69117 Heidelberg
Karl-Ludwig-Str. 8
Tel. 06221/351261
E-Mail: mav@ekihd.de
www.mav-hd.de

MITARBEITENDE
AKTIV
VERTRETEN

Ausgabe 04/2023

NEWSLETTER
der Mitarbeitendenvertretung der Evangelischen Kirche in Heidelberg

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Arbeitsgruppe Attraktivität hat sich mit den arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen der Arbeitsverhältnisse bei der Evangelischen Kirche Heidelberg auseinandergesetzt. Neben vielen neuen Ideen wurde dabei festgestellt, dass bereits jetzt zahlreiche Sachverhalte bestehen, die ein Arbeiten bei der Evangelischen Kirche – auch im Vergleich mit anderen Trägern – attraktiv machen.

In dem heutigen Newsletter haben wir einige bereits bestehende wichtige Sachverhalte zusammengefasst, damit alle Mitarbeitenden einen guten Überblick über die bereits bestehenden Regelungen haben.

Wir freuen uns sehr, dass wir an dieser Stelle auch über erste Ergebnisse der Arbeitsgruppe Attraktivität informieren können.

Folgende Verbesserungen wurden vom Stadtkirchenrat (SKR) in seiner Sitzung am 20.07.2023 beschlossen:

1. **Einführung eines Jobrads** im Rahmen der Entgeltumwandlung
2. **Angebote im Gesundheitsbereich**
   - Gezielte „Bewerbung“ von **RV Fit – einem Angebot der Rentenversicherung**
   - **Einführung von Gesundheitstagen**
3. **Einführung weiterer Dienstbefreiungstatbestände**
   - ½ Tag beim eigenen Geburtstag
   - 1 Tag bei der kirchlichen Trauung der eigenen Kinder
4. **Vorbelegungsrechte bei**
   - Kindertageseinrichtungen als Empfehlung des SKR an die Vergabegremien
   - Stadtranderholung auf der Marienhütte
   - Freizeiten des Evangelischen Jugendwerks
   - andere pfarrgemeindliche Angebote als Empfehlung an die Pfarrgemeinden
5. **Bevorzugte Vergabe von Mietwohnungen** im Besitz der Ev. Kirche in Heidelberg an Mitarbeitende
6. **Nutzung kirchlicher Ressourcen**
   - vergünstigte Anmietung kirchlicher Räume für private Veranstaltungen (Geburtstage, Konfirmation etc.) als Empfehlung an die Pfarrgemeinden

7. Einheitlicher Zuschuss zum Betriebsausflug in Höhe von mindestens 25,00 € für alle Mitarbeitenden unabhängig vom Stellenumfang

Bitte melden Sie sich, wenn Sie zu dem ein oder anderen Punkt Fragen haben:

Weitere Themen befinden sich noch in der Abstimmungsphase, z.B. die Einführung eines **Deutschlandtickets als Jobticket**. Der Stadtkirchenrat hat hier kürzlich einen Zuschuss zum Deutschlandticket als Jobticket in Höhe von 25% beschlossen. Dadurch reduziert sich der Preis des Deutschlandtickets durch einen Bundeszuschuss um weiter 5%, so dass das Jobticket für 34,30 € zu erwerben sein wird. Das formale Verfahren ist aktuell noch in der Klärung. Weitere Informationen folgen so schnell wie möglich.

Die Evangelische Kirche Heidelberg ist ein sicherer und attraktiver Arbeitgeber

- Auf die Arbeitsverhältnisse der Evangelischen Kirche Heidelberg findet der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst in der Fassung Bund (TVöD Bund) Anwendung.
- Es gibt zahlreiche kirchlichen Verbesserungen **(KiVe)**, auf die nachfolgend hingewiesen wird.

Eingruppierung
Die Eingruppierung richtet sich nach der Kirchlichen Entgeltordnung. Soweit hier keine Regelungen für Berufsgruppen bestehen, findet die Entgeltordnung des TVöD Bund Anwendung bzw. auch die Regelungen für den Sozial und Erziehungsdienst. Die Kirchliche Entgeltordnung bietet zahlreiche Verbesserungen. Beispielhaft seien folgende Berufsgruppen genannt:

- Leitungen von Kindertageseinrichtungen erhalten aufgrund einer Faktorisierung der Kinderzahlen eine höhere Eingruppierung als bei vergleichbaren Trägern
- Mitarbeitende im ambulanten Pflegedienst erhalten eine um eine Entgeltgruppe höhere Eingangseingruppierung (P8).
- Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen im Diakonischen Werk mit Bachelor-, Master- oder Diplomabschluss (Fachhochschule, Universität und Berufsakademie) und staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit erhalten die Entgeltgruppe 10 (EG 10).

