils unterschiedliche) Gehaltsgruppen der Vertragsbediensteten des Bundes gebunden, was zur Frage geführt hat, ob damit auch Bestimmungen des Vertragsbedienstetengesetzes des Bundes über die Voraussetzungen für das Erreichen bestimmter Stufen der Gehaltsschemata indirekt für den Gehalt dieser Musikergruppen relevant werden. Die nunmehr vorgesehene Abkoppelung vom staatlichen Gehaltsrecht sichert dem gegenüber diesen Kirchenmusikern und Kirchenmusikerinnen die Geltung kirchlicher Rechtsvorschriften, nämlich der Mindestgehälter-Verordnung 2016 und der Dienstordnung 2012. So sollen für diese Musikergruppen eigene Gehaltstabellen — basierend auf dem derzeitigen Gehalt — in die Mindestgehälter-Verordnung 2016, ABl. Nr. 43/2016, aufgenommen werden. Die damit herbeigeführte Klarstellung ist ein notwendiger erster Schritt für weitere legislative Maßnahmen in diesen Bereichen.

Zu § 9 Abs. 1: Dies entspricht der Regelung in § 20 Abs. 3 der Dienstordnung 2012, ABl. Nr. 153/2012, welche die Voraussetzung für die Erlassung und Änderung der Mindestgehälter-Verordnung festlegt.

Kirchliche Mitteilung



Der Herr über Leben und Tod hat Frau

Lydia Marie SAUER

geborene Göry, geboren am 29. Feber 1920 in Storozynez, in Rumänien, Witwe von Pfarrer i. R. Willibald Waldemar Sauer, am Mittwoch, dem 16. November 2016 in St. Veit an der Glan, im 97. Lebensjahr zu sich in die Ewigkeit berufen.

(Zl. P 0563; 2532/2016 vom 22. November 2016)

Terminevidenz regionaler und überregionaler Veranstaltungen

Um die Planung von Veranstaltungen zu erleichtern und um Terminkollisionen möglichst zu vermeiden, ist beim Presseamt der Evangelischen Kirche eine zentrale Terminevidenz eingerichtet. Alle regionalen und überregionalen Veranstaltungen wie Gemeindetage, Pfarrkonferenzen, Superintendentialversammlungen u. dgl. — auch solche, die mehr für den kircheninternen Bereich gelten — sind dem Presseamt mitzuteilen. Ebenso kann telefonisch, per Fax oder über Internet abgefragt werden, ob an einem bestimmten Tag bereits Veranstaltungen geplant sind.

Das Amtsblatt wolle genau gelesen werden — Erlagscheine mit Verwendungszweck versehen — Geschäftsstücke ausnahmslos im Dienstweg vorlegen — Behandlung mehrerer Angelegenheiten in einem Geschäftsstück ist unzulässig — In Antworten Geschäftszahl (Beitragskontonummer) anführen — Fristen beachten (Kollekten-Ablieferung, Vorlage der Rechnungsabschlüsse, Seelenstandsbericht usw.)

Wir ersuchen alle GlaubensgenossInnen, ihnen bekanntwerdende Zu- und Wegzüge, Geburten, Trauungen und Todesfälle evangelischer GlaubensgenossInnen dem Pfarramt mitzuteilen.

Erscheinungsort Wien

P. b. b.

