Kirchliches Amtsblatt

der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland

29

Nummer 2 Kiel, 1. Februar 2013

Inhalt

I. Entscheidungen der Landessynode, Kirchengesetze, Rechtsverordnungen, Verwaltungsvorschriften

–

II. Bekanntmachungen

Zusammensetzung der Ersten Landessynode der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland **30**

Bekanntgabe von Arbeitsrechtlichen Regelungen **38**

Bekanntgabe der Änderung und Neubekanntmachung der Satzung der kirchlichen Stiftung des bürgerlichen Rechts „diakoniestiftung – füreinander da sein“ Vom 24. Januar 2013 ..... **73**

Einführung eines neuen Kirchensiegels **76**

Einführung eines neuen Kirchensiegels **76**

Verlust eines Siegelstempels in der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Eidelstedt **76**

Pfarrstellenänderungen **76**

Pfarrstellenerrichtungen **77**

Pfarrstellenaufhebungen **77**

III. Pfarrstellenausschreibungen

Pfarrstellen innerhalb der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland **78**

IV. Stellenausschreibungen

Kirchenmusik **88**

Soziale und bildende Berufe **90**

Verwaltung und sonstige Berufe **92**

V. Personalnachrichten

..... **93**

II. Bekanntmachungen

Zusammensetzung der Ersten Landessynode der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland

Die Zusammensetzung der Ersten Landessynode der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland wird gemäß Teil 1 § 23 Absatz 1, Teil 2 § 20 Absatz 3 des Einführungsgesetzes zur Verfassung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland vom 7. Januar 2012 (KABl. S. 30, 127, 234), das zuletzt durch Kirchengesetz vom 19. November 2012 (KABl. S. 318) geändert worden ist, und Artikel 80 der Verfassung bekannt gegeben:

A) Mitglieder der Ersten Landessynode:

Gemeinde-Synodale:

(Synodalplatz Nr.:)

Kirchenkreis Hamburg-Ost:

(1) G R E V E, Dr., Kai
22927 Großhansdorf
Rechtsanwalt

(2) B L Ö C H E R, Martin
21079 Hamburg
Finanz-Consultant

(3) HARTMANNN, Prof. Dr. Dr., Wilfried
22415 Hamburg
Universitätsprofessor em.

(4) GRYTZ, Wolfgang
22529 Hamburg
Rechtsanwalt

(5) FÄHRMANN, Anja
22041 Hamburg
Juristin

(6) BÖHMANN, Prof. Dr., Tilo
22043 Hamburg
Hochschullehrer

(7) FINTEL,von, Katharina
20303 Hamburg
Soziologin

(8) WEDDIGEN, Dr., Renaud
22395 Hamburg
Fachapotheker

(9) HARMS, Stefan
22041 Hamburg
selbstst. Projekt- u. Konzeptentwickler

(10) LOVENS, Corinna
20149 Hamburg
Rechtsanwältin

(11) SCHMITT-ROSENKÖTTER, Reinhard
24226 Heikendorf
Richter

(12) WIEBECKE, Hildegard
22765 Hamburg
Rechtsanwältin/Steuerberaterin

Kirchenkreis Hamburg-West/Südholstein:

(13) SCHICK, Bernhard
22459 Hamburg
Kaufmann

(14) PAETZMANN, Dr., Karsten
22609 Hamburg
Kaufmann

(15) BARTELT, Almut
22605 Hamburg
Lektorin i. R.

(16) SCHRÖDER, Hermann-Dieter
22767 Hamburg
Sozialwissenschaftler

(17) BÜTTNER, Prof. Dr., Ursula
25469 Halstenbek
Historikerin

(18) KOPP, Karen
22589 Hamburg
Studienrätin i. R.

(19) PAELCHEN, Renate
25436 Moorrege
Bankkauffrau

Kirchenkreis Lübeck-Lauenburg:

(20) WEDEL, von, Dr., Henning
21465 Reinbek
Rechtsanwalt

(21) STÜLCKEN, Andreas
23554 Lübeck
Techn. Kaufmann

(22) SCHUBACK, Jan
23554 Lübeck
IT-Projektleiter

(23) WIENBERG, Maren
23568 Lübeck
Lehrerin

(24) KLATT, Dr., Ingaburgh
23558 Lübeck
Historikerin i. R.

(25) HARNEIT, Mathias
21465 Wentorf
Lehrer

Kirchenkreis Mecklenburg:

(26) WAHL, von, Bettina
17091 Friedrichsruh
Redakteurin

(27) KAWAN, Wulf
19053 Schwerin
Bauingenieur

(28) BALZER, Thomas
19061 Schwerin
Journalist

(29) REEMTSMA, Dr., Martina
23968 Groß Walmstorf
Ärztin

(30) DÜVEL, Annamaria
18273 Güstrow
Richterin

(31) DECKER, Lutz
18311 Ribnitz
Dipl.-Ingenieur

Kirchenkreis Pommern:

(32) KÖNIG, Elke
17489 Greifswald
Regionalbereichsleiterin

(33) MÄHL, Lieselotte
17498 Dersekow
Dipl.-Agraringenieurin

(34) RADTKE, Simone
17379 Wilhelmsburg Eichhof
Postzustellerin

(35) KEUNECKE, Gerd-Henning
17335 Strasburg (Um.)
Rentner

Kirchenkreis Altholstein:

(36) RAPP, Michael
24146 Kiel
Rentner

(37) GEMMER, Matthias
24159 Kiel
Marineoffizier a. D.

(38) RADESTOCK, Sven
24536 Neumünster
Redakteur

(39) GÖRNER, Rudolf
24111 Kiel
Verwaltungsjurist i. R.

(40) ANDREßEN, Dr., Cordelia
24105 Kiel
Ärztin

(41) GATTERMANN, Arne
24229 Schwedeneck
IT-Berater

(42) MARSIAN, Hermann
24637 Schillsdorf
Geschäftsführer

Kirchenkreis Dithmarschen:

(43) FROMBERG, Merle
25704 Meldorf
Touristikfachfrau

(44) VOGT, Telse
25541 Brunsbüttel
Rektorin

(45) BRANDT, Sven
25785 Nordhastedt
Bankkaufmann

(46) MENDE, Christian
25746 Wesseln
Geschäftsführer

Kirchenkreis Nordfriesland:

(47) MAHRT, Heinke
25853 Drelsdorf
Realschullehrerin

(48) BÜCHNER, Ralf
25924 Klanxbüll
Facharzt für Allgemeinmedizin

(49) KLOCKER, Stefan
25813 Husum
Betriebswirt

(50) KNOLL, Lothar
25813 Husum
Oberstudienrat i. R.

(51) LANGENHAN, Michael
25946 Nebel (Amrum)
Rechtsanwalt/Steuerberater

Kirchenkreis Ostholstein:

(52) WENDT, Dr., Peter
23689 Pansdorf
Schulleiter/Schulrat a. D.

(53) HEYDEBRECK, Margarethe
23769 Fehmarn
Juristin/Hotelkauffrau

(53) POOCH, Monika
23611 Bad Schwartau
Bankangestellte

(55) STRAWE, Roland
23744 Schönwalde a. B.
Personalfachkaufmann

(56) KASTENBAUER, Renate
23701 Eutin
Dipl.-Finanzwirtin/Steuerbeamtin

Kirchenkreis Plön-Segeberg:

(57) HILLMANN, Ulrike
24114 Kiel
Richterin

(58) BÖTTGER, Christine
23847 Rethwisch
Bankkauffrau

(59) LÜPPING, Dr., Werner
24253 Probsteierhagen
Dipl.-Agraringenieur

(60) BROCKDORF-AHLEFELDT, Graf von, Albrecht
24326 Ascheberg
Dipl.-Landwirt

(61) WENDE, Volker
24211 Preetz
Landesbeamter

Kirchenkreis Rantzau-Münsterdorf:

(62) SZAMEITPREIKS, Günter
25335 Elmshorn
Rektor i. R.

(63) SCHMITT, Dorothea
25588 Oldendorf
Netzwerkkoordinatorin

(64) EGGE, Hinnerk
25579 Rade
Jurist

(65) KÖLLN, Günter
25358 Horst
Landwirt

Kirchenkreis Rendsburg-Eckernförde:

(66) KUCZYNSKI, Bernd
24340 Eckernförde
Soldat

(67) SORKALE, Erika
24811 Owschlag
Pflegedienst-, Heimleiterin i. R.

(68) LANG, Florian
24622 Gnutz
Rechtsanwalt

(69) SCHLENZKA, Werner
24782 Büdelsdorf
Richter i. R.

(70) STUDT, Stefan
24782 Rickert
Staatssekretär

Kirchenkreis Schleswig-Flensburg:

(71) WÜSTEFELD, Norbert
24937 Flensburg
Richter a. D.

(72) GERLING, Burkhard
24975 Husby
Rechtsanwalt

(73) ANDRESEN, Dörte
24885 Sieverstedt
Verwaltungsbeamtin

(74) PERTIET, Susanne
24837 Schleswig
Grafik-Designerin

(75) KUTSCHE, Wilfried
24988 Oeversee-Frörup
Marineoffizier a. D.

(76) PFAFF, Till Maurice
24884 Geltorf
Logistikregionalleiter

Pastoren-Synodale:

Kirchenkreis Hamburg-Ost:

(77) BOHL, Matthias
21465 Reinbek
Propst

(78) WILM, Sieghard
20359 Hamburg
Pastor

(79) FEHRS, Karsten
20095 Hamburg
Pastor

(80) SEEMANN, Rolf-Dieter
20095 Hamburg
Pastor

(81) WENN, Ulrike
22417 Hamburg
Pastorin

Kirchenkreis Hamburg-West/Südholstein:

(82) MELZER, Dr., Karl-Heinrich
22459 Hamburg
Propst

(83) HOWALDT, Frank
22763 Hamburg
Pastor

(84) WOYDACK, Dr., Tobias
22549 Hamburg
Pastor

Kirchenkreis Lübeck-Lauenburg:

(85) EIBEN, Frauke
23909 Ratzeburg
Pröpstin

(86) OLDENDORF, Constanze
23558 Lübeck
Pastorin

Kirchenkreis Mecklenburg:

(87) HAVEMANN, Dr., Daniel
17168 Jördenstorf
Pastor

(88) SIEGERT, Dr., Karl-Matthias
23966 Wismar
Propst

(89) POPPE, Stefan
19395 Plau am See
Pastor

Kirchenkreis Pommern:

(90) MAHLBURG, Michael
17489 Greifswald
Pastor

(91) BARTELS, Matthias
17498 Wackerow
Pastor

Kirchenkreis Altholstein:

(92) BLOCK, Stefan
24534 Neumünster
Propst

(93) ANDERSEN, Christian
24537 Neumünster
Pastor

(94) SIEVERS, Christian
24114 Kiel
Pastor

Kirchenkreis Dithmarschen:

(95) BAUM, Thomas
25704 Meldorf
Pastor

(96) STRUVE, Klaus
25746 Heide
Pastor

Kirchenkreis Nordfriesland:

(97) HAMANN, Andreas
25821 Struckum
Pastor

(98) ASMUSSEN, Holger
25899 Fahretoft
Pastor

Kirchenkreis Ostholstein:

(99) MERKER, Hans-Joachim
23617 Stockelsdorf
Pastor

(100) WACKERNAGEL, Andreas
23701 Eutin
Pastor

Kirchenkreis Plön-Segeberg:

(101) PETERSEN, Gabriele
22812 Wahlstedt
Pastorin

(102) GELDER, Dr. Dr., Katrin
24211 Preetz
Pastorin

Kirchenkreis Rantzau-Münsterdorf:

(103) (103) KLEINE, Friedrich
25379 Herzhorn
Pastor

(104) STENDER, Britta
25335 Elmshorn
Pastorin

Kirchenkreis Rendsburg-Eckernförde:

(105) WITT, Almut
24360 Barkelsby
Pastorin

(106) KRÜGER, Matthias
24768 Rendsburg
Propst

Kirchenkreis Schleswig-Flensburg:

(107) RAHLF, Carmen
24937 Flensburg
Pröpstin

(108) EMERSLEBEN, Dr., Lars Olaf
24876 Hollingstedt
Pastor

Mitarbeiter-Synodale:

Kirchenkreis Hamburg-Ost:

(109) MANSARAY, Peter Sorie
22307 Hamburg
Diakonisch-missionarischer Mitarbeiter

(110) DENKER, Thorsten
20149 Hamburg
Verwaltungsangestellter

Kirchenkreis Hamburg-West/Südholstein:

(111) MARKIES, Andrea
22397 Hamburg
Kaufmännische Geschäftsführerin

Kirchenkreis Lübeck-Lauenburg:

(112) SPANGENBERG, Alexander
23909 Ratzeburg
Bankkaufmann/VwAng.

Kirchenkreis Mecklenburg:

(113) LANGE, Änne
18055 Rostock
Biologin

Kirchenkreis Pommern:

(114) FRANKE, Thomas
18311 Ribnitz-Damgarten
Gemeindepädagoge

Kirchenkreis Altholstein:

(115) WITTKUGEL-FIRRINCIELI, Katharina
24537 Neumünster
Diakonin

Kirchenkreis Dithmarschen:

(116) SCHWARZE-WUNDERLICH, Sebastian
25746 HEIDE
Kirchenmusiker

Kirchenkreis Nordfriesland:

(117) SCHÜMANN, Volker
24975 Husby
Diakoniegeschäftsführer

Kirchenkreis Ostholstein:

(118) GRIEPHAN, Maren
23858 Reinfeld
Diakonin

Kirchenkreis Plön-Segeberg:

(119) SCHWERK, Heinrich
24306 Plön
Kantor/Organist

Kirchenkreis Rantzau-Münsterdorf:

(120) SCHRUM-ZÖLLNER, Ronald
24539 Neumünster
Dipl.-Betriebswirt

Kirchenkreis Rendsburg-Eckernförde:

(121) HEHNEN, Inga
24589 Nortorf
Pressereferentin

Kirchenkreis Schleswig-Flensburg:

(122) SCHÖNE-WARNEFELD, Thomas
24837 Schleswig
Verwaltungsfachangestellter

Werke-Synodale:

Ehrenamtliche:

(123) LECHNER, Sven
22589 Hamburg
Versicherungskaufmann

(124) EYE, von, Christina
22299 Hamburg
Kriminalbeamtin

(125) LINGNER, Elisabeth
22587 Hamburg
Senatsdirektorin i. R.

(126) SEMMLER, Margit
24939 Flensburg
Realschullehrerin i. R.

(127) LINDNER, Lena
22609 Hamburg
Mutter

(128) NEBENDAHL, Prof. Dr., Matthias
24217 Schönberg
Rechtsanwalt u. Notar

(129) SIEKMEIER, Elke
18513 Deyelsdorf
Meliorationsingenieur

(130) VARCHMIN, Dr., Brigitte
24147 Kiel
Referentin

(131) WAGNER-SCHÖTTKE, Andrea
24635 Rickling
Angestellte

(132) MEYER, Herwig
21147 Hamburg
Elektroingenieur

Hauptamtliche:

(133) REGENSTEIN, Henrike
23992 Neukloster
Dipl.-SozVwWirtin/Kinderkrankenschwester

(134) BRAND-SEIß, Ulrike
24534 Neumünster
Pastorin

(135) STAHL, Michael
22767 Hamburg
Pastor

(136) AHRENS, Dirk
22159 Hamburg
Pastor/Vorstand DW-HH

(137) SCHORLEMMER, Andreas
17495 Groß Kiesow
Polizeiseelsorge-Pfarrer

(138) BAUCH, Christoph
22926 Ahrensburg
Geschäftsführer/Bildungsreferent

(139) SCHÄFER, Dr., Klaus
22393 Hamburg
Pastor/Direktor ZMÖ

(140) VETTER, Dr., Martin
23909 Ratzeburg
Pastor/Rektor PastKoll

Berufene Synodale:

Mitglied:	Stellvertretung gem. Art. 80 Abs. 9 Satz 2 Verf:
(141) STRENGE, Hans-Peter 22609 Hamburg Staatsrat a. D.	BORCHERT, Katharina 22299 Hamburg Journalistin
(142) TEUSCHER, Prof. Dr., Micha 17033 Neubrandenburg Universitätsprofessor	WÜSTENBERG, Prof. Dr., Ralf 24943 Flensburg Universitätsprofessor
(143) WULF, Hans-Jürgen 22767 Hamburg Kirchenmusiker	KÜHN, Arne 17489 Greifswald Student/kirchl.Angest.
(144) ANTONIOLI, Marcus 18057 Rostock Pastor	JARCK-ALBERS, Luise 25746 Heide Pastorin
(145) RINGGUTH, Wolf-Dieter 17192 Waren Dipl.-Ingenieur	KOPITZSCH, Wolfgang 22297 Hamburg Polizeipräsident
(146) BOOR, de, Christoph 17235 Neustrelitz Diakoniegesch.fhr.	OHSE, Karl Georg 19055 Schwerin Dipl.-Sozialpädagoge
(147) LIETZ, Frauke 18057 Rostock Dipl.-Theologin	KARSTENS, Enno 25704 Epenwöhrden Dipl.-Agraringenieur
(148) MÖLLER, Claus 24107 Kiel Minister a. D.	KÜHL, Katrin 19230 Hagenow Pastorin
(149) RHEIN,Dr., Hans-Werner 22607 Hamburg Rechtsanwalt	TODSEN-REESE, Herlich Marie 23714 Bad Malente-Gremsmühlen Reg.baudirektorin a. D.
(150) OST, Rüdiger 19395 Wangelin Landwirt	KOHNKE-BRUNS, Gesa 21033 Hamburg Dipl.-Agraringenieurin
(151) TIETZE, Dr., Andreas 24105 Kiel Sozialökonom/MdL	MICHELSEN, Uwe 22397 Hamburg Journalist
(152) BRENNE, Jens 19055 Schwerin Richter	THORMÄHLEN, Volker 25451 Quickborn Journalist

Professorinnen bzw. Professoren der Theologie:

Mitglied:	Stellvertretung gem. Art. 80 Abs. 9 Satz 2 Verf:
Universität Greifswald:	
(153) BÖTTRICH, Prof. Dr., Christfried 17489 Greifswald Universitätsprofessor	ASSEL, Prof. Dr., Heinrich 17489 Greifswald Universitätsprofessor
Universität Hamburg:	
(154) GUTMANN, Prof. Dr., Martin 20255 Hamburg Universitätsprofessor	STEIGER, Prof. Dr., Johann Anselm 24837 Schleswig Universitätsprofessor
Universität Kiel:	
(155) MÜLLER, Prof. Dr., Andreas 24105 Kiel Universitätsprofessor	ROSENAU, Prof. Dr., Hartmut 24118 Kiel Universitätsprofessor
Universität Rostock:	
(156) STOELLGER, Prof. Dr., Phillipp 18055 Rostock Universitätsprofessor	REINMUTH, Prof. Dr., Eckart 18055 Rostock Universitätsprofessor

B) Stellvertretende Mitglieder gemäß Artikel 80 Absatz 9 Satz 1 Verfassung:

Gemeinde-Synodale:

Kirchenkreis Hamburg-Ost:

1. KRÖGER, Susanne,
2. ERNST, Dr., Martin,
3. RÖHRER, Martina,
4. SCHERF, Claudia,
5. ZEIDLER, Christel,
6. LAUTERBACH, Prof. Dr., Reiner,
7. FECHNER, Ursula,
8. GOEBEL, Manfred,
9. BEHRENDT, Volker,
10. NASSUA, Martin,
11. GANTZ, Dr., Ulrich,
12. TREUTNER, Torsten,
13. ZACHARIAS, Marcus,
14. BURKART, Detlev,
15. MEYER, Helga,
16. KOHZ, Frederike,
17. MEIER, Dirk,
18. BROST, Andrea,
19. LIETZAU, Bernd,
20. HAUZINSKI, Gunter,
21. LANGHEIN, Dr., Alf,
22. GEHRS, Ulrike,
23. REIN, Renate,
24. PIRLING, Adolf,
25. TONNE, Martin.

Kirchenkreis Hamburg-West/Südholstein:

1. WRAGE, Elke,
2. BEYER, Rolf,
3. JOHANNES, Dr., Eckhard,
4. ROSEN, Freiherr von, Dr., Claus,
5. LAMPE, von, Walter,
6. VOSZ-WALENSA, Karin,
7. BUSSE, Björn.

Kirchenkreis Lübeck-Lauenburg:

1. SCHWICHTENBERG, Juliane,
2. NOLZE, Wolfgang,
3. FÜLLNER, Christiane,
4. SCHULZ, Dr., Carl-Heinz,
5. BRAASCH, Brigitte,
6. CLAUSEN, Marga,
7. ANGENENDT, Hartmut,
8. GRÄTSCH, Hans-Joachim,
9. HELMERT, Wulf,
10. WIGGER, Ruth Maria,
11. MARBS, Heinrich,
12. TROEGEL, Ralf,
13. SZYMANSKI, Regina,
14. MEYER, Joachim,
15. HAUSER, Artur.

Kirchenkreis Mecklenburg:

1. HAKER, Gerlinde,
2. HARLOFF, Evelore,
3. MÖHRING, Dr., Christa,
4. DREßLER, Ulrich,
5. TIMM, Dr., Martina,
6. KÜTHE, Jörg,
7. MIERSCH, Martina,
8. FUNK, Ingo,
9. FITSCHEN, Peter,
10. SCHÖNMEHL, Michael,
11. NYENHUIS, Hans,
12. DINGLE, Dr., Patrick Scott,
13. BUCHE, Sigune,
14. KRAMER, Peter.

Kirchenkreis Pommern:

1. KELLOTAT, Thorsten,
2. POCH, Siegfried,
3. PAHL, Frank,
4. RADICKE, Ulf,
5. KÜHNE-HELLMESSEN, Ulf,
6. HOBUSCH, Heike.

Kirchenkreis Altholstein:

1. RAUPACH, Gundula,
2. BONDE, Margrit,
3. CASTRINGIUS, Dr., Sebastian,
4. OSBAHR, Thomas,
5. DALLMANN, Ulf,
6. SCHNEIDER-ZIEMSEN, Astrid,
7. WEIDE, Christian,
8. SCHÖNENBERG-WESSEL, Ulf,
9. LENTSCH, Bettina,
10. BEREUTHER, Stefan,
11. WAHL, Marie-Charlotte,
12. MORGENROTH, Ilse,
13. LIEBERS, Renate,
14. HANSEN, Maik,
15. BRUSE-LÜDEMANN, Dr., Diethild,
16. MALLON, Alexandra,
17. PRANGE, Antje,
18. BAHR, Siegfried,
19. MÜLLER, Reinhard,
20. RODENBECK, Käthi.

Kirchenkreis Dithmarschen:

1. BÖHM, Christine,
2. SCHULTZ, Arndt,
3. MEYENBURG, Karen-Ina-Marie,
4. RAVE, Jens,
5. BAHN-KRAFACK, Hildegard,
6. SCHRÖDER, Thomas,
7. MAAßEN, Anne-Regine,
8. NAGEL, Harm.

Kirchenkreis Nordfriesland:

1. TIEMANN, Karen.

Kirchenkreis Ostholstein:

1. SCHIRGE, Rainer,
2. LASKE, Eckhard,
3. BORNS, Achim,
4. SCHOTT, Dieter,
5. SCHOOP, Dr., Hans-Jürgen,
6. POLZIN, Sandra.

Kirchenkreis Plön-Segeberg:

1. KRUSE,Bernd,
2. GINTEL, Jan,
3. GRÜTT, Ernst,
4. RANTZAU, Gräfin zu, Cornelia,
5. BAERMANN, Jörg.

Kirchenkreis Rantzau-Münsterdorf:

1. SEELAND, Malin,
2. PETERS, Regina,
3. SCHMIDT, Susanne,
4. ROLL, Karl-Heinz,
5. KOTOWSKI, Jochen.

Kirchenkreis Rendsburg-Eckernförde:

1. PLAß, Meike,
2. ENGELBRECHT, Michael,
3. MEYER, Volkhardt,
4. ANCKEN, von, Wolfgang,
5. SCHULKE, Henning.

Kirchenkreis Schleswig-Flensburg:

1. SIEBERT, Ulrich,
2. HANFSTÄNGL, Eva-Maria,
3. JACOBSEN, Hans-Georg,
4. NISSEN, Hauke,
5. SACHT, Karin,
6. LUFFT, Dr., Wolfram,
7. SENDER, Gerhard,
8. MEYER, Dr., Gerd-Uwe,
9. PFEIFER, Frauke,
10. KRÄMER, Rüdiger,
11. ARNING, Dirk,
12. PFLEIDERER, Gabriele.

Pastoren-Synodale:

Kirchenkreis Hamburg-Ost:

1. SENF, Burkhard,
2. TITZ, Sabine,
3. CONRADI, Claus,
4. ANDE, Tomke,
5. JANKE, Gerhard,
6. WEIßMANN, Holger.

Kirchenkreis Hamburg-West/Südholstein:

1. DAHNKE, Mathias,
2. HEYDE, von der, Maren,
3. KAISER, Matthias,
4. MÜLLER-TEICHERT, Bernd,
5. OTTERSTEIN, Kerstin,
6. PAPE, Dorothea.

Kirchenkreis Lübeck-Lauenburg:

1. GRAFFAM, Phillip,
2. SCHWETASCH, Ulrich,
3. BARZ, Peter,
4. KIEDROWSKI, von, Heiko.

Kirchenkreis Mecklenburg:

1. STRUBE, Dorothea,
2. ALBRECHT, Jörg,
3. LOTZ, Albrecht,
4. WAACK, Martin,

5. SCHAEPER, Roland,
6. FELLER, Kai.

Kirchenkreis Pommern:

1. JEHSERT, Matthias,
2. SCHÄFER, Hans-Ulrich,
3. REEK-WINKLER, Frauke.

Kirchenkreis Altholstein:

1. VOß, Jens,
2. SCHULZE, Michael,
3. BECKMANN, Dr., Jens,
4. EBELING, Renate,
5. VIERTEL, Dr., Matthias.

Kirchenkreis Dithmarschen:

1. BUCHIN, Astrid,
2. SINN, Alfred,
3. JEUTE, Sabine,
4. POHL, Ingo,
5. BOYSEN, Heiko.

Kirchenkreis Nordfriesland:

1. KNIPPENBERG, Thomas,
2. CHINNOW, Rainer.

Kirchenkreis Ostholstein:

1. SIMONSEN, Dr., Horst,
2. LÖFFELMACHER, Maren.

Kirchenkreis Plön-Segeberg:

1. BERGER, Bernd,
2. WENDT, Andreas.

Kirchenkreis Rantzau-Münsterdorf:

1. MÖLLER-GÖTSCHE, Telse,
2. GLOGE, Thorsten.

Kirchenkreis Rendsburg-Eckernförde:

1. ZIMMERMANN-STOCK, Rode,
2. SCHINKEL, Gabriele,
3. BARON, Hans.

Kirchenkreis Schleswig-Flensburg:

1. HANSELMANN, Antje,
2. SENDER, Bettina,
3. HANSEN, Dr., Kai,
4. FLEISCHBEIN, von, Theo,
5. FRANZEN, Hans-Henning,
6. MENTZ, Jane,
7. THIEME-HACHMANN, Joachim.

Mitarbeiter-Synodale:

Kirchenkreis Hamburg-Ost:

1. SÜLTER, Carsten,
2. WENDLER, Kay Helge,
3. HATH, Volker.

Kirchenkreis Hamburg-West/Südholstein:

1. KLUCK, Karin,
2. BURGDORF, Eva,
3. GRIMBO, Silke,
4. FRIEDRICHS, Angelika.

Kirchenkreis Lübeck-Lauenburg:

1. DOMBROWSKI, Ulrich,
2. HERBST, Mary.

Kirchenkreis Mecklenburg:

1. HEYDENREICH-OGILVIE, Henrike,
2. GAUCK, Rolf,
3. HARNACK, Janett,
4. LOHEIT, Uta,
5. PASKOWSKI, Gunnar,
6. SCHENKE, Hartmut.

Kirchenkreis Pommern:

1. BOLLENBACH, Cord.

Kirchenkreis Altholstein:

1. MIETH, Bernhard,
2. SONNENSCHMIDT, Jürgen.

Kirchenkreis Dithmarschen:

1. KOCH, Michael,
2. MÖLLER, Bettina.

Kirchenkreis Nordfriesland:

1. PENNO-BURMEISTER, Karin,
2. OETZMANN, Gunnar.

Kirchenkreis Ostholstein:

1. SCHLAGE, Johannes,
2. MANTHEY, Manfred,
3. BRATTIG, Dörte,
4. RÖPSTORFF, Roman.

Kirchenkreis Plön-Segeberg:

1. EGGERT, Christiane.

Kirchenkreis Rantzau-Münsterdorf:

1. SCHULZ, Timo.

Kirchenkreis Rendsburg-Eckernförde:

1. LINK, Brigitta.

Kirchenkreis Schleswig-Flensburg:

1. JENSEN-BUNDELS, Karin,
2. DREGER, Martina.

Werke-Synodale:

Ehrenamtliche:

1. WENKEL, Wolfgang,
2. WÖBKE, Joachim,

3. ZIMMERMANN, Karl-Otto,
4. WEIß, Thomas Michael,
5. DIEDRICH, Jessica,
6. GRABICHLER, Claudia,
7. OHLAND, Angelika,
8. TREDE, Hans,
9. FÜRST, Kornelius,
10. TIEDGE, Kornelia,
11. IRMLER-RODENHAUSEN, Carin Maria,
12. MARQUARDT, Dietmar.

Hauptamtliche:

1. RACKWITZ-BUSSE, Claudia,
2. BORCK, Sebastian,
3. REHSE, Hans-Uwe,
4. KROK, Dagmar,
5. MINKE, Christoph-David,
6. KAISER, Klaus-Dieter,
7. NOLTE-WACKER, Gudrun,
8. KUHLMANN, Birgit,
9. SCHIMMER, Anke,
10. UHLE, Maria,
11. WILKENS, Jan,
12. DEBROW, Daniel.

C) Die Erste Landessynode hat auf der kostituierenden Tagung am 15. November 2012 in Lübeck-Travemünde gemäß Artikel 82 Absatz 2 der Verfassung das

Präsidium

gewählt.

Präses: TIETZE, Dr., Andreas (Synodalplatz 151)

Erster Vizepräses: BAUM, Thomas (Synodalplatz 95)

Zweite Vizepräses: KÖNIG, Elke (Synodalplatz 32)

D) Teilnahmeberechtigt

- sind gemäß Artikel 80 Absatz 7 der Verfassung und dem Kirchengesetz betreffend den Anschluss deutscher evangelischer Kirchengemeinden außerhalb Schleswig-Holsteins an die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Schleswig-Holsteins vom 27. Oktober 1924 (KGVOBl. 1925 S. 48), geändert durch Kirchengesetz vom 16. November 1961 (KGVOBl. S. 128) als

  Vertretung der Nordschleswigschen Gemeinde

  mit Rede- und Antragsrecht:

Vertretung:	Stellvertretung:
(157) MATZEN, Hans Hinrich DK-6200 Apenrade Landwirt	BLUME, Ellen DK-6240 Lügumkloster Lehrerin i. R.
(158) KRISTOFFERSEN, Kirstin DK-6360 Tingleff Pastorin/Seniorin der NG	LAUE, Sylvia DK-6300 Gravenstein Pastorin

- sind gemäß Artikel 80 Absatz 8 der Verfassung aus jedem Sprengel zwei

  Jugenddelegierte

  mit Rede- und Antragsrecht

  (Synodalplätze 159 bis 164),
  die von der Jugendvertretung der Landeskirche zu den jeweiligen Tagungen der Ersten Landessynode entsandt werden.

Kiel, 19. November 2012

Der Wahlbeauftragte
der Evangelisch-Lutherischen Kirche
in Norddeutschland

D a w i n

Az.: NK 1022/12 – R Da

Bekanntgabe von Arbeitsrechtlichen Regelungen

Wir veröffentlichen nachstehend die folgenden von der Arbeitsrechtlichen Kommission des Ev.-Luth. Kirchenkreises Mecklenburg und des Pommerschen Evangelischen Kirchenkreises beschlossenen Arbeitsrechtlichen Regelungen:

Beschluss [1-2012] vom 9. November 2012: Kirchliche Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Pommern;

Beschluss [2-2012] vom 9. November 2012: Regelung zur Änderung der Entgelttabelle;

Beschluss 3-2012 vom 9. November 2012: Regelung über die Gewährung einer Sonderzahlung im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Mecklenburg;

Beschluss 4-2012 vom 22. November 2012: Regelung zur Altersteilzeit (Altersteilzeitordnung);

Beschluss 5-2012 vom 22. November 2012: Regelung zur Entgeltumwandlung für die freiwillige betriebliche Zusatzversicherung (Entgeltumwandlungsordnung).

Der Inhalt der Anlage 3 „Langzeitkonto“ zu § 10 Absatz 2 der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Pommern vom 9. November 2012 (Beschluss [1-2012]) ist noch nicht beschlossen worden.

Kiel, 14. Januar 2013

Landeskirchenamt

T r i e b e l

Az.: NK 3217-8 – DAR Tr

**

Arbeitsrechtliche Kommission des Ev.-Luth. Kirchenkreises Mecklenburg und des Pommerschen Evangelischen Kirchenkreises

Beschluss [1-2012]

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat folgende Kirchliche Arbeitsvertragsordnung beschlossen.

Schwerin, 9. November 2012

Die Arbeitsrechtliche Kommission

M a r t i n s
Vorsitzender

*

Kirchliche Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Pommern (KAVO-MP) Vom 9. November 2012

§ 1
Geltungsbereich

(1) Die Kirchliche Arbeitsvertragsordnung gilt für die Mitarbeiter, die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zum Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Mecklenburg oder zum Pommerschen Evangelischen Kirchenkreis, zu Kirchengemeinden sowie kirchlichen Körperschaften öffentlichen Rechts und deren rechtlich unselbstständigen Diensten, Werken und Einrichtungen im Gebiet der beiden Kirchenkreise beschäftigt sind.

(2) Die Kirchliche Arbeitsvertragsordnung gilt auch für Lehrkräfte und Lehrbeauftragte an Schulen sowie privatrechtlich beschäftigte Pastoren, soweit für diese nicht etwas anderes bestimmt ist.

(3) Diese Kirchliche Arbeitsvertragsordnung gilt nicht für

a) Mitarbeiter, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,

b) Auszubildende, Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege,

c) Personen, die für einen festen begrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Volontäre sowie Praktikanten,

d) Leiharbeitnehmer,

e) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV (kurzfristig Beschäftigte),

f) Mitarbeiter, deren Leistungsfähigkeit infolge einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung beeinträchtigt ist und deren Rehabilitation oder Resozialisierung durch Beschäftigungs- und Arbeitstherapiemaßnahmen angestrebt wird.

(4) Personen- und Funktionsbezeichnungen in dieser Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung gelten in der jeweils weiblichen und männlichen Form.

§ 2
Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; dem Mitarbeiter ist eine Ausfertigung auszuhändigen.

(2) $_1$Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Dienstgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. $_2$Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

(3) $_1$Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. $_2$Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

(4) $_1$Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist. $_2$Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden. $_3$Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis beim selben Dienstgeber entfällt die Probezeit.

§ 3
Allgemeine Arbeitsbedingungen

(1) $_1$Die Mitarbeiter haben in verschiedenen Diensten in gemeinsamer Verantwortung teil an der Erfüllung des kirchlichen Auftrages zur Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat. $_2$Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeiter im Dienst der Kirche übernommen haben.

(2) $_1$Die berufliche Mitarbeit in der evangelischen Kirche setzt die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland voraus. $_2$In begründeten Ausnahmefällen kann davon nach Maßgabe der Anlage 1 „Anstellungsvoraussetzung Kirchenmitgliedschaft“ abgewichen werden. $_3$Ein Kirchenaustritt oder Übertritt zu einer anderen Religionsgemeinschaft ist unverzüglich anzuzeigen.

(3) $_1$Der Dienstgeber ist berechtigt, von Mitarbeitern in der Kinder- und Jugendarbeit und in kinder- und jugendnahen Tätigkeiten ein erweitertes Führungszeugnis nach §30a Absatz 1 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) zu verlangen. $_2$Die Begründung eines Arbeitsverhältnisses in der Kinder- und Jugendarbeit und in kinder- und jugendnahen Tätigkeiten setzt die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a Absatz 1 BZRG voraus. $_3$Die Kosten nach Satz 1 trägt der Dienstgeber, die Kosten nach Satz 2 der Bewerber.

(4) Umfang und Art der Dienstpflichten des Mitarbeiters ergeben sich aus dem Arbeitsvertrag, aus den kirchlichen Gesetzen, Ordnungen und sonstigen Bestimmungen.

(5) 1Der Mitarbeiter hat dienstlichen Anordnungen nachzukommen. 2Beim Vollzug einer dienstlichen Anordnung trifft die Verantwortung denjenigen, der die Anordnung gegeben hat. 3Der Mitarbeiter hat Anordnungen, deren Ausführung – ihm erkennbar – den Strafgesetzen zuwiderlaufen würde, nicht zu befolgen.

(6) Der Mitarbeiter hat über alle vertraulichen dienstlichen Angelegenheiten und Vorgänge, die ihm im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangt sind, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

(7) 1Der Mitarbeiter darf von Dritten Geld, Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf seine Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Dienstgebers möglich. 2Werden dem Mitarbeiter derartige Vergünstigungen angeboten, hat er dies dem Dienstgeber unverzüglich anzuzeigen. 3Geschenke, die das herkömmliche Maß nicht überschreiten, darf der Mitarbeiter annehmen.

(8) 1Nebentätigkeiten gegen Entgelt hat der Mitarbeiter seinem Dienstgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. 2Der Dienstgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des Mitarbeiters oder berechtigte Interessen des Dienstgebers zu beeinträchtigen.

(9) 1Der Dienstgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, den Mitarbeiter zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung des Betriebs- oder Vertrauensarztes nachzuweisen, dass er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. 2Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Dienstgeber.

(10) 1Der Mitarbeiter hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. 2Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. 3Er kann Auszüge oder Kopien aus seinen Personalakten erhalten.

(11) Für die Schadenshaftung des Mitarbeiters finden die beamtenrechtlichen Bestimmungen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland entsprechende Anwendung.

§ 4
Versetzung, Abordnung, Zuweisung

(1) 1Der Mitarbeiter kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. 2Soll der Mitarbeiter an eine Dienststelle oder einen Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so ist er vorher zu hören.

(2) 1Dem Mitarbeiter kann im dienstlichen oder betrieblichen Interesse mit seiner Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem anderen kirchlichen oder diakonischen Dienstgeber zugewiesen werden. 2Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. 3Die Rechtsstellung des Mitarbeiters bleibt unberührt. 4Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

(3) 1Werden Aufgaben des Mitarbeiters zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Dienstgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei einem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). 2§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Erläuterung:

Abordnung:
Abordnung ist die vom Dienstgeber veranlasste vorübergehende Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Dienstgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Versetzung:
Versetzung ist die vom Dienstgeber veranlasste, auf Dauer bestimmte Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle oder einem anderen Betrieb desselben Dienstgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitverhältnisses.

Zuweisung:
Zuweisung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem der Allgemeine Teil dieser KAVO nicht zur Anwendung kommt. Eine Zuweisung kommt in den Fällen in Betracht, in denen eine Abordnung nicht möglich ist.

Personalgestellung:
Personalgestellung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Dienstgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

§ 5
Fort- und Weiterbildung

(1) 1Der Mitarbeiter ist berechtigt und verpflichtet, seine Kenntnisse und Fähigkeiten durch berufliche Fortbildung aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln. 2Der Dienstgeber ist verpflichtet, hierfür entsprechende Voraussetzungen zu schaffen.

(2) Näheres regelt das Kirchengesetz über die Fortbildung in der jeweils geltenden Fassung.

(3) Bis zum Inkrafttreten des Kirchengesetzes nach Absatz 2 gilt § 59 Satz 2 Überleitungsbestimmungen – Teil 1 des Einführungsgesetzes zur Verfassung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland vom 7. Januar 2012 – entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle der Bestimmungen des KAT jeweils die Bestimmungen dieser KAVO treten.

§ 6
Regelmäßige Arbeitszeit

(1) 1Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. 2Die Arbeitswoche beginnt am Sonntag um 0.00 Uhr und en-

det am Sonnabend um 24.00 Uhr. 3Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit wird in der Regel auf fünf Tage verteilt; aus notwendigen dienstlichen Gründen kann eine Verteilung auf höchstens sechs Tage in der Woche erfolgen.

(2) 1Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen. 2Abweichend von Satz 1 kann bei Mitarbeitern, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, sowie für die Durchführung sogenannter Sabbatjahrmodelle ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(3) 1Soweit es die betrieblichen oder dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird der Mitarbeiter am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt. 2Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen oder dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. 3Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

(4) Aus dringenden betrieblichen oder dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Absätze 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

(5) Der Mitarbeiter ist im Rahmen begründeter betrieblicher oder dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit seiner Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

(6) In Verwaltungen und Betrieben, die in bestimmten Zeiten des Jahres regelmäßig zu saisonbedingt erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind, kann für diese Zeiten die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich, jedoch nicht über 10 Stunden täglich, verlängert werden, sofern die regelmäßige Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres entsprechend verkürzt wird (Jahreszeitenausgleich).

(7) 1Die Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeitsplatz. 2Wegezeiten zwischen mehreren Arbeitsplätzen innerhalb eines Arbeitsverhältnisses sind ebenfalls Arbeitszeit.

(8) 1In Verwaltungen oder Verwaltungsteilen bzw. Betrieben oder Betriebsteilen, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit erfordern, muss dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden. 2Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. 3Satz 2 gilt nicht für Mitarbeiter, die regelmäßig an der Gestaltung des Gottesdienstes beteiligt sind; für diese ist ein Sonntag im Kalendervierteljahr arbeitsfrei zu lassen. 4Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonn- oder Feiertag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen.

(9) Bei Dienstreisen gelten die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort sowie die notwendige Reisezeit, einschließlich der erforderlichen Wartezeiten, als Arbeitszeit, höchstens jedoch 12 Stunden täglich.

§ 7
Sonderformen der Arbeit

(1) 1Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Mitarbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. 2Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. 3Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(3) Bereitschaftsdienst leistet der Mitarbeiter, der sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufhält, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

(4) 1Rufbereitschaft leistet der Mitarbeiter, der sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. 2Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Mitarbeiter vom Dienstgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet ist.

(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr.

(6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die ein teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von vollbeschäftigten Mitarbeitern (§ 6 Absatz 1 Satz 1) leistet.

(7) Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters (§ 6 Absatz 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

(8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die die vereinbarte Obergrenze bei einem eingerichteten Arbeitszeitkonto nach § 10 außerhalb der darin genannten maximal möglichen Plusstundenzahl überschreiten und angeordnet worden sind.

§ 8
Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) 1Der Mitarbeiter erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. 2Die Zeitzuschläge betragen – auch bei einem teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter – je Stunde

a) für Überstunden
   in den Entgeltgruppen 1 bis 8 25 v. H.,
   in den Entgeltgruppen 9 bis 12 15 v. H.,
b) für Nachtarbeit 20 v. H.,
c) für Sonntagsarbeit 25 v. H.,
d) bei Feiertagsarbeit
   - ohne Freizeitausgleich 135 v. H.,
   - mit Freizeitausgleich 35 v. H.,
e) für Arbeit an Sonnabenden von 13:00 Uhr bis 22:00 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen der Wechselschicht oder Schichtarbeit anfällt, 20 v. H.

des jeweiligen Stundenentgeltes.

3Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstabe c bis e wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. 4Auf Wunsch des Mitarbeiters können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. 5Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche. 6Die Regelungen der Buchstaben c und d gelten nicht für einen Mitarbeiter im Verkündigungsdienst.

(2) 1Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen. 2Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 10 eingerichtet ist oder wenn ein solches besteht, der Mitarbeiter jedoch keine Faktorisierung nach Absatz 1 geltend macht, erhält der Mitarbeiter für Überstunden, die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v. H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe. 3Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach Absatz 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.

(3) Für Mitarbeiter ab Entgeltgruppe 13 sind Mehrarbeit und Überstunden durch das Tabellenentgelt abgegolten.

(4) 1Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. 2Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Sonnabend, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. 3Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. 4Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird jede angefangene Stunde auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. 5Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 zulässig ist. 6Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. 7Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 6 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. 8In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v. H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

(5) 1Das Entgelt für Bereitschaftsdienst wird nach dem einschlägigen Tarifvertrag des Bundes in der jeweils geltenden Fassung geregelt. 2Bis zum In-Kraft-Treten einer Regelung nach Satz 1 gelten die am 31. Dezember 2007 jeweils geltenden Bestimmungen fort.

(6) 1Der Mitarbeiter, der Wechselschichtarbeit leistet, erhält eine Wechselschichtzulage. 2Die jeweilige Höhe der Wechselschichtzulage ergibt sich aus Anlage 5 „Entgelttabelle“.

(7) 1Der Mitarbeiter, der Schichtarbeit leistet, erhält eine Schichtzulage. 2Die jeweilige Höhe der Schichtzulage ergibt sich aus Anlage 5 „Entgelttabelle“.

Anmerkung zu § 8 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d:
Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v. H. gezahlt.

§ 9
Bereitschaftszeiten

(1) Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich der Mitarbeiter am Arbeitsplatz oder einer anderen vom Dienstgeber bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbstständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen, und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen.

(2) 1Für den Mitarbeiter, in dessen Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen, gelten folgende Regelungen:

1. Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als regelmäßige Arbeitszeit gewertet (faktorisiert).
2. Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
3. Die Summe aus den faktorisierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1 nicht überschreiten.

4. Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

2Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.

(3) Absatz 2 gilt für Mitarbeiter, wenn betrieblich Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit unter Einschluss der Bereitschaftszeiten für diese Mitarbeitergruppen festgelegt werden.

§ 10
Arbeitszeitkonto und Langzeitkonto

(1) 1Durch Dienstvereinbarung kann die Einrichtung von Arbeitszeitkonten ermöglicht werden. 2Näheres wird in Anlage 2 „Arbeitszeitkonto“ geregelt. 3Eine Regelung nach Satz 1 kann auch in einer Arbeitsrechtsregelung getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt.

(2) 1Durch Dienstvereinbarung kann die Einrichtung von Langzeitkonten ermöglicht werden. 2Näheres wird in Anlage 3 „Langzeitkonto“ geregelt.

§ 11
Eingruppierung

(1) 1Die Eingruppierung des Mitarbeiters richtet sich nach Anlage 4 „Eingruppierungsordnung“. 2Er ist in die Entgeltgruppe und Fallgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entsprechen. 3Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. 4Erreicht keine der von dem Mitarbeiter auszuübenden Tätigkeiten das in Satz 3 geforderte Maß, werden höherwertige Tätigkeiten der jeweils nächst niedrigeren Tätigkeit hinzugerechnet.

5Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. 6Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Mitarbeiters bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

(2) Die Entgeltgruppe und Fallgruppe des Mitarbeiters sind im Arbeitsvertrag anzugeben.

Anmerkung zu § 11 Absatz 1:
Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit des Mitarbeiters, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen. Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

§ 12
Eingruppierung in besonderen Fällen

(1) 1Ist dem Mitarbeiter eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihm übertragene Tätigkeit nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, und hat er die höherwertigen Tätigkeiten ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist er mit Beginn des darauf folgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. 2Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 13 entsprechend.

(2) 1Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. 2Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung von neuem. 3Wird dem Mitarbeiter vor Ablauf von sechs Monaten wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 13 entsprechend.

§ 13
Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird dem Mitarbeiter vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Eingruppierung entspricht, und hat er diese mindestens zwei Monate ausgeübt, erhält er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.

(2) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für den Mitarbeiter bei dauerhafter Übertragung nach § 16 Absatz 4 Sätze 1 und 2 ergeben hätte.

§ 14
Tabellenentgelt

1Der Mitarbeiter erhält monatlich ein Tabellenentgelt nach der Anlage 5 „Entgelttabelle“. 2Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist und nach der für ihn geltenden Stufe.

§ 15
Stufen der Entgelttabelle

(1) 1Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. 2Einstellungen mit dieser Entgeltgruppe erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). 3Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht.

(2) 1Die Entgeltgruppen 2 bis 8 umfassen sechs Stufen. 2Die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen fünf Stufen.

[3]Die Abweichungen von Satz 1 und 2 sind im § 44 geregelt.

(3) [1]Bei der Einstellung mit Entgeltgruppen 2 bis 15 wird der Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. [2]Verfügt der Mitarbeiter über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis zu einem kirchlichen oder diakonischen Dienstgeber innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. [3]Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Dienstgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, bei Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren in Stufe 3. [4]Unabhängig davon kann der Dienstgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

(4) [1]Der Dienstgeber kann bei Einstellung von Beschäftigten im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im kirchlichen, diakonischen oder öffentlichen Dienst die beim vorherigen Dienst- bzw. Arbeitgeber nach den Regelungen der KAVO EKD-Ost, der ARRÜ-KAVO 2008 oder einer vergleichbaren Arbeitsrechtsregelung bzw. eines vergleichbaren Tarifvertrages erworbene Stufe derselben Entgeltgruppe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigen. [2]Absatz 3 Satz 4 bleibt unberührt.

(5) [1]Der Mitarbeiter erreicht die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei seinem Dienstgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5 bei den Entgeltgruppen 2 bis 8.

[2]Die Abweichungen von Satz 1 sind im § 44 geregelt.

Anmerkung zu § 15 Absatz 3

1. *Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.*
2. *Ein vorheriges Arbeitsverhältnis im Sinne des Satzes 2 besteht, wenn zwischen dem Ende des vorherigen und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von längstens sechs Monaten liegt.*

§ 16
Allgemeine Regelungen zu den Stufen

(1) Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.

(2) Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 15 Absatz 5 stehen gleich:

1. Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
2. Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 21 bis zu 26 Wochen,
3. Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
4. Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Dienstgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
5. Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
6. Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

(3) [1]Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Absatz 2 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. [2]Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren oder bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. [3]Zeiten, in denen der Mitarbeiter mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt war, werden voll angerechnet.

(4) [1]Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe wird der Mitarbeiter derjenigen Stufe zugeordnet, in der er mindestens sein bisheriges Tabellenentgelt erhält, mindestens jedoch der Stufe 2; bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte. [2]Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 25 € in den Entgeltgruppen 1 bis 8 beziehungsweise weniger als 50 € in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebetrag von monatlich 25 € (Entgeltgruppen 1 bis 8) beziehungsweise 50 € (Entgeltgruppen 9 bis 15). [3]Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. [4]Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Mitarbeiter der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. [5]Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, gegebenenfalls einschließlich des Garantiebetrages.

§ 17
Kinderbezogener Entgeltbestandteil

(1) Der Mitarbeiter erhält einen kinderbezogenen Entgeltbestandteil nach Anlage 5 „Entgelttabelle“ für jedes Kind, für das ihm Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder des § 65 EStG oder des § 3 oder des § 4 BKGG zusteht und wenn für dieses Kind keine Dienstbezüge nach beamtenrechtlichen Regelungen gewährt wird.

(2) Für jedes Kind wird der kinderbezogene Entgeltbestandteil nach Absatz 1 nur einmal gewährt.

§ 18
Erschwerniszuschläge

(1) $_1$Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. $_2$Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zugrunde liegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind.

(2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 1 ergeben sich grundsätzlich nur bei Arbeiten

1. mit besonderer Gefährdung,
2. mit extremer nicht klimabedingter Hitzeeinwirkung,
3. mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelastung,
4. mit besonders starker Strahlenexposition oder
5. unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.

(3) Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.

(4) Die Zuschläge betragen in der Regel 5 bis 15 v. H. – in besonderen Fällen auch abweichend – des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Tabellenentgelts der Stufe 2 der Entgeltgruppe 2.

(5) $_1$Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge werden durch eine Arbeitsrechtsregelung vereinbart. $_2$Bis zum In-Kraft-Treten einer entsprechenden Arbeitsrechtsregelung gelten die bisherigen Regelungen fort.

§ 19
Jahressonderzahlung

(1) Mitarbeiter, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

(2) $_1$Die Jahressonderzahlung beträgt bei Mitarbeitern in allen Entgeltgruppen 70 v. H. des dem Mitarbeiter in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. $_2$Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. $_3$Bei Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. $_4$In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

(3) $_1$Der Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 20 hat. $_2$Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die der Mitarbeiter kein Tabellenentgelt erhalten hat wegen
   a) Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 MuSchG,
   b) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;
2. in denen dem Mitarbeiter nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(4) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt.

§ 20
Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

$_1$In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Absatz 3 Satz 1, § 21 Absatz 1, § 28, § 29 und § 30 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. $_2$Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. $_3$Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie Zahlungen nach den §§ 22 bis 24.

Anmerkungen zu § 20 Sätze 2 und 3:

1. *Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.*

2. *Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich auf fünf Tage verteilt ist. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 diejenigen Beträge unberücksichtigt, die während der Fortzahlungstatbestände auf Basis der Tagesdurchschnitte zustanden.*
3. *Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile, die vor der Entgeltanpassung zustanden, um 90 v. H. des Vomhundertsatzes für die allgemeine Entgeltanpassung zu erhöhen.*

§ 21
Entgelt im Krankheitsfall

(1) $_1$Wird der Mitarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, erhält er bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 20. $_2$Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.

(2) $_1$Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhält der Mitarbeiter für die Zeit, für die ihm Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. $_2$Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 20; bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Dienstgeberzuschuss zu berücksichtigen. $_3$Für einen Mitarbeiter, der wegen Übersteigens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegt, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.

(3) $_1$Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3) – von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und – von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche – seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. $_2$Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

(4) $_1$Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. $_2$Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an der Mitarbeiter eine Rente oder eine vergleichbare Leistung aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, die nicht allein aus Mitteln des Mitarbeiters finanziert ist. $_3$Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche des Mitarbeiters gehen insoweit auf den Dienstgeber über. $_4$Der Dienstgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Mitarbeiter hat dem Dienstgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

Anmerkung zu § 21 Absatz 1 Satz 1:
Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

§ 22
Vermögenswirksame Leistungen

$_1$Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung hat der Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. $_2$Für vollbeschäftigte Mitarbeiter beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 €. $_3$Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Mitarbeiter dem Dienstgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Dienstgeber ein. $_4$Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die dem Mitarbeiter Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. $_5$Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. $_6$Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§ 23
Jubiläumszuwendung

(1) Der Mitarbeiter erhält eine Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Beschäftigungszeit

a) von 20 Jahren in Höhe von 200,00 €,
b) von 30 Jahren in Höhe von 300,00 €,
c) von 40 Jahren in Höhe von 400,00 €.

(2) 1Des Weiteren erhält der Mitarbeiter als Jubiläumszuwendung mit Vollendung einer Beschäftigungszeit

a) von 10 Jahren 2 Tage,

b) von 20 Jahren 4 Tage,

c) von 30 Jahren 6 Tage,

d) von 40 Jahren 8 Tage

als zusätzlichen Erholungsurlaub. 2Auf Antrag des Mitarbeiters ist der zusätzliche Erholungsurlaub gemäß § 28 Absatz 2 abzugelten.

(3) Ein teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter erhält die Jubiläumszuwendung in voller Höhe.

(4) Beschäftigungszeiten gemäß Absätzen 1 und 2 sind die Zeiten, die im Geltungsbereich dieser Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung bei mehreren kirchlichen und diakonischen Dienstgebern zurückgelegt wurden; Unterbrechungen sind unschädlich.

Anmerkung zu § 23 Absatz 4
Dies gilt auch für Beschäftigungszeiten bei Dienstgebern in der bisherigen Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs und der Pommerschen Evangelischen Kirche.

§ 24
Sterbegeld

1Beim Tod eines Mitarbeiters, dessen Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird dem Ehegatten, dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. 2Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt des Verstorbenen gezahlt. 3Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Dienstgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto des Mitarbeiters hat befreiende Wirkung.

§ 25
Berechnung und Auszahlung des Entgelts

(1) 1Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit in dieser Arbeitsrechtsregelung nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. 2Die Zahlung erfolgt am 16. des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein vom Mitarbeiter benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaates der Europäischen Union. 3Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 20 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

(2) Soweit in dieser Arbeitsrechtsregelung nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhält ein teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil seiner individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Mitarbeiter entspricht.

(3) 1Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. 2Besteht nur für einen Teil eines Kalendertages Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. 3Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.

(4) 1Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. 2Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. 3Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

(5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.

(6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge) pauschaliert werden.

§ 26
Betriebliche Altersversorgung

(1) 1Der Mitarbeiter wird vom Dienstgeber zum Zweck einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei einer kirchlichen Zusatzversorgungskasse versichert. 2Die Einzelheiten der Zusatzversorgung richten sich nach der Satzung der kirchlichen Zusatzversorgungskasse in der jeweils gültigen Fassung. 3Erfüllt der Dienstgeber die Voraussetzungen für den Abschluss einer Beteiligungsvereinbarung mit der kirchlichen Zusatzversorgungskasse nach Satz 1 nicht, so hat er eine andere, vergleichbare zusätzliche Alters- und Hinterbliebenensicherung bei einer öffentlich-rechtlichen Versorgungseinrichtung sicherzustellen.

(2) 1Besteht grundsätzlich für den Mitarbeiter Versicherungspflicht bei einer kirchlichen Zusatzversorgungskasse und ist der Mitarbeiter von der Versicherungspflicht bei der kirchlichen Zusatzversorgungskasse befreit, so kann ihm auf Antrag ein Zuschuss zu den Beiträgen einer anderen berufsständigen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung gewährt werden. 2Dieser Zuschuss darf den Beitrag nicht übersteigen, den der Dienstgeber an die Kirchliche Zusatzversorgungskasse abzuführen hätte, wenn der Mitarbeiter nicht von der Zusatzversicherungspflicht befreit wäre.

(3) 1Der Mitarbeiter kann verlangen, dass nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung die Umwandlung von Entgelt in betriebliche Altersversorgung bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse, zu der die Versicherung nach Absatz 1 besteht, nach deren Satzung erfolgt. 2Die Einzelheiten

einer Entgeltumwandlung werden in einer gesonderten Arbeitsrechtsregelung festgelegt.

§ 27
Beschäftigungssicherung

(1) 1In wirtschaftlichen Notlagen von Dienststellen bzw. Einrichtungen können Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung durch Dienstvereinbarung befristet die Arbeitsentgelte um bis zu 10 v. H. reduzieren. 2Eine wirtschaftliche Notlage ist anzunehmen, wenn die Dienststelle bzw. die Einrichtung oder ein wirtschaftlich selbstständig arbeitender Teil nicht in der Lage ist oder kurzfristig sein wird, aus den laufend erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen, und wenn ein im Einvernehmen zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung vorgeschlagener Wirtschaftsprüfer oder ein sonstiger Sachverständiger dies bestätigt.

(2) Einzelheiten regelt die Anlage 6 „Beschäftigungssicherung“.

§ 28
Erholungsurlaub

(1) 1Der Mitarbeiter hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts. 2Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. 3Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. 4Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. 5Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden. 6Einmal pro Jahr ist ein Urlaubsteil von mindestens zwei Wochen Dauer zu nehmen.

(2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.

b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der Mitarbeiter als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.

c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.

§ 29
Zusatzurlaub

(1) Der Mitarbeiter, der ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Absatz 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Absatz 2 leistet und dem die Zulage nach § 8 Absatz 6 Satz 1 oder Absatz 7 Satz 1 zusteht, erhält einen Arbeitstag Zusatzurlaub

a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und

b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate.

(2) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (z. B. ständige Vertreter) erhält der Mitarbeiter, dem die Zulage nach § 8 Absatz 6 Satz 1 oder Absatz 7 Satz 1 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für

a) je drei Monate im Jahr, in denen er überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet hat und

b) je fünf Monate im Jahr, in denen er überwiegend Schichtarbeit geleistet hat.

(3) Im Übrigen gilt § 28 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchstabe b entsprechend.

Anmerkung zu § 29 Absätze 1 und 2:
Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleisteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absätzen 1 und 2 erfüllt sind. Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 21 unschädlich.

§ 30
Arbeitsbefreiung

(1) 1Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Mitarbeiter unter Fortzahlung des Entgelts nach § 20 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

a) kirchliche Trauung des Mitarbeiters,

b) Niederkunft der Ehefrau oder der Lebenspartnerin des Mitarbeiters,

c) Taufe, Einsegnung (Konfirmation), Erstkommunion oder kirchliche Trauung eines Kindes des Mitarbeiters,

d) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort

jeweils ein Arbeitstag;

e) Familientag für einen Mitarbeiter, in dessen eigenem Haushalt mindestens ein unterhaltsberechtigtes Kind bis zu 12 Jahren lebt,

f) schwere Erkrankung eines Angehörigen, soweit er im gemeinsamen Haushalt lebt,

jeweils ein Arbeitstag im Kalenderjahr;

g) Tod des Ehegatten, des Lebenspartners, eines Kindes, eines Elternteils, einer Schwester, eines Bruders

jeweils zwei Arbeitstage;

h) schwere Erkrankung
   1. eines im eigenen Haushalt lebenden Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,
   2. einer Betreuungsperson, wenn der Mitarbeiter deshalb die Betreuung des Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss,

jeweils bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr;

i) ärztliche Behandlung des Mitarbeiters, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, für erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

2Die Freistellung nach Buchstaben f und h darf insgesamt zehn Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten. 3Eine Freistellung nach Buchstaben f und h Nummer 1 erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit des Mitarbeiters zur vorläufigen Pflege bescheinigt.

(2) 1Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 20 nur insoweit, als der Mitarbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen kann. 2Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. 3Der Mitarbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Dienstgeber abzuführen.

4Der Mitarbeiter wird ferner unter Fortzahlung des Entgelts nach § 20 freigestellt:

a) zur Ausübung eines Amtes als Mitglied der nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden kirchlichen Organe und ihrer Ausschüsse sowie der Kirchengerichte;
b) zur Teilnahme am Deutschen Evangelischen Kirchentag, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

(3) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 20 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

(4) 1Der Dienstgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 20 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. 2In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Anmerkung zu § 30 Absatz 1:
Fällt in den Fällen der Buchstaben a und c der Anlass der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, ist der dem Anlass der Freistellung folgende Arbeitstag arbeitsfrei.

Anmerkung zu § 30 Absatz 4:
Zu den „begründeten Fällen" können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z. B. Umzug aus persönlichen Gründen).

§ 31
Sonderurlaub

1Der Mitarbeiter kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten. 2Wenn keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen, soll auf Antrag, insbesondere in den folgenden Fällen, Sonderurlaub gewährt werden:

a) tatsächliche Betreuung und Pflege eines Kindes unter 18 Jahren, für das das Sorgerecht besteht;
b) tatsächliche Betreuung und Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.

§ 32
Befristete Arbeitsverträge

(1) 1Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. 2Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Dienstgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

(2) Befristete Arbeitsverträge sind mit den Fristen entsprechend § 34 Absatz 1 kündbar.

§ 33
Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

a) mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat,
b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) [1]Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach der Mitarbeiter voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. [2]Der Mitarbeiter hat den Dienstgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. [3]Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. [4]Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. [5]Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. [6]In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.

(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Mitarbeiter nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Mitarbeiter innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) [1]Verzögert der Mitarbeiter schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten eines Amtsarztes oder eines nach § 3 Absatz 9 bestimmten Arztes. [2]Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem dem Mitarbeiter das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(5) [1]Soll der Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. [2]Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 34
Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) [1]Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. [2]Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit

bis zu einem Jahr einen Monat zum Monatsschluss,

von mehr als einem Jahr 6 Wochen,

von mindestens 5 Jahren 3 Monate,

von mindestens 8 Jahren 4 Monate,

von mindestens 10 Jahren 5 Monate,

von mindestens 12 Jahren 6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(2) Das Arbeitsverhältnis eines Mitarbeiters, der das 45. Lebensjahr vollendet hat, kann nach einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren durch den Dienstgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden.

(3) [1]Beschäftigungszeit gemäß Absätzen 1 und 2 ist die bei demselben Dienstgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. [2]Sonderurlaub nach § 31, der zusammenhängend für länger als 6 Monate gewährt wird, wird auf die Beschäftigungszeit nicht angerechnet. [3]Hat der Mitarbeiter von einem kirchlichen oder diakonischen Dienstgeber zu einem Dienstgeber unter dem Geltungsbereich dieser Arbeitsrechtsregelung gewechselt, werden die Zeiten bei dem anderen Dienstgeber als Beschäftigungszeit berücksichtigt, sofern die Berücksichtigung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses schriftlich zugesagt wurde.

§ 35
Außerordentliche Kündigung

(1) Der Dienstgeber und der Mitarbeiter sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grund fristlos zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

(2) Ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung ist insbesondere

1. ein Verhalten, das eine grobe Missachtung der evangelischen Kirche oder ihrer Ordnungen und somit eine Beeinträchtigung der Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes darstellt,
2. der Verlust der Rechte aus der Ordination oder Vokation,
3. der Austritt aus der evangelischen Kirche oder einer anderen der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angehörenden Kirche.

(3) [1]Die außerordentliche Kündigung nach Absätzen 1 und 2 kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. [2]Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. [3]Der Kündigende muss dem Gekündigten auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

(4) [1]Der Dienstgeber kann das Arbeitsverhältnis ausnahmsweise mit einer Frist von einem Jahr zum Schluss eines Kalendervierteljahres kündigen, wenn die Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters deshalb

nicht mehr möglich ist, weil die Dienststelle oder Einrichtung, in der er bisher tätig war, wesentlich eingeschränkt oder aufgelöst wird und die wirtschaftlichen Nachteile durch den Dienstgeber abgemildert werden. 2Wurde dem Mitarbeiter eine zumutbare im Wesentlichen gleichwertige und entsprechend gesicherte Beschäftigungsmöglichkeit nachgewiesen, auch wenn er in dieser Beschäftigung eine Vergütungsgruppe niedriger eingruppiert ist, und nimmt der Mitarbeiter diese Beschäftigung nicht an, kann der Dienstgeber das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres kündigen. 3In diesem Fall stehen dem Mitarbeiter keine Leistungen des Dienstgebers zur Abmilderung wirtschaftlicher Nachteile zu.

§ 36
Zeugnis

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Mitarbeiter Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer seiner Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).

(2) Aus triftigen Gründen kann der Mitarbeiter auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

(3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Mitarbeiter ein Zeugnis über Art und Dauer seiner Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).

(4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

§ 37
Ausschlussfrist

(1) 1Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von dem Mitarbeiter oder vom Dienstgeber schriftlich geltend gemacht werden. 2Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

§ 38
Reisekosten

Für die Erstattung der Reisekosten finden die für Kirchenbeamte jeweils geltenden Bestimmungen entsprechende Anwendung.

§ 39
Forderungsübergang bei Dritthaftung

Kann der Mitarbeiter aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Dienstgeber über, als dieser dem Mitarbeiter Entgelt gezahlt hat.

§ 40
Sonderregelung für Mitarbeiter als Lehrkräfte

(1) Diese Sonderregelung gilt für Mitarbeiter als Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen) sowie für gemeindepädagogische und sonstige kirchliche Mitarbeiter, die an staatlichen bzw. nichtkirchlichen privaten Schulen Religionsunterricht erteilen.

(2) Ergänzend zu § 3 Absatz 9 gelten die Bestimmungen, die zur Verhütung der Verbreitung übertragbarer Krankheiten durch die Schulen allgemein erlassen sind.

(3) 1Die §§ 6 bis 10 und 25 finden keine Anwendung. 2Es gelten die Bestimmungen für vergleichbare beamtete Lehrkräfte entsprechend. 3Sind solche nicht vorhanden, so sind arbeitsvertraglich Regelungen zu treffen.

(4) 1Abweichend von §§ 11 ff. richtet sich die Eingruppierung nach den jeweiligen Landesregelungen für vergleichbare Lehrkräfte. 2Die Eingruppierung der gemeindepädagogischen und sonstigen kirchlichen Mitarbeiter im Sinne von Absatz 1 erfolgt nach Maßgabe des jeweiligen Gestellungsvertrages; hiervon kann nur unter Anwendung der für den Mitarbeiter geltenden Eingruppierungsordnung abgewichen werden.

(5) Abweichend von §§ 14 f. kann durch Dienstvereinbarung (§ 36 MVG.EKD) vereinbart werden, dass die für Lehrer an den entsprechenden staatlichen Schulen geltenden Entgelt- bzw. Besoldungsregelungen einschließlich der Regelungen für eine Jahressonderzahlung anzuwenden sind.

(6) § 15 Absatz 3 Satz 1 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass für neu zu begründende Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften die zur Vorbereitung auf den Lehrerberuf abgeleistete Zeit des Referendariats oder des Vorbereitungsdienstes im Umfang von sechs Monaten auf die Stufenlaufzeit der Stufe 1 angerechnet wird.

(7) 1Die §§ 28 bis 30 finden keine Anwendung. 2Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Lehrkräfte im Landesdienst.

3Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. 4Die Fristen des § 21 Absatz 3 beginnen mit dem Tage der Arbeitsunfähigkeit.

5Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

6Für die Inanspruchnahme der Lehrkraft während der den Urlaub in den Schulferien übersteigenden Zeit gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Lehrkräfte im Landesdienst.

(8) Abweichend von § 33 Absatz 1 endet das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar bzw. 31. Juli), in dem der Mitarbeiter das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet.

(9) § 34 Absatz 3 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass die bei deutschen Auslandsschulen verbrachten Zeiten als Beschäftigungszeit angerechnet werden können.

(10) § 34 Absatz 1 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass eine ordentliche Kündigung nur zum Ablauf des 31. Januar oder des 31. Juli eines Jahres zulässig ist.

§ 41
Sonderregelung für Mitarbeiter im gemeindepädagogischen Dienst

(1) Diese Sonderregelung gilt für Mitarbeiter im gemeindepädagogischen Dienst.

(2) § 28 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass Urlaub grundsätzlich nur in den Schulferien genommen werden kann.

(3) 1Weiteres wird in einer Arbeitsrechtsregelung bestimmt. 2Bis zu deren Inkrafttreten findet Anlage 7 „Orientierungsrahmen – Arbeitszeit Gemeindepädagogen“ unter Berücksichtigung von § 6 sinngemäß Anwendung.

§ 42
Sonderregelung für Mitarbeiter im kirchenmusikalischen Dienst

Die Sonderregelung für Mitarbeiter im kirchenmusikalischen Dienst wird in einer Arbeitsrechtsregelung getroffen.

§ 43
Sonderregelung für Mitarbeiter im Küsterdienst

Die Sonderregelung für Mitarbeiter im Küsterdienst wird in einer Arbeitsrechtsregelung getroffen.

§ 44
Regelung zum Besitzstand

(1) 1Ergibt sich für den Mitarbeiter, der am Tag vor Inkrafttreten dieser KAVO in einem Arbeitsverhältnis zum Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Mecklenburgs oder zum Pommerschen Evangelischen Kirchenkreis, zu Kirchengemeinden sowie kirchlichen Körperschaften des öffentlichen Rechts und deren rechtlich unselbstständigen Diensten, Werken und Einrichtungen im Gebiet der beiden Kirchenkreise steht, aus § 14 ein geringeres Tabellenentgelt, so erhält dieser Mitarbeiter für die Dauer der unveränderten Tätigkeit eine dynamische Besitzstandszulage. 2Die Besitzstandszulage bemisst sich aus der Differenz zwischen der bisherigen Eingruppierung und der Eingruppierung nach § 11 aufgrund der Anlage 5 „Entgelttabelle“. 3Die Stufenzuordnung und die Stufenlaufzeit bleiben unberührt.

(2) 1Ist der Mitarbeiter einer individuellen Endstufe innerhalb der Entgeltgruppe zugeordnet, gilt diese individuelle Endstufe für die Dauer der unveränderten Tätigkeit fort. 2Die individuelle Endstufe verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. im selben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe. 3Wird der Mitarbeiter aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhält er in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der seiner bisherigen individuellen Endstufe entspricht.

(3) Für die bis zum Inkrafttreten dieser KAVO ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisse werden die vor dem 1. Januar 2013 anerkannten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeit im Sinne des § 34 Absatz 3 berücksichtigt.

(4) Für die Anwendung von § 23 Absätze 1 und 2 werden die vor dem 1. Januar 2013 zurückgelegten Zeiten, die nach Maßgabe des § 39 KAVO 1992 in den Bereichen der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs und der Pommerschen Evangelischen Kirche anerkannte Dienstzeiten sind, als Beschäftigungszeit berücksichtigt.

Anmerkung zu § 44:
Dies gilt auch für den Mitarbeiter der ehemaligen Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs und der Pommerschen Evangelischen Kirche, der im Wege der Gesamtrechtsnachfolge Mitarbeiter der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland geworden ist und in kirchenkreislichen Aufgaben im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Mecklenburg oder im Pommerschen Evangelischen Kirchenkreis tätig ist und bis 31. Mai 2013 diese KAVO als Arbeitsvertragsgrundlage vereinbart.

§ 45
In-Kraft-Treten

Diese Kirchliche Arbeitsvertragsordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2013 in Kraft.

*

Anlage 1 „Anstellungsvoraussetzung Kirchenmitgliedschaft“

1. Stellen im Bereich Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung und Leitung dürfen nur mit Personen besetzt werden, die einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland angehören.
2. Stellen, die nicht der Verkündigung, Seelsorge, Unterweisung und Leitung zuzuordnen sind, können auch mit Personen besetzt werden, die einer Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehören.
3. In Stellen nach Ziffer 2, in denen sich auf eine Ausschreibung hin keine geeignete Person bewirbt, die einer Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehört, wird eine befristete Anstellung für einen Zeitraum von maximal zwei Jahren ermöglicht. In

diesen Fällen ist eine Begleitung des betreffenden Mitarbeiters durch Angebote sicherzustellen, die es der Person ermöglicht, sich mit den Grundsätzen des christlichen Glaubens auseinanderzusetzen.

4. Eine Entfristung der Arbeitsverträge ist in den Bereichen Erziehung und Bildung (Kindertagesstätten und Schulen), Beratungsstellen und Verwaltung nur möglich, wenn innerhalb der Zweijahresfrist eine Kirchenmitgliedschaft entsprechend Ziffer 2 erworben wird.
5. Ist die Existenz einer Einrichtung oder eines Arbeitsbereiches dadurch gefährdet, dass auch zum Ablauf der Zweijahresfrist nachweislich auf eine erneute Ausschreibung hin keine Person zu finden ist, die das Kriterium Kirchenmitgliedschaft entsprechend Ziffer 2 erfüllt, kann eine Entfristung des Arbeitsvertrages vorgenommen werden.

*

Anlage 2 „Arbeitszeitkonto“

1. Das Arbeitszeitkonto für den Mitarbeiter führt der Dienstgeber.
2. In der Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob Arbeitszeitkonten im ganzen Betrieb, der ganzen Dienststelle oder Teilen davon eingerichtet werden. Alle Mitarbeiter der Betriebs-/Dienststelle, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
3. Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Absatz 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Absatz 1 Satz 5 und Absatz 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Absatz 1 Satz 4 gebucht werden. Weitere Kontingente (z. B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. Der Mitarbeiter entscheidet für einen in der Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.
4. Das Arbeitszeitkonto soll am Ende des Ausgleichszeitraums ausgeglichen sein. Ist dies nicht möglich, erfolgt ein Übertrag. Auf Antrag des Mitarbeiters bestehen folgende alternative Möglichkeiten:
   a) Auszahlung des Zeitguthabens,
   b) Übertragung des Zeitguthabens in das Langzeitkonto gemäß § 10 Absatz 2 KAVO-MP,
   c) Kombination der genannten Möglichkeiten.

   Bei Antrag auf Auszahlung des Zeitguthabens kann die Übertragung von maximal 40 Stunden auf das Arbeitszeitkonto des Folgejahres angeordnet werden. Ein Minussaldo verfällt am Ende des Ausgleichszeitraums zu Gunsten des Mitarbeiters, wenn der Ausgleich aus betriebsbedingten Gründen nicht erfolgen konnte.
5. Als Ausgleichszeitraum gilt das Kalenderjahr. Stichtag für den Ausgleich ist der 31. Dezember. Statt des Kalenderjahres kann ein anderer 12monatiger Ausgleichszeitraum festgelegt werden.
6. Die Inanspruchnahme des Arbeitszeitkontos erfolgt entsprechend den Grundsätzen der Gewährung von Erholungsurlaub.
7. Dienstgeber und Mitarbeiter können zur Schaffung von beschäftigungsfreien Zeiten (Zeitausgleich) das Arbeitszeitkonto in Anspruch nehmen. Die Ankündigungsfristen betragen bei einem beschäftigungsfreien Zeitraum von drei bis zehn Tagen zwei Wochen und bei einem beschäftigungsfreien Zeitraum von mehr als zehn Tagen vier Wochen. Einzelne beschäftigungsfreie Tage bedürfen einer Ankündigungsfrist von drei Tagen. Eine kurzfristigere Inanspruchnahme kann im gegenseitigen Einvernehmen erfolgen.
8. Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.
9. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das Arbeitszeitkonto bis zum Austritt auszugleichen. Ist ein Ausgleich aus dienstlichen Gründen nicht möglich, ist das Zeitguthaben abzugelten.
10. Im Falle des Todes des Mitarbeiters wird das Zeitguthaben an die Anspruchsberechtigten ausgezahlt.

Musterdienstvereinbarung

Dienstvereinbarung zur Einführung von Arbeitszeitkonten (gemäß § 10 Absatz 1 KAVO-MP)

zwischen

_____

nachfolgend: Dienstgeber

und der Mitarbeitervertretung

_____

nachfolgend: Mitarbeitervertretung

Zwischen dem Dienstgeber und der Mitarbeitervertretung wird für die Einrichtung von Arbeitszeitkonten folgende Vereinbarung geschlossen:

1. Die Möglichkeit der Einrichtung von Arbeitszeitkonten gemäß Anlage 2 „Arbeitszeitkonto“ KAVO-MP wird vereinbart.
2. Diese Vereinbarung tritt am _____ in Kraft.
3. Diese Vereinbarung gilt für folgende Betriebsteile/-bereiche:
   a) _____

b) _____

c) _____

4. Zur Buchung auf das Arbeitszeitkonto werden folgende Kontingente freigegeben:

a) _____

b) _____

c) _____

5. Der Ausgleichszeitraum von 12 Monaten beginnt am _____ und endet am _____.

_____

Ort, Datum

_____ _____

Dienstgeber Mitarbeitervertretung

*

Anlage 4 „Eingruppierungsordnung“

Verzeichnis

A. Grundsätze

B. Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Mitarbeitergruppen

1. Archiv-, Bibliotheksdienst

2. Diakone/Gemeindepädagogen

3. Fridhofsdienst

4. Gemeindlicher Verwaltungsdienst

5. Hauswirtschaftsdienst

6. Kirchenmusikalischer Dienst

7. Kranken- und Pflegedienst

8. Küsterdienst/Hausmeisterdienst

9. Sozial- und Erziehungsdienst

C. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

A. Grundsätze

1.	Für die Eingruppierung ist nach § 11 KAVO-MP mindestens die Hälfte der dem Mitarbeiter übertragenen Tätigkeiten ausschlaggebend. Somit führen die Tätigkeiten zu der tarifrechtlich korrekten Eingruppierung, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Merkmals oder mehrerer Merkmale dieser Grundmerkmale erfüllen. Bei der Bewertung der Tätigkeit sind die dem Mitarbeiter übertragenen Arbeitsvorgänge entscheidend. Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die bezogen auf den Aufgabenkreis des Mitarbeiters zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschriftsreife Bearbeitung einer Einstellung, Erarbeiten von Erbbaurechtsverträgen oder die Aufstellung kirchlicher Haushaltspläne). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespaltet werden.
2.	(1) Für das Verhältnis der Teile B und C zueinander gelten die Regelungen der Absätze 2 bis 4. (2) Für den Mitarbeiter, dessen Tätigkeit in besonderen Tätigkeitsmerkmalen des Teils B aufgeführt ist, gelten nur die Tätigkeitsmerkmale dieses Teils. Die Tätigkeitsmerkmale des Teils C (Allgemeiner Teil) gelten für diesen Mitarbeiter weder in der Entgeltgruppe, in der seine Tätigkeit in Teil B aufgeführt ist, noch in einer höheren Entgeltgruppe. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für den sonstigen Mitarbeiter der Entgeltgruppen 13 bis 15 des Allgemeinen Teils, der aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und seiner Erfahrung eine entsprechende Tätigkeit im Sinne des Allgemeinen Teils ausübt, es sei denn, dass seine Tätigkeit in besonderen Tätigkeitsmerkmalen des Teils B aufgeführt ist. (3) Für den Mitarbeiter, dessen Tätigkeit nicht in Teil B aufgeführt ist, gelten die Tätigkeitsmerkmale des Teils C, sofern in Absatz 2 nicht etwas anderes geregelt ist. (4) Ist in einem Tätigkeitsmerkmal des Teils B oder C eine Vorbildung oder Ausbildung als Anforderung bestimmt, ohne dass der sonstige Mitarbeiter, der aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und seiner Erfahrung eine entsprechende Tätigkeit ausübt, davon erfasst wird, ist der Mitarbeiter, der die geforderte Vorbildung oder Ausbildung nicht besitzt, bei Erfüllung der sonstigen Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals in der nächst niedrigeren Entgeltgruppe (eine Entgeltgruppe niedriger) eingruppiert. Dies gilt entsprechend für Tätigkeitsmerkmale, die bei Erfüllung qualifizierter Anforderungen eine höhere Eingruppierung vorsehen. Für Tätigkeitsmerkmale in der Entgeltgruppe 9 ohne Zusatz gilt die Entgeltgruppe 9 mit dem Zusatz „Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6“ als nächst niedrigere Entgeltgruppe.
3.	Für den Mitarbeiter im Pflegedienst gelten nur die Tätigkeitsmerkmale des Teils B.7.
4.	Das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 1 des Teils C gilt unabhängig von der Nummer 1 für Tätigkeiten des Teils B.
5.	Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten Mitarbeiter abhängig ist, rechnen hierzu auch Mitarbeiter der vergleichbaren Besoldungsgruppen. Bei der Zahl der unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten. Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations-

	und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind.
6.	Ständige Vertreter sind nicht die Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.
7.	(1) Aufgrund des Artikels 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu als gleichwertig festgestellte Abschlüsse, Prüfungen und Befähigungsnachweise stehen ab dem Zeitpunkt ihres Erwerbs den in den Tätigkeitsmerkmalen geforderten entsprechenden Anforderungen gleich. Ist die Gleichwertigkeit erst nach Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse festgestellt worden, gilt die Gleichstellung ab der Feststellung. (2) Der Facharbeiter mit einem im Beitrittsgebiet erworbenen Facharbeiterzeugnis, das nach Artikel 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu dem Prüfungszeugnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren bzw. einer kürzeren Ausbildungsdauer gleichgestellt ist, wird bei entsprechender Tätigkeit wie der Mitarbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem solchen Ausbildungsberuf eingruppiert.
8.	Erfolgt eine Eingruppierung nach einem besonderen Tätigkeitsmerkmal des Teils B, kommt es auf die berufliche Vorbildung nicht an, es sei denn, das Tätigkeitsmerkmal fordert eine bestimmte Ausbildung oder eine andere berufliche Qualifikation.
9.	Anerkannte Ausbildungsberufe sind die nach dem Berufsbildungsgesetz staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberufe.

B. Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Mitarbeitergruppen

B.1 Archiv-, Bibliotheksdienst

Entgeltgruppe	Anforderungen
E 11	1. Diplombibliothekar, der für eine Bücherei mit einem Bestand von mindestens 70.000 Medieneinheiten als Berater auf schwierigen Sachgebieten beschäftigt ist und dessen Tätigkeit besonders hervorragende Fachkenntnisse voraussetzt
E 10	1. Diplombibliothekar mit entsprechender Tätigkeit, a) dem mindestens ein Diplombibliothekar mit mindestens der Entgeltgruppe 9 unterstellt ist, b) als Leiter einer Bücherei mit einem Bestand von mindestens 40.000 Medieneinheiten. 2. Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Archivdienst, dem mehrere Archivbeschäftigte oder gleichwertige Fachkräfte mindestens der Entgeltgruppe 9 unterstellt sind
E 9	1. Diplombibliothekar mit entsprechender Tätigkeit 2. Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachausbildung für den gehobenen Archivdienst und entsprechender Tätigkeit
E 7	1. Mitarbeiter einer Bücherei in einer Tätigkeit, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse im Bibliotheksdienst und in nicht unerheblichem Umfang selbstständige Leistungen erfordert 2. Mitarbeiter im Archiv in einer Tätigkeit, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse im Archivdienst und in nicht unerheblichem Umfange selbstständige Leistungen erfordert
E 5	1. Mitarbeiter einer Bücherei mit gründlichen Fachkenntnissen im Bibliotheksdienst 2. Mitarbeiter in Archiv, Museum oder anderer wissenschaftlicher Einrichtung mit gründlichen Fachkenntnissen
E 4	1. Mitarbeiter mit schwieriger Tätigkeit in Bücherei, Archiv, Museum oder anderer wissenschaftlicher Einrichtung (keine Stufe 6)

B.2 Diakone/Gemeindepädagogen

Vorbemerkung	Referentenstelle In Referentenstellen werden Aufgaben des Kirchenkreises wahrgenommen (z. B. als Regionalreferent oder Mitarbeiter in der Propstei-Kinder-Jugendarbeit).
Entgeltgruppe	Anforderungen
E 14	1. Diakon/Gemeindepädagoge mit Ordination in pfarramtlicher Tätigkeit
E 11	1. Diakon/Gemeindepädagoge in Referentenstelle
E 10	1. Diakon/Gemeindepädagoge mit Fachhochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit
E 9	1. Diakon/Gemeindepädagoge mit Fachschulausbildung und entsprechender Tätigkeit
E 5	1. Gemeindepädagoge mit theologisch-pädagogischer Teilausbildung

B.3 Friedhofsdienst

Vorbemerkung	Friedhofsfläche Bei der Verwaltung mehrerer Friedhöfe ist deren Gesamtfläche für die Eingruppierung maßgebend. Die Flächenzahl beinhaltet nur gewidmete Friedhöfe.
Entgeltgruppe	Anforderungen
E 9	1. Friedhofsverwalter von Friedhöfen mit einer Fläche von mehr als 15 ha
E 8	1. Friedhofsverwalter von Friedhöfen mit einer Fläche von 5 ha bis 15 ha
E 7	1. Friedhofsverwalter von Friedhöfen mit einer Fläche von 3 ha bis 5 ha
E 6	1. Gärtnermeister mit Aufsichtsfunktion über Hilfskräfte auf Friedhöfen
E 5	1. Gärtner mit abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit 2. Landschaftspfleger mit abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit 3. Friedhofsverwalter von Friedhöfen mit einer Fläche bis zu 3 ha
E 2	1. Hilfskraft auf Friedhöfen

B.4 Gemeindlicher Verwaltungsdienst

Vorbemerkung	Gründliche Fachkenntnisse Die gründlichen Fachkenntnisse werden grundsätzlich im Rahmen einer förderlichen Berufsausbildung (abgeschlossene Berufsausbildung in einem kaufmännischen oder Verwaltungsberuf) erworben. Gründliche Fachkenntnisse sind insbesondere für folgende Tätigkeiten erforderlich: a) Gestaltung von Gemeindepublikationen, b) Inhaltliche/sachliche externe Korrespondenz, c) Führen von Ergebnisprotokollen, d) Ausführung des Gemeindehaushalts.
Entgeltgruppe	Anforderungen
E 7	1. Leitungssekretär
E 5	1. Verwaltungsfachkraft 2. Gemeindesekretär mit gründlichen Fachkenntnissen
E 3	1. Gemeindesekretär

B.5 Hauswirtschaftsdienst

Vorbemerkung	Hauswirtschaftsleiter Mitarbeiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung als Hauswirtschaftsleiter, als Wirtschaftsleiter oder als hauswirtschaftlicher Betriebsleiter. Küchenmeister Mitarbeiter, der bei der Industrie- und Handelskammer die Prüfung als Küchenmeister bestanden hat. Dem Küchenmeister wird ein Koch mit abgeschlossener Berufsausbildung und sechsjähriger Berufsausübung als Koch gleichgestellt. Wirtschafter Mitarbeiter mit staatlicher Prüfung als Wirtschafter, der a) mit der selbstständigen Führung der gesamten Hauswirtschaft oder b) mit der selbstständigen Erledigung von Teilgebieten der Hauswirtschaft oder in Teilgebieten der Küchenwirtschaft, z. B. Aufstellen des Speiseplans, Zubereitung der Nahrung oder Beaufsichtigen des Küchenpersonals, Bestellen und Berechnen der Nahrungsmittel oder in Teilgebieten der Hauspflege, z. B. Aufsicht über Pflege und Reinigen des Hauses, Beschaffen der Pflege- und Reinigungsmittel oder in Teilgebieten der Wäschereinigung und -pflege, z. B. Aufsicht über Reinigen und Instandhalten der Wäsche, Beschaffen und Kontrollieren der Wäsche oder in Teilgebieten der Materialverwaltung, z. B. Beschaffen, Ausgeben, Abrechnen und Kontrollieren von Material, beauftragt ist. Gleichstellung mit Wirtschaftern Ein Mitarbeiter, der mindestens fünf Jahre die Tätigkeit von Wirtschaftern ausgeübt hat, ohne die staatliche Prüfung abgelegt zu haben, ist Hauswirtschaftern mit staatlicher Prüfung gleichgestellt. Einfache Tätigkeiten Tätigkeiten, die keine Vor- und Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. Die Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.

Entgelt-gruppe	Anforderungen
E 9	1. Hauswirtschaftsleiter mit Fachhochschulausbildung im Bereich Betriebswirtschaft oder Verwaltung (Diplombetriebswirt (FH), Diplomverwaltungswirt (FH)) 2. Graduierter Oekotrophologe mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit
E 8	1. Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung in Stelle mit besonderer Verantwortung 2. Oekotrophologe mit staatlicher Prüfung in einer Stelle mit besonderer Verantwortung
E 7	1. Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung in entsprechender Tätigkeit 2. Diätassistent mit staatlicher Anerkennung in entsprechender Tätigkeit 3. Oekotrophologe mit staatlicher Prüfung in einer entsprechenden Tätigkeit
E 6	1. Küchenmeister
E 5	1. Hauswirtschafter mit abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit 2. Koch mit abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit
E 3	1. Mitarbeiter im Hauswirtschaftsdienst mit Tätigkeit, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. ein fachliches Anlernen erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 2 hinausgeht
E 2	1. Mitarbeiter im Hauswirtschaftsdienst mit einfacher Tätigkeit

B.6 Kirchenmusikalischer Dienst

Vorbemerkung	<u>Funktionszulage</u> Ein Kirchenmusiker mit mindestens B-Prüfung in der Funktion als Kirchenkreismusiker/Propsteikirchenmusiker erhält für die Dauer der Wahrnehmung der Funktion eine persönliche Zulage in Höhe von 105,00 €. Wird diese Funktion mit einem Beschäftigungsumfang von nicht mehr als 50 % einer Vollbeschäftigung übertragen, erhält er die Zulage in Höhe von 55,00 €.

Entgelt-gruppe	Anforderungen
E 14	1. Kirchenmusiker mit A-Prüfung auf einer A-Stelle mit besonderer Schwierigkeit und Bedeutung
E 13	1. Kirchenmusiker mit A-Prüfung auf einer A-Stelle
E 10	1. Kirchenmusiker auf einer B-Stelle mit mindestens B-Prüfung
E 6	1. Kirchenmusiker auf einer C-Stelle mit mindestens C-Prüfung
E 3	1. Kirchenmusiker mit D-Prüfung

B.7 Kranken- und Pflegedienst

Vorbemerkung	<u>Mitarbeiter in der Gemeindekrankenpflege</u> Nach diesen Tätigkeitsmerkmalen sind auch Mitarbeiter in der Gemeindekrankenpflege, die ihren Dienst nicht im Rahmen einer Diakoniestation wahrnehmen, eingruppiert. <u>Gleichstellung der verwaltungseigenen Prüfung</u> Der einjährigen Ausbildung ist einer abgeschlossenen verwaltungseigenen Ausbildung gleichgestellt, wenn sie mindestens 240 Unterrichtsstunden umfasst. <u>Altenpfleger mit zweijähriger Ausbildung</u> Für Altenpfleger mit einer zweijährigen Ausbildung verlängert sich das Erfordernis der beruflichen Tätigkeit um ein Jahr. <u>Zusatzausbildung</u> Eine abgeschlossene zusätzliche Ausbildung im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals liegt nur vor, wenn sie mindestens 800 Unterrichtsstunden umfasst. <u>Entgeltgruppenzulage</u> Tätigkeitsmerkmale, die mit einem * gekennzeichnet sind, erhalten eine monatliche Entgeltgruppenzulage in Höhe von 105,00 €.
Entgelt-gruppe	Anforderungen
E 10	1. Gesundheits-, Kranken- oder Altenpfleger mit mindestens dreijähriger beruflicher Tätigkeit als Leiter einer Diakoniestation, dem mindestens zwölf Mitarbeiter im Pflegedienst ständig unterstellt sind

E 9	1. Gesundheits-, Kranken- oder Altenpfleger mit mindestens dreijähriger beruflicher Tätigkeit als Leiter einer Diakoniestation, dem mindestens sechs Mitarbeiter im Pflegedienst ständig unterstellt sind* 2. Gesundheits-, Kranken- oder Altenpfleger mit abgeschlossener zusätzlicher Ausbildung in der Gemeindekrankenpflege oder Gemeindealtenpflege als Leiter einer Diakoniestation, dem mindestens sechs Mitarbeiter im Pflegedienst ständig unterstellt sind* 3. Gesundheits-, Kranken- oder Altenpfleger mit mindestens dreijähriger beruflicher Tätigkeit als ausdrücklich bestellter Vertreter eines Mitarbeiters der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1* 4. Gesundheits-, Kranken- oder Altenpfleger mit abgeschlossener zusätzlicher Ausbildung in der Gemeindekrankenpflege oder Gemeindealtenpflege als ausdrücklich bestellter Vertreter eines Mitarbeiters der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1* 5. Gesundheits-, Kranken- oder Altenpfleger mit mindestens dreijähriger beruflicher Tätigkeit als ausdrücklich bestellter Vertreter eines Mitarbeiters der Fallgruppen 1 oder 2 6. Gesundheits-, Kranken- oder Altenpfleger mit abgeschlossener zusätzlicher Ausbildung in der Gemeindekrankenpflege oder Gemeindealtenpflege als ausdrücklich bestellter Vertreter eines Mitarbeiters der Fallgruppen 1 oder 2 7. Gesundheits-, Kranken- oder Altenpfleger mit mindestens dreijähriger beruflicher Tätigkeit als Leiter einer Diakoniestation (keine Stufen 5 und 6, Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3) 8. Gesundheits-, Kranken- oder Altenpfleger mit abgeschlossener zusätzlicher Ausbildung in der Gemeindekrankenpflege oder Gemeindealtenpflege als Leiter einer Diakoniestation (keine Stufen 5 und 6, Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3)
E 8	1. Gesundheits-, Kranken- oder Altenpfleger mit abgeschlossener zusätzlicher Ausbildung in der Gemeindekrankenpflege oder Gemeindealtenpflege und entsprechender Tätigkeit
E 7	1. Gesundheits-, Kranken- oder Altenpfleger mit entsprechender Tätigkeit
E 4	1. Krankenpflegehelfer oder Altenpflegehelfer mit mindestens einjähriger abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit
E 3	1. Pflegehelfer mit entsprechender Tätigkeit

B.8 Küster- und Hausmeisterdienst

Vorbemerkung	Schwierige Tätigkeiten Schwierige Tätigkeiten sind u. a. die eigenverantwortliche technische Gebäudebewirtschaftung (erfasst auch die laufende Instandhaltung, das Reinigungsmanagement, das Schlüsselmanagement sowie das Energiecontrolling).
Entgeltgruppe	Anforderungen
E 6	1. Küster mit schwieriger Tätigkeit und umfangreichem und vielfältigem Arbeitsbereich im liturgischen Dienst 2. Küster oder Hausmeister, der sich aus der Entgeltgruppe 5 dadurch heraushebt, dass ihm regelmäßig mindestens drei Mitarbeiter unterstellt sind
E 5	1. Küster mit schwieriger Tätigkeit 2. Hausmeister mit schwieriger Tätigkeit, die eine entsprechende handwerkliche Berufsausbildung erfordert
E 4	1. Küster 2. Hausmeister
E 3	1. Küster mit einfacher Tätigkeit 2. Hausmeister mit einfacher Tätigkeit

B.9 Sozial- und Erziehungsdienst

Vorbemerkung	Kindertagesstätten Kindertagesstätten sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Tageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge. Durchschnittsbelegung Soweit die Eingruppierung von der Durchschnittsbelegung der jeweiligen Einrichtung abhängt, ist die Zahl der tatsächlich belegten, nicht jedoch der vorhandenen Plätze zugrunde zu legen. Vorübergehend oder für kurze Zeit z. B. wegen Erkrankung nicht belegte Plätze sind mitzurechnen. Zeiten, in denen die Einrichtung vorübergehend z. B. wegen Betriebsferien nicht oder nur gering belegt ist, sind außer Betracht zu lassen. Bei der Feststellung der Belegung ist von der täglichen Höchstbelegung auszugehen. Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung sind bei Schwankungen während des

Dienstverhältnisses die letzten zwölf Monate vor dem Tag, an dem die betreffende arbeitsrechtliche Maßnahme (Herabgruppierung, Höhergruppierung, Änderungskündigung) getroffen wird, zugrundezulegen. Ändert sich die Belegungszahl durch organisatorische Maßnahmen auf Dauer (z. B. Schließung einer vorhandenen oder Hinzunahme einer neuen Gruppe in einem Kindergarten oder Heim), so ist von dem Tage an, mit dem die Änderung wirksam wird, von der geänderten Belegungszahl auszugehen. Bei altersgemischten Gruppen, integrativen Gruppen oder Krabbelgruppen sind die Berechnungszahlen unter Anwendung der landesspezifischen Vorgaben (z. B. Kindertagesstättengesetze) ins Verhältnis zu setzen. Bei der Bestimmung der Durchschnittsbelegung ist der Zeitpunkt des Beginns des Kindergartenjahres maßgeblich. Dabei werden

- Kinder ab drei Jahren mit dem Faktor 1,0,
- Kinder unter drei Jahren mit dem Faktor 2,0 und
- behinderte oder von wesentlicher Behinderung bedrohte Kinder im Sinne von § 53 SGB IV mit dem Faktor 3,0

gerechnet.

Ständige Vertreter

Ständige Vertreter sind Erzieher, die durch ausdrückliche Anordnung als ständiger Vertreter des Leiters von Kindertagesstätten bestellt sind. Ständige Vertreter sind nicht die Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.

Entgeltgruppenzulage

Tätigkeitsmerkmale, die mit einem * gekennzeichnet sind, erhalten eine monatliche Entgeltgruppenzulage in Höhe von 105,00 €.

Schwierige fachliche Tätigkeiten

Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B.

a) Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX,
b) alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z. B. in Randzeiten,
c) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
d) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten.

Entgeltgruppe	Anforderungen
E 12	1. Mitarbeiter als Leiter eines Erziehungsheims mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen 2. Mitarbeiter als Leiter einer Kindertagesstätte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen
E 11	1. Mitarbeiter als Leiter einer Kindertagesstätte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen 2. Mitarbeiter, der durch ausdrückliche Anordnung als ständiger Vertreter des Leiters einer Kindertagesstätte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt ist
E 10	1. Mitarbeiter als Leiter einer Kindertagesstätte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen oder mindestens 2 Gruppen, sofern besondere pädagogischen Anforderungen erfüllt werden 2. Mitarbeiter, der durch ausdrückliche Anordnung als ständiger Vertreter des Leiters einer Kindertagesstätte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt ist
E 9	1. Mitarbeiter als Leiter einer Kindertagesstätte mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen 2. Diplomsozialpädagoge mit entsprechender Tätigkeit 3. Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit mit besonders schwieriger fachlicher Tätigkeit (keine Stufen 5 und 6, Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3) 4. Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit mit einer besonderen Qualifikation (keine Stufen 5 und 6, Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3) 5. Heilpädagoge mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit (keine Stufen 5 und 6, Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3)

E 8	1. Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit* 2. Heilerziehungspfleger mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit*
E 6	1. Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit mit schwieriger fachlicher Tätigkeit
E 5	1. Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit 2. Sozialassistent mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit

C. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

Vorbemerkung	<u>Wissenschaftlicher Hochschulabschluss</u> Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind. Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung oder mit einer Masterprüfung beendet worden ist. Diesen Prüfungen steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung oder einer Masterprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt auch vor, wenn der Master an einer Fachhochschule erlangt wurde und den Zugang zum höheren Dienst bzw. zur entsprechenden Qualifikationsebene eröffnet; dies setzt voraus, dass der Masterstudiengang das Akkreditierungsverfahren erfolgreich durchlaufen hat, solange dies nach dem jeweils geltenden Beamtenrecht für den Zugang zum höheren Dienst bzw. zur entsprechenden Qualifikationsebene gefordert ist. Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert und für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. – vorgeschrieben ist. Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind. Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen Landesbehörde dem deutschen Hochschulabschluss gleichgestellt ist. <u>Gründliche, umfassende Fachkenntnisse</u> Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Entgeltgruppen 6 bis 8 sowie in Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 3 geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach. <u>Selbstständige Leistungen</u> Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen. <u>Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse</u> Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung/des Betriebes, in der/dem der Mitarbeiter tätig ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis des Mitarbeiters muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann. <u>Entgeltgruppenzulage</u> Tätigkeitsmerkmale, die mit einem * gekennzeichnet sind, erhalten eine monatliche Entgeltgruppenzulage in Höhe von 105,00 €.
Entgeltgruppe	Anforderungen
E 15	1. Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit oder sonstiger Mitarbeiter, der aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und seiner Erfahrung eine entsprechende Tätigkeit ausübt, dessen Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 14 heraushebt

E 14	1. Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit oder sonstiger Mitarbeiter, der aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und seiner Erfahrung eine entsprechende Tätigkeit ausübt, dessen Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 13 heraushebt
E 13	1. Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit oder sonstiger Mitarbeiter, der aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und seiner Erfahrung eine entsprechende Tätigkeit ausübt
E 12	1. Mitarbeiter mit Tätigkeit, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung erheblich aus Entgeltgruppe 11 heraushebt
E 11	1. Mitarbeiter mit Tätigkeit, die sich aus der Entgeltgruppe 9, Fallgruppe 1 durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung heraushebt
E 10	1. Mitarbeiter, dessen Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9, Fallgruppe 1 heraushebt
E 9	1. Mitarbeiter, dessen Tätigkeit sich dadurch aus der Fallgruppe 2 heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist * 2. Mitarbeiter, dessen Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert (Entsprechende Kenntnisse oder Fertigkeiten müssen sich nicht auf die gesamte Breite und Tiefe des im Rahmen der vorausgesetzten Ausbildung vermittelten fachlichen Wissens und Könnens beziehen, sondern auf den Teil, der für diese oder gleichwertige Tätigkeiten erforderlich ist) 3. Mitarbeiter, dessen Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert (keine Stufe 5 und 6 sowie Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3) 4. Mitarbeiter, dessen Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 6, Fallgruppe 2 heraushebt, dass er aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte selbstständig errechnet und die damit zusammenhängenden Arbeiten (z. B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) selbstständig ausführt sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig führt (keine Stufe 5 und 6 sowie Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3) <u>Anmerkung:</u> Im Verwaltungsdienst ist zur Übertragung einer Tätigkeit nach Entgeltgruppe 9, Fallgruppe 1 und 2 oder höher der erfolgreiche Abschluss der Zweiten Verwaltungsprüfung, des Angestelltenlehrgangs II oder eines für die Tätigkeit dienlichen Bachelor-Studiengangs Voraussetzung.
E 8	1. Mitarbeiter, dessen Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und zu mindestens einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert 2. Mitarbeiter, dessen Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 6, Fallgruppe 3 heraushebt, dass er aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte im DV-Verfahren notwendigen Merkmale und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen feststellt, die erforderlichen Arbeiten (z. B. Feststellen der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversicherung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornimmt sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbstständig führt <u>Anmerkung zu Fallgruppe 2:</u> 1. Zu den Dienst- und Versorgungsbezügen und den Entgelten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gehören gegebenenfalls auch sonstige Leistungen, z. B. Kindergeld, Beitragszuschuss nach § 257 SGB V und vermögenswirksame Leistungen 2. Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn der Mitarbeiter das Besoldungsdienst-alter erstmals, die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge erstmals, die ruhegehaltfähige Dienstzeit, die Beschäftigungszeit, die Dienstzeit sowie das Tabellenentgelt nach §§ 14 und 15 bei Einstellung nicht festzusetzen, keine Widerspruchsbescheide

	zu erteilen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat
E 7	1. Mitarbeiter, dessen Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und zu mindestens einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordert
E 6	1. Mitarbeiter, dessen Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert 2. Mitarbeiter, dessen Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2 heraushebt, dass er aufgrund der angegebenen Merkmale Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte selbstständig errechnet 3. Mitarbeiter, der aufgrund der angegebenen Merkmale die für die Errechnung und Zahlbarmachung der Dienst- oder Versorgungsbezüge, Entgelte einschließlich der Krankenbezüge und Urlaubsentgelte im DV-Verfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornimmt Anmerkung: Zu den Dienst- und Versorgungsbezügen und den Entgelten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gehören gegebenenfalls auch sonstige Leistungen, z. B. Kindergeld, Beitragszuschuss nach § 257 SGB V und vermögenswirksame Leistungen.
E 5	1. Mitarbeiter mit Tätigkeit, die gründliche Fachkenntnisse erfordern 2. Berechner von Dienst- oder Versorgungsbezügen, von Entgelten einschließlich der Krankenbezüge oder Urlaubsentgelte, dessen Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert Anmerkung: Die Übertragung von Tätigkeiten nach Entgeltgruppe 5 setzt grundsätzlich das Vorliegen einer förderlichen Berufsausbildung nach dem BBiG voraus. Anmerkung zu Fallgruppe 1: Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Bestimmungen des Aufgabenkreises. Anmerkung zu Fallgruppe 2: Zu den Dienst- und Versorgungsbezügen und den Entgelten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gehören gegebenenfalls auch sonstige Leistungen, z. B. Kindergeld, Beitragszuschuss nach § 257 SGB V und vermögenswirksame Leistungen.
E 4	1. Mitarbeiter mit schwieriger Tätigkeit 2. Mitarbeiter, dessen Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 3 heraushebt, dass sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert (Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und Bestimmungen des Aufgabenkreises)
E 3	1. Mitarbeiter mit Tätigkeit, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. ein fachliches Anlernen erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 2 hinausgeht
E 2	1. Mitarbeiter mit einfacher Tätigkeit Anmerkung: Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- und Ausbildung, aber eine Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.
E 1	1. Mitarbeiter mit einfachster Tätigkeit Anmerkung: Einfachste Tätigkeiten üben z. B. aus - Essen- und Getränkeausgeber, - Hilfskraft im Hauswirtschaftsbereich, - Raumpfleger und Reiniger, - Hausarbeiter und - Hausgehilfe.

*

Anlage 5 „Entgelttabelle“

(alle Beträge in €)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.540	3.925	4.075	4.585	4.975	
14	3.210	3.555	3.760	4.075	4.550	
13	2.965	3.285	3.455	3.795	4.270	
12	2.695	2.980	3.395	3.755	4.225	
11	2.595	2.875	3.080	3.395	3.850	
10	2.505	2.775	2.980	3.185	3.580	
9	2.215	2.455	2.575	2.910	3.170	
8	2.085	2.310	2.415	2.510	2.610	2.685
7	1.955	2.160	2.305	2.405	2.485	2.560
6	1.920	2.125	2.230	2.325	2.395	2.465
5	1.840	2.035	2.130	2.235	2.305	2.355
4	1.750	1.935	2.060	2.135	2.205	2.250
3	1.725	1.910	1.955	2.045	2.105	2.155
2	1.595	1.755	1.810	1.865	1.975	2.100
1		1.420	1.445	1.480	1.505	1.585

Die Wechselschichtzulage nach § 8 Abs. 6 beträgt 105,00 € monatlich.
Die Wechselschichtzulage nach § 8 Abs. 6 beträgt 0,63 € pro Stunde.

Die Schichtzulage nach § 8 Abs. 7 beträgt 40,00 € monatlich.
Die Schichtzulage nach § 8 Abs. 7 beträgt 0,24 € pro Stunde.

Der kinderbezogener Entgeltbestandteil nach § 17 beträgt monatlich 93,20 €.

*

Anlage 6 „Beschäftigungssicherung“

§ 1
Vorübergehende Absenkung der Personalkosten

1Zur Abwendung betriebsbedingter Kündigungen infolge einer festgestellten wirtschaftlichen Notlage i. S. des § 27 Absatz 1 kann für die Mitarbeiter einer Dienststelle oder Einrichtung i. S. des § 1 durch die Dienstvereinbarung zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung festgelegt werden, dass die Personalkosten vorübergehend bis zu maximal zehn Prozent abgesenkt werden. 2Das kann betreffen:

a) die jährliche Sonderzahlung,

b) die wöchentliche Arbeitszeit,

c) sonstige Vergütungsbestandteile.

3In der Dienstvereinbarung kann festgelegt werden, dass der einzelne Mitarbeiter gegenüber der Leitung erklären kann, welche der Möglichkeiten der Buchstaben a) bis c) er in Anspruch nehmen will.

§ 2
Dienstvereinbarung

(1) 1Voraussetzung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung gemäß § 2 ist, dass der Dienstgeber der Mitarbeitervertretung vor Abschluss der Dienstvereinbarung die wirtschaftliche Situation der Einrichtung darlegt. 2Dazu ist der Einblick in die dafür erforderlichen Unterlagen zu gewähren und die unmittelbare Unterrichtung durch den Sachverständigen gemäß § 27 Absatz 1 zu ermöglichen. 3Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung haben vor Abschluss der Dienstvereinbarung zu prüfen, ob es andere Möglichkeiten zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage gibt.

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

1. die Gründe, die zur vorübergehenden Absenkung führen;
2. die Bereitschaftserklärung des Dienstgebers, ein Konzept zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage zu entwickeln;
3. die Verpflichtung des Dienstgebers, während der Laufzeit der Vereinbarung keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen;
4. ob und welche Mitarbeiter aus sozialen Gründen ganz oder teilweise von der vorübergehenden Absenkung ausgenommen werden sollen;
5. die Laufzeit der vorübergehenden Absenkung und die Verpflichtung des Dienstgebers, nach Ende der Laufzeit die festgelegten Bezüge gemäß der KAVO-MP zu bezahlen.

(3) 1Es wird ein gemeinsamer Ausschuss zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung gebildet, in dem laufend die Umsetzung des Konzeptes zur Überwindung der wirtschaftlichen Notlage beraten wird. 2Der Ausschuss hat während der Laufzeit zu prüfen, ob die Senkung der Personalkosten in der vereinbarten Höhe notwendig ist. 3Die Mitglieder der Dienststellenleitung und die Mitglieder der Mitarbeitervertretung des Ausschusses sind berechtigt, zu den Sitzungen sachkundige Personen gemäß § 25 MVG.EKD hinzuzuziehen.

(4) 1Mitarbeitervertretung und Leitung sind berechtigt, die Dienstvereinbarung jederzeit fristlos aus wichtigem Grund zu kündigen. 2Ein wichtiger Grund ist insbesondere gegeben, wenn die Dienststellenleitung gegen das Kündigungsverbot gemäß Absatz 2 Nr. 3 verstößt oder ein Betriebsübergang gemäß § 613a BGB stattfindet.

3Die Laufzeit der Dienstvereinbarung endet vorfristig, wenn die Mitarbeitervertretung nicht mehr besteht und Neuwahlen nicht eingeleitet sind.

(5) 1Die Dienstvereinbarung ist vor ihrem In-Kraft-Treten der Arbeitsrechtlichen Kommission zur Genehmigung vorzulegen. 2Die Genehmigung ist zu erteilen, wenn die Voraussetzungen der Absätze 1 und 2 eingehalten sind.

*

Anlage 7 „Orientierungsrahmen – Arbeitszeit Gemeindepädagogen“

Orientierungsrahmen zur Arbeitsplatzbeschreibung und Arbeitszeitbewertung für gemeindepädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in gemeindlichen/regionalen Arbeitsbezügen

(veröffentlicht als Anlage der mecklenburgischen „Richtlinie für die Arbeit der gemeindepädagogischen Mitarbeiter/innen in kirchgemeindlichen Stellen“ (KABl 2011 S. 7))

Vorbemerkung:

- Dieses Papier dient der Gewichtung von Aufgaben sowie dem Berechnen von Arbeitszeiten in gemeindepädagogischen Arbeitsfeldern. Alle genannten Zeiten sind als Orientierungsrahmen zu verstehen. Die Arbeitsschwerpunkte der Kirchengemeinde sind gemeinsam zu beraten und in der Jahresplanung der gemeindepädagogischen Mitarbeiterin/des Mitarbeiters zu berücksichtigen.
- Für die Jahresarbeitszeit werden 46 Arbeitswochen mit je 40 Arbeitszeitstunden (h) zugrunde gelegt.
- 40 Wochenstunden entsprechen einer Vollzeitbeschäftigung. Bei Teilzeitstellen muss für die Arbeitsplatzbeschreibung eine entsprechende Schwerpunktsetzung erfolgen. Teilzeitstellen im Umfang von 25 % sollten nicht angestrebt werden, da in ihnen zu wenig Zeit für die Weiterentwicklung gemeindepädagogischer Arbeit zur Verfügung steht.
- Die Gesamtjahresarbeitszeit beträgt bei Vollbeschäftigung 1.840 Stunden (durchschnittliche Urlaubszeit bereits berücksichtigt).

- Zeitweiliger Mehraufwand an Arbeitsstunden soll innerhalb eines halben Jahres durch Zeiten geringerer Arbeitsstunden ausgeglichen werden. Laut Kirchlicher Arbeitsvertragsordnung (KAVO-MP) sind Urlaub und der Mehraufwand an Arbeitszeit sowie der daraus resultierende Freizeitausgleich mit der Dienstaufsicht zu regeln.
- Fahrzeiten innerhalb des Arbeitsbereiches sind der Arbeitszeit zuzurechnen. (z. B. Hausbesuche, Fahrt zu Konventen).
- Für Gruppengrößen gilt der Richtwert von mindestens 8 Teilnehmenden.
- Die gemeindepädagogische Mitarbeiterin/der Mitarbeiter führt einen Arbeitszeitnachweis. Dieser ist der Dienst- und Fachaufsicht regelmäßig vorzulegen.
- Es wird davon ausgegangen, dass sich die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter auch außerhalb der Dienstzeit am Leben der Gemeinde beteiligt.

Gesamtübersicht

Aufgabenschwerpunkte		Zeitumfang der gesamten Arbeitszeit
1.	Gruppen und Einzelne begleiten 1.1 Gruppenarbeit 1.2 Einzelne aufsuchen	ca. 45 %
2.	Räume eröffnen – Zusammenarbeit im Gemeinwesen	ca. 20 %
3.	Projekte mit Übernachtungen	ca. 10 %
4.	Eigene Ressourcen entwickeln	ca. 15 %
5.	Verwaltung	max. 5 %
6.	Sonderaufgaben	ca. 5 %

Detailübersicht

	Aufgabenschwerpunkte	100 % = jährlich 1840 h	75 % = jährlich 1380 h	50 % = jährlich 920 h	
1.	Gruppen und Einzelne begleiten	Zeitumfang ca. 45 %			
1.1	Gruppenarbeit				
1.1.1	Regelmäßige thematische Gruppenstunde, z. B. Christenlehre, weitere Kindergruppen, inkl. Kontakten, Präsenz davor und danach	2,5 h[1]			pro Gruppenstunde
1.1.2	Regelmäßige freizeit- und themen-pädagogische Angebote, z. B. Junge Gemeinde	4,5 h[2]			pro Veranstaltung
1.1.3	Regelmäßiges Bildungsangebot, z. B. Gruppenarbeit mit Erwachsenen	3 h[3]			pro Veranstaltung

	Aufgabenschwerpunkte	100 % = jährlich 1840 h	75 % = jährlich 1380 h	50 % = jährlich 920 h	
1.1.4	Kinder-, Jugend-, Familientage, besondere kirchenjahreszeitliche Angebote, z. B. Krippenspiel (ohne Übernachtung) …… Kinderbibelwoche (ohne Übernachtung)	3 – 8 h[3] 3 – 10 h[3]			pro Veranstaltung …… pro Tag
1.1.5	Familien- und Jugendgottesdienste, Feste	15 h[4]			pro Veranstaltung
1.1.6	Kindergottesdienst	2 h[1]			pro Veranstaltung
1.1.7	musisch-kulturelle Arbeit	2,5 h			pro Veranstaltung
1.2	Einzelne aufsuchen				
1.2.1	seelsorgerliche Begleitung	4 h	3h	2h	pro Woche
1.2.2	Erstkontakte und regelmäßige Besuche, z. B. mit Familien- oder Taufelternbriefen				
2.	Räume eröffnen – Zusammenarbeit im Gemeinwesen	Zeitumfang ca. 20 %			pro Woche
2.1	Gewinnung und Begleitung ehren- und nebenamtlicher Mitarbeiter, z. B. Kindergottesdienstkreis	1 – 3 h			pro Woche
2.2	Regionale Zusammenarbeit mit Netzwerkarbeit, z. B. Eltern, Kindergarten, Sponsoren, weitere Kirchengemeinden, schulkooperative Projekte u. a.	2 – 5 h			pro Woche
2.3	Öffentlichkeitsarbeit/Kontakte, z. B. Stadtteiltisch	1 – 3 h			pro Woche
2.4	Gremienarbeit, z. B. Kreiskonferenz Jugendhilfe	2 – 3 h			pro Monat
3.	Projekte mit Übernachtungen	Zeitumfang: 10 %			
3.1	Freizeiten/Rüstzeiten/Fahrten/Exkursionen …… Vor-, Nachbereitung, Organisation Fördermittel, Werbung	10 h …… 6 h			pro Tag pro Rüstzeit
4.	Eigene Ressourcen entwickeln	Zeitumfang: 15 %			
4.1	Selbststudium, Sichten von Fachliteratur, Konzeptentwicklung	2 h	2 h	2 h	pro Monat
4.2	Eigene Fortbildung und Supervision	7 Tage			pro Jahr
4.3	dienstliche Tagungen mit Übernachtungen, z. B. MAT als Teilnehmer/in	8 h			pro Tag
4.4	Mitarbeiter- und Fachkonvente, Klausuren	4 h	4 h	4 h	pro Monat
4.5	Dienstbesprechungen, Gespräche mit der Fachaufsicht, Absprachen	4 h	3 h	2 h	pro Monat
5.	Verwaltung	Zeitumfang max. 5 %			
5.1	Arbeitsbereichsbezogene Verwaltung (Stundennachweis, Fahrtenbuch, Arbeitsbericht, Jahresplanung)	2 h	2 h	2 h	pro Monat

Aufgabenschwerpunkte		100 % = jährlich 1840 h	75 % = jährlich 1380 h	50 % = jährlich 920 h	
6.	Sonderaufgaben	Zeitumfang ca. 5 %			
6.1	Transport von Kindern	4 h[5]	4 h	2 h	pro Monat
6.2	Unvorhergesehenes/Unplanbares	8 h	8 h	4 h	pro Monat
6.3	Mentorentätigkeit (nur in Absprache mit Dienst- und Fachaufsicht)	8 h	8 h	–	pro Monat

1 1 Stunde Vorbereitung, 1 Stunde Durchführung, 0,5 Stunden Nachbereitung.
2 1 Stunde Vorbereitung, 1 Stunde Durchführung, 0,5 Stunden Nachbereitung + 2 Stunden Präsenzzeit.
3 inkl. Vor- und Nachbereitung, Werbung und realer Durchführungszeit.
4 Vorbereitung, Durchführung, Nachbereitung, Werbung, Mitarbeiterteam bilden.
5 wenn es mehr Zeit braucht, muss es begründet werden.

**

Beschluss [2-2012]

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat folgende Regelung zur Änderung der Entgelttabelle beschlossen:

Erste Arbeitsrechtliche Regelung zur Änderung der Entgelttabelle der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Pommern (KAVO-MP) Vom 9. November 2012

Die Anlage 5 „Entgelttabelle“ der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Pommern (KAVO-MP) vom 9. November 2012 wird wie folgt geändert:

Die Tabellenentgelte werden ab dem 1. Januar 2013 um 3,5 v. H. und ab dem 1. Januar 2014 um weitere 2,8 v. H. erhöht.

Die Laufzeit wurde bis 31. Dezember 2014 festgesetzt.

Schwerin, 9. November 2012

Die Arbeitsrechtliche Kommission

M a r t i n s
Vorsitzender

*

Anlage 5 „Entgelttabelle“

in der ab 1. Januar 2013 geltenden Fassung (gemäß 1. ARR vom 9.11.2012 zur KAVO-MP)

(alle Beträge in €)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.663,90	4.062,38	4.217,63	4.745,48	5.149,13	
14	3.322,35	3.679,43	3.891,60	4.217,63	4.709,25	
13	3.068,78	3.399,98	3.575,93	3.927,83	4.419,45	
12	2.789,33	3.084,30	3.513,83	3.886,43	4.372,88	
11	2.685,83	2.975,63	3.187,80	3.513,83	3.984,75	
10	2.592,68	2.872,13	3.084,30	3.296,48	3.705,30	
9	2.292,53	2.540,93	2.665,13	3.011,85	3.280,95	
8	2.157,98	2.390,85	2.499,53	2.597,85	2.701,35	2.778,98
7	2.023,43	2.235,60	2.385,68	2.489,18	2.571,98	2.649,60
6	1.987,20	2.199,38	2.308,05	2.406,38	2.478,83	2.551,28
5	1.904,40	2.106,23	2.204,55	2.313,23	2.385,68	2.437,43
4	1.811,25	2.002,73	2.132,10	2.209,73	2.282,18	2.328,75
3	1.785,38	1.976,85	2.023,43	2.116,58	2.178,68	2.230,43
2	1.650,83	1.816,43	1.873,35	1.930,28	2.044,13	2.173,50
1		1.469,70	1.495,58	1.531,80	1.557,68	1.640,48

Die Wechselschichtzulage nach § 8 Abs. 6 beträgt 108,68 € monatlich.
Die Wechselschichtzulage nach § 8 Abs. 6 beträgt 0,65 € pro Stunde.

Die Schichtzulage nach § 8 Abs. 7 beträgt 41,40 € monatlich.
Die Schichtzulage nach § 8 Abs. 7 beträgt 0,25 € pro Stunde.

Der kinderbezogener Entgeltbestandteil nach § 17 beträgt monatlich 96,46 €.

in der ab 1. Januar 2014 geltenden Fassung (gemäß 1. ARR vom 9.11.2012 zur KAVO-MP)

(alle Beträge in €)

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.766,49	4.176,12	4.335,72	4.878,35	5.293,30	
14	3.415,38	3.782,45	4.000,56	4.335,72	4.841,11	
13	3.154,70	3.495,17	3.676,05	4.037,80	4.543,19	
12	2.867,43	3.170,66	3.612,21	3.995,24	4.495,32	
11	2.761,03	3.058,94	3.277,06	3.612,21	4.096,32	
10	2.665,27	2.952,54	3.170,66	3.388,78	3.809,05	
9	2.356,72	2.612,07	2.739,75	3.096,18	3.372,82	
8	2.218,40	2.457,79	2.569,51	2.670,59	2.776,99	2.856,79
7	2.080,08	2.298,20	2.452,47	2.558,87	2.643,99	2.723,79
6	2.042,84	2.260,96	2.372,68	2.473,75	2.548,23	2.622,71
5	1.957,72	2.165,20	2.266,28	2.378,00	2.452,47	2.505,67
4	1.861,97	2.058,80	2.191,80	2.271,60	2.346,08	2.393,96
3	1.835,37	2.032,20	2.080,08	2.175,84	2.239,68	2.292,88
2	1.697,05	1.867,28	1.925,80	1.984,32	2.101,36	2.234,36
1		1.510,85	1.537,45	1.574,69	1.601,29	1.686,41

Die Wechselschichtzulage nach § 8 Abs. 6 beträgt 111,72 € monatlich.
Die Wechselschichtzulage nach § 8 Abs. 6 beträgt 0,67 € pro Stunde.

Die Schichtzulage nach § 8 Abs. 7 beträgt 42,56 € monatlich.
Die Schichtzulage nach § 8 Abs. 7 beträgt 0,26 € pro Stunde.

Der kinderbezogener Entgeltbestandteil nach § 17 beträgt monatlich 99,16 €.

**

Beschluss 3-2012

Arbeitsrechtliche Regelung über die Gewährung einer Sonderzahlung im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Mecklenburg Vom 9. November 2012

§ 1

Die Arbeitsrechtliche Kommission beschließt folgende Arbeitsrechtliche Regelung:

(1) Der Mitarbeiter, der am 1. Dezember 2012 in einem Arbeitsverhältnis stand und auf der Grundlage der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung (KAVO 2008) vom 4. Juli 2007 im Jahr 2012 eine Sonderzahlung erhielt, und der ab 1. Januar 2013 als Arbeitsvertragsinhalt die Kirchliche Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Pommern (KAVO-MP) vom 9. November 2012 vereinbart, hat Anspruch auf eine Sonderzahlung.

(2) Die Sonderzahlung beträgt in allen Entgeltgruppen 20 v. H. des mit dem Mitarbeiter für den Kalendermonat Januar 2013 arbeitsvertraglich vereinbarten Tabellenentgelts.

(3) Die Sonderzahlung wird zum 16. März 2013 ausgezahlt.

§ 2

Diese Arbeitsrechtliche Regelung tritt am 1. Januar 2013 in Kraft.

Schwerin, 9. November 2012

Die Arbeitsrechtliche Kommission

M a r t i n s
Vorsitzender

**

Beschluss 4-2012

Arbeitsrechtliche Regelung zur Altersteilzeit (Altersteilzeitordnung –AtzO) Vom 22. November 2012

Die Arbeitsrechtliche Kommission beschließt folgende Arbeitsrechtliche Regelung:

§ 1
Geltungsbereich

$_1$Diese Arbeitsrechtsregelung gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – nachfolgend Mitarbeiter genannt –, die unter den Geltungsbereich der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Pommern (KAVO-MP) vom 9. November 2012 fallen, die bis zum 31. Dezember 2020 die jeweiligen Voraussetzungen nach dieser Arbeitsrechtsregelung erfüllen und deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2021 begonnen hat. $_2$Auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2013 begonnen haben, findet diese Arbeitsrechtsregelung keine Anwendung. $_3$Ebenso gilt sie nicht für Mitarbeiter, auf die vor dem In-Kraft-Treten dieser Arbeitsrechtsregelung ein Sozialplan Anwendung findet.

§ 2
Möglichkeiten der Altersteilzeit

(1) Auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) vom 23. Juli 1996 in der jeweils geltenden Fassung ist die Änderung des Arbeitsverhältnisses in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis möglich.

(2) Mitarbeiter mit einer Beschäftigungszeit von mindestens drei Jahren gem. § 34 Absatz 3 KAVO-MP, haben 60 Monate vor Erfüllung der individuellen Voraussetzungen zum Bezug der abschlagsfreien Regelaltersrente Anspruch auf Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Sinne des Altersteilzeitgesetzes, wenn die persönlichen Voraussetzungen nach § 3 vorliegen.

(3) Der Dienstgeber kann die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ablehnen, wenn dringende dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen.

Anmerkung zu Absatz 3:
Der Begriff des betrieblichen Grundes beinhaltet auch einen wirtschaftlichen Grund.

(4) $_1$Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes kann, ohne dass darauf ein Rechtsanspruch besteht, insbesondere in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen bei dienstlichem oder betrieblichem Bedarf vereinbart werden, wenn die persönlichen Voraussetzungen nach § 3 vorliegen. $_2$Die Festlegung der vorgenannten Bereiche und die Entscheidung, ob, in welchem Umfang und für welchen Personenkreis dort Altersteilzeit zugelassen wird, erfolgt durch den Dienstgeber.

§ 3
Persönliche Voraussetzungen für Altersteilzeit

(1) Altersteilzeit nach dieser Arbeitsrechtsregelung setzt voraus, dass die Mitarbeiter

a) das 60. Lebensjahr vollendet haben und

b) innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach SGB III gestanden haben.

(2) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss sich zumindest auf die Zeit erstrecken, bis eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann.

(3) $_1$Die Mitarbeiter haben die Vereinbarung von Altersteilzeit mit einer Frist von drei Monaten vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses schriftlich zu beantragen; von dem Fristerfordernis kann einvernehmlich abgewichen werden. $_2$Der Antrag kann wirksam frühestens ein Jahr vor Erfüllung der Voraussetzungen nach Absatz 1 gestellt werden.

§ 4
Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

(1) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des SGB III sein, darf die Dauer von sechs Jahren nicht überschreiten und muss vor dem 1. Januar 2021 beginnen.

(2) 1Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. 2Für die Berechnung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit gilt § 6 Absatz 2 AltTZG. 3Dabei bleiben Arbeitszeiten außer Betracht, die die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten haben.

(3) Die während der Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses zu leistende Arbeit kann so verteilt werden, dass sie

a) in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und die Mitarbeiter anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Leistungen nach Maßgabe des § 5 freigestellt werden (Blockmodell) oder

b) durchgehend erbracht wird (Teilzeitmodell).

(4) Die Mitarbeiter können vom Dienstgeber verlangen, dass ihr Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird.

§ 5
Leistungen des Dienstgebers

(1) 1Mitarbeiter erhalten während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der sich für entsprechende Teilzeitbeschäftigte nach § 25 Absatz 2 KAVO-MP ergebenden Beträge mit der Maßgabe, dass die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile (§ 19 Satz 2 KAVO-MP) entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit berücksichtigt werden. 2Maßgebend ist die nach § 4 Absatz 2 vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit.

(2) 1Die den Mitarbeiter nach Absatz 1 zustehenden Entgelte zuzüglich des darauf entfallenden sozialversicherungspflichtigen Teils des vom Dienstgeber zu tragenden Beitrags zur Zusatzversorgungseinrichtung (Regelarbeitsentgelt) werden um 30 v. H. aufgestockt. 2Steuerfreie Entgeltbestandteile und Entgelte, die einmalig (z. B. Jahressonderzahlung nach § 20 KAVO-MP) oder die nicht für die vereinbarte Arbeitszeit (z. B. Überstunden- oder Mehrarbeitsentgelt) gezahlt werden, gehören nicht zum Regelarbeitsentgelt und bleiben bei der Aufstockung unberücksichtigt. 3Entgeltbestandteile, die für den Zeitraum der vereinbarten Altersteilzeit nicht vermindert worden sind, bleiben bei der Aufstockung außer Betracht.

(3) 1Neben den vom Dienstgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträgen für die nach Absatz 1 zustehenden Entgelte entrichtet der Dienstgeber für die Mitarbeiter zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe des Beitrags, der auf 90 v. H. des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeit, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 v. H. der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, entfällt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze (§ 3 Absatz 1 Nr. 1 b i. V. m. § 6 Absatz 1 AltTZG). 2Für von der Versicherungspflicht befreite Mitarbeiter im Sinne von § 4 Absatz 2 AltTZG gilt Satz 1 entsprechend.

(4) 1In Fällen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht ein Anspruch auf Leistungen nach Absatz 2 längstens in den Grenzen des § 21 KAVO-MP. 2Die Leistungen nach Absatz 3 werden längstens für die Dauer nach § 21 Absatz 1 KAVO-MP gezahlt.

Anmerkung zu Absatz 4:
Der Aufstockungsbetrag nach Absatz 2 wird für die Zeit der Zahlung des Krankengeldzuschusses (§ 21 Absatz 2 bis 4 KAVO-MP), längstens bis zum Ende der 26. Krankheitswoche, in Höhe des kalendertäglichen Durchschnitts des in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten maßgebenden Aufstockungsbetrages gezahlt; Einmalzahlungen bleiben unberücksichtigt.

(5) 1Sind Mitarbeiter bei Altersteilzeit im Blockmodell während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung hinaus arbeitsunfähig erkrankt, verlängert sich die Arbeitsphase um die Hälfte des den Entgeltfortzahlungszeitraum übersteigenden Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit. 2Die Dauer der Freistellungsphase verkürzt sich entsprechend.

(6) 1Mitarbeiter, die nach Inanspruchnahme der Altersteilzeit eine Rentenkürzung wegen einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente zu erwarten haben, erhalten für je 0,3 v. H. Rentenminderung eine Abfindung in Höhe von 5 v. H. des Entgelts (§ 15 KAVO-MP). 2Die Abfindung wird zum Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses gezahlt.

§ 6
Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

(1) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt.

(2) Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet unbeschadet der sonstigen tariflichen Beendigungstatbestände

a) mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Monat, von dem an die oder der Mitarbeiter eine abschlagsfreie Rente wegen Alters beanspruchen kann, oder

b) mit Beginn des Kalendermonats, für den die oder der Mitarbeiter eine Rente wegen Alters tatsächlich bezieht.

(3) 1Endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis bei Vereinbarung eines Blockmodells vorzeitig, so erhalten Mitarbeiter die etwaige Differenz zwischen dem nach § 5 Absatz 1 gezahlten tariflichen Entgelt einschließlich der Aufstockungsleistung nach § 5 Absatz 2 und dem Entgelt für den Zeitraum ihrer tatsächlichen Beschäftigung, das sie ohne Eintritt in die Altersteilzeit erzielt hätten. 2Bei Tod steht der Anspruch den Erben zu.

§ 7
Nebentätigkeiten

(1) 1Mitarbeiter dürfen während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbstständigen Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbstständigen Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten 5 Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden. 2Bestehende tarifliche Regelungen über Nebentätigkeiten bleiben unberührt.

(2) 1Der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht während der Zeit, in der Mitarbeiter eine unzulässige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit im Sinne des Absatzes 1 ausüben oder über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit oder Überstunden leisten, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV übersteigen. 2Hat der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen mindestens 150 Tage geruht, erlischt er; mehrere Ruhenszeiträume werden zusammengerechnet.

§ 8
Urlaub

1Für Mitarbeiter, die Altersteilzeit im Blockmodell leisten, besteht kein Urlaubsanspruch für die Zeit der Freistellung von der Arbeit. 2Im Kalenderjahr des Übergangs von der Beschäftigung zur Freistellung haben die Mitarbeiter für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel ihres Jahresurlaubs.

§ 9
In-Kraft-Treten

Diese Arbeitsrechtliche Regelung tritt am 1. Januar 2013 in Kraft.

Schwerin, 22. November 2012

Die Arbeitsrechtliche Kommission

M a r t i n s
Vorsitzender

**

Beschluss 5-2012

Arbeitsrechtliche Regelung zur Entgeltumwandlung für die freiwillige betriebliche Zusatzversicherung (Entgeltumwandlungsordnung) Vom 22. November 2012

Die Arbeitsrechtliche Kommission beschließt folgende Arbeitsrechtliche Regelung:

§ 1

1Diese Arbeitsrechtliche Regelung gilt für Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Pommern (KAVO-MP) vom 9. November 2012 fallen und die an einer freiwilligen betrieblichen Zusatzversicherung zur Verbesserung der Altersvorsorge teilnehmen. 2Diese Arbeitsrechtliche Regelung gilt ferner für Mitarbeiter in der Ausbildung, die an einer freiwilligen betrieblichen Zusatzversicherung zur Verbesserung der Altersvorsorge teilnehmen.

§ 2

(1) 1Die Mitarbeiter nach § 1 können von ihrem Dienstgeber oder Ausbildenden verlangen, dass von ihren Entgeltansprüchen bis zu 4 v. H. der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung für die freiwillige betriebliche Altersversorgung bei einer Kirchlichen Zusatzversorgungskasse verwendet werden, soweit dieser Höchstbetrag nicht bereits durch Beiträge für die Pflichtversicherung bei der Zusatzversorgungskasse ausgeschöpft ist (Entgeltumwandlung). 2Zwischen dem Mitarbeiter und dem Dienstgeber oder Ausbildenden kann durch Einzelvertrag vereinbart werden, dass ein höherer Anteil der Entgeltansprüche zu diesem Zweck umgewandelt wird. 3Der über den Betrag nach Satz 1 hinausgehende Anteil ist vom Dienstgeber im Rahmen des § 40b des Einkommenssteuergesetzes pauschal zu versteuern.

(2) Abweichend von Absatz 1 kann zwischen Mitarbeitern und ihrem Dienstgeber oder Ausbildenden durch Einzelvertrag eine Entgeltumwandlung für eine andere freiwillige zusätzliche betriebliche Altersversorgung vereinbart werden, wenn dafür eine Entgeltumwandlung bereits vor Beginn des kirchlichen Arbeitsverhältnisses bestand und die Mitarbeiter diese zusätzliche betriebliche Altersversorgung fortführen wollen.

(3) 1Umgewandelt werden können ganz oder teilweise die künftigen Ansprüche auf einzelne oder mehrere Bestandteile der Bezüge aus dem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis. 2Die Umwandlung von Teilen der laufenden Bezüge kann nur mit gleichbleibenden monatlichen Beträgen verlangt werden.

§ 3

(1) [1]Der Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 2 Absatz 1 Satz 1 ist schriftlich geltend zu machen. [2]Das Schreiben muss mindestens einen Monat vorher bei der vom Dienstgeber beauftragten Gehaltsabrechnungsstelle eingegangen sein; dies gilt nicht bei Beginn des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses. [3]Eine Änderung oder eine Beendigung der Entgeltumwandlung ist ebenfalls mindestens einen Monat vorher schriftlich geltend zu machen.

(2) Bei der Geltendmachung nach Absatz 1 ist anzugeben

1. welche Bestandteile der künftigen Entgeltansprüche in welchem Umfang umgewandelt werden sollen,
2. wann die Entgeltumwandlung beginnen soll,
3. ob sie monatlich im Zusammenhang mit der laufenden Entgeltzahlung, bei Umwandlung von Einmalzahlungen oder unständigen Bezügen bei deren Fälligkeit oder jährlich zu einem anzugebenden Zeitpunkt erfolgen soll.

(3) Der Mitarbeiter ist für die Dauer von sechs Monaten an seine Entscheidung gebunden.

§ 4

Diese Arbeitsrechtliche Regelung tritt am 1. Januar 2013 in Kraft.

Schwerin, 22. November 2012

Die Arbeitsrechtliche Kommission

Martins
Vorsitzender

Bekanntgabe der Änderung und Neubekanntmachung der Satzung der kirchlichen Stiftung des bürgerlichen Rechts „diakoniestiftung – füreinander da sein“ Vom 24. Januar 2013

Nachstehend wird die vom Vorstand der Stiftung „diakoniestiftung – füreinander da sein“ am 20. November 2012 beschlossene Satzung zur Änderung der Satzung der Stiftung „diakoniestiftung – füreinander da sein“ vom 16. August 2007 (KABl ELLM S. 68) und die auf derselben Sitzung vom Vorstand beschlossene Neubekanntmachung der Satzung der Stiftung „diakoniestiftung – füreinander da sein“ in der ab dem 1. März 2013 geltenden Fassung bekannt gegeben. Die Satzungsänderung und die Neubekanntmachung wurden vom Landeskirchenamt gemäß Beschluss des Kollegiums vom 22. Januar 2013 mit Schreiben vom 23. Januar 2013 aufgrund von Teil 1 § 62 Absatz 1 des Einführungsgesetzes zur Verfassung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland vom 7. Januar 2012 (KABl. S. 30, 127, 234) in Verbindung mit § 15 Absatz 3 Satz 1 des Kirchlichen Stiftungsgesetzes vom 18. November 2006 (KABl ELLM S. 83 und GVOBl. M-V 2006 S. 863) stiftungsaufsichtlich genehmigt.

Schwerin, 24. Januar 2013

Landeskirchenamt
Außenstelle Schwerin

Kriedel

Az.: NK - 605.41 – R Kr

*

Satzung zur Änderung der Satzung der rechtsfähigen kirchlichen Stiftung bürgerlichen Rechts „diakoniestiftung – füreinander da sein“ Vom 20. November 2012

Der Vorstand der kirchlichen Stiftung „diakoniestiftung – füreinander da sein“ hat in seiner Sitzung am 20. November 2012 folgende, am 1. März 2013 in Kraft tretende Satzungsänderungen sowie die Neubekanntgabe der Satzung beschlossen:

Artikel 1

Die Satzung der rechtsfähigen kirchlichen Stiftung bürgerlichen Rechts „diakoniestiftung – füreinander da sein“ vom 16. August 2007 (KABl ELLM S. 68), von der Kirchenleitung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs am 14. September 2007 genehmigt, wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Absatz 4 werden die Wörter „den Oberkirchenrat der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs“ durch die Wörter „das Landeskirchenamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland“ ersetzt.
2. In § 2 Absatz 3 werden die Wörter „Landeskirche Mecklenburgs“ durch die Wörter „Kirche in Norddeutschland “ ersetzt.
3. In § 4 Absatz 5 werden die Wörter „der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs“ durch die Wörter „Mecklenburg-Vorpommern“ ersetzt.
4. In § 6 Absatz 3 werden die Wörter „Landeskirche Mecklenburgs“ durch die Wörter „Kirche in Norddeutschland“ ersetzt.
5. § 8 wird wie folgt geändert:
   a) In Absatz 1 Satz 2 werden die Wörter „den Oberkirchenrat“ durch die Wörter „das Landeskirchenamt“ ersetzt.
   b) Absatz 2 Satz 3 erhält folgende Fassung:
      aa) Im ersten Halbsatz wird nach dem Wort „geprüft“ das Wort „werden“ angefügt.
      bb) Im zweiten Halbsatz wird das Wort „werden“ durch das Wort „wird“ ersetzt.

6. § 9 wird wie folgt geändert:
   a) In Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „den Oberkirchenrat der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs“ durch die Wörter „das Landeskirchenamt“ ersetzt.
   b) In Absatz 2 werden die Wörter „Landeskirche Mecklenburgs“ durch die Wörter „Kirche in Norddeutschland“ ersetzt.
   c) In Absatz 3 werden die Wörter „den Oberkirchenrat“ durch die Wörter „das Landeskirchenamt“ ersetzt.
7. In § 11 wird nach dem bisherigen einzigen Satz ein Satz 2 mit folgendem Wortlaut angefügt:

   „Die in der Sitzung des Vorstandes am 20. November 2012 beschlossenen Satzungsänderungen treten vorbehaltlich der Genehmigung durch das Landeskirchenamt am 1. März 2013 in Kraft.“

Artikel 2

Die Satzungsänderungen treten vorbehaltlich der Genehmigung des Landeskirchenamtes am 1. März 2013 in Kraft.

Artikel 3

Die Satzung der „diakoniestiftung – füreinander da sein“ vom 16. August 2007 wird aufgrund des Beschlusses vom 20. November 2012 in der Fassung vom 1. März 2013 neu bekannt gemacht.

Rampe, 20. November 2012

Der Vorstand

Dieter Pohl	MartinScriba
Der Vorsitzende	Weiteres Mitglied

*

Neufassung der Satzung für die Stiftung „diakoniestiftung – füreinander da sein“

§ 1
Name, Rechtsform, Sitz, Geschäftsjahr

(1) 1Die Stiftung führt den Namen „diakoniestiftung – füreinander da sein“. 2Sie ist eine rechtsfähige kirchliche Stiftung des privaten Rechts.

(2) Die Stiftung hat ihren Sitz in Rampe bei Schwerin.

(3) Das Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr.

(4) Die Stiftungsaufsicht wird durch das Landeskirchenamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland wahrgenommen.

§ 2
Zweck

(1) Zweck der Stiftung ist es, die

- Betreuung und Pflege, Erziehung und Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen und gesundheitlichen Gefährdungen,
- schulische und berufliche Ausbildung auch von nicht behinderten Menschen,
- Betriebsführung von Kindergärten, Altenhilfeeinrichtungen, Behindertenwerkstätten sowie sonstiger sozialer Einrichtungen

zu fördern, vorrangig die Arbeit des Diakoniewerkes Neues Ufer gemeinnützige GmbH.

(2) Der Satzungszweck wird insbesondere durch die Zurverfügungstellung von finanziellen Mitteln für die Arbeit verwirklicht.

(3) Das Wirken der Stiftung steht in direktem Bezug zum Auftrag der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und ihrer Werke und Einrichtungen.

§ 3
Gemeinnützigkeit

(1) Die Stiftung verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke im Sinne des Abschnitts „steuerbegünstigte Zwecke“ der Abgabenordnung.

(2) 1Die Stiftung ist selbstlos tätig; sie verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke. 2Die Mittel der Stiftung dürfen nur für satzungsgemäße Zwecke verwendet werden. 3Es darf keine Person durch Ausgaben, die dem Zweck der Stiftung fremd sind oder durch unverhältnismäßig hohe Unterstützungen, Vergütungen begünstigt werden. 4Stifter dürfen keine Gewinnanteile und in ihrer Eigenschaft als Stifter auch keine sonstigen Zuwendungen aus Mitteln der Körperschaft erhalten.

§ 4
Stiftungsvermögen

(1) 1Das Stiftungsvermögen besteht im Zeitpunkt der Anerkennung der Stiftung aus einem Stiftungskapital in Höhe von EUR 50.000,00 (in Worten: fünfzigtausend EUR). 2Das Stiftungskapital ist unangreifbares Grundstockvermögen. 3Der Betrag steht der Stiftung zeitgleich mit der Erteilung der Anerkennung zur Verfügung.

(2) 1Das Stiftungskapital ist ertragbringend anzulegen und in seinem Bestand ungeschmälert zu erhalten. 2Dem Stiftungsvermögen wachsen diejenigen Zuwendungen zu, die dazu bestimmt sind; die Stiftung darf derartige Zustiftungen annehmen. 3Sie darf auch Zuwendungen ohne Zweckbestimmung auf Grund einer Verfügung von Todes wegen und freie Rücklagen im Sinne von § 58 Nr. 7a AO dem Stiftungsvermögen zuführen.

(3) Zur Erfüllung des Stiftungszweckes dürfen nur Erträgnisse des Stiftungskapitals sowie Zuwendungen herangezogen werden, soweit diese nicht als Zustiftungen zur Erhöhung des Stiftungskapitals bestimmt sind.

(4) Die Bildung von Rücklagen ist zulässig, soweit dies zur Erfüllung des Stiftungszweckes erforderlich ist.

(5) 1Bei Aufhebung der Stiftung oder bei Wegfall der steuerbegünstigten Zwecke fällt das Stiftungsvermögen nach Abzug aller Verbindlichkeiten an das Diakoniewerk Neues Ufer gemeinnützige GmbH oder seine Rechtsnachfolger, wenn dies nicht möglich ist an das Diakonische Werk Mecklenburg-Vorpommern e. V., das es unmittelbar und ausschließlich für gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Zwecke zu verwenden hat. 2Gleiches gilt, wenn die Erfüllung des Stiftungszweckes unmöglich wird.

§ 5
Stiftungsvorstand

(1) 1Organ der Stiftung ist der Vorstand. 2Er besteht aus vier Personen.

(2) 1Die Stiftung wird gerichtlich und außergerichtlich durch jeweils zwei Vorstandsmitglieder gemeinsam vertreten. 2Im Innenverhältnis sind sie an die Beschlüsse des Vorstandes gebunden.

(3) 1Der Vorstand ist für alle Angelegenheiten der Stiftung zuständig. 2Er sorgt für die Erfüllung des Stiftungszweckes und die dafür erforderliche Geschäftsführung und Verwaltung.

§ 6
Zusammensetzung des Vorstandes

(1) 1Der Vorstand besteht aus:

- drei Mitgliedern des Aufsichtsrates des Diakoniewerks Neues Ufer gemeinnützige GmbH, die vom Aufsichtsrat entsandt werden,
- einem Vertreter der Mitarbeitervertretung des Diakoniewerks Neues Ufer gemeinnützige GmbH, der von der Mitarbeitervertretung entsandt wird.

2Der Vorstand kann eine weitere Person mit beratender Funktion benennen.

(2) Die Amtszeit des Vorstandes beträgt 6 Jahre.

(3) Mitglied im Vorstand kann nur werden, wer der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland angehört und die Stiftungszwecke unterstützen will.

(4) In der ersten konstituierenden Sitzung des Vorstandes wählt dieser aus seiner Mitte den Vorsitzenden und den stellvertretenden Vorsitzenden, einen Schriftführer und einen Rechnungsführer.

(5) Die Mitgliedschaft im Vorstand endet durch Austritt aus dem Aufsichtsrat oder der Mitarbeitervertretung.

(6) 1Im Falle des Ausscheidens eines Mitgliedes aus dem Vorstand vor Ablauf der Amtszeit erfolgt eine Neuentsendung bzw. Nachbenennung für den Rest der Amtszeit. 2Wiederentsendung oder Wiederbenennung ist zulässig.

(7) Die Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf Ersatz ihrer notwendigen Auslagen, soweit das Stiftungsvermögen dies zulässt.

§ 7
Beschlussfassung des Vorstandes

(1) Der Vorstand ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner stimmberechtigten Mitglieder, darunter der Vorsitzende oder der stellvertretende Vorsitzende anwesend sind.

(2) Bei Stimmengleichheit entscheidet der Vorsitzende.

(3) Jedes Mitglied ist berechtigt, mündliche Beratung zu verlangen.

(4) Über die Sitzungen und Beschlüsse ist vom Schriftführer eine Niederschrift zu fertigen, die von einem weiteren Mitglied des Vorstandes zu unterzeichnen ist.

(5) Beschlüsse über die Änderung der Satzung und die Aufhebung der Stiftung bedürfen der Zustimmung sämtlicher stimmberechtigter Vorstandsmitglieder.

§ 8
Verwaltung

(1) 1Die laufende Geschäftsführung der Stiftung kann durch Beschluss des Vorstandes auf den Vorsitzenden oder einen Geschäftsführer übertragen werden. 2Das Nähere regelt eine Geschäftsordnung, die der stiftungsaufsichtlichen Genehmigung durch das Landeskirchenamt bedarf.

(2) 1Die Verwaltung des Vermögens der Stiftung muss nach den Grundsätzen erfolgen, die für die Verwaltung öffentlicher Gelder maßgebend sind. 2Es muss daher über die Einnahmen und Ausgaben ordentlich Buch geführt werden und über jedes Geschäftsjahr Rechnung abgelegt werden. 3Die Stiftung kann durch die Wirtschaftsprüfer geprüft werden, durch die das Diakoniewerk Neues Ufer gemeinnützige GmbH geprüft wird.

§ 9
Kirchliche Tätigkeit der Stiftung

(1) 1Die Satzung sowie ihre Änderungen und die Aufhebung der Stiftung bedürfen der Genehmigung durch das Landeskirchenamt. 2Bei der Aufhebung sind weitergehende landesrechtliche Zuständigkeiten zu beachten.

(2) Die Tätigkeit der Stiftung wird als kirchliche Tätigkeit der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland auf der Grundlage ihrer kirchlichen Ordnungen einschließlich der in diesem Bereich geltenden Datenschutzbestimmungen anerkannt.

(3) Der Umfang der Stiftungsaufsicht durch das Landeskirchenamt ist in den jeweils geltenden kirchengesetzlichen Vorschriften geregelt.

§ 10
Gleichstellungsklausel

Personen- und Funktionsbezeichnungen in dieser Satzung gelten jeweils in der männlichen und weiblichen Form.

§ 11
In-Kraft-Treten

1Diese Satzung tritt nach Anerkennung durch den Oberkirchenrat der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs mit dem Tage des Zugangs der Anerkennung der Rechtsfähigkeit der Stiftung durch das Innenministerium Mecklenburg-Vorpommern in Kraft. 2Die in der Sitzung des Vorstandes am 20. November 2012 beschlossenen Satzungsänderungen treten vorbehaltlich der Genehmigung durch das Landeskirchenamt am 1. März 2013 in Kraft.

Einführung eines neuen Kirchensiegels

Die Einführung des nachstehend abgedruckten Kirchensiegels der

St. Stephanus-Kirchengemeinde in Lübeck

ist durch das Kirchliche Verwaltungszentrum des Ev.-Luth. Kirchenkreises Lübeck-Lauenburg genehmigt worden.

Kiel, 8. Januar 2013

Landeskirchenamt
Belitz

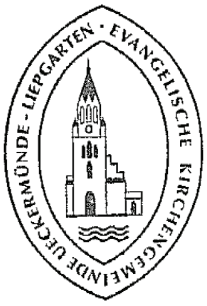
Az.: 10.9 St. Stephanus in Lübeck – R Be

Einführung eines neuen Kirchensiegels

Die Einführung des nachstehend abgedruckten Kirchensiegels der

Evangelischen Kirchengemeinde Ueckermünde-Liepgarten

ist durch den Kirchenkreisrat des Pommerschen Evangelischen Kirchenkreises genehmigt worden.



Kiel, 10. Januar 2013

Landeskirchenamt
Belitz

Az.: 10 Ueckermünde-Liepgarten – R Be

Verlust eines Siegelstempels in der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Eidelstedt

In der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Eidelstedt, Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-West/Südholstein, ist der Siegelstempel mit dem Beizeichen „Thorarolle“ durch Einbruchdiebstahl verloren gegangen. Der Siegelstempel ist daher mit Wirkung vom 13. Januar 2013 durch Beschluss des Kirchenkreisrates des Ev.-Luth. Kirchenkreises Hamburg-West/Südholstein außer Geltung gesetzt worden.

Das Kirchensiegel der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Eidelstedt ist im Gesetz- und Verordnungsblatt der ehemaligen Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche 2007 S. 18 bekannt gemacht worden.

Kiel, 18. Januar 2013

Landeskirchenamt
Belitz

Az.: 10.9 Eidelstedt – R Be

Pfarrstellenänderungen

Der Stellenumfang der 3. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Kellinghusen, Ev.-Luth. Kirchenkreis Rantzau-Münsterdorf, wird mit Wirkung vom 1. Januar 2013 von 100 Prozent auf 50 Prozent reduziert.

Az.: 20 Kellinghusen (3) – P Re/P Ha

*

Die 3. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Kellinghusen, Ev.-Luth. Kirchenkreis Rantzau-Münsterdorf, wird mit Wirkung vom 1. Januar 2013 mit der Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Breitenberg, Ev.-Luth. Kirchenkreis Rantzau-Münsterdorf, verbunden.

Az.: 20 Kellinghusen-Breitenberg – P Re/P Ha

*

Der Stellenumfang der Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Breitenberg, Ev.-Luth. Kirchenkreis Rantzau-Münsterdorf, wird mit Wirkung vom 1. Januar 2013 von 100 Prozent auf 50 Prozent reduziert.

Az.: 20 Breitenberg – P Re/P Ha

*

Der Stellenumfang der Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde St. Margarethen, Ev.-Luth. Kirchenkreis Rantzau-Münsterdorf, wird mit Wirkung vom 1. Januar 2013 von 100 Prozent auf 50 Prozent reduziert.

Az.: 20 St. Margarethen – P Re/P Ha

*

Der Stellenumfang der Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Brokdorf, Ev.-Luth. Kirchenkreis Rantzau-Münsterdorf, wird mit Wirkung vom 1. Januar 2013 von 100 Prozent auf 50 Prozent reduziert.

Az.: 20 Brokdorf – P Re/P Ha

*

Die Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde St. Margarethen, Ev.-Luth. Kirchenkreis Rantzau-Münsterdorf, wird mit Wirkung vom 1. Januar 2013 mit der Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Brokdorf, Ev.-Luth. Kirchenkreis Rantzau-Münsterdorf, verbunden.

Az.: 20 St. Margarethen-Brokdorf – P Re/P Ha

*

Die 1. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Friedrich von Bodelschwingh in Lübeck, Ev.-Luth. Kirchenkreis Lübeck-Lauenburg, wird von 75 Prozent auf 100 Prozent bei gleichzeitiger Reduzierung der 2. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Friedrich von Bodelschwingh in Lübeck, Ev.-Luth. Kirchenkreis Lübeck-Lauenburg von 75 Prozent auf 50 Prozent mit Wirkung vom 1. Januar 2013 angehoben.

Az.: 20 Friedrich von Bodelschwingh in Lübeck (1), (2) – P Ah/P Lad

*

Der Stellenumfang der 1. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Brunsbüttel, Ev.-Luth. Kirchenkreis Dithmarschen, wird mit Wirkung vom 1. Januar 2013 von 75 Prozent auf 100 Prozent erhöht.

Az.: 20 Brunsbüttel (1) – P Re/P Ha

*

Der Stellenumfang der 3. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Brunsbüttel, Ev.-Luth. Kirchenkreis Dithmarschen, wird mit Wirkung vom 1. Januar 2013 von 100 Prozent auf 50 Prozent reduziert.

Az.: 20 Brunsbüttel (3) – P Re/P Ha

*

Der Stellenumfang der 1. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde St. Johannis auf Föhr, Ev.-Luth. Kirchenkreis Nordfriesland, wird mit Wirkung vom 1. Februar 2013 von 100 Prozent auf 50 Prozent reduziert.

Az.: 20 St. Johannis auf Föhr (1) – P Vo/P Ha

Pfarrstellenerrichtungen

Die 2. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde St. Petrus Henstedt-Rhen, Ev.-Luth. Kirchenkreis Altholstein, wird mit Wirkung vom 1. Januar 2013 errichtet.

Az.: 20 St. Petrus Henstedt-Rhen (2) – P Re/P Ha

*

Die 2. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde St. Johannis auf Föhr, Ev.-Luth. Kirchenkreis Nordfriesland, wird mit Wirkung vom 1. Februar 2013 errichtet.

Az.: 20 St. Johannis auf Föhr (2) – P Vo/P Ha

Pfarrstellenaufhebungen

Die 2. Pfarrstelle der Ev.-Luth. St. Johannes-Kirchengemeinde Kremperheide, Ev.-Luth. Kirchenkreis Rantzau-Münsterdorf, wird mit Wirkung vom 1. Januar 2013 aufgehoben.

Az.: 20 St. Johannes Kremperheide (2) – P Re/P Ha

*

Die Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Neuenkirchen, Ev.-Luth. Kirchenkreis Rantzau-Münsterdorf, wird mit Wirkung vom 1. Januar 2013 aufgehoben.

Az.: 20 Neuenkirchen – P Re/P Ha

*

Die 1. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde St. Petri zu Ratzeburg, Ev.-Luth. Kirchenkreis Lübeck-Lauenburg, wird mit Wirkung vom 1. Januar 2013 aufgehoben. Die 3. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde St. Petri zu Ratzeburg wird zur 1. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde St. Petri zu Ratzeburg.

Az.: 20 St. Petri zu Ratzeburg (1), (3) – P Lad

*

Die gemeinsame Pfarrstelle der Ev.-Luth. Erlöser-Kirchengemeinde Hamburg-Lohbrügge und der Ev.-Luth. Gnaden-Kirchengemeinde Hamburg-Lohbrügge, Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-Ost, wird mit Wirkung vom 1. Januar 2013 aufgehoben.

Az.: 20 Erlöser und Gnaden Hamburg-Lohbrügge – P Lad

III. Pfarrstellenausschreibungen

Pfarrstellen innerhalb der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland

In den durch Kooperation verbundenen **Ev. Kirchengemeinden Ahlbeck und Heringsdorf und Bansin** auf der Insel Usedom (Propstei Pasewalk im Pommerschen Evangelischen Kirchenkreis) ist eine Pfarrstelle mit einem Stellenumfang von 100 Prozent (75 Prozent in Ahlbeck und 25 Prozent in Heringsdorf-Bansin) vakant und zum nächstmöglichen Zeitpunkt mit einer Pastorin bzw. einem Pastor oder einem Pastorenehepaar zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch Wahl des Kirchengemeinderats. Dienstsitz ist Seebad Ahlbeck.

Die Kirchengemeinde Ahlbeck umfasst 783 Gemeindeglieder, die Gemeinde Heringsdorf-Bansin 1338. Die Pfarrstelle in Heringsdorf-Bansin ist zurzeit durch ein Pfarrehepaar besetzt.

Die drei Kaiserbäder Ahlbeck, Heringsdorf und Bansin liegen auf der sonnenreichen Insel Usedom mit einem wunderschönen 40 Kilometer langen Sandstrand und einem idyllischen Hinterland. In Ahlbeck sind Kinderkrippen und -gärten sowie alle Schularten vorhanden. Ein evangelischer Kindergarten sowie eine evangelische Grundschule mit Orientierungsstufe befinden sich im zehn Kilometer entfernten Benz.

Das Leben in unseren Gemeinden ist geprägt durch eine bodenständige einheimische Gemeinde und eine sehr lebendige Urlauberarbeit. Die sonntäglichen Gottesdienste sind sehr gut besucht. Außerdem werden im Sommer über 50 hochklassige Kirchen-Konzerte organisiert.

Die Pfarrwohnung ist 2012 renoviert worden und liegt in zentraler, unmittelbarer Nähe zur Kirche, dem Rathaus und zum Strand.

Wir suchen eine Pastorin bzw. einen Pastor mit Erfahrung in der Gemeindearbeit und in der Gestaltung von lebendigen Gottesdiensten unter Einbeziehung von Jung & Alt. Die weiteren gemeindeüblichen Aufgaben sind:

1. Seelsorge auch in Alten- und Pflegeheimen,
2. Kinder- und Jugendarbeit sowie Christenlehre,
3. Gruppenarbeit in verschiedenen Kreisen,
4. Zusammenarbeit mit den Nachbarpastorinnen und -pastoren.

In den Diensten der Kirchengemeinde stehen ein B-Kirchenmusiker zu 65 Prozent (weitere 15 Prozent Kirchenkreis sowie 20 Prozent Heringsdorf-Bansin) und ein Küster- bzw. Friedhofsarbeiter mit 85 Prozent Beschäftigung. In Trägerschaft der Kirchengemeinde befindet sich ein Friedhof mit Trauerhalle.

Eine engagierte Gemeinde mit zahlreichen Ehrenamtlichen steht Ihnen hilfreich zur Seite. Alle weiteren Informationen finden Sie unter www.kirche-ahlbeck.de. Nähere Auskünfte erteilt der Vorsitzende des Kirchengemeinderates Dr. Gerrit Richter, Telefon dienstlich: 038378-28314, privat: 038378-80687.

Bitte richten Sie Ihre Bewerbung mit aussagekräftigen Unterlagen an den Kirchengemeinderat Seebad Ahlbeck über das Landeskirchenamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland, Dezernat P, Dänische Straße 21 – 35 in 24103 Kiel.

Die Bewerbungsfrist endet am **31. März 2013**.

Entscheidend ist nicht der Poststempel, sondern der rechtzeitige Zugang bei der angegebenen Adresse.

Az.: 20 Ahlbeck (Usedom) – P Vo/P Rö

*

Im Ev.-Luth. Kirchenkreis Rendsburg Eckernförde ist die 2. Pfarrstelle (50 Prozent) der **Ev.-Luth. Kirchengemeinde Hamdorf** baldmöglichst mit einer Pastorin oder einem Pastor zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch Wahl des Kirchengemeinderates.

Durch Pfarrstellenwechsel der bisherigen Stelleninhaberin wird ab Mitte April 2013 die 1. Pfarrstelle (100 Prozent) ebenfalls vakant und ist durch bischöfliche Ernennung neu zu besetzen. So wäre auch die Besetzung beider Stellen (insgesamt 150 Prozent) durch ein Pastorenehepaar denkbar.

Die ländlich geprägte Kirchengemeinde Hamdorf ist idyllisch am Nord-Ostsee-Kanal und an der Eider gelegen und umfasst die drei größeren Dörfer Hamdorf, Breiholz und Elsdorf-Westermühlen sowie die kleineren Gemeinden Prinzenmoor und Hörsten.

Eine Grundschule gibt es in Hamdorf, weiterführende Schulen sind gut erreichbar in Hohn, Fockbek und Rendsburg.

Der Kirchengemeinderat wird eine Dienstwohnung stellen.

Das Zentrum der Kirchengemeinde ist die Hamdorfer Kirche mit dem 2010 neu errichteten Gemeindehaus. Eine weitere Predigtstätte findet sich in Breiholz (Gottesdienst einmal monatlich und zusätzlich an besonderen Feiertagen).

Die Kirchengemeinde Hamdorf hat ca. 3100 Gemeindeglieder. Ein engagierter und kreativer Kirchengemeinderat trägt zusammen mit der Inhaberin der ersten Pfarrstelle sowie haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden die Verantwortung für ein vielfältiges Gemeindeleben. Dieses zeichnet sich aus durch

- traditionelle und alternative Gottesdienste, auch an besonderen Orten (Wald, Bauernhof, Eider) und zu besonderen Anlässen (EON-Hanse-Cup),
- Angebote und Gruppen vor allem im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit (Jungschar, Krabbelgruppen, Jugendtreff, Naturkids, Pfadfinder, Freizeiten etc.) einschließlich der religionspädagogischen Begleitung in den drei kommunalen Kindergärten,
- weitere Kreise und Gruppen wie der Afrikakreis zur Pflege der Beziehungen zur Partnergemeinde in Tansania, der Besuchsdienst, Bibelgesprächskreis, Kirchenchor, Second-Hand- Shop, Seniorenkreis.

Die Kirchengemeinde ist Trägerin einer Diakoniestation und eines Friedhofes.

Im Bereich der Konfirmandenarbeit hat sich die Umstellung auf das KU-4-Modell bewährt.

Eine detaillierte Stellenbeschreibung für beide Pfarrstellen soll in Zusammenarbeit mit der Arbeitsstelle für Personal- und Gemeindeentwicklung des Kirchenkreises gemeinsam mit den neuen Stelleninhabern bzw. Stelleninhaberinnen erarbeitet werden.

Die Pastorin oder der Pastor, die oder den wir suchen,

- versteht es, das Evangelium mit kommunikativer Kompetenz, Humor und ökumenischer Offenheit glaubwürdig zu vertreten;
- ist seelsorglich begabt, einfühlsam und fähig zur Selbstreflexion;
- hat Freude an der Gestaltung von lebendigen Gottesdiensten, auch im Team;
- zeigt Wachheit und Sensibilität für aktuelle, gesellschaftliche Themen und Herausforderungen;
- ist daran interessiert, kirchliches Leben im ländlichen Raum zu gestalten;
- achtet das Bewährte und wagt im Kontext unseres Leitbildes neue Schritte;
- ist fähig zu konstruktiver und partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit der Inhaberin oder dem Inhaber der ersten Pfarrstelle sowie den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Gemeinde.

Bewerbungen mit aussagekräftigen Unterlagen sind zu richten an den Propst des Kirchenkreises Rendsburg-Eckernförde, Propstei Eckernförde, Herrn Sönke Funck, An der Marienkirche 7 – 8, 24768 Rendsburg.

Auskünfte erteilen Pastorin Gabriele Schinkel, Tel.: 04332 99099, sowie Propst Sönke Funck, Tel.: 04331 5903-112.

Die Bewerbungsfrist endet am **28. Februar 2013**.

Entscheidend ist nicht der Poststempel, sondern der rechtzeitige Zugang bei der angegebenen Adresse.

Az.: 20 Hamdorf (2) – P Ha

*

In der **Ev.-Luth. Kirchengemeinde Raisdorf** (Stadt Schwentinental) im Ev.-Luth. Kirchenkreis Plön-Segeberg ist die 2. Pfarrstelle (100 Prozent) nach über zehn Jahren durch einen Stellenwechsel frei geworden. Die Neubesetzung mit einer Pastorin, einem Pastor oder einem Pastorenehepaar erfolgt durch Wahl des Kirchengemeinderates.

Zu unserer Kirchengemeinde mit zwei 100 Prozent-Pfarrstellen und etwa 4500 Gemeindegliedern gehören neben dem zentralen Ortsteil Raisdorf mit der St. Martins-Kirche, deren Altarraum 2012 umfangreich neu gestaltet wurde, und dem Gemeindezentrum (Haus der Kirche) noch mehrere umliegende Dörfer mit der St. Ansgar-Kapelle in Wildenhorst.

In unserer Kirchengemeinde gibt es keine Gemeindebezirke, sodass zum einen die Gemeindeglieder die Möglichkeit haben, sich mit ihren Anliegen an die Pastorin bzw. den Pastor ihres Vertrauens zu wenden, zum anderen wird durch das Setzen bestimmter und unterschiedlicher Schwerpunkte in der inhaltlichen Arbeit und das Ansprechen unterschiedlicher Gruppen das Gemeindeleben in unserer Kirche sehr bereichert.

Diese sehr gemeindeorientierte Form der Gemeindearbeit erfordert von den Pfarrstelleninhabern ein hohes Maß an Organisation, Kooperation und Absprache sowie eine große Offenheit gegenüber der Kollegin bzw. dem Kollegen.

Die Kirchengemeinde Raisdorf engagiert sich in gesellschaftlichen Fragen. So hat Partnerschaftsarbeit für uns Tradition und diakonische Fragen und Projekte haben auch in Zukunft hier ein hohes Gewicht.

Ein Schwerpunkt der Pfarrstelleninhaber wird neben der allgemeinen pastoralen Gemeindearbeit die aufsuchende Seniorenarbeit sowie die Mitbetreuung des hier gelegenen katholischen Alten- und Pflegeheimes sein. Der Schwerpunkt der 2. Pfarrstelle liegt in der Arbeit mit jungen Familien sowie in der Begleitung unseres Kindergartens (zehn Gruppen) und der von unserer Gemeindepädagogin (50 Prozent) organisiert-

en Kinder- und Jugendarbeit.

Für die Besetzung der 2. Pfarrstelle wünschen wir uns eine Pastorin bzw. einen Pastor oder ein Pastorenehepaar, die bzw. der oder das

- Kompetenzen in Personalführung und Management mitbringt;
- mit uns Gottesdienste nach Agende feiert, aber ebenso offen ist für andere Formen auch bei ökumenischen Veranstaltungen;
- den Zugang zu jungen Familien in der Gemeinde sucht und weiter ausbaut. Die Arbeit im ev. Kindergarten, im Kindergottesdienst und den Eltern-Kind-Kreisen steht dabei im Mittelpunkt;
- sich mit Engagement und Überzeugung für den großen ev. Kindergarten in kirchlicher Trägerschaft vor Ort einsetzt und nach einer Einarbeitungs- bzw. Übergangszeit bereit ist, den Dienstvorsitz, der vom KGR-Vorsitz getrennt ist, für die Mitarbeitenden zu übernehmen.

Die Arbeit in der Kirchengemeinde Raisdorf wird von einem engagierten Kirchengemeinderat geleitet, der die Pfarrstelleninhaber nicht nur unterstützt, sondern ihnen auch viel Raum für eigene Impulse lässt.

Zur Infrastruktur:

Im Frühjahr 2008 sind die Orte Raisdorf und Klausdorf zur Stadt Schwentinental fusioniert. In Klausdorf gibt es eine eigenständige ev.-luth. Kirchengemeinde, die Philippus-Kirchengemeinde. Mit der Pfarrstelleninhaberin gibt es eine gut funktionierende Urlaubs- und Vertretungsregelung.

Die unmittelbar an Kiel angrenzende neue Stadt wird landschaftlich durch das schöne Tal der Schwentine geprägt. Der Ortsteil Raisdorf besitzt gute Verkehrsanbindungen an die Landeshauptstadt, die Ostsee und die Holsteinische Schweiz. Grund- und Gemeinschaftsschule sind am Ort, Gymnasien befinden sich in den angrenzenden Stadtteilen von Kiel und in Preetz. Umfassende Versorgungseinrichtungen und vielfältige Freizeitangebote tragen zu hoher Lebensqualität bei. Das Pastorat liegt auf dem Gelände des Gemeindezentrums neben dem „Haus der Kirche“ und dem Kindergarten direkt am Schwentinepark und wird umfangreich renoviert.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte bis zum **15. März 2013** an den Kirchengemeinderat über den Propsten der Propstei Plön im Ev.-Luth. Kirchenkreis Plön-Segeberg, Herrn Matthias Petersen, Am Alten Amtsgericht 5, 24211 Preetz. Entscheidend ist nicht der Poststempel, sondern der rechtzeitige Zugang bei der angegebenen Adresse.

Für weitere Auskünfte steht Pastor Klaus Grottke (Vorsitzender des KGR), Tel.: 04307 8241918, gerne zur Verfügung.

Az.: 20 Raisdorf (2) – P Sc

*

In der **Ev.-Luth. Kirchengemeinde St. Marien zu Flensburg**, Ev.-Luth. Kirchenkreis Schleswig-Flensburg, ist zum 1. August 2013 die Pfarrstelle mit einem Stellenumfang von 100 Prozent durch Wahl des Kirchengemeinderates neu zu besetzen.

Der bisherige Stelleninhaber tritt nach 35jähriger Tätigkeit in der Gemeinde in den Ruhestand. St. Marien hat derzeit 1,25 Pfarrstellen. Mit der Kirchengemeinde St. Nikolai teilt sich die Gemeinde seit 2012 die Stelle eines A-Kirchenmusikers. Weitere hauptamtliche Mitarbeiter sind ein Küster (75 Prozent) und eine gemeinsam mit der Kirchengemeinde St. Petri eingesetzte Sekretärin (Teilzeit) mit täglicher Präsenz im Gemeindebüro. Der zukünftige Pfarrstellenplan sieht vor, dass der Stellenanteil von 0,25 entfällt; gleichzeitig soll die Stelle eines City-Pastors für eine gemeindeüber-greifende Arbeit der Innenstadtkirchen geschaffen und ebenfalls in diesem Jahr besetzt werden. St. Marien ist Predigtstätte der Pröpstin der Propstei Flensburg und Heimat des überregional bekannten Bachchores mit Kinder-, Jugend- und Erwachsenenchören, der als eigenständiger Verein besteht.

Die Kirchengemeinde St. Marien in der reizvollen Innenstadt umfasst den Bereich der nördlichen Altstadt, einen Teil der westlichen Höhe und den Stadtteil Duburg. Sie hat ca. 3200 Gemeindeglieder in sehr unterschiedlichen sozialen Strukturen, hinzu kommen ca. 300 zugemeindete Personen. Die wichtigsten Kirchen der dänischen und der römisch-katholischen Gemeinde sowie das jüdische Gemeindezentrum und eine Moschee befinden sich im Gemeindegebiet. Zentrum der Gemeinde ist die historische St. Marien-Kirche (Baubeginn 1284) mit dem Marienkirchhof, an dem sich Wohn- und Dienstsitz der Pröpstin und des derzeitigen und künftigen Stelleninhabers bzw. der künftigen Stelleninhaberin ebenso befinden wie das Gemeindebüro und Veranstaltungsräume. Das nahe Gemeindehaus in der Fußgängerzone wird u. a. von diakonischen Einrichtungen des Kirchenkreises und durch den Bachchor genutzt.

Die Stadt Flensburg ist ein Oberzentrum mit allen kulturellen und schulischen Einrichtungen, Universität und Fachhochschulen und besitzt mit ihrer Umgebung einen anerkannten hohen Freizeitwert.

St. Marien ist Ort eines vielfältigen gottesdienstlichen und geistlichen Lebens, das die Möglichkeiten einer alten Stadtkirche im 21. Jahrhundert nutzt. Neben den pastoralen Kernaufgaben erwartet die künftige Stelleninhaberin bzw. den künftigen Stelleninhaber die Aufgabe, die Gemeindearbeit in einer neuen kirchlichen Struktur in der Innenstadt mit zu gestalten. Kirchenmusikalische Gottesdienste, Konzerte, Ausstellungen und Veranstaltungsreihen sollen künftig in Zusammenarbeit mit der City-Pastorin bzw. dem City-Pastor und der Kirchengemeinde St. Nikolai ebenso fortgeführt werden wie die Kontakte zu den anderen Kirchen und Religionen. Wir wünschen uns und unterstützen aber auch Ideenreichtum und Kreativität, um etwa neue Andachtsformen zu entwickeln und Ehrenamtliche zu gewinnen und zu begleiten.

Dafür suchen wir eine profilierte Persönlichkeit

- mit Freude an der Verkündigung des Evangeliums in einer großen Stadtkirche
- mit Liebe zur Gestaltung von Gottesdiensten und Amtshandlungen
- mit Neigung zur Kirchenmusik und zu bildender Kunst
- mit Interesse an der Ökumene und am interreligiösen Dialog
- mit Spaß an der Entwicklung neuer Impulse
- mit der Bereitschaft, offen auf unterschiedliche Menschen zuzugehen
- mit der Fähigkeit, mit dem Kirchengemeinderat und den Gremien und Menschen der Region in einer neuen kirchlichen Struktur in der Innenstadt zusammen zu arbeiten.

Auskünfte erteilen Frau Pröpstin Rahlf (Tel.: 0461 5030939), Herr Hanf als Vorsitzender des Kirchengemeinderates (Tel.: 0461 57303) sowie Herr Pastor Landbeck (Tel.: 0461 53306).

Bewerbungen mit handgeschriebenen Lebenslauf sind zu richten an Frau Pröpstin Carmen Rahlf, Marienkirchhof 4, 24937 Flensburg.

Die Bewerbungsfrist endet mit Ablauf des **15. März 2013**. Entscheidend ist nicht der Poststempel, sondern der rechtzeitige Zugang bei der angegebenen Adresse.

Az.: 20 St. Marien Flensburg (1) – P Rö

*

In der **Ev.-Luth. St. Petrigemeinde in Flensburg** im Ev.-Luth. Kirchenkreis Schleswig-Flensburg ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt die 1. Pfarrstelle mit einem Dienstumfang von 100 Prozent wieder zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch Wahl des Kirchengemeinderates.

Im Gemeindegebiet der St. Petri Kirche im Flensburger Norden leben ca. 5200 Kirchenglieder. Das abwechslungsreiche Gebiet erstreckt sich vom Nordertor bis zur dänischen Grenze. Die „Neustadt“ ist geprägt von ihren internationalen Bewohnern sowie den ersten und gelungenen Schritten städtischer Sanierung in diesem „sozialen Brennpunkt“ Flensburgs. Der nördliche Gemeindebezirk, die Stadtteile Ostseebad und Wassersleben, dienen überwiegend dem bürgerlichen Wohnen und der Naherholung.

Die vor gut 100 Jahren errichtete St. Petri Kirche und das Gemeindehaus befinden sich inmitten dieses Spannungsfeldes, nahe zur Flensburger Förde und der attraktiven Innenstadt. Alle Einkaufsmöglichkeiten, Schulen und unterschiedliche Stadt- und Freizeiteinrichtungen sind zu Fuß oder mit dem Fahrrad zu erreichen. Eine Wohnsitznahme im Gemeindegebiet ist unumgänglich. Die Gemeinde wird, in Abstimmung mit der neuen Stelleninhaberin bzw. dem neuen Stelleninhaber, eine Pastoratswohnung kirchennah zur Verfügung stellen.

Das vielfältige Gemeindeleben wird gestaltet mit:

- einem engagiertem Team aus haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
- die Freude daran haben, geistliches Leben gemeinsam zu verwirklichen,
- großer Offenheit für Impulse und Ideen, die Sie neu einbringen oder mit anderen entwickeln möchten,
- tragfähigen Strukturen, die eine gute Zusammenarbeit mit Vereinen und Institutionen im Stadtteil ermöglichen.

Einen Überblick aller Gemeindeaktivitäten gibt die Homepage unter www.kirchenkreis-schleswig-flensburg.de.

Der Kirchengemeinderat wünscht sich eine Pastorin oder einen Pastor, die bzw. der

- Menschen für die Kirche begeistern kann,
- bereit ist, am spannenden Profil einer lokal vernetzten Gemeinde langfristig mitzuarbeiten,
- die vielfältigen Gemeindeteile weiter zusammenführen möchte,
- offen ist für mögliche Schwerpunktsetzungen, gemeinsame Reflexion und die Weiterentwicklung eines Gemeindekonzepts.

Der Kirchengemeinderat freut sich über Bewerberinnen und Bewerber mit folgenden Qualifikationen:

- Sie sind kontaktfreudig und haben Organisationsgeschick,
- Sie verfügen über ein gutes Einfühlungsvermögen für die Belange auch bedürftiger Menschen,
- Sie schätzen eine selbstständige und zielorientierte Arbeitsweise.

Auskünfte erteilen Pastor Christoph Touché, Tel.: 0461 41868, E-Mail: pastor-touche@gmx.de, Frau Susanne Brandt, stellvertretende Kirchengemeinderatsvorsitzende, Tel.: 0170 2446814, und Pröpstin Carmen Rahlf, Tel.: 0461 5030939.

Die Bewerbungen mit aussagekräftigen Unterlagen sind zu richten an die Pröpstin des Kirchenkreises Schleswig-Flensburg/Bezirk Flensburg, Frau Pröpstin Carmen Rahlf, Marienkirchhof 4, 24937 Flensburg.

Die Bewerbungsfrist endet mit Ablauf des **15. März 2013**.

Entscheidend ist nicht der Poststempel, sondern der rechtzeitige Zugang bei der angegebenen Adresse.

Az.: 20 St. Petri Flensburg (1) – P Rö

*

In den verbundenen **Ev.-Luth. Kirchengemeinden Sülstorf und Pampow** im Ev.-Luth. Kirchenkreis Mecklenburg ist die Pfarrstelle mit einem Stellenumfang von 75 Prozent vakant und ist mit einer Pastorin, einem Pastor oder einem Pastorenehepaar zum nächstmöglichen Termin neu zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch bischöfliche Ernennung.

Die Kirchengemeinderäte schreiben:

Die verbundenen Kirchengemeinden Sülstorf und Pampow suchen zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine Pastorin oder einen Pastor, die oder der Schwerpunkte in der Gemeindearbeit fortsetzt, aber auch Freude daran hat, Neues zu erschließen. Die engagierten Kirchengemeinderäte und eine Vielzahl ehrenamtlich Arbeitender sind neuen Impulsen gegenüber aufgeschlossen und freuen sich darauf, gemeinsame Ideen zu entwickeln.

In den zwölf Dörfern der verbundenen Kirchengemeinden leben ca. 900 evangelische Christen. Zum Bereich gehören Kirchen in Sülstorf, Pampow und Sülte und eine Kapelle in Holthusen. Im Allgemeinen werden in diesen Orten wechselweise Gottesdienste gefeiert, ebenso in den kommunalen Friedhofskapellen in Hoort und Neu Zachun. In Neu Zachun und Holthusen feiert die Kirchengemeinde üblicherweise nur zu den kirchlichen Festtagen Gottesdienst.

Ein besonderes Kleinod stellt die mittelalterliche Johanniterkirche zu Sülstorf dar.

Die Pampower neugotische Kirche befindet sich, auch dank kommunaler Unterstützung, in gutem baulichem Zustand.

Durch die Trockenlegung der Sülter Kirche sind wir in letzter Zeit bei ihrer Erhaltung ein gutes Stück weiter vorangekommen.

Unsere Kirchen werden gern als Konzertorte genutzt.

Die gemeindeeigenen Friedhöfe in Pampow und Sülte obliegen der Verwaltung der Kirchenkreisverwaltung.

Die beiden einsatzfreudigen Kirchengemeinderäte arbeiten seit vielen Jahren auf gemeinsamen Sitzungen konstruktiv und vertrauensvoll zusammen.

Das prägt unsere Gemeindearbeit:

- Für die Kinder- und Familienarbeit ist eine Gemeindepädagogin mit einem Stellenumfang von 50 Prozent angestellt, die in einem hohen Maße die Gemeindearbeit mit gestaltet und erfolgreich mit den kommunalen Einrichtungen zusammenarbeitet.
- In der Konfirmandenarbeit hat sich seit Jahren die Zusammenarbeit mit den Nachbargemeinden bewährt.
- Sie ist Baustein einer vielfältigen regionalen Arbeit: Regelmäßige Veranstaltungen wie beispielsweise Kindertage, Kinder- und Familienrüstzeiten, Gottesdienste und Feste zu besonderen Anlässen im Kirchenjahr und gemeinsame kirchenmusikalische Projekt durchziehen alle Bereiche des Gemeindelebens.
- Der kleine ehrenamtlich geleitete Kirchenchor der Gemeinden gestaltet besondere Gottesdienste im Kirchenjahr.
- Regelmäßig treffen sich zwei Seniorenkreise in beiden Pfarrhäusern.
- In Zusammenarbeit mit dem „Tafel e. V.“ Schwerin findet im Pampower Pfarrhaus eine wöchentliche Lebensmittelausgabe mit Cafe statt. Ehrenamtliche aus der Kirchengemeinde und Kommune arbeiten hier Hand in Hand.
- In den Sommermonaten lädt die Sülstorfer Pfarrscheune zur Kinosaison ein.
- Die partnerschaftlichen Kontakte zur evangelisch-lutherischen Kirchengemeinde Gussev in Russland werden maßgeblich von Ehrenamtlichen getragen.

Der Bereich der verbundenen Kirchengemeinden Sülstorf und Pampow liegt an der Stadtgrenze zur Landeshauptstadt Schwerin und bietet damit die reizvolle Bandbreite von ländlichem bis hin zu fast kleinstädtischem Lebensraum.

Der Pfarrsitz befindet sich in Sülstorf. Hier erwartet Sie ein Pfarrhaus mit Gemeinderäumen, Pfarrwohnung, einer 2. Wohnung im Obergeschoss und einem großen Pfarrgrundstück.

Auch in Pampow steht ein Pfarrhaus mit Gemeinde- und Wohnräumen zur Verfügung.

Zur Infrastruktur des Kirchengemeindebereiches gehören Kindertagesstätten, Grundschule, Bibliothek, Ärzte, Einkaufsmöglichkeiten und Betreutes Wohnen.

Ein Schulzentrum mit Regionaler Schule und Gymnasium befindet sich im Nachbarort Stralendorf. Eine große Bandbreite an Schulen, auch mit spezieller Ausrichtung, bietet Schwerin.

Bahnanbindungen nach Berlin und Hamburg finden sich in Sülstorf und Pampow.

Die verbundenen Kirchengemeinden Sülstorf und Pampow freuen sich auf eine Pastorin oder einen Pastor, die oder der mit uns

- einladende Gottesdienste feiert,
- die oder der ihre oder seine Freude an Teamarbeit in die vielschichtige Zusammenarbeit einbringt,
- die oder der mit großer Offenheit auf Menschen zugeht, auch auf Menschen anderer Konfessionen und der Kirche Fernstehende.

Die verbundenen Kirchengemeinden freuen sich über Ihr Interesse.

Für weitere Informationen und Rückfragen stehen gern die stellvertretenden Kirchengemeinderatsvorsitzenden Frau Ramona Hauschild, Tel.: 03865 3072, Herr Bernd-Ulrich Degel, Tel.: 03865 4773, oder Gemeindepädagogin Constanze Buck, Tel.: 0385 5571624, zur Verfügung.

Bewerbungen mit aussagekräftigen Unterlagen sind zu richten an den Bischof im Sprengel Mecklenburg und Pommern, Herrn Bischof Dr. Andreas v. Maltzahn, Bischofskanzlei Schwerin, Münzstr. 8 – 10, 19055 Schwerin, Tel.: 0385 20223-147,

E-Mail: bischofskanzlei@bksn.nordkirche.de,
E-Mail: bischof.vonmaltzahn@nordkirche.de,

über den Herrn Propst des Ev.-Luth. Kirchenkreises Mecklenburg, Propstei Wismar, Herrn Propst Dr. Karl-Matthias Siegert, St.-Marien-Kirchhof 3, 23966 Wismar.

Die Bewerbungsfrist endet mit Ablauf des **28. Februar 2013**.

Entscheidend ist nicht der Poststempel, sondern der rechtzeitige Zugang bei der angegebenen Adresse.

Az.: 20 Sülstorf und Pampow – P Ha

*

Im Krankenhausseelsorge-Pfarramt des **Ev.-Luth. Kirchenkreisverbandes Hamburg** ist die 28. Pfarrstelle, die mit der Wahrnehmung der Krankenhausseelsorge in der Asklepios Klinik Nord (Standorte Heidberg und Ochsenzoll) verbunden ist, baldmöglichst auf fünf Jahre mit einer Pastorin oder einem Pastor (100 Prozent) zu besetzen.

Die AK Nord ist ein Akutkrankenhaus, das zur Asklepios-Gruppe gehört. Sie ist Anbieter umfassender Dienstleistungen im Gesundheitswesen für den Süden Schleswig-Holsteins und den Norden Hamburgs. Das Krankenhaus verfügt über 1509 Betten (inklusive des Standortes Wandsbek) und ist damit die größte Klinik Hamburgs. Die akutmedizinische Kompetenz der AK Nord basiert auf dem Vorhandensein und der interdisziplinären Zusammenarbeit von nahezu allen klinischen Disziplinen. Jährlich werden über 40 000 „Fälle“ stationär behandelt. Über 2500 Mitarbeiter sind im Klinikum beschäftigt. Die AK Nord unterteilt sich in die Psychiatrie (Schwerpunkt Ochsenzoll) und die Somatik (Schwerpunkt Heidberg).

Die hier ausgeschriebene Stelle bezieht sich auf beide genannten Standorte der AK Nord, sie hat aber einen wichtigen Schwerpunkt der Seelsorge in der Somatik.

Gewünscht wird eine Pastorin bzw. ein Pastor, die bzw. der unabhängig der Konfessions- oder Religionszugehörigkeit für die Menschen da ist – für die Patientinnen und Patienten, die Angehörigen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – und ihnen mit Empathie und Interesse begegnet.

Eingeladen zur Bewerbung sind besonders Pastorinnen und Pastoren mit einer pastoral-psychologischen Zusatzausbildung sowie entsprechender Erfahrung und Reflexion. Es wird erwartet, dass der Stelleninhaber bzw. die Stelleninhaberin sich ständig, besonders im Blick auf den Bereich der Somatik, fortbildet.

Die Krankenhausseelsorge erfolgt im ökumenischen Team mit einer evangelischen Kollegin bzw. einem Kollegen (vergleiche die zeitgleiche Ausschreibung der 1. Pfarrstelle des Krankenhausseelsorgepfarramtes) sowie einer katholischen Kollegin (75 Prozent). An beiden Standorten des Krankenhauses stehen für die Seelsorge jeweils zwei Büros zur Verfügung. Eine begleitete ‚Teamentwicklung zu Beginn‘ gehört zu den Standards im Krankenhausseelsorgepfarramt des Kirchenkreisverbandes Hamburg.

Grundlage für das seelsorgerliche Wirken mit Kranken, Angehörigen und Mitarbeitenden ist die aktuelle „Ordnung für die Krankenhausseelsorge des Ev.-Luth. Kirchenkreisverbandes Hamburg“ in der Fassung vom 19. Dezember 2012, die Ihnen bei Interesse aus der Geschäftsstelle des Kirchenkreisverbands zugesendet werden kann. Hinzu kommen die Leitlinien der EKD für die Krankenhausseelsorge „Die Kraft zum Menschsein stärken“ (www.ekd.de/download/leitlinien_krankenhausseelsorge_ekd_2004.pdf). In beiden Texten sind die Aufgaben und das inhaltliche Profil der Krankenhausseelsorge näher beschrieben.

Der Hamburger Krankenhausseelsorge-Konvent bietet, in Ergänzung zu den regionalen Pfarrkonventen, eine besondere Möglichkeit zu fachlichem Austausch, inhaltlicher Gemeinschaft und Zusammenarbeit.

Eine Dienstwohnung steht nicht zur Verfügung. Erwartet wird das Wohnen im Gebiet der beiden Hamburger Kirchenkreise, wobei auch aufgrund von Rufbereitschaften eine gewisse räumliche Nähe zum Krankenhaus zu empfehlen ist.

Wenn Sie Interesse an dieser Pfarrstelle haben und weitere Informationen wünschen, setzen Sie sich bitte mit dem bisherigen Krankenhausseelsorger Pastor Christian Schoberth, jetzt Berufsgenossenschaftliches Unfallkrankenhaus Hamburg, Tel.: 040 73061676, oder dem für die Krankenhausseelsorge zuständigem Leiter des Kirchenkreisverbandes Hamburg, Pastor Arnd Schomerus (Tel.: 040 30620-1000) in Verbindung. Des Weiteren erhalten Sie Informationen über das Klinikum Nord im Internet unter: www.asklepios.com/nord.

Ihre Bewerbung mit aussagekräftigen Unterlagen und berufsbiographischer Begründung für den Weg in die Krankenhausseelsorge richten Sie bitte an den Leiter des Kirchenkreisverbandes Hamburg, Pastor Arnd Schomerus, Königstr. 54, 22767 Hamburg.

Die Bewerbungsfrist endet mit Ablauf des **15. März 2013**. Entscheidend ist nicht der Poststempel, sondern der rechtzeitige Zugang bei der angegebenen Adresse.

Az.: 20 KKV Hamburg Krankenhausseelsorge (28) – P Lad

*

Der Hauptbereich 1 „Aus- und Fortbildung“ der **Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland** schreibt die Stelle der Referentin bzw. des Referenten für die Kooperation von Schule und Kirche (schulkooperative Arbeit)/leitende Mitarbeit in der Arbeitsgemeinschaft Tage Ethischer Orientierung – AG TEO aus.

Die schulkooperative Arbeit fördert insbesondere mit Hilfe von Veranstaltungen des Gesamtmodells TEO für alle Schularten und Jahrgangsstufen die Zusammenarbeit von kirchlicher außerschulischer Kinder- und Jugendarbeit und Schulen. Von einer Bewerberin bzw. einem Bewerber werden ausgeprägte Kommunikations- und Kooperationsfähigkeiten, Mobilität,

partnerschaftlicher Leitungsstil, systemübergreifendes Denken und exploratives Handeln für die Vermittlung zwischen den Handlungslogiken von Schule und Kirche erwartet.

Die Bewerberin bzw. der Bewerber sollte über folgende Voraussetzungen verfügen:

- theologischer und/oder erziehungswissenschaftlicher bzw. sozialwissenschaftlicher oder gemeindepädagogischer Hochschulabschluss
- mehrjährige Berufserfahrung in der außerschulischen Kinder- und Jugendbildung oder schulischen Bildung
- Kenntnisse kirchlicher Handlungsfelder und Strukturen
- Leitungserfahrung
- Mitgliedschaft in der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland oder einer anderen Gliedkirche der Ev. Kirche in Deutschland.

Zum Stellenprofil gehören folgende Aufgaben:

- Zusammenarbeit mit dem Theologisch-Pädagogischen Kollegium der AG TEO
- konzeptionelle Weiterentwicklung der schulkooperativen Arbeit mit dem Modell TEO (einschließlich der Erschließung finanzieller und personeller Ressourcen)
- Zusammenarbeit mit relevanten Einrichtungen des Landes Mecklenburg-Vorpommern und der Kirchenkreise (insbesondere Mecklenburg und Pommern)
- Zusammenarbeit mit den vier TEO-Koordinatoren der staatlichen Schulämter in MV
- Zusammenarbeit mit den relevanten staatlichen und kirchlichen Partnerinstitutionen in Absprache mit dem zuständigen Referenten des Landeskirchenamtes und der Leitung des Hauptbereichs
- Zuständigkeit für die Verwaltung in der Geschäftsstelle der AG TEO
- gegebenenfalls Mitwirkung in schul- und jugendpolitischen Gremien des Landes Mecklenburg-Vorpommern.

Die Stellenbesetzung soll zum nächstmöglichen Zeitpunkt im Umfang von 100 Prozent erfolgen. Dienstsitz ist die Geschäftsstelle der AG TEO in Schwerin.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte bis spätestens **15. Februar 2013** an Herrn OKR Prof. Dr. B.-M. Haese, Landeskirchenamt der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland, Dänische Straße 21 – 35, 24103 Kiel.

Entscheidend ist nicht der Poststempel, sondern der rechtzeitige Zugang bei der angegebenen Adresse.

Auskünfte erteilt Hans-Ulrich Keßler, Hauptbereichsleitung Aus- und Fortbildung, Tel.: 040 30620-1301.

Az.: 20 HB 2 TEO (2) – P Sc

*

Im Hauptbereich 5 „Frauen, Männer, Jugend“ der **Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Nordkirche)** ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt die Stelle der

Arbeitsbereichsleitung Frauenwerk

im Umfang von 100 Prozent mit einer Pastorin bzw. einem Pastor zu besetzen. Dienstsitz ist Kiel.

Die Arbeitsbereichsleitung wird von der Kirchenleitung im Einvernehmen mit der Hauptbereichsleitung und dem Hauptbereichskuratorium auf fünf Jahre bestellt. Eine erneute Berufung ist zulässig. Die Stelle wird nach der Besoldungsgruppe A 13/A 14 des Kirchenbesoldungsgesetzes mit einer Zulage nach A 15 besoldet. Die Aufsicht über die Arbeitsbereichsleitung führt die Hauptbereichsleitung.

Die Aufgaben der Arbeitsbereichsleitung sind im Hauptbereichsgesetz vom 11. März 2008 (GVOBl. S. 110, 134) geregelt. Hierzu gehören in Zusammenarbeit mit der Hauptbereichsleitung u. a.:

- Entwicklung einer eigenen Zielplanung aus den Zielvorgaben des Hauptbereichs
- Festlegung der Aufbau- und Ablauforganisation des Arbeitsbereiches
- operative Leitung des Arbeitsbereiches
- Fachvorgesetzte aller Mitarbeitenden im Arbeitsbereich
- Festlegung der Verwendung der finanziellen und sächlichen Ressourcen
- Zusammenarbeit mit dem Beirat des Arbeitsbereiches.

Das Frauenwerk der Nordkirche macht auf der Grundlage feministischer Theologie Angebote für Frauen, begleitet daraus entstehende Prozesse und wirkt als Impulsgeberin in die Kirche und in die Gesellschaft insgesamt hinein. Es stärkt die Frauen in ihrem Engagement in Kirche und Gesellschaft, verbindet die befreiende Tradition der Bibel mit konkretem Handeln und geht davon aus, dass Frauen die Welt auf eigene Weise erleben.

Die Arbeit geschieht in der Vielfalt unterschiedlicher Frauenthemen und -kulturen

- zwischen theologischen, politischen und sozialen Fragestellungen,
- zwischen landeskirchlicher und Kirchenkreis-Frauenarbeit,
- zwischen den Konfessionen und Religionen,
- zwischen politischen Verbänden und Einrichtungen,
- zwischen den Frauengenerationen.

Das Frauenwerk bietet ein erfahrenes, interdisziplinäres und kreatives Team in Hamburg, Kiel und Stralsund, engagierte Mitarbeiterinnen in der Fachberatungsstelle contra in Kiel und im Ev. Kurzentrum „Gode Tied“ in Büsum, ein tragendes Netzwerk aus haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen in der Frauen-

arbeit sowie ein hohes Maß an Freiheit, die sich verändernde Frauenarbeit mitzugestalten.

Wir suchen eine Leiterin bzw. einen Leiter, die bzw. der

- theologische Reflexion und Leitungsverantwortung in ihrer bzw. seiner Person zu verbinden versteht,
- mit den theologischen Ansätzen und feministischen Theologien vertraut ist,
- ein großes Interesse an frauenspezifischen Themen mitbringt und die Fähigkeit hat, Frauen in ihrer Lebenswelt, ihrer Entwicklung und ihren Bedürfnissen wahrzunehmen, Veränderungen zu registrieren und die Themen der Zeit aufzuspüren,
- die theologische Fundierung und gesellschaftspolitische Profilierung mit den daraus resultierenden Schwerpunkten und Zielen des Frauenwerkes mit dem Team und den ehrenamtlichen Frauen weiterentwickelt,
- Sorge trägt für die Entwicklung und Überprüfung der inhaltlichen Arbeitsschwerpunkte im Frauenwerk,
- über Erfahrungen in Personalführung, kooperativen Leitungsstil, Budgetverwaltung und Verwaltungsorganisation verfügt und die Fachaufsicht über die Mitarbeiterinnen des Frauenwerks verantwortungsvoll, wertschätzend und in einer Kultur der Beteiligung führt,
- den Fusionsprozess und die Teamentwicklung gestaltet und fördert,
- Leitungsverantwortung für die eigenständig-abhängigen Bereiche „Gode Tied“ und „contra“ übernimmt,
- dem Frauenwerk innerhalb des Hauptbereiches 5 „Frauen, Männer, Jugend“ eine starke Stimme verleiht und die Entwicklung des Hauptbereiches aktiv mitgestaltet und konzeptionell begleitet,
- die Vernetzung mit anderen kirchlichen und nichtkirchlichen Einrichtungen weiterentwickelt und die das Frauenwerk der Nordkirche in Kirche und Gesellschaft repräsentiert.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte bis zum **28. Februar 2013** an Herrn OKR Prof. Dr. Bernd-Michael Haese, Landeskirchenamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland, Dezernat Kirchliche Handlungsfelder, Dänische Straße 21 – 35, 24103 Kiel.

Diese Frist ist eine Ausschlussfrist. Entscheidend ist nicht der Poststempel, sondern der rechtzeitige Zugang bei der angegebenen Adresse. Verspätet eingegangene Bewerbungen müssen unberücksichtigt bleiben.

Auskünfte erteilen gerne Her OKR Prof. Dr. Haese im Landeskirchenamt der Nordkirche, Tel.: 0431 9797-780, oder die stellvertretende Leiterin des Frauenwerks der Nordkirche, Frau Susanne Sengstock, Tel.: 0431 55779-102.

Az.: 20 Frauenwerk – P Sc

*

In der **Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Nordkirche)** ist zum nächstmöglichen Termin die Pfarrstelle der

Leitung des Hauptbereiches 5
„Frauen, Männer, Jugend“

zu besetzen.

Zum Hauptbereich 5 gehören das Jugendpfarramt in der Nordkirche, die Evangelische Jugend-, Freizeit- und Bildungsstätte Koppelsberg, das Frauenwerk der Nordkirche, das Männerforum Nordkirche, die Fachstelle Familie, die Fachstelle Alter, die Evangelische Arbeitsgemeinschaft Erwachsenenbildung und der Beauftragte für den Ring Evangelischer Gemeindepfadfinder. Die Aufsicht über die Hauptbereichsleitung führt das Landeskirchenamt.

Die Hauptbereichsleitung wird von der Kirchenleitung für fünf Jahre berufen, erneute Bestellung ist zulässig. Der Dienstsitz ist das Evangelische Zentrum Gartenstraße in Kiel.

Die Stelle hat einen Dienstumfang von 100 Prozent Sie wird nach der Besoldungsgruppe A 13/A 14 des Kirchenbesoldungsgesetzes mit einer ruhegehaltfähigen Zulage nach A 15 und darüber hinaus mit der Hälfte der nicht ruhegehaltfähigen Zulage von A 15 nach A 16 besoldet.

Die Hauptbereichsleitung hat die Aufgabe, zusammen mit dem Hauptbereichskuratorium auf der Grundlage des Hauptbereichsgesetzes die Gesamtkonzeption des Hauptbereichs zu entwickeln. Insbesondere gehören dazu:

- Planung der Hauptbereichsziele und Arbeitsschwerpunkte des Hauptbereiches 5 im Rahmen der Zielvorgaben und Synode
- Förderung der Zusammenarbeit im Hauptbereich
- Integration der verschiedenen Arbeitszweige und ihrer Traditionen im Zuge des Zusammenwachsens der Nordkirche
- Profilierung des Hauptbereichs im Miteinander der nordkirchlichen Dienste und Werke
- Aufstellung und Verantwortung des Hauptbereichsbudgets und Festlegung der Teilbudgets
- Unterstützung der Arbeitsbereiche durch Controlling
- Begründung, Veränderung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse
- Aufsicht über alle Mitarbeitenden im Hauptbereich.

Wir bieten damit eine Stelle voller Herausforderungen, in der es gilt, etablierte Arbeitsfelder zeitgemäß auszurichten und neue aufzubauen. Die Größe und Vielfalt unserer Kirche erfordern einerseits hohes Ver-

ständnis und integrative Kraft, andererseits Klarheit und strukturelles Gestaltungsvermögen.

Wir suchen eine Pastorin oder einen Pastor, die oder der

- theologisch reflektiert arbeitet, sich klar positioniert und dabei Glaubensfragen zeitgemäß zur Sprache bringt,
- visionär und gleichzeitig strukturiert denkt,
- gesellschaftliche, kulturelle und kirchliche Perspektiven zusammenführt,
- Leitungserfahrung, verbunden mit Budgetverantwortung vorweisen kann und Verständnis von betriebswirtschaftlichen Zusammenhängen besitzt,
- über Kenntnisse und Fähigkeiten in Konzeptionsentwicklung und -umsetzung verfügt,
- kommunikativ versiert und teamfähig ist,
- sich in nordkirchlichen Arbeits- und Leitungsstrukturen auskennt,
- unvermeidliche Enttäuschungen mit Humor überwindet.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte bis zum **28. Februar 2013** an die Kirchenleitung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland, Dänische Str. 21 – 35, 24103 Kiel.

Diese Frist ist eine Ausschlussfrist. Entscheidend ist nicht der Poststempel, sondern der rechtzeitige Zugang bei der angegebenen Adresse. Verspätet eingegangene Bewerbungen müssen unberücksichtigt bleiben.

Auskünfte erteilt gerne Herr OKR Prof. Dr. Haese, Tel.: 0431 9797-780.

Az.: 20 HB 5 Leitung – P Sc

*

Im Landeskirchenamt der **Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Nordkirche)** in Kiel ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt die Stelle

einer Referentin bzw. eines Referenten
im Dezernat Kirchliche Handlungsfelder

im Umfang von 100 Prozent zu besetzen.

Wir suchen eine Persönlichkeit, die den Bereich der Frauen-, Männer- und Jugendarbeit kennt und sich mit Lust und Engagement in diese Themen einbringt. Sie sollten Kenntnisse kirchlicher Strukturen und Geschick in der Steuerung von Verwaltungsabläufen sowie Interesse und Erfahrung mit der Arbeit mit Gremien und Ausschüssen mitbringen.

Der Arbeitsbereich umfasst mit dem ersten Aufgabenschwerpunkt den Hauptbereich „Frauen, Männer, Jugend“ (Hauptbereich 5). Hierzu gehören insbesondere folgende Aufgaben:

- Fachaufsicht über den Hauptbereich 5
- Bearbeitung, Weiterleitung und Vertretung von Vorlagen des Hauptbereichs 5 in kirchenleitenden Gremien
- Konzeptentwicklungen, Bearbeitung von Anfragen, Erteilung von Genehmigungen.

Ein zweiter Schwerpunkt ist das Jugendaufbauwerk. Dazu gehört u. a. die

- Beratung und Aufsicht über die Leitung des Jugendaufbauwerks,
- Genehmigungserteilungen,
- Aufsicht über die Finanzen.

Hinzu kommt das Arbeitsfeld Erwachsenenbildung:

- Zusammenarbeit mit dem Hauptbereich 5 und anderen Einrichtungen (Christian-Jensen-Kolleg, Haus am Schüberg etc.)
- Mitwirkung und Konzeptionsentwicklung
- Teilnahme an der Referentenkonferenz auf EKD-Ebene.

Bewerberinnen und Bewerber sollten entweder ordinierte Theologinnen oder Theologen sein und bereits in einem Dienstverhältnis auf Lebenszeit zur Nordkirche stehen oder ein abgeschlossenes Studium im Bereich Sozialmanagement oder vergleichbaren Studienfächern haben. Die Mitgliedschaft in der Nordkirche oder einer anderen Gliedkirche der Ev. Kirche in Deutschland wird vorausgesetzt.

Bei einer Beschäftigung im Pfarrerdienstverhältnis erfolgt die Berufung zunächst auf fünf Jahre mit einer Besoldung nach der Besoldungsgruppe A 13/A 14. Die Umwandlung des Pfarrerdienstverhältnisses in ein Kirchenbeamtenverhältnis ist gegebenenfalls zu einem späteren Zeitpunkt möglich. Befindet sich die Bewerberin bzw. der Bewerber nicht in einem Pfarrerdienstverhältnis auf Lebenszeit zur Nordkirche, erfolgt die Einstellung im Angestelltenverhältnis mit einer Bezahlung nach Entgeltgruppe K 12 des Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrags (KAT), siehe www.vkda-nordelbien.de.

Bitte senden Sie Ihre aussagekräftige Bewerbung mit den üblichen Unterlagen bis zum Ablauf des **28. Februar 2013** an den Präsidenten des Landeskirchenamtes, Herrn Prof. Dr. Peter Unruh, Dänische Str. 21 – 35, 24103 Kiel. Entscheidend ist nicht das Datum des Poststempels, sondern der rechtzeitige Zugang bei der angegebenen Adresse. Bewerbungen per E-Mail können nicht berücksichtigt werden.

Wir machen darauf aufmerksam, dass Fahrtkosten oder andere im Zusammenhang mit der Bewerbung stehende Auslagen nicht erstattet werden.

Auskünfte erteilt Herr OKR Prof. Dr. Haese, Tel.: 0431 9797-780.

Az.: 20 ReferentIn Frauen-/Männer- u. Jugendarbeit – P Sc

*

Beim **Zentrum für Mission und Ökumene – Nordkirche weltweit (ZMÖ)** ist die Pfarrstelle für Christlich-Islamischen Dialog zum nächstmöglichen Termin neu zu besetzen. Der Dienstsitz ist Hamburg. Die Besetzung erfolgt durch die Kirchenleitung nach Wahl durch den Vorstand des ZMÖ für zunächst fünf Jahre. Der Stellenumfang beträgt 100 Prozent.

Zu den Aufgaben der Referentin bzw. des Referenten gehören:

- Bearbeitung theologischer Grundsatzfragen im Kontext von Mission, Dialog und Ökumene, insbesondere des christlich-islamischen Dialoges
- Initiierung und Begleitung von christlich-muslimischen Begegnungen in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen
- Beratung von Kirchengemeinden und kirchlichen Gremien bei Fragen, die sich aus dem Zusammenleben von Christinnen und Christen mit Musliminnen und Muslimen ergeben
- Begleitung und Bearbeitung von Konflikten, die sich aus dem Zusammenleben von Christinnen und Christen mit Musliminnen und Muslimen ergeben
- Pflege der Beziehungen zu islamischen Dachverbänden und Moscheegemeinden
- Begleitung der Kirchenkreisbeauftragen für den christlich-islamischen Dialog
- Organisation und Durchführung von Bildungsveranstaltungen und Seminaren
- Mitarbeit in der Vikariatsausbildung sowie in der Weiterbildung von Pastorinnen und Pastoren im Pastoralkolleg
- Mitarbeit in der Aus- und Weiterbildung von kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Mitarbeit in der Konferenz für Islamfragen der EKD
- Mitarbeit im Interreligiösen Forum Hamburg
- Mitarbeit im Gesprächskreis Interreligiöser Religionsunterricht in Hamburg
- Mitarbeit im Ausschuss für christlich-islamischen Dialog der ACK-Hamburg
- Geschäftsführung des Ausschusses des Vorstandes des ZMÖ für den christlich-islamischen Dialog.

Von der Stelleninhaberin bzw. dem Stelleninhaber erwarten wir

- Erfahrungen im christlich-islamischen Dialog
- Kenntnisse islamischer Theologie
- Kenntnisse der aktuellen missions- und dialogtheologischen Diskussion
- Kommunikative, integrative, interkulturelle und interreligiöse Kompetenz
- Bereitschaft zu Reisen.

Bewerbungen mit Lebenslauf und aussagefähigen Unterlagen richten Sie bitte an den Vorstand:

Zentrum für Mission und Ökumene – Nordkirche weltweit
Propst i. R. Jürgen F. Bollmann, Vorsitzender des Vorstands
Agathe-Lasch-Weg 16, 22605 Hamburg
Elektronisch: bewerbung@nordkirche-weltweit.de.

Auskünfte können telefonisch bei Pastor Dr. Klaus Schäfer, Direktor des Zentrums für Mission und Ökumene (Tel.: 040 88181-201), und bei dem derzeitigen Stelleninhaber, Pastor Dr. Detlef Görrig (Tel.: 040 88181-140), eingeholt werden.

Die Bewerbungsfrist endet zum **15. März 2013**. Entscheidend ist nicht der Poststempel, sondern der rechtzeitige Zugang bei der angegebenen Adresse.

Az.: 20 ZMÖ (8) – P Sc

*

Die **Stiftung Diakoniewerk Kropp** (www.diakonie-kropp.de) sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt

eine Pastorin oder einen Pastor

für die Begleitung der Bewohnerinnen und Bewohner sowie der Patientinnen und Patienten am Standort Kropp in den Aufgabenbereichen Seelsorge, Gottesdienst und Freizeitgestaltung.

Sie bringen mit

- Erfahrung im oder Bereitschaft zum Umgang mit Menschen, die alt sind und/oder mit seelischen Erkrankungen oder Behinderungen leben
- KSA oder vergleichbare Qualifikation
- Freude an der Gestaltung und Leitung agendarischer, aber auch unkonventioneller Andachten und Gottesdienste, sowie an vielen Einzelgesprächen
- Sicherheit in und Bereitschaft zur Planung und Durchführung verschiedenster Freizeitaktivitäten
- Mitwirkung an diakonisch-theologischen Fortbildungen für Mitarbeitende in der Pflege
- Freude an der Kooperation mit und Anleitung von ehrenamtlich Mitarbeitenden.

Wir bieten Ihnen

- die Möglichkeit zur verantwortlichen Mitgestaltung unseres diakonischen Profils
- ein kooperatives theologisches und therapeutisches Kolleginnen und Kollegen-Team
- Arbeiten und Wohnen in der Nähe der Ostsee
- Unterstützung bei der Suche nach einer geeigneten Wohnung.

Bewerben können sich Pastorinnen und Pastoren der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland.

Informationen beim Theologischen Vorstand der Stiftung Diakoniewerk Kropp, Herrn Pastor Jörn Engler oder bei Pastorin Susanne Klöpper (Tel.: 04624 801-0).

Ihre Bewerbung richten Sie bitte bis zum **15. März 2013** an Pastor Jörn Engler, Johannesallee, 24848 Kropp.

Entscheidend ist nicht der Poststempel, sondern der rechtzeitige Zugang bei der angegebenen Adresse.

Az. : 20 Diakoniewerk Kropp (2) – P Sc

IV. Stellenausschreibungen

Kirchenmusik

In der **Ev.-Luth. Heilig-Geist-Kirchengemeinde Pinneberg** im Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-West-Südholstein ist ab 1. Mai 2013 eine B-Kirchenmusikstelle mit einem Stellenumfang von 50 Prozent zu besetzen.

Die Heilig-Geist-Kirchengemeinde liegt im Norden der Kreisstadt Pinneberg (43 000 Einwohner) und in unmittelbarer Nähe zu Hamburg (gute S-Bahn und BAB-Verbindung). Alle Schulen sind am Ort vorhanden. In der Gemeinde leben 3700 evangelische Christen.

Die 1963 erbaute Heilig-Geist-Kirche mit ihren 350 Sitzplätzen besitzt eine Kemper-Orgel, die von der Firma Beckerath generalüberholt worden ist. Für die kirchenmusikalische Arbeit stehen ein E-Piano, ein Klavier und ein Orgelpositiv zur Verfügung.

Wir wünschen uns eine Kirchenmusikerin bzw. einen Kirchenmusiker, die bzw. der mit Lust und Liebe Gemeindeglieder aller Altersgruppen für die Kirchenmusik motiviert.

Wir wünschen uns jemanden, die bzw. der

- den bestehenden Chor begleitet und weiter aufbaut,
- mit Kindern und Jugendlichen musikalisch arbeitet,
- gern im Team arbeitet.

Die Mitgliedschaft in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland oder einer anderen Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland setzen wir voraus.

Die Vergütung erfolgt nach dem Kirchlichen ArbeitnehmerinnenTarifvertrag (KAT).

Auskünfte erteilen Frau Pastorin Dorothea Pape (Tel.: 04101 6976827) und der Kreiskantor, Herr Eberhard Kneifel, (Tel.: 04122 45529).

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen richten Sie bitte bis zum **10. April 2013** an Frau Pastorin Dorothea Pape Ev.-Luth. Heilig-Geist-Kirchengemeinde, Ulmenallee 9, 25421 Pinneberg.

Az.: 30 Heilig-Geist Pinneberg – T Jü

*

In der **Ev.-luth. Kirchengemeinde St. Andreas** in Hamburg-Harvestehude, Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-Ost, ist zum 1. August 2013 die B-Kirchenmusikstelle (100 Prozent)

neu zu besetzen, da der bisherige Stelleninhaber nach über 30 Jahren in den Ruhestand wechselt.

Die Kirchenmusik besitzt in der Gemeinde einen hohen Stellenwert und ist wichtiger Ausdruck von Verkündigung und Gemeindeentwicklung. Im Leben unserer Gemeinde nehmen die Gottesdienste und Andachten mit liturgischem Profil eine wichtige Stellung ein. Wir wünschen uns eine Kirchenmusikerin bzw. einen Kirchenmusiker, die bzw. der die kontinuierliche Arbeit in der Gemeinde fortschreibt sowie neue Akzente setzt.

Unsere Kirchengemeinde befindet sich in einem beliebten Stadtteil auf der Grenze zwischen Harvestehude und Eimsbüttel. Dies ist ein für Menschen aller Altersgruppen attraktiver, dicht besiedelter Stadtteil. Er ist zentral und im Univiertel gelegen. Das Gemeindegebiet bietet ein vielfältiges kulturelles Angebot sowie eine hohe Schuldichte. Zur Kirchengemeinde St. Andreas gehören ca. 4100 Gemeindeglieder.

Wir erwarten:

- die liturgisch und künstlerisch hochwertige Gestaltung von Gottesdiensten am Sonntagmorgen und Mittwochabend und Amtshandlungen;
- die Leitung der Kantorei (zurzeit ca. 60 Mitglieder) mit ca. drei Konzerten pro Jahr, sowie regelmäßigen Chorreisen;
- die Leitung des bestehenden Kinderchores sowie den weiteren Aufbau der kirchenmusikalischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen;
- den Aufbau eines Gospelchores sowie den Aufbau einer Instrumentalgruppe mit regionaler Ausstrahlung. Eine regionale Zusammenarbeit mit der Nachbargemeinde ist in diesem Feld ausdrücklich erwünscht;
- kollegiale und aufgeschlossene Zusammenarbeit mit den beiden Pastoren und den Mitarbeitern in der Gemeinde (Küster, Gemeindemanagerin, Kindergarten-Team).

Wir bieten:

- eine lebendige Gemeinde, der die Kirchenmusik am Herzen liegt,
- einen 105jährigen Kirchenraum mit hervorragender Akustik und einer Steinmeyer-Orgel von 1970 (45/III/P – vor einigen Jahren generalüberholt),
- eine engagierte Kantorei (http://www.st-andreas-kantorei.de),
- einen Gemeindesaal mit Yamaha-Flügel,
- ein Dienstzimmer,
- ein angenehmes Arbeitsklima und gutes Miteinander unter den Haupt- und Ehrenamtlichen.

Voraussetzung für die Einstellung ist die Mitgliedschaft in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland oder einer anderen Gliedkirche der EKD.

Das Entgelt erfolgt nach dem Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT; K9). Bewerbungsschluss ist der **28. Februar 2013**.

Die Bewerbungsgespräche sind vorgesehen am 21. und 22. März 2013, die praktische Vorstellung wäre am 6., 7., 13. oder 20. April 2013.

Die Bewerbungen mit aussagekräftigen Unterlagen sind zu richten an die Ev. Luth. Kirchengemeinde St. Andreas, c/o Herrn Pastor Rainer Aue, Bogenstr. 26, 20144 Hamburg.

Auskünfte erteilen gern der Vorsitzende des Kirchengemeinderats, Herr Pastor Rainer Aue, Tel.: 040 41354501, oder die Kreiskantorin Julia Götting, Tel.: 040 61163574.

Az.: 30 St. Andreas in Hamburg-Harvestehude – T Jü

*

In der **Ev.-Luth Kirchengemeinde Volksdorf** im Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-Ost ist zum 1. September 2013 die A-Kirchenmusikstelle (75 Prozent) verbunden mit dem Kreiskantorat (25 Prozent) in der Propstei Bramfeld-Volksdorf wieder zu besetzen.

Der bisherige Stelleninhaber wechselt nach 18 Jahren in eine andere Stelle.

Die Kirchengemeinde Volksdorf ist eine lebendige Gemeinde mit knapp 8000 Gemeindegliedern. Wir arbeiten in einem Team von haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden strukturiert und vertrauensvoll unter der Leitung eines engagierten Kirchengemeinderates zusammen. Zur Gemeinde gehören zwei Gemeindezentren jeweils mit Gemeinderäumen und Kirche: Kirche am Rockenhof (1952) und St. Gabriel (1967). Sie bieten liturgisch sehr verschieden ausstrahlende Räume und sind Predigtstätte der Pröpstin. Das Gemeindeleben ist geprägt durch die beiden Schwerpunkte Kirchenmusik und Angebote für Familien mit Kindern und Jugendlichen. Die Kirchenmusik ist ein wichtiger Teil des kulturellen Lebens im Stadtteil und darüber hinaus.

Das im Nordosten von Hamburg gelegene Volksdorf ist eine beliebte Wohngegend. Das frühere Bauerndorf hat seinen dörflichen Charakter weitgehend verloren und zeigt heute das Gesicht einer gepflegten Kleinstadt im Grünen mit mehr als 20 000 Einwohnern. Die Hamburger Innenstadt ist mit mehreren U-Bahnstationen in ca. 30 Minuten erreichbar.

Wir erwarten die Fortführung der Arbeit auf hohem künstlerischen Niveau mit eigenen Schwerpunkten und Impulsen sowie die Koordination der Kirchenmusik in der Gemeinde.

Dazu gehört die Leitung

- der Kantorei (ca. 100 Mitglieder) mit regelmäßigem Gottesdienstsingen, Kantatengottesdiensten,
  zwei oratorische Aufführungen jährlich (Bach bis Koerppen),
- des Kirchenorchesters (21 Mitglieder) mit Begleitorchester für Gottesdienste und Konzerte (Bach bis Gubaidulina),
- der Jugendkantorei (ca. 15 Mitglieder) mit Gospel bis Klassik, eigene Projekte und Konzerte mit Kantorei (Bach, Chilcott, u. a.).

Wir bieten in der Kirche am Rockenhof:
Mühleisen-Orgel von 2002 (III/55), Klop-Truhe (I/3), Klavier, Flügel, E-Piano.

In der Kirche St. Gabriel:
Schuke-Orgel von 1971 (II/24), Klavier, Flügel, Cembalo.

Eine reichhaltige Notenbibliothek und ein Büro stehen zur Verfügung. Ein Förderverein für Kirchenmusik und engagierte Ehrenamtliche unterstützen und begleiten die kirchenmusikalische Arbeit.

Wir wünschen eine enge Zusammenarbeit mit der Kantorin der Nachbargemeinde, die die Kinderkantorei Volksdorf (sechs Gruppen mit ca. 100 Kindern) leitet sowie mit einem interessiertem PastorInnenteam und dem Kirchengemeinderat.

Das Kreiskantorat umfasst u. a. die Förderung und Begleitung der kirchenmusikalischen Arbeit in der Propstei sowie die Mitarbeit im Kollegium des Amtes für Kirchenmusik.

Anstellungsvoraussetzung ist die Mitgliedschaft in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland oder einer anderen Gliedkirche der EKD. Das Entgelt erfolgt nach dem Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT).

Die Gesprächstermine sind vorgesehen für den 20. April 2013. Die praktischen Vorstellungen sind vorgesehen vom 30. Mai bis 2. Juni 2013.

Bewerbungen sind bis zum **15. März 2013** (Eingang) zu richten an die Vorsitzende des Kirchengemeinderats der Kirchengemeinde Volksdorf, Pastorin Gabriele Frietzsche, Rockenhof 5, 22359 Hamburg.

Für Rückfragen stehen zur Verfügung: Pastor Jasper Burmester, Tel.: 040 6036037, Pröpstin Isa Lübbers, Tel.: 040 519000-103, und der LKMD Hans-Jürgen Wulf, Tel.: 040 30620-1070, Internet: www.kirche-in-volkdorf.de.

Az.: 30 Volksdorf – T Jü

Soziale und bildende Berufe

In der **Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Nordkirche)** ist ab sofort die Stelle einer Referentin bzw. eines Referenten für Gemeindepädagogik im Umfang von 50 Prozent am Pädagogisch-Theologischen Institut (PTI) der Nordkirche, Standort Mecklenburg-Vorpommern, Arbeitsstätte Ludwigslust, zu besetzen.

Das PTI der Nordkirche fördert mit einem engagierten Team von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den Standorten Greifswald, Hamburg, Kiel und Ludwigslust das Bildungs-, Erziehungs- und Unterrichtsgeschehen in Kirche, Schule und Gesellschaft. Besondere Schwerpunkte bilden die gemeindepädagogische Arbeit und der Religionsunterricht.

Mit der Besetzung der Stelle einer Referentin bzw. eines Referenten für Gemeindepädagogik setzt das Institut sein Engagement für die Qualifizierung von Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen fort. Das Zusammenkommen unterschiedlicher gemeindepädagogischer Traditionen in der Nordkirche bietet die besondere Gelegenheit, gemeinsam mit den anderen Referentinnen und Referenten des Instituts die gemeindepädagogische Arbeit der Nordkirche zu entwickeln und zu profilieren.

Für diese Aufgabe sucht das PTI eine Mitarbeiterin bzw. einen Mitarbeiter, die bzw. der im Rahmen einer ausgewiesenen theologischen und religionspädagogischen Kompetenz erwachsenenbildnerisch tätig sein kann.

Wahrzunehmen sind vornehmlich folgende Aufgaben:

- Begleitung des Anerkennungsjahres der Gemeindepädagoginnen und -pädagogen
- Beteiligung an der Leitung der gemeindepädagogischen Ausbildung
- Fortbildungen für Gemeindepädagoginnen und -pädagogen
- Entwicklung von Unterrichtsmaterial
- Mitarbeit an der Entwicklung und Profilierung des Arbeitsfeldes Gemeindepädagogik im PTI der Nordkirche

Voraussetzungen sind:

- theologischer und/oder erziehungswissenschaftlicher bzw. sozialwissenschaftlicher oder gemeindepädagogischer Hochschulabschluss
- mehrjährige Berufserfahrung in der Kinder- und Jugendbildung
- Erfahrungen in der Vorbereitung und Durchführung von Fort- und Weiterbildungen
- kommunikative Kompetenzen
- Mitgliedschaft in der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland oder einer anderen Gliedkirche der Ev. Kirche in Deutschland

Die Stellenbesetzung soll zum nächstmöglichen Zeitpunkt im Umfang von 50 Prozent erfolgen. Dienstsitz ist das Kirchliche Bildungshaus in Ludwiglust.

Die Bezahlung der Stelle erfolgt nach dem Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT).

Ihre Bewerbung richten Sie bitte bis spätestens **15. Februar 2013** an Herrn OKR Prof. Dr. B.-M. Haese, Landeskirchenamt der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland, Dänische Straße 21 – 35, 24103 Kiel.

Auskünfte erteilt Hans-Ulrich Keßler, Hauptbereichsleitung Aus- und Fortbildung, Tel.: 040 30620-1301.

Az.: 30-HB 1.35 – DAR Bk

*

In der **Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Nordkirche)** ist ab sofort die Stelle einer Referentin bzw. eines Referenten für Religionspädagogik (Schwerpunkt Klassen 9 bis 12 & Berufliche Schulen) im Umfang von 100 Prozent am Pädagogisch-Theologischen Institut (PTI) der Nordkirche, Standort Mecklenburg-Vorpommern, Arbeitsstätte Ludwigslust, zu besetzen.

Das PTI der Nordkirche fördert mit einem engagierten Team von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den Standorten Greifswald, Hamburg, Kiel und Ludwigslust das Bildungs-, Erziehungs- und Unterrichtsgeschehen in Kirche, Schule und Gesellschaft. Besondere Schwerpunkte bilden der Religionsunterricht und die gemeindepädagogische Arbeit.

Mit der Besetzung der Stelle einer Referentin bzw. eines Referenten für Religionspädagogik (Schwerpunkt Klassen 9 bis 12 & Berufliche Schulen) setzt das Institut sein Engagement für die Qualifizierung von Religionslehrerinnen und Religionslehrern in Mecklenburg-Vorpommern fort.

Für diese Aufgabe sucht das PTI eine Mitarbeiterin bzw. einen Mitarbeiter, die bzw. der im Rahmen einer ausgewiesenen theologischen und religionspädagogischen Kompetenz erwachsenenbildnerisch tätig sein kann.

Wahrzunehmen sind vornehmlich folgende Aufgaben:

- Organisation und Durchführung von Fortbildungen für RU-Lehrerinnen und -Lehrer insbesondere im Bereich der 9. bis 12. Klasse und der berufliche Schulen
- Beteiligung an Qualifizierungen für fachfremd Unterrichtende
- Hospitationen und Beratungen der pädagogischen Fachkräfte

- Beteiligung an Unterrichtshospitationen und Prüfungen im Rahmen des Zweiten Theologischen Examens
- Begleitung von Prozessen der Evaluation und Qualitätsentwicklung
- Entwicklung von Unterrichtsmaterial

Voraussetzungen sind:

- Erste und Zweite Lehramtsprüfung für das Lehramt an Gymnasien oder Erstes und Zweites Theologisches Examen
- schulpraktische Erfahrungen, möglichst an einem Gymnasium in Mecklenburg-Vorpommern
- Kompetenzen in reformpädagogischen Grundsatzfragen
- Kompetenzen im Dialog mit Konfessionslosen
- Erfahrungen in der Vorbereitung und Durchführung von Fort- und Weiterbildungen
- kommunikative Kompetenzen
- Mitgliedschaft in der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland oder einer anderen Gliedkirche der Ev. Kirche in Deutschland

Die Stellenbesetzung soll zum nächstmöglichen Zeitpunkt im Umfang von 100 Prozent erfolgen. Dienstsitz ist die Arbeitsstätte des PTI in Ludwigslust.

Die Bezahlung der Stelle erfolgt nach dem Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT).

Ihre Bewerbung richten Sie bitte bis spätestens **15. Februar 2013** an Herrn OKR Prof. Dr. B.-M. Haese, Landeskirchenamt der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland, Dänische Straße 21 – 35, 24103 Kiel.

Auskünfte erteilt Hans-Ulrich Keßler, Hauptbereichsleitung Aus- und Fortbildung, Tel.: 040 30620-1301.

Az.: 30-HB 1.41 – DAR Bk

*

In der **Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland (Nordkirche)** ist ab sofort die Stelle einer Referentin bzw. eines Referenten für Religionspädagogik (Schwerpunkt Sek II) im Umfang von 25 Prozent am Pädagogisch-Theologischen Institut (PTI) der Nordkirche, Standort Hamburg, zu besetzen.

Das PTI der Nordkirche fördert mit einem engagierten Team von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den Standorten Greifswald, Hamburg, Kiel und Ludwigslust das Bildungs-, Erziehungs- und Unterrichtsgeschehen in Kirche, Schule und Gesellschaft. Besondere Schwerpunkte bilden der Religionsunterricht und die gemeindepädagogische Arbeit.

Mit der Besetzung der Stelle einer Referentin bzw. eines Referenten für Religionspädagogik (Schwerpunkt Sek II) setzt das Institut sein Engagement für die Qualifizierung von Religionslehrerinnen und Religionslehrern in Hamburg fort.

Für diese Aufgabe sucht das PTI eine Mitarbeiterin bzw. einen Mitarbeiter, die bzw. der im Rahmen einer ausgewiesenen theologischen und religionspädagogischen Kompetenz erwachsenenbildnerisch tätig sein kann.

Wahrzunehmen sind vornehmlich folgende Aufgaben:

- Organisation und Durchführung von Fortbildungen für RU-Lehrerinnen und -Lehrer der Sekundarstufe II im Rahmen des „RU für alle“
- Beteiligung an der Rahmenplanentwicklung für Sek II
- Entwicklung von Unterrichtsmaterial

Voraussetzungen sind:

- Erste und Zweite Lehramtsprüfung für das Lehramt an Gymnasien oder Erstes und Zweites Theologisches Examen
- schulpraktische Erfahrungen, möglichst im Rahmen des Hamburger „RU für alle“
- Erfahrungen in der Vorbereitung und Durchführung von Fort- und Weiterbildungen
- kommunikative Kompetenzen
- Mitgliedschaft in der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland oder einer anderen Gliedkirche der Ev. Kirche in Deutschland

Die Einstellung ist, abhängig vom bisherigen Beschäftigungsverhältnis der Bewerberin bzw. des Bewerbers, im Pfarrdienstverhältnis oder im privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis möglich.

Im Falle der Besetzung mit einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter wird das Entgelt nach dem Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag gezahlt. Bei der Besetzung mit einer Pastorin bzw. einem Pastor erfolgt die Berufung auf fünf Jahre (erneute Bestellung ist zulässig). Die Bezahlung erfolgt nach den besoldungsrechtlichen Bestimmungen der Nordkirche oder dem Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT). Im Rahmen von Freistellungen durch das Land erfolgen die notwendigen Absprachen zu Bezügen zwischen der BSB und dem PTI.

Die Stellenbesetzung soll zum nächstmöglichen Zeitpunkt im Umfang von 25 Prozent erfolgen. Dienstsitz ist die Arbeitsstätte des PTI in Hamburg.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte bis spätestens **15. Februar 2013** an Herrn OKR Prof. Dr. B.-M. Haese, Landeskirchenamt der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland, Dänische Straße 21 – 35, 24103 Kiel.

Auskünfte erteilt Hans-Ulrich Keßler, Hauptbereichsleitung Aus- und Fortbildung, Tel.: 040 30620-1301.

Az.: 30-HB 1.3 – DAR Bk

*

Der Hauptbereich 1 „Aus- und Fortbildung“ der **Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland** schreibt die Stelle der Referentin bzw. des Referenten für die Kooperation von Schule und Kirche (schulkooperative Arbeit)/leitende Mitarbeit in der Arbeitsgemeinschaft Tage Ethischer Orientierung – AG TEO aus.

Die schulkooperative Arbeit fördert insbesondere mit Hilfe von Veranstaltungen des Gesamtmodells TEO für alle Schularten und Jahrgangsstufen die Zusammenarbeit von kirchlicher außerschulischer Kinder- und Jugendarbeit und Schulen. Von einer Bewerberin bzw. einem Bewerber werden ausgeprägte Kommunikations- und Kooperationsfähigkeiten, Mobilität, partnerschaftlicher Leitungsstil, systemübergreifendes Denken und exploratives Handeln für die Vermittlung zwischen den Handlungslogiken von Schule und Kirche erwartet.

Die Bewerberin bzw. der Bewerber sollte über folgende Voraussetzungen verfügen:

- theologischer und/oder erziehungswissenschaftlicher bzw. sozialwissenschaftlicher oder gemeindepädagogischer Hochschulabschluss
- mehrjährige Berufserfahrung in der außerschulischen Kinder- und Jugendbildung oder schulischen Bildung
- Kenntnisse kirchlicher Handlungsfelder und Strukturen
- Leitungserfahrung
- Mitgliedschaft in der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland oder einer anderen Gliedkirche der Ev. Kirche in Deutschland

Zum Stellenprofil gehören folgende Aufgaben:

- Zusammenarbeit mit dem Theologisch-Pädagogischen Kollegium der AG TEO
- konzeptionelle Weiterentwicklung der schulkooperativen Arbeit mit dem Modell TEO (einschließlich der Erschließung finanzieller und personeller Ressourcen)
- Zusammenarbeit mit relevanten Einrichtungen des Landes Mecklenburg-Vorpommern und der Kirchenkreise (insbesondere Mecklenburg und Pommern)
- Zusammenarbeit mit den vier TEO-Koordinatoren der staatlichen Schulämter in MV
- Zusammenarbeit mit den relevanten staatlichen und kirchlichen Partnerinstitutionen in Absprache mit dem zuständigen Referenten des Landeskirchenamtes und der Leitung des Hauptbereichs
- Zuständigkeit für die Verwaltung in der Geschäftsstelle der AG TEO
- gegebenenfalls Mitwirkung in schul- und jugendpolitischen Gremien des Landes Mecklenburg-Vorpommern.

Die Stellenbesetzung soll zum nächstmöglichen Zeitpunkt im Umfang von 100 Prozent erfolgen. Dienstsitz ist die Geschäftsstelle der AG TEO in Schwerin.

Die Bezahlung der Stelle erfolgt nach dem Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT). Bei einer Beschäftigung im Pfarrerdienstverhältnis erfolgt die Berufung zunächst auf acht Jahre.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte bis spätestens **15. Februar 2013** an Herrn OKR Prof. Dr. B.-M. Haese, Landeskirchenamt der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland, Dänische Straße 21 – 35, 24103 Kiel.

Auskünfte erteilt Hans-Ulrich Keßler, Hauptbereichsleitung Aus- und Fortbildung, Tel.: 040 30620-1301.

Az.: 30-HB 1.45 – DAR Bk

Verwaltung und sonstige Berufe

Im Landeskirchenamt der **Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Nordkirche)** in Kiel ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt die Stelle

einer Referentin bzw. eines Referenten
im Dezernat Kirchliche Handlungsfelder

im Umfang von 100 Prozent zu besetzen.

Wir suchen eine Persönlichkeit, die den Bereich der Frauen-, Männer- und Jugendarbeit kennt und sich mit Lust und Engagement in diese Themen einbringt. Sie sollten Kenntnisse kirchlicher Strukturen und Geschick in der Steuerung von Verwaltungsabläufen sowie Interesse und Erfahrung mit der Arbeit mit Gremien und Ausschüssen mitbringen.

Der Arbeitsbereich umfasst mit dem ersten Aufgabenschwerpunkt den Hauptbereich „Frauen, Männer, Jugend“ (Hauptbereich 5). Hierzu gehören insbesondere folgende Aufgaben:

- Fachaufsicht über den Hauptbereich 5
- Bearbeitung, Weiterleitung und Vertretung von Vorlagen des Hauptbereichs 5 in kirchenleitenden Gremien
- Konzeptentwicklungen, Bearbeitung von Anfragen, Erteilung von Genehmigungen

Ein zweiter Schwerpunkt ist das Jugendaufbauwerk. Dazu gehört u. a. die

- Beratung und Aufsicht über die Leitung des Jugendaufbauwerks,
- Genehmigungserteilungen,
- Aufsicht über die Finanzen.

Hinzu kommt das Arbeitsfeld Erwachsenenbildung:

- Zusammenarbeit mit dem Hauptbereich 5 und anderen Einrichtungen (Christian-Jensen-Kolleg, Haus am Schüberg etc.)
- Mitwirkung und Konzeptionsentwicklung
- Teilnahme an der Referentenkonferenz auf EKD-Ebene

Bewerberinnen und Bewerber sollten entweder ordinierte Theologinnen oder Theologen sein und bereits in einem Dienstverhältnis auf Lebenszeit zur Nord-

kirche stehen oder ein abgeschlossenes Studium im Bereich Sozialmanagement oder vergleichbaren Studienfächern haben. Die Mitgliedschaft in der Nordkirche oder einer anderen Gliedkirche der Ev. Kirche in Deutschland wird vorausgesetzt.

Bei einer Beschäftigung im Pfarrerdienstverhältnis erfolgt die Berufung zunächst auf fünf Jahre mit einer Besoldung nach der Besoldungsgruppe A 13/A 14. Die Umwandlung des Pfarrerdienstverhältnisses in ein Kirchenbeamtenverhältnis ist gegebenenfalls zu einem späteren Zeitpunkt möglich. Befindet sich die Bewerberin bzw. der Bewerber nicht in einem Pfarrerdienstverhältnis auf Lebenszeit zur Nordkirche, erfolgt die Einstellung im Angestelltenverhältnis mit einer Bezahlung nach Entgeltgruppe K 12 des Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrags (KAT), siehe www.vkda-nordelbien.de.

Bitte senden Sie Ihre aussagekräftige Bewerbung mit den üblichen Unterlagen bis zum Ablauf des **28. Februar 2013** an den Präsidenten des Landeskirchenamtes, Herrn Prof. Dr. Peter Unruh, Dänische Str. 21-35, 24103 Kiel. Entscheidend ist nicht das Datum des Poststempels, sondern der rechtzeitige Zugang bei der angegebenen Adresse. Bewerbungen per E-Mail können nicht berücksichtigt werden.

Wir machen darauf aufmerksam, dass Fahrtkosten oder andere im Zusammenhang mit der Bewerbung stehende Auslagen nicht erstattet werden.

Auskünfte erteilt Herr OKR Prof. Dr. Haese, Tel.: 0431 9797-780.

Az.: 30-1.4 – DAR Bk

V. Personalnachrichten

Die Zweite Theologische Prüfung der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland im Herbst 2012 haben bestanden:

Kiel

Jil Becker, Gwen Bryde, Chang-Mi Dallat, Tilman Fuß, Mareike Hansen, Barbara Häußler, Nadia Kamoun, Till Karnstädt-Meißner, Arne E. Kutsche, Simon Paschen, Dennis Pistol, Mareile Rösner, Björn Schneidereit, Gesina Tiedemann, Dr. Christian Wollmann.

Vorsitzender der Prüfungskommission in Kiel war Herr Bischof Gerhard Ulrich.

Ludwigslust

Christian Hasenpusch, Thomas Moll, Jens-Peter Schulz.

Vorsitzender der Prüfungskommission in Ludwigslust war Herr Bischof Dr. Andreas von Maltzahn.

Greifswald

Stefan Fricke, Ulf Harder, Franziska Zimmermann.

Vorsitzender der Prüfungskommission in Greifswald war Herr Bischof Dr. Hans-Jürgen Abromeit.

Schwerin, 8. Januar 2013

Landeskirchenamt
Außenstelle Schwerin

Buzin

Az.:2135-H 2012 – P Bu

Ordiniert wurde:

am 18. November 2012 die Vikarin Claudia Steinbrück.

Ernannt wurden:

mit Wirkung vom 1. Februar 2013 der Pastor Dr. Michael Dübbers, Sülfeld, zum Pastor der 1. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Domgemeinde Schleswig, Ev.-Luth. Kirchenkreis Schleswig-Flensburg;

mit Wirkung vom 11. Februar 2013 der Pastor Dr. Johannes Pörksen, Kiel, zum Pastor der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Neubukow/Westenbrügge, Ev.-Luth. Kirchenkreis Mecklenburg;

mit Wirkung vom 11. Februar 2013 die Pastorin Margret Pörksen, Kiel, zur Pastorin der verbunden Ev.-Luth. Kirchengemeinden Neubukow und Westenbrügge, Ev.-Luth. Kirchenkreis Mecklenburg.

Bestätigt wurden:

mit Wirkung vom 1. Februar 2013 die Wahl der Pastorin Julia Atze, Hamburg, zur Pastorin der 3. Pfarrstelle der Hauptkirche St. Michaelis, Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-Ost, Propstei Mitte-Bergedorf;

mit Wirkung vom 1. Februar 2013 die Wahl des Pastors Stefan Bemmé, Elmshorn, zum Pastor der Ev.-Luth. Anschar-Kirchengemeinde Neumünster – 2. Pfarrstelle –, Ev.-Luth. Kirchenkreis Altholstein;

mit Wirkung vom 1. Januar 2013 die Wahl des Pastors Markus Holmer, Klaber, zum Pastor der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Lübtheen, Ev.-Luth. Kirchenkreis Mecklenburg;

mit Wirkung vom 1. Februar 2013 die Wahl des Pastors Markus Kiss, Schwerin, zum Pastor der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Rostock Südstadt, Ev.-Luth. Kirchenkreis Mecklenburg;

mit Wirkung vom 1. Februar 2013 die Wahl des Pastors Stephan K r t s c h i l, Feldberger Seenlandschaft, zum Pastor der Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Gülzow, Ev.-Luth. Kirchenkreis Lübeck-Lauenburg.

Berufen wurden:

mit Wirkung vom 1. Mai 2013 bis einschließlich 30. April 2019 der Pastor Martin B a r k o w s k i, Hamburg, in die 9. Pfarrstelle des Ev.-Luth. Kirchenkreises Hamburg-Ost für Projektarbeit;

mit Wirkung vom 1. Januar 2013 bis einschließlich 31. Januar 2013 der Pastor Stefan B e m m é zum Pastor der 52. Pfarrstelle der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland zur Dienstleistung mit besonderem Auftrag (erneute Berufung);

mit Wirkung vom 1. Januar 2013 bis einschließlich 31. Dezember 2013 der Pastor Jörg D e n e c k e, Hamburg, in die 13. Pfarrstelle des Ev.-Luth. Kirchenkreises Hamburg-Ost für kirchenkreisliche Dienstleistung;

mit Wirkung vom 1. Januar 2013 bis einschließlich 31. Dezember 2018 die Pastorin Systa E h m in die Pfarrstelle der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland für die Gehörlosenseelsorge in Hamburg;

mit Wirkung vom 1. Januar 2013 bis einschließlich 30. Juni 2013 der Pastor Andreas E r l e r in die 45. Pfarrstelle der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland zur Dienstleistung mit besonderem Auftrag (erneute Berufung);

mit Wirkung vom 1. Mai 2013 bis einschließlich 30. April 2018 die Pastorin Angela H e i n e, Hamburg, in die 2. Pfarrstelle des Ev.-Luth. Kirchenkreises Hamburg-West/Südholstein zur Dienstleistung mit besonderem Auftrag;

mit Wirkung vom 1. Januar 2013 bis einschließlich 31. Dezember 2013 der Pastor Dr. Matthias K l e i m i n g e r, Rostock, in die Pfarrstelle des Ev.-Luth. Kirchenkreises Mecklenburg für Vertretungsdienste (erneute Berufung);

mit Wirkung vom 1. Februar 2013 bis einschließlich 31. Januar 2023 der Pastor Willfrid K n e e s, Itzehoe, in die 2. Projektpfarrstelle des Ev.-Luth. Kirchenkreises Rantzau-Münsterdorf;

mit Wirkung vom 1. Januar 2013 bis einschließlich 30. Juni 2013 die Pastorin Ute K ö p p e n in die 32. Pfarrstelle der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland zur Dienstleistung mit besonderem Auftrag (erneute Berufung);

mit Wirkung vom 1. Februar 2013 bis einschließlich 31. Dezember 2013 der Pastor Dr. Detlef M e l s b a c h, Hamburg, in die 2. Pfarrstelle des Ev.-Luth. Kirchenkreises Hamburg-Ost für kirchenkreisliche Dienstleistung;

mit Wirkung vom 1. Februar 2013 bis einschließlich 31. Juli 2013 der Pastor Burkhard M ü l l e r in die 16. Pfarrstelle der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland zur Dienstleistung mit besonderem Auftrag (erneute Berufung);

mit Wirkung vom 1. Februar 2013 bis einschließlich 31. Januar 2015 der Pastor Detlev P a s c h e n in die 30. Pfarrstelle der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland zur Dienstleistung mit besonderem Auftrag;

mit Wirkung vom 1. Januar 2013 bis einschließlich 30. Juni 2013 der Pastor Thomas R ö h l k in die 12. Pfarrstelle der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland zur Dienstleistung mit besonderem Auftrag (erneute Berufung);

mit Wirkung vom 14. Januar 2013 bis einschließlich 13. Januar 2018 der Pastor Christian S c h o b e r t h, Hamburg, in die 25. Pfarrstelle des Ev.-Luth. Kirchenkreisverbandes Hamburg für Krankenhausseelsorge;

mit Wirkung vom 15. März 2013 bis einschließlich 14. März 2018 die Pastorin Elisabeth W a l l e r, Hamburg, in die Pfarrstelle des Ev.-Luth. Kirchenkreises Hamburg-West/Südholstein für Notfallseelsorge (erneute Berufung).

Beauftragt wurden:

mit Wirkung vom 1. Februar 2013 der Pastor z. A. Alexander B ö h m unter Begründung eines Dienstverhältnisses auf Probe zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland mit der Verwaltung der 2. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Christuskirche Bordesholm, Ev.-Luth. Kirchenkreis Altholstein;

mit Wirkung vom 1. Februar 2013 die Pastorin z. A. Chang-Mi D a l l a t unter Begründung eines Dienstverhältnisses auf Probe zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland mit der Verwaltung der 1. Pfarrstelle der Ev.-luth. Kirchengemeinde Kirchdorf, Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-Ost;

mit Wirkung vom 1. Februar 2013 der Pastor z. A. Tilman F u ß unter Begründung eines Dienstverhältnisses auf Probe zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland mit der Verwaltung der 2. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Kaltenkirchen, Ev.-Luth. Kirchenkreis Altholstein;

mit Wirkung vom 1. Februar 2013 die Pastorin z. A. Mareike H a n s e n unter Begründung eines Dienstverhältnisses auf Probe zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland mit der Verwaltung der 1. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde St. Georgsberg, Ev.-Luth. Kirchenkreis Lübeck-Lauenburg;

mit Wirkung vom 1. Februar 2013 die Pastorin z. A. Barbara H ä u ß l e r unter Begründung eines Dienstverhältnisses auf Probe zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland mit der Verwaltung der 2. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Burg auf Fehmarn, Ev.-Luth. Kirchenkreis Ostholstein;

mit Wirkung vom 1. Februar 2013 die Pastorin z. A. Nadia Kamoun unter Begründung eines Dienstverhältnisses auf Probe zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland mit der Verwaltung der 3. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Meldorf, Ev.-Luth. Kirchenkreis Dithmarschen;

mit Wirkung vom 1. Februar 2013 der Pastor z. A. Olaf Klein unter Begründung eines Dienstverhältnisses auf Probe zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland mit der Verwaltung der 2. Pfarrstelle der Ev.-luth. Johann-Hinrich-Wichern-Kirchengemeinde zu Lübeck, Ev.-Luth. Kirchenkreis Lübeck-Lauenburg;

mit Wirkung vom 1. Februar 2013 der Pastor z. A. Arne Kutsche unter Begründung eines Dienstverhältnisses auf Probe zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland mit der Verwaltung der Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Sarau, Ev.-Luth. Kirchenkreis Plön-Segeberg;

mit Wirkung vom 1. Mai 2013 der Pastor z. A. Thomas Moll unter Begründung eines Dienstverhältnisses auf Probe zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland mit der Verwaltung der Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Alt Käbelich-Warlin, Ev.-Luth. Kirchenkreis Mecklenburg;

mit Wirkung vom 1. Februar 2013 der Pastor z. A. Simon Paschen unter Begründung eines Dienstverhältnisses auf Probe zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland mit der Verwaltung der 2. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Bad Schwartau, Ev.-Luth. Kirchenkreis Ostholstein;

mit Wirkung vom 1. Februar 2013 die Pastorin z. A. Andrea Schmidt unter Begründung eines Dienstverhältnisses auf Probe zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland mit der Verwaltung der 2. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde St. Bartholomäus Wesselburen, Ev.-Luth. Kirchenkreis Dithmarschen;

mit Wirkung vom 1. März 2013 die Pastorin z. A. Viviane Schulz unter Begründung eines Dienstverhältnisses auf Probe zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland mit der Verwaltung der Pfarrstelle der verbundenen Ev.-Luth. Kirchengemeinde Massow und der Ev.-Luth. Petruskirchengemeinde Stuer, Ev.-Luth. Kirchenkreis Mecklenburg;

mit Wirkung vom 1. Februar 2013 die Pastorin z. A. Gesina Tiedemann unter Begründung eines Dienstverhältnisses auf Probe zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland mit der Verwaltung der 2. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Stellingen, Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-West/Südholstein;

mit Wirkung vom 1. Februar 2013 der Pastor z. A. Dr. Christian Wollmann unter Begründung eines Dienstverhältnisses auf Probe zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland mit der Verwaltung der 1. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Harksheide, Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-West/Südholstein.

Beurlaubt wurde:

mit Wirkung vom 1. Februar 2013 bis einschließlich 31. Januar 2023 der Pastor Dr. Gunnar Garleff zur Evangelischen Landeskirche in Baden.

In den Ruhestand versetzt wurden:

mit Wirkung vom 1. August 2013 der Pastor Udo Gräve in Flensburg;

mit Wirkung vom 1. Februar 2013 der Pastor Horst Gützkow;

mit Wirkung vom 1. Februar 2013 der Pastor Charles Ruppert in Niendorf a. d. Stecknitz;

mit Wirkung vom 1. Januar 2013 der Pastor Thomas Timm in Goldberg.

Verstorben im Ruhestand:

†

Pastor i. R.
Ernst Andersson

geboren am 25. Dezember 1926 in Hamburg
gestorben am 1. Dezember 2012 in Königs Wusterhausen

Pastor Ernst Andersson wurde am 21. Oktober 1956 in Rendsburg ordiniert.

Anschließend war er Hilfsgeistlicher und Pastor in Eckernförde. Vom 4. November 1962 bis 4. November 1967 war er Pastor der Kirchengemeinde Bornhöved, ehemalige Propstei Plön. Anschließend wurde ihm die 3. Pfarrstelle der Christus-Kirchengemeinde Pinneberg, ehemalige Propstei Pinneberg, übertragen. Mit Wirkung vom 1. September 1971 wurde er Inhaber der 2. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Tornesch, ehemalige Propstei Pinneberg. Die Pfarrstelle der St. Martin-Kirchengemeinde Itzehoe-Oelixdorf, ehemaliger Kirchenkreis Münsterdorf, wurde Pastor Andersson mit Wirkung vom 1. Mai 1981 übertragen. Er blieb Inhaber dieser Pfarrstelle bis zu seiner Versetzung in den Ruhestand, die mit Wirkung vom 1. November 1989 erfolgte.

Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland erinnert sich dankbar an den Dienst von Pastor Andersson.

Jesus Christus lasse ihn die ewige Herrlichkeit schauen.

†

Pastor i. R.
Dietrich Röhlk

geboren am 17. September 1926 in Kiel
gestorben am 20. Dezember 2012 in Plön

Pastor Röhlk wurde am 16. November 1952 in Kiel ordiniert.

Anschließend trat er seine erste Pfarrstelle in der Kirchengemeinde Plön-Niederkleveez im heutigen Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Plön-Segeberg an. In dieser Kirchengemeinde wirkte er bis zu seinem Eintritt in den Ruhestand am 1. Januar 1989.

Am 16. November 2012 beging er das 60. Ordinationsjubiläum.

Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland erinnert sich dankbar an den Dienst von Pastor Röhlk.

Jesus Christus lasse ihn die ewige Herrlichkeit schauen.

†

Pastorin i. R.
Eva Meta Willnat

geboren am 3. Januar 1928 in Gumbinnen
gestorben am 30. November 2012 in Hamburg

Pastorin Willnat wurde am 29. April 1973 im St. Petri-Dom zu Schleswig ordiniert.

Anschließend war sie als Pfarrvikarin im Hilfsdienst und Pastorin in der Osterkirche in Hamburg-Altona.

Zum 1. November 1978 wurde sie zur Pastorin in der Paulus Kirchengemeinde in Altona berufen. Am 1. März 1980 wurde sie auf die Pfarrstelle der Rimbert-Kirchengemeinde Nordbillstedt gewählt, wo sie bis zum Eintritt in den Ruhestand am 1. Oktober 1987 blieb.

Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland erinnert sich dankbar an den Dienst von Pastorin Willnat

Jesus Christus lasse sie die ewige Herrlichkeit schauen.

Postvertriebsstück Deutsche Post AG	**C 4193 B** Entgelt bezahlt

Herausgeber und Verlag:

Landeskirchenamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland, Postfach 3449, 24033 Kiel; Dänische Str. 21/35, 24103 Kiel

Redaktion: Maren Levin (Tel.: 0431 9797-846), Satz: Paul Ziemer (Tel.: 0431 9797-847),

Fax: 0431 9797-869, E-Mail: kabl@lka.nordkirche.de

Bezugspreis: 16 Euro jährlich zuzüglich 3 Euro Zustellgebühr; Einzelexemplar: 2 Euro

Das Kirchliche Amtsbatt erscheint monatlich einmal.

Der fortlaufende Bezug erfolgt über das Landeskirchenamt.

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

Druck: Druckerei Schmidt & Klaunig, Postfach 3925, 24038 Kiel.

E-Mail: info@schmidt-klaunig.de