Jahressonderzahlung

- Wer am 01.12. eines Jahres bei der Evangelischen Kirche beschäftigt ist, hat Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.
- Bemessungsgrundlage ist das durchschnittliche Entgelt der Monate Juli, August und September.
- Langjährig Mitarbeitende, die bereits vor dem 1. Januar 2006 in einem Arbeitsverhältnis zur Evangelischen Kirche Heidelberg standen, und am 1. Dezember eines Jahres wegen ihres Rentenbeginns nicht mehr im Arbeitsverhältnis stehen, erhalten eine Jahressonderzahlung zu je einem Zwölftel ihrer noch im Arbeitsverhältnis verbrachten Monate des jeweiligen Jahres **(KiVe).**
- Die Höhe der Jahressonderzahlung liegt zwischen 90% und 60% je nach Eingruppierung.

Vermögenswirksame Leistungen

- Es besteht ein Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen, wenn das Arbeitsverhältnis voraussichtlich länger als 6 Monate dauert. Kurzfristig Beschäftigte haben keinen Anspruch.

Ausschlussfrist

Es besteht eine auf 12 Monate verlängerte Ausschlussfrist. Dies bedeutet, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis mit einer einjährigen Rückwirkung korrigiert werden können. Dies ist in der Regel vorteilhaft für Mitarbeitende. **(KiVe).** Hierdurch kann es z.B. zu Nachzahlungen an Mitarbeitende kommen, wenn dies nachträglich erforderlich wird. In seltenen Fällen kann es allerdings auch zu Rückforderungen an Mitarbeitende kommen.

Krankengeldzuschuss

- Im Falle einer länger andauernden Arbeitsunfähigkeit besteht ein Anspruch auf einen Zuschuss zum Krankengeld nach Auslaufen der 6-wöchigen Entgeltfortzahlung
- Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit
    - von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
    - von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche
      seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt.
- Höhe ist der Unterschiedsbetrag zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers (Bruttokrankengeld) und dem Nettoentgelt.
- Mitarbeitende, die vor dem 01.07.1994 betriebszugehörig waren, erhalten einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Nettokrankengeld und dem Nettoentgelt für 273 Tage.
- Es empfiehlt sich, den Arbeitgeber zeitnah über den Krankengeldbescheid informieren, damit die Höhe des Zuschusses berechnet werden kann.

Betriebliche Altersvorsorge

- Es besteht eine betrieblichen Altersvorsorge bei der EZVK mit einer geringen dynamischen Eigenbeteiligung der Mitarbeitenden.

Stufenlaufzeiten

- einschlägige berufliche Vorerfahrungen werden als Stufenlaufzeit anerkannt
- Berufserfahrungen in anderen Tätigkeitsbereichen können als Stufenlaufzeit anerkannt werden **(KiVe)**

Anerkennung von Elternzeit und Pflegezeit als Stufenlaufzeit

- Jeweils ein Jahr der Elternzeit oder einer Pflegezeit wird als Stufenlaufzeit anerkannt (maximal 3 Jahre). Die nächsthöhere Gehaltsstufe wird dadurch früher erreicht, was einen erheblichen finanziellen Vorteil bedeutet. **(KiVe)**. Dies gilt für Zeiträume ab dem 1. Januar 2020.
- Elternzeiten und Beurlaubungszeiten zur Kinderbetreuung und zur Betreuung oder Pflege nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftiger Angehöriger führen nicht zu einer Rückstufung gemäß § 17 Abs. 3 S. 3 TVöD, sondern werden wie Unterbrechungszeiten im Sinne des § 17 Abs. 3 S. 2 TVöD behandelt. Dies bedeutet einen Wiedereinstieg ohne Einkommensreduzierung **(KiVe)**.

Entgeltumwandlung

Eine Entgeltumwandlung ist möglich für
- Eine betriebliche Altersvorsorge

- Für das Leasing eines Jobrades
- Für den umgewandelten Betrag werden keine Steuern und Sozialversicherungsbeiträge fällig. Hierbei muss eine **Obergrenze** beachtet werden. ￼

Arbeitszeit

- Es gilt die 39-Stundenwoche
- Die in einer Dienstvereinbarung vereinbarte Gleitzeitregelung mit festen Kontaktzeiten ist dort, wo es möglich ist, das vorrangige Arbeitszeitmodell. Dies eröffnet eine weitgehende eigenständige Gestaltung der Arbeitszeit.
- In allen Arbeitsbereichen, die sich dafür eignen, besteht die Möglichkeit zu Mobilem Arbeiten.
    - Dabei ist gewährleistet, dass der Kontakt zur Dienststelle immer beibehalten wird.
- Für Dienst zu ungünstigen Zeiten (z.B. bei Nachtarbeit (ab 21.00 bis 06.00 Uhr), Dienst an Sonn- und Feiertagen, an Samstagen ab 13.00 bis 21.00 Uhr) werden Zuschläge bezahlt.
- Alle Mitarbeitenden verfügen über ein Arbeitszeitkonto. Das Arbeitszeitkonto ermöglicht einen Freizeitausgleich im Umfang von mindestens 3 Tagen pro Monat - auch in Verbindung mit Urlaub **(KiVe).**
- Mitarbeitende, die eine SuE-Zulage erhalten, können einen Teil der SuE-Zulage in zwei freie Arbeitstage umwandeln (dadurch reduziert sich die Zulage entsprechend).
- Alle Mitarbeitenden, die nach Anlage 1 der Entgeltordnung VKA (Sozial- und Erziehungsdienst - SuE) eingruppiert sind (S-Gruppen), erhalten jährlich zwei Regenerationstage, d.h. zwei Tage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts.
    - Die Regenerationstage können individuell geplant werden.

Urlaub

- Alle Mitarbeitenden erhalten 30 Tage Urlaub
- Wird **vertraglich** von der 5-Tagewoche abgewichen, wird die Anzahl der Urlaubstage entsprechend angepasst.

Sonderurlaub

- Mitarbeitenden **soll** auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden, wenn sie
    - mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
    - einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen
    - und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.
    - Der Sonderurlaub ist auf bis zu fünf Jahre zu befristen.
    - Er kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu stellen **(KiVe)**.
- Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge aus anderen Gründen **kann** gewährt werden, wenn dienstliche oder betriebliche Belange nicht entgegenstehen **(KiVe)**.

Sabbatjahr

- Sofern dringende dienstliche oder betriebliche Belange nicht entgegenstehen, ist auf Antrag der/des Mitarbeitenden ein Sabbatjahrmodell zu vereinbaren **(KiVe)**.
- Es empfiehlt sich, dies frühzeitig zu vereinbaren.

Flexible Altersteilzeitregelung (ATZ)

- Die Evangelische Kirche ermöglicht nach wie vor den Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung **(KiVe)**.
- Der späteste Beginn der Altersteilzeit ist aktuell der 01.12.2025

Arbeitsbefreiungen

Arbeitsbefreiungen **unter Fortzahlung des Entgelts** erfolgen bei folgenden Anlässen:

Anmerkung:
Fällt der Anlass der kirchlich geregelten Arbeitsbefreiung **(KiVe)** auf einen arbeitsfreien Tag (z.B. einen Sonntag), so kann die Arbeitsbefreiung unmittelbar vor oder nach diesem Tag, auf Antrag bis zu einer Woche vor oder nach dem Ereignis genommen werden. Dies gilt auch im Falle von Urlaub. Bei längeren Urlauben kann es daher sein, dass der Anspruch auf die kirchliche Arbeitsbefreiung entfällt.
Bei den weiteren – tariflich geregelten - Arbeitsbefreiungen muss dies je nach Tatbestand im Einzelfall geprüft werden.

- ½ Tag Geburtstagsfrei **(KiVe)**
- Am Gründonnerstag ab 12.00 Uhr Arbeitsbefreiung **(KiVe)**
- Ein Arbeitstag bei
    - Niederkunft der Ehefrau, Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder der in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin
    - Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort
    - 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum ein Arbeitstag
    - schwere Erkrankung einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt,
    - bei ihrer kirchlichen Trauung **(KiVe)**,
    - bei kirchlicher Trauung eigener Kinder **(KiVe)**
    - bei der Taufe und der Konfirmation eines ihrer Kinder **(KiVe)**,
    - bei der Übernahme eines Taufpatenamtes (für den Taufgottesdienst) **(KiVe)**,
    - bei der kirchlichen Feier des 25-jährigen Jubiläums der kirchlichen Eheschließung der Beschäftigten / des Beschäftigten **(KiVe)**
    - sowie bei ihrem 50-jährigem Dienstjubiläum **(KiVe)**
- Zwei Arbeitstage bei
    - Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder der/des in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin/Lebensgefährten, eines Kindes oder Elternteils
- Vier Arbeitstage bei
    - bei schwerer Erkrankung eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat **(KiVe)**.
    - Schwerer Erkrankung einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen.

- Die erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten[1] bei
    - Ärztlicher Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss.
      Dies betrifft auch ärztlich verordnete Behandlungen.
- Arbeitsbefreiung für die Dauer des Klinikaufenthaltes (höchstens 5 Arbeitstage)
    - bei der Geburt des zweiten und jedes weiteren Kindes, wenn ein Kind, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, zu versorgen ist und eine andere Betreuungsperson für diesen Zweck nicht zur Verfügung steht, sofern kein anderweitiger Anspruch besteht **(KiVe)**.

Zusatzurlaub bei Schwerbehinderung

- Alle schwerbehinderten Mitarbeitenden erhalten einen Zusatzurlaub von 5 Tagen
- Alle behinderten Mitarbeitenden mit einem Grad der Behinderung zwischen 30 und 50 (GdB) erhalten 3 Tage Zusatzurlaub **(KiVe)**.

Personalentwicklung

- FWB
    - Aufgrund einer Kirchlichen Arbeitsrechtsregelung bestehen sehr gute Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung mit klaren Regelungen zur Arbeitsbefreiung und bestehenden Möglichkeiten der Kostenübernahme **(KiVe)**.
    - Nähere Informationen sind hier zu finden: https://kirchenrecht-baden.de/document/4080
- Supervision / Coaching
    - Maßnahmen von Supervision und Coaching zur Begleitung einzelner situativer Anlässe können für einen befristeten Zeitraum gefördert werden.
    - Maßnahmen der Supervision können in der Form von Gruppen- oder Teamsupervisionen gefördert werden.
- Möglichkeit für Bildungsurlaub
    - Die Regelungen des Bildungszeitgesetzes Baden-Württemberg (BzG BW) werden umgesetzt
        - Zum Teil gibt es Überschneidungen mit den Regelungen zur Fort- und Weiterbildung. Eine individuelle Beratung im Vorfeld ist ratsam.

Gesundheitserhaltende Regelungen

- RV Fit
    - Das Präventionsprogramm der Deutschen Rentenversicherung RV Fit wird aktiv unterstützt.
- Brille für den Arbeitsplatz am Bildschirm
    - Es erfolgt Zuschuss im Rahmen der Beihilfefähigkeit bei entsprechender Notwendigkeit.

---

[1] Zur Erläuterung:

Haufekommentierung zum TVöD: § 29 Abs. 1 Buchst. f TVöD/TV-L erfasst eine ärztliche Behandlung, die **zwingend** während der Arbeitszeit erfolgen muss – **einschließlich** erforderlicher Wegezeiten. Dazu zählen nach der Niederschriftserklärung zu § 29 Abs. 1 Buchst. f TVöD/TV-L die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung, nicht aber Maßnahmen der medizinischen Vorsorge z. B. im Rahmen einer Kur. Es wird lediglich § 616 Satz 1 BGB konkretisiert. Wie bei diesem bleibt deshalb für die Anwendung der Tarifnorm bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation neben den leges speciales § 9 EFZG und § 10 BUrlG kein Raum.

- Besonders langjährige Mitarbeitende (ununterbrochene Beschäftigung seit 01.06.1998 haben einen Anspruch auf Beihilfe nach den jeweils geltenden Beihilfevorschriften für die Beamtinnen und Beamten der Evangelischen Landeskirche in Baden.
- Reduzierung der Wochenarbeitszeit um eine Stunde mit Vollendung des 63. Lebensjahres **(KiVe)**.
    - Die Reduzierung der Arbeitszeit wird bei Teilzeit entsprechend angepasst
- Reduzierung des monatlichen Beitrages um 10% bei Fitnessstudio Pfitzenmeier / Venice Beach **(KiVe)**
- Möglichkeit einer privaten Krankenzusatzversicherung ohne Gesundheitsprüfung bei der Versicherung VRK – Versicherer im Raum der Kirchen in den ersten 6 Monaten seit Beginn der Beschäftigung bei der evangelischen Kirche.
- Alle Arbeitsplätze werden gesundheitsgerecht gestaltet
- Es erfolgen regelmäßige Begehungen durch die Fach-/Ortskraft für Arbeitssicherheit, die ein gesunde Arbeitsumgebung gewährleisten.

Ressourcen

- Räumlichkeiten zur Anmietung
    - Einzelne geeignete Räumlichkeiten der Pfarrgemeinden können für private Anlässe durch Mitarbeitende der Evangelischen Kirche angemietet werden.
- Vorbelegungsrechte
    - Kindertageseinrichtungen
        - Aufgrund einer Besprechung in der Leitungskonferenz am 28.03.2023 (vom Kita-Ausschuss am 25.04.2023 akzeptiert) haben Kinder von Mitarbeitenden der Evangelischen Kirche einen bevorzugten Status bei der Vergabe von Plätzen in den Evangelischen Kindertageseinrichtungen **(KiVe)**
    - Stadtranderholung in den Sommerferien auf der Marienhütte
        - Das Diakonische Werk bietet gemeinsam mit dem Evangelischen Jugendwerk in jeden Sommerferien eine 3-wöchige Stadtranderholung (ganztags) für Kinder im Alter von 6 bis 11 Jahren auf der Marienhütte an.
        - Kinder von Mitarbeitenden der Evangelischen Kirche Heidelberg werden bei rechtzeitiger Anmeldung bei der Platzvergabe bevorzugt berücksichtigt **(KiVe)**.

Benefits

- Mitarbeitende werben Mitarbeitende
    - Mitarbeitende der Evangelischen Kirche Heidelberg erhalten eine Prämie von 1.000€ brutto, wenn durch sie geworbenen Mitarbeitenden (**beschränkt auf pädagogische Fachkräfte in den Kitas**) nach Ablauf der Probezeit noch in einem Arbeitsverhältnis bei der Evangelischen Kirche Heidelberg sind **(KiVE)**.
- Zur Stärkung der betrieblichen Gemeinschaft wird einmal pro Jahr ein Betriebsausflug durchgeführt. Dieser wird mit mindestens 25 € bezuschusst **(KiVe)**
- Regelmäßig wird eine gemeinsame Weihnachtsfeier veranstaltet.
- Vergünstigungen bei Versicherungen durch Einstufung in den Beamtentarif
    - Der Beamtentarif ist ein Tarif, der es Beamten, Angestellten, Arbeitern und Pensionären des öffentlichen Dienstes und Mitarbeitenden gleichstrukturierter Körperschaften erlaubt, kostengünstigere Konditionen bei bestimmten Versicherungen zu erwirken
- Rentenberatungen
    - Die EZVK bietet in regelmäßigen Abständen eine qualifizierte Rentenberatung an.

- Vergünstigte private Einkaufsmöglichkeit über kirchliche Rahmenverträge (**WGKD**) https://wgkd.de/
    - Eine Registrierung ist erforderlich

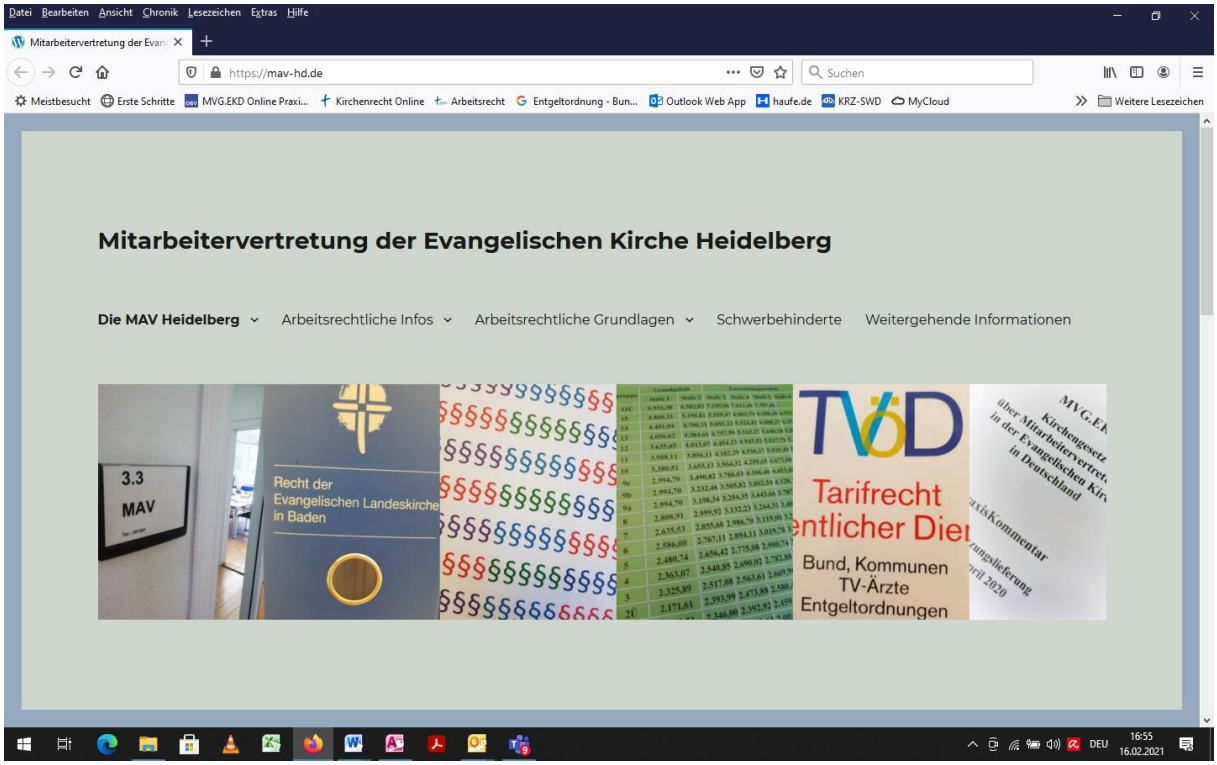
Verteiler

Unseren Newsletter versenden wir an alle Einrichtungen der Evangelischen Kirche in Heidelberg verbunden mit der Bitte, den Newsletter allen Mitarbeitenden zugänglich zu machen, z.B. durch Aushang an einer geeigneten, für alle Mitarbeitenden zugänglichen Stelle.

Sollten Sie über keine eigene dienstliche E-Mail-Adresse verfügen, können Sie sich auch für den direkten Bezug unseres Newsletters auf unserer Webseite anmelden: www.mav-hd.de. Wir werden Sie dann in unseren Verteiler ergänzend mit aufnehmen.

Auf unserer Webseite finden Sie auch viele weitere Informationen zum Arbeitsrecht der Evangelischen Kirche.

Auch hier kommen Sie zur Webseite der MAV



Viele Grüße von Ihrer MAV

Die Mitglieder der MAV

	Lorenz Sauerborn, Vorsitzender Krankenpfleger Diakoniestation Mail: Lorenz.Sauerborn@diakonie.ekiba.de
	Peter Wallenwein, 2. Vorsitzender Sozialarbeiter Diakonisches Werk Mail: Peter.Wallenwein@kbz.ekiba.de
	Karin Walter (Tel. 303201), stv. Vorsitzende Erzieherin Kita Baden-Badener-Straße Mail: Karin.Walter@kbz.ekiba.de
	Markus Henschel Hausmeister CLM-Gemeinde Mail: Markus.Henschel@kbz.ekiba.de
	Nicole Hunisch, Schriftführerin Sekretärin Schuldekanat Mail: Nicole.Hunisch@kbz.ekiba.de
	Ingrid Klein Verwaltungsangestellte Diakonisches Werk Mail: Ingrid.Klein@dwhd.de
	Sonja Podkalicki Stv. Pflegedienstleitung Diakoniestation Mail: Sonja.Podkalicki@kbz.ekiba.de
	Yvonne Schuhmann Erzieherin Kita Kriegstraße Mail: Yvonne.Schuhmann@kbz.ekiba.de
	Christine Theiß Pfarramtssekretärin CLM-Gemeinde Mail: Christine.Theiss@kbz.ekiba.de