

Gesetz- und Verordnungsblatt

der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche

Nr. 12

Kiel, den 2. Dezember

2002

	Inhalt	Seite
I.	Gesetze, Rechtsverordnungen, Verwaltungsanordnungen	
	Bekanntmachung der Neufassung des Kirchenbesoldungsgesetzes vom 1. Dezember 2002	306
	Kirchengesetz über die Bildung der Kammer für Dienste und Werke und zur Änderung des Wahlgesetzes vom 1. November 2002	315
II.	Bekanntmachungen	
	Anordnung über die Aufhebung der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Eidelstedt sowie Neugründung der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Elisabethkirche Eidelstedt und der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Marienkapelle Eidelstedt	316
	Kirchlicher Tarifvertrag der Diakonie vom 15. August 2002	317
	Tarifvertrag Leistungsentgelte vom 15. August 2002	327
	Beschluss über die Änderung der Geschäftsordnung der Synode der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche vom 27. September 2002	329
	Schlichtungsstelle nach § 9 KGMVG-NEK Hier: Beschluss des Kollegiums des Nordelbischen Kirchenamtes vom 19. November 2002	329
	Freigabe des EDV-Programms für das Rechnungswesen beim Evangelischen Zentrum Rissen	330
	Finanzsatzung des Ev.-Luth. Kirchenkreises Kiel vom 11. September 2002	330
	Bekanntgabe eines neuen Kirchensiegels	332
	Ungültigkeitserklärung eines Kirchensiegels	332
	Pfarrstellenerrichtung	332
III.	Pfarrstellenausschreibungen der Landeskirchen Nordelbiens, Mecklenburgs und Pommerns	333
IV.	Stellenausschreibungen	335
V.	Personalnachrichten	336

Gesetze, Rechtsverordnungen, Verwaltungsanordnungen

Bekanntmachung der Neufassung des Kirchenbesoldungsgesetzes

Vom 1. Dezember 2002

Aufgrund des Artikels 3 des Zweiten Kirchengesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 9. Februar 2002 (GVOBL. S. 122) wird nachstehend der Wortlaut des Kirchenbesoldungsgesetzes in der vom Inkrafttreten dieses Änderungskirchengesetzes an geltenden Fassung bekannt gemacht. Die Neufassung berücksichtigt:

1. Die Fassung der Bekanntmachung des Kirchengesetzes vom 13. Dezember 1990 (GVOBL. S. 36);
2. die Rechtsverordnung zur Änderung des Kirchenbesoldungsgesetzes vom 11. Juni 1991 (GVOBL. S. 225);
3. das Siebente Kirchengesetz zur Änderung des Kirchenbesoldungsgesetzes vom 1. Februar 1992 (GVOBL. S. 91);
4. das Achte Kirchengesetz zur Änderung des Kirchenbesoldungsgesetzes vom 6. Mai 1997 (GVOBL. S. 97);
5. das Kirchengesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 22. November 1997 (GVOBL. S. 189);
6. das Kirchengesetz zur Änderung kirchenbesoldungs- und kirchenbeamtenrechtlicher Bestimmungen vom 6. Februar 1999 (GVOBL. S. 50);
7. das Zehnte Kirchengesetz zur Änderung des Kirchenbesoldungsgesetzes vom 5. Februar 2001 (GVOBL. S. 55);
8. das Zweite Kirchengesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 9. Februar 2002 (GVOBL. S. 122);
9. die Rechtsverordnung zur Änderung des Kirchenbesoldungsgesetzes vom 6. Mai 2002 (GVOBL. S. 162).

Kiel, den 1. Dezember 2002

Nordelbisches Kirchenamt

Görlitz

Oberkirchenrätin

Az.: 3510 - DA I/DA II -

*

Kirchengesetz über die Besoldung der Pastoren, Pastorinnen, Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen in der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche (Kirchenbesoldungsgesetz-KBesG)

Inhaltsübersicht

Abschnitt I:

Allgemeine Vorschriften

- § 1 Persönlicher Geltungsbereich
- § 2 Anwendung des Bundesbesoldungsrechts
- § 3 Ausnahmen von der Anwendung des Bundesbesoldungsrechts
- § 4 Zahlung der Dienstbezüge
- § 5 öffentlich-rechtliche Dienstherren
- § 6 Einreihung in die Besoldungsgruppen
- § 6 a Versorgungsrücklage
- § 7 Berücksichtigung anderweitiger Ansprüche auf Familienzuschlag und Anwärterverheiratetenzuschlag
- § 8 Anzeigepflicht

- § 9 Höherwertiges Amt auf Zeit
- § 10 Leistungen aufgrund der Fürsorgepflicht
- § 11 Zusammentreffen von Dienst- und Versorgungsbezügen
- § 12 Besoldung beurlaubter Besoldungsempfänger und Besoldungsempfängerinnen

Abschnitt II:

Besondere Vorschriften für bestimmte Besoldungsempfänger und Besoldungsempfängerinnen

- § 13 (aufgehoben)
- § 13 a (aufgehoben)
- § 13 b (aufgehoben)
- § 14 (aufgehoben)
- § 15 Zahlung der Dienstbezüge der Pastoren und Pastorinnen
- § 15 a Aufbringung der Pfarrbesoldung
- § 16 Bewertung der Ämter, Beförderung und Einweisung der Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen
- § 17 Lehrkräfte
- § 18 (aufgehoben)
- § 18 a Sonderzuweisung in besonderen Fällen

Abschnitt III:

Besitzstandswahrung, Überleitung

- § 19 Besitzstandswahrung
- § 20 Überleitung

Abschnitt IV:

Verfahrensvorschriften

- § 21 Erlass von Ausführungsbestimmungen
- § 22 Rechtsweg
- § 23 Entscheidungen
- § 24 Bekanntgabe der Gehaltssätze
- § 25 Leistungsbescheid
- § 25 a Anpassung der Versorgungsbezüge
- § 25 b Verzicht auf Teile der Bezüge

Abschnitt V:

Schlussvorschriften

- § 26 (Außerkräfttreten von Vorschriften)
- § 27 (Inkrafttreten)

Anlage: Besoldungsordnungen A und B

*

Abschnitt I

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Persönlicher Geltungsbereich

Dieses Kirchengesetz gilt für

- a) die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehenden Pastoren oder Pastorinnen, Pfarrvikare und Pfarrvikarinnen, Pfarrvikaranwärter und Pfarrvikaranwärterinnen sowie Vikare und Vikarinnen,
 - b) die Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen mit Ausnahme von Ehrenbeamten und Ehrenbeamtinnen,
- nachstehend als Besoldungsempfänger und Besoldungsempfängerinnen bezeichnet.

§ 2

Anwendung des Bundesbesoldungsrechts

(1) Die Besoldung erfolgt in entsprechender Anwendung der für die Beamten und Beamtinnen der Bundesrepublik Deutschland jeweils geltenden Vorschriften (Bundesbesoldungsrecht), soweit in diesem Kirchengesetz und in nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes erlassenen Rechtsverordnungen der Kirchenleitung nichts anderes bestimmt ist. Dabei gelten die im Bundesbesoldungsrecht verwendeten männlichen Bezeichnungen für Frauen in der weiblichen Sprachform.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für die Gewährung von

- a) Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen,
- b) Entschädigungen für Dienstreisen, Dienstgänge und dienstliche Benutzung eigener Sachen sowie die Pauschalabgeltung von Dienstaufwand,
- c) Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld,
- d) Jubiläumszuwendungen,
- e) sonstige Zuwendungen und Entschädigungen.

Die Kirchenleitung kann durch Rechtsverordnung abweichende Regelungen treffen.

(3) (aufgehoben)

(4) (aufgehoben)

(5) Ist die unveränderte Anwendung von Vorschriften des Bundesbesoldungsrechts (Absatz 1) nicht möglich, weil der kirchliche Dienst dem öffentlichen Dienst beim Bund, bei den Ländern oder anderen Körperschaften des öffentlichen Rechts in den Vorschriften nicht als gleichgestellt gilt, trifft die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung die erforderlichen Anpassungsregelungen. Dabei hat sie eine einheitliche Behandlung der kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sicherzustellen und Bevorzungen oder Benachteiligungen angemessen auszugleichen.

(6) Die Kirchenleitung kann die Anwendung von Vorschriften, die das nach Absatz 1 jeweils zur Anwendung kommende Bundesbesoldungsrecht ändern, innerhalb eines Monats nach Verkündung der Vorschriften im Bundesgesetzblatt durch Beschluss vorläufig aussetzen, wenn und soweit Tatsachen vorliegen, aufgrund derer die Beibehaltung des Verfahrens nach Absatz 1 bis zur nächsten Tagung der Synode auch bei Abwägung der Belange der Besoldungsempfänger und Besoldungsempfängerinnen nicht vertretbar ist. Über die vorläufige Aussetzung ist innerhalb von drei Monaten nach dem Beschluss durch Rechtsverordnung zu entscheiden; hierfür gelten die Voraussetzungen des Satzes 1 entsprechend, Absatz 5 Satz 2 gilt entsprechend.

(7) Bestehen nach bundesrechtlichen Bestimmungen zur Berücksichtigung örtlicher Besonderheiten landesrechtliche Vorschriften oder werden sie erlassen, kann die Kirchenleitung deren Übernahme in Ergänzung oder anstelle des Bundesrechts durch Rechtsverordnung bestimmen.

(8) Die Kirchenleitung erlässt Rechtsverordnungen nach den Absätzen 2 bis 7 im Einvernehmen mit dem Hauptausschuss der Synode. Der für Besoldung und Dienstrecht zuständige Ausschuss der Synode sowie die Landesvertretungen der Pastoren und Pastorinnen und der Kirchenbeamtenausschuss sind vorher zu hören.

§ 3

Ausnahmen von der Anwendung des Bundesbesoldungsrechts

(1) Ausgenommen sind die auf den kirchlichen Bereich nicht anwendbaren Vorschriften, insbesondere die §§ 21, 22, 25 und 26 des Bundesbesoldungsgesetzes. Ausgenommen sind ferner die §§ 52 bis 58 sowie die Vorbemerkungen Nr. 7 zu den Besoldungsordnungen A und B und Nr. 3 zur Besoldungsordnung C des Bundesbesoldungsgesetzes.

(2) Rechtsverordnungen des Bundes über die Voraussetzungen und die Höhe der Entschädigung für Mehrarbeit und andere Erschwernisse gelten nur, soweit ihre Anwendung durch Rechtsverordnung der Kirchenleitung ausdrücklich bestimmt ist.

(3) Während der Geltungsdauer von § 25 b dieses Kirchengesetzes findet § 2 Abs. 3 des Bundesbesoldungsgesetzes keine Anwendung.

(4) In den Jahren 1997 bis einschließlich 2001 wird § 68 a des Bundesbesoldungsgesetzes nicht angewendet. Soweit dadurch unvermeidbare soziale Härten bei Pastoren und Pastorinnen zur Anstellung in den ersten Amtsjahren und bei vergleichbaren Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen auftreten, kann der jeweilige Stellenträger auf Antrag einen finanziellen Ausgleich gewähren.

§ 4

Zahlung der Dienstbezüge

(1) Dienstbezüge und sonstige Bezüge werden auf ein von dem Besoldungsempfänger oder der Besoldungsempfängerin einzurichtendes Konto bei einem Geldinstitut gezahlt.

(2) Dienstbezüge und sonstige Bezüge, die wegen der aufschiebenden Wirkung eines Rechtsbehelfs weitergezahlt werden, stehen unter dem Vorbehalt der Rückforderung.

§ 5

Öffentlich-rechtliche Dienstherren

(1) Der Dienst

- a) bei der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands und ihrer Gliedkirchen,
- b) bei anderen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht der unter Buchstabe a genannten Körperschaften unterstehen,
- c) bei missionarischen, diakonischen oder sonstigen Einrichtungen der unter Buchstabe a oder b genannten Körperschaften

ist Dienst bei öffentlich-rechtlichen Dienstherren im Sinne des Bundesbesoldungsrechts. Dienstzeiten bei öffentlich-rechtlichen Dienstherren im Sinne des § 29 Abs. 1 und Abs. 2 des Bundesbesoldungsgesetzes können entsprechend berücksichtigt werden.

(2) Der Dienst bei Einrichtungen, die Glieder des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland oder eines seiner Verbände sind, ist ohne Rücksicht auf deren Rechtsform zu behandeln wie Dienst bei den in Absatz 1 Buchstabe c genannten Einrichtungen.

(3) Dem Dienst nach Absatz 1 kann eine Tätigkeit in einer anderen christlichen Kirche innerhalb oder außerhalb der Bundesrepublik Deutschland einschließlich der Einrichtungen der Mission, der Ökumene und der Diakonie gleichgestellt werden.

§ 6**Einreihung in die Besoldungsgruppen**

(1) Die Einreihung in die Besoldungsordnungen A und B bestimmt sich nach der Anlage 1 zu diesem Kirchengesetz.

(2) Ist für besondere Tätigkeiten ein Amt nicht ausgewiesen, kann die Einreihung nach Maßgabe der Bundesbesoldungsordnung A erfolgen. Die Amtsbezeichnung ist um einen den kirchlichen Dienst bezeichnenden Zusatz zu ergänzen. Die Entscheidung trifft das Nordelbische Kirchenamt.

§ 6 a**Versorgungsrücklage**

(1) Um die Versorgungsleistungen angesichts der demographischen Veränderungen und des Anstiegs der Zahl der Versorgungsempfänger und Versorgungsempfängerinnen sicherzustellen, werden bei der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche Versorgungsrücklagen als Sondervermögen aus der Verminderung der Besoldungs- und Versorgungsanpassungen nach Absatz 2 gebildet. Damit soll zugleich das Besoldungs- und Versorgungsniveau in gleichmäßigen Schritten von durchschnittlich 0,2 vom Hundert um 3 vom Hundert abgesenkt werden.

(2) In der Zeit vom 1. Januar 1999 bis zum 31. Dezember 2013 werden die Anpassungen der Besoldung nach § 14 des Bundesbesoldungsgesetzes gemäß Absatz 1 Satz 2 vermindert. Der Unterschiedsbetrag gegenüber der nicht nach Satz 1 verminderten Anpassung wird der „Stiftung zur Altersversorgung der Pastoren und Pastorinnen, Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen in der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche“ als Sondervermögen zugeführt und bis zum 31. Dezember 2013 thesauriert. Diese Mittel dürfen nur zur Finanzierung künftiger Versorgungsausgaben verwendet werden.

§ 7**Berücksichtigung anderweitiger Ansprüche auf Familienzuschlag und auf Anwärterverheiratetenzuschlag**

(1) Der Familienzuschlag wird aus öffentlichen Mitteln einschließlich der kirchlichen Mittel insgesamt nur einmal gewährt.

(2) Ist die Ehegattin oder der Ehegatte des Besoldungsempfängers oder der Besoldungsempfängerin außerhalb des kirchlichen Dienstes im öffentlichen Dienst (§ 40 Abs. 6 des Bundesbesoldungsgesetzes) beschäftigt oder bezieht sie oder er aufgrund einer solchen Tätigkeit Versorgungsbezüge nach beamtenrechtlichen Grundsätzen und steht ihr oder ihm Stufe 1 des Familienzuschlags oder eine entsprechende Zulage zu, vermindert sich insoweit der Familienzuschlag des Besoldungsempfängers oder der Besoldungsempfängerin. Dies gilt auch, wenn die bezeichnete Leistung nicht zusteht, aber ohne Anwendung von § 40 Abs. 6 Satz 3 des Bundesbesoldungsgesetzes zustünde.

(3) Steht neben dem Besoldungsempfänger oder der Besoldungsempfängerin auch anderen Personen, die außerhalb des kirchlichen Dienstes im öffentlichen Dienst beschäftigt oder aufgrund einer solchen Tätigkeit nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt sind, für dasselbe Kind eine höhere Stufe des Familienzuschlags, ein entsprechender Familienzuschlag oder eine sonstige entsprechende Leistung zu, wird das Kind bei dem Besoldungsempfänger oder bei der Besoldungsempfängerin insoweit nicht berücksichtigt. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(4) Die zuständige Stelle kann auf Antrag die Berücksichtigung eines Kindes abweichend von Absatz 3 zulassen, wenn

und solange dem Besoldungsempfänger oder der Besoldungsempfängerin das Sorgerecht für das Kind allein zusteht und er oder sie das Kind in seinen oder ihren Haushalt aufgenommen hat.

(5) Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend, wenn die dort bezeichneten Voraussetzungen in der Person des Besoldungsempfängers oder der Besoldungsempfängerin selbst vorliegen (Insichkonkurrenz), mit Ausnahme der Fälle nach § 11 Abs. 1 und Abs. 2.

(6) Ist die Ehegattin oder der Ehegatte des Besoldungsempfängers oder der Besoldungsempfängerin außerhalb des kirchlichen Dienstes im öffentlichen Dienst beschäftigt und steht ihm oder ihr der volle Anwärterverheiratetenzuschlag (§ 62 Abs. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes) zu, vermindert sich der Familienzuschlag des Besoldungsempfängers oder der Besoldungsempfängerin um die Hälfte des Anwärterverheiratetenzuschlags, höchstens um den Unterschiedsbetrag der Stufen 2 und 1 des Familienzuschlags.

(7) Steht neben dem Besoldungsempfänger oder der Besoldungsempfängerin auch anderen Personen, die außerhalb des kirchlichen Dienstes im öffentlichen Dienst beschäftigt oder aufgrund einer solchen Tätigkeit nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt sind, wegen Erfüllung desselben Tatbestandes nach § 40 Abs. 1 Nr. 4 des Bundesbesoldungsgesetzes Stufe 1 des Familienzuschlags oder eine entsprechende Zulage zu, vermindert sich insoweit der Familienzuschlag des Besoldungsempfängers oder der Besoldungsempfängerin. Satz 1 gilt entsprechend, wenn der anderen Person wegen desselben Tatbestandes nach § 62 Abs. 1 Nr. 3 Buchstabe b des Bundesbesoldungsgesetzes Anwärterverheiratetenzuschlag zusteht, mit der Maßgabe, dass der Familienzuschlag des Besoldungsempfängers oder der Besoldungsempfängerin sich höchstens um den Betrag der Stufe 1 des Familienzuschlags vermindert. Dies gilt auch, wenn die bezeichneten Leistungen nicht zustehen, aber ohne Anwendung von § 40 Abs. 6 Satz 3 des Bundesbesoldungsgesetzes zustünden.

(8) Absatz 7 gilt für die Gewährung von Verheiratetenzuschlag in Fällen des § 62 Abs. 1 Nr. 3 Buchstabe b des Bundesbesoldungsgesetzes entsprechend.

(9) Bei der Verminderung des Familienzuschlags in den Fällen der Absätze 2, 3 und 5 bis 7 ist auch dann vom Tabellenwert des Familienzuschlags auszugehen, wenn dem Besoldungsempfänger oder der Besoldungsempfängerin wegen Teil- oder Teilzeitbeschäftigung nur ein entsprechender Bruchteil der Dienstbezüge zusteht.

§ 8**Anzeigepflicht**

Der Besoldungsempfänger und die Besoldungsempfängerin haben jede Änderung der Verhältnisse, die die Gewährung des Familienzuschlags beeinflussen kann, der zuständigen Stelle unverzüglich anzuzeigen. Der Familienzuschlag steht insoweit unter dem Vorbehalt der Rückforderung. Ansprüche auf Familienzuschlag sind innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Fälligkeit geltend zu machen.

§ 9**Höherwertiges Amt auf Zeit**

(1) Bei der Anwendung von § 46 Abs. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes treten an die Stelle besonderer landesrechtlicher Rechtsvorschriften die entsprechenden kirchenrechtlichen Bestimmungen.

(2) Die Zulage gehört zu den ruhegehaltsfähigen Dienstbezügen, wenn

1. sie zehn Jahre ununterbrochen gewährt worden ist; hat der Besoldungsempfänger oder die Besoldungsempfängerin beim Eintritt in den Ruhestand ein Amt mit einem höheren Endgrundgehalt als bei Beendigung der zulageberechtigten Verwendung inne, so wird die Zulage entsprechend verringert oder
2. der Besoldungsempfänger oder die Besoldungsempfängerin während der zulageberechtigenden Verwendung wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden oder verstorben ist und die Zulage mindestens drei Jahre bezogen hat oder infolge von Krankheit, Verwundung oder sonstiger Beschädigung, die er oder sie sich ohne grobes Verschulden bei Ausübung oder aus Veranlassung des Dienstes zugezogen hat, in den Ruhestand versetzt worden oder verstorben ist.

Liegen für mehrere Zulagen die Voraussetzungen nach Satz 1 vor, so gehört nur die Zulage aus dem höher eingestuftem Amt, bei gleich eingestuftem Ämtern die Zulage aus dem zuletzt übertragenen Amt zu den ruhegehaltstfähigen Dienstbezügen.

(3) Die ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge eines Besoldungsempfängers oder einer Besoldungsempfängerin, der oder die in einem höherwertigen Amt auf Zeit die Zulage nach § 46 Abs. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes nicht zehn Jahre ununterbrochen erhalten hat, erhöhen sich für jedes in dem höherwertigen Amt verbrachte Jahr um ein Zehntel der Differenz zwischen seinen oder ihren ruhegehaltstfähigen Dienstbezügen aus dem Amt, aus dem er oder sie in den Ruhestand tritt, und den ruhegehaltstfähigen Dienstbezügen aus dem höherwertigen Amt.

(4) Berechtigte, die nach § 46 Abs. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes in Verbindung mit Abs. 1 eine Zulage erhalten, gelten dem für die Bemessung der Zulage maßgebenden Amt zugeordnet.

§ 10

Leistungen aufgrund der Fürsorgepflicht

Leistungen aufgrund der Fürsorgepflicht wie Unterstützungen, die Bereitstellung von Dienstkleidung und dergleichen bedürfen eines Beschlusses der Körperschaft, bei der der Besoldungsempfänger oder die Besoldungsempfängerin beschäftigt ist. Die Beschlüsse bedürfen der Genehmigung durch das Nordelbische Kirchenamt. Sofern Rechts- oder Verwaltungsvorschriften bestehen, kann das Nordelbische Kirchenamt auf den Genehmigungsvorbehalt verzichten oder die Genehmigungsbefugnis für die Kirchengemeinden auf die Kirchenkreisvorstände übertragen.

§ 11

Zusammentreffen von Dienst- und Versorgungsbezügen

(1) Bezieht ein Besoldungsempfänger oder eine Besoldungsempfängerin aus einer früheren Verwendung im nichtkirchlichen öffentlichen oder diesem nach § 6 Abs. 4 des Beamtenversorgungsgesetzes (BGBl. I 1976 S. 2485) gleichgestellten Dienst eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen, ohne dass der frühere Dienstherr die Vorschriften über das Ruhen der Versorgungsbezüge anwendet, werden die Versorgungsbezüge auf die Dienstbezüge angerechnet; hierbei bleibt die Hälfte der Versorgungsbezüge anrechnungsfrei.

(2) Bezieht ein Besoldungsempfänger oder eine Besoldungsempfängerin, der Witwer oder die Witwe ist, aus einem Beamten-, Richter- oder Soldatenverhältnis des verstorbenen Ehegatten oder der verstorbenen Ehegattin im öffentlichen Dienst Witwergeld oder Witwengeld, gilt Abs. 1 entsprechend.

(3) Für die bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes vorhandenen Besoldungsempfänger oder Besoldungsempfängerin, deren Besoldung sich am Tage vor dem Inkrafttreten nach § 21 des Besoldungsgesetzes der ehemaligen Evangelisch-Lutherischen Kirche im Hamburgischen Staate vom 7. November 1966 (GVM. S. 39) in der am 31. Dezember 1976 geltenden Fassung richtet, verbleibt es bei der bisherigen Regelung.

(4) Bis zu einer einheitlichen nordelbischen Regelung der Rechtsfolgen, die sich an die Aufstellung als Kandidat oder Kandidatin für die Wahl zu einer politischen Körperschaft bzw. an die Wahl in eine politische Körperschaft knüpfen, gelten die hierfür erlassenen Vorschriften des Bundes entsprechend.

§ 12

Besoldung beurlaubter Besoldungsempfänger und Besoldungsempfängerinnen

(1) Soll einem Besoldungsempfänger oder einer Besoldungsempfängerin, der oder die mit Dienstbezügen beurlaubt ist, bei seinem oder ihrem neuen Anstellungsträger eine höhere Besoldung, als sie ihm oder ihr nach diesem Kirchengesetz zusteht, gewährt werden, ist dazu die Zustimmung des Nordelbischen Kirchenamtes erforderlich. Wird die höhere Besoldung vom Anstellungsträger ohne Zustimmung gewährt, werden die Dienstbezüge des Besoldungsempfängers oder der Besoldungsempfängerin nach diesem Kirchengesetz entsprechend gekürzt.

(2) Ein beurlaubter Besoldungsempfänger oder eine beurlaubte Besoldungsempfängerin, der bei seinem oder die bei ihrem neuen Anstellungsträger Ansprüche auf höhere Besoldung erworben hat, kann daraus bei Rückkehr in den Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes keinen Anspruch auf Wahrung des Besitzstandes herleiten.

Abschnitt II

Besondere Vorschriften für bestimmte Besoldungsempfänger

§§ 13 bis 14

(aufgehoben)

§ 15

Zahlung der Dienstbezüge der Pastoren und Pastorinnen

Die Festsetzung der Dienstbezüge der Pastoren oder Pastorinnen und ihre Auszahlung erfolgen durch das Nordelbische Kirchenamt oder die von ihm oder ihr beauftragten Dienststellen. Diese Stelle zieht auch die Dienstwohnungsvergütungen ein und verrechnet sie zugunsten des Trägers der Pfarrstelle. Die beauftragte Dienststelle hat auch die öffentlichen Abgaben einzubehalten und abzuführen.

§ 15 a

Aufbringung der Pfarrbesoldung

(1) Die Mittel zur Besoldung und zur Sicherstellung der Versorgung der Pastoren und Pastorinnen (Pfarrbesoldung) werden aus den Erträgen des Pfarrvermögens sowie aus allgemeinen Haushaltsmitteln aufgebracht.

(2) Die Erträge des Stellenvermögens der Pfarrstellen sind weiterhin zweckgebunden für die Pfarrbesoldung im Sinne des Absatzes 1 zur Verfügung zu stellen. Die Pfarrstellenträger sind zur vollen Verwendung des Stellenvermögens für die Bedürfnisse der Pfarrbesoldung verpflichtet.

(3) Das Nähere regeln die Finanzsatzungen der Kirchenkreise.

§ 16 Rückwirkende Einweisung

Ein Kirchenbeamter oder eine Kirchenbeamtin kann mit Rückwirkung von höchstens drei Monaten zum Ersten eines Monats in eine Planstelle eingewiesen werden, sofern die Planstelle zur Verfügung stand und der Kirchenbeamte oder die Kirchenbeamtin die entsprechenden Aufgaben wahrgenommen hat.

§ 17 Lehrkräfte

(1) Die Lehrkräfte an den kirchlichen Schulen und Ausbildungsstätten einschließlich der Fachhochschulen werden nach Maßgabe der bundesrechtlichen oder, sofern solche nicht bestehen, entsprechend dem Ort ihrer Verwendung nach Massgabe der landesrechtlichen Vorschriften der Bundesländer Hamburg und Schleswig-Holstein in die Ämter der Besoldungsordnungen A und C dieser Vorschriften eingereiht. § 35 Bundesbesoldungsgesetz findet keine Anwendung.

(2) § 6 Abs. 2 Satz 2 findet Anwendung.

(3) Ist die staatliche Anerkennung einer Schule mit der Verpflichtung zur Anwendung des staatlichen Dienst- und Besoldungsrechts verbunden, werden die Lehrkräfte dieser Schule nach dem Recht des Landes Hamburg bzw. des Landes Schleswig-Holstein auch dann behandelt, wenn in diesem Kirchengesetz oder in aufgrund dieses Kirchengesetzes erlassenen Rechtsverordnungen der Kirchenleitung Abweichendes geregelt ist.

§ 18 (aufgehoben)

§ 18 a Sonderzuweisungen in besonderen Fällen

Die Gewährung der jährlichen Sonderzuwendung und des Urlaubsgeldes (§§ 67, 68 a Bundesbesoldungsgesetz) unterliegt folgenden Abweichungen vom Bundesbesoldungsrecht:

- a) Vikare und Vikarinnen, deren Dienstverhältnis spätestens mit Ablauf des 30. November endet, ohne dass unmittelbar anschließend ein Dienstverhältnis als Pastor oder Pastorin zur Anstellung begründet wird, und die seit Beginn des Kalenderjahres ununterbrochen in einem Dienstverhältnis als Vikar oder Vikarin der Nordelbischen Kirche gestanden haben, erhalten beim Ausscheiden die jährliche Sonderzuwendung, wenn die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ausschließlich auf dem Bestehen der Zweiten Theologischen Prüfung beruht. Die Zuwendung richtet sich in diesem Fall nach den Bezügen des letzten vollen Kalendermonats, in dem das Dienstverhältnis als Vikar oder Vikarin bestanden hat. Sie vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat, in dem der Vikar oder die Vikarin im laufenden Kalenderjahr keine Anwärterbezüge erhält, um ein Zwölftel.
- b) Erwirbt der Vikar oder die Vikarin im gleichen Kalenderjahr einen Anspruch auf die jährliche Sonderzuwendung als Pastor oder Pastorin zur Anstellung, bleibt die Zeit des Vikariats (Buchstabe a) bei der Bemessung dieser Zuwendung unberücksichtigt.
- c) Das Urlaubsgeld ist Vikaren und Vikarinnen abweichend von § 2 Abs. 2 des Urlaubsgeldgesetzes auch dann zu gewähren, wenn die Begründung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses bis zu Beginn des auf die Abschlußprüfung folgenden dritten Kalendermonats erfolgt.

Abschnitt III Besitzstandswahrung, Überleitung

§ 19 Besitzstandswahrung

(1) Pastoren und Pastorinnen, Pfarrvikare und Pfarrvikarinnen, denen nach bisherigem Recht am 31. Dezember 1977 ein höheres Grundgehalt zusteht als das am 1. Januar 1978 nach diesem Kirchengesetz zustehende Grundgehalt einschließlich der grundgehaltsbezogenen Zulagen entsprechend § 46 Abs. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes, erhalten den Unterschiedsbetrag als ruhegehaltsfähige Überleitungszulage. Die Überleitungszulage nimmt an allgemeinen Besoldungsverbesserungen mit dem Vomhundertsatz teil, um den die Grundgehälter angehoben werden. Sie verringert sich um jede sonstige Erhöhung der Dienstbezüge (Grundgehalt, Ortszuschlag, Zulagen) mit Ausnahme einer Erhöhung durch eine Änderung der Stufe des Ortszuschlages.

(2) Sind vor dem Inkrafttreten des Sechsten Gesetzes zur Änderung des Besoldungsgesetzes der ehemaligen Evangelisch-Lutherischen Kirche im Hamburgischen Staate vom 5./6. April 1976 (GVM. S. 2) aufgrund von Beschlüssen des Kirchenrates gemäß § 15 des Besoldungsgesetzes der Evangelisch-Lutherischen Kirche im Hamburgischen Staate vom 7. November 1966 (GVM. S. 39) in der am 31. Dezember 1976 geltenden Fassung von § 46 des Bundesbesoldungsgesetzes abweichende Regelungen getroffen worden, verbleibt es dabei.

(3) Bei der Anwendung von § 46 des Bundesbesoldungsgesetzes auf die am 1. Januar 1977 im Amt befindlichen Pröpste und Pröpstinnen der ehemaligen Evangelisch-Lutherischen Kirche im Hamburgischen Staate wird die Amtszeit als Propst oder Pröpstin voll angerechnet.

(4) Die nicht aus kirchlichen Mitteln gezahlten Zulagen gemäß § 15 Abs. 2 des Kirchenbesoldungsgesetzes der ehemaligen Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Schleswig-Holsteins vom 9. November 1972 (KGVB. S. 200) bleiben unberührt.

(5) Lehrer, die beim Inkrafttreten dieses Gesetzes in eine günstigere Besoldungsgruppe als die nach den gemäß § 17 für anwendbar erklärten Rechtsvorschriften zuständige Besoldungsgruppe eingereiht sind, behalten ihren Besitzstand. Wird ein Lehrer oder eine Lehrerin aus dem staatlichen Schuldienst der Länder Hamburg oder Schleswig-Holstein in den kirchlichen Dienst übernommen, wird er oder sie mit der im Landesdienst erreichten Besoldungsgruppe übernommen.

(6) Sind nach dem Recht der ehemaligen Evangelisch-Lutherischen Kirche im Hamburgischen Staate im Eigentum von Besoldungsempfängern oder Besoldungsempfängerinnen stehende oder von diesen angemietete Wohnungen als Dienstwohnungen anerkannt worden, verbleibt es für den Zeitraum der Anerkennung dabei.

(7) Ist nach dem Recht der ehemaligen Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Eutin (Pfarrerbesoldungsgesetz vom 27. März 1958 – GVOBl. Bd. III S. 50 – und Kirchengesetz zur Änderung des Pfarrerbesoldungsgesetzes vom 3. Februar 1969 – GVOBl. Bd. IV S. 97) für einzelne Pastoren und Pastorinnen das Besoldungsdienstalter (BDA) anders als nach diesem Gesetz festgesetzt, wird das BDA nach diesem Gesetz neu festgesetzt. Pastoren oder Pastorinnen, denen nach der bisherigen Festsetzung des BDA ein höheres Grundgehalt zusteht als nach der Neufestsetzung, erhalten den Unterschiedsbetrag als ruhegehaltsfähige Überleitungszulage. Absatz 1 Satz 2 und 3 findet Anwendung.

(8) Erhält ein Besoldungsempfänger oder eine Besoldungsempfängerin am 31. Dezember 1977 eine Überleitungszulage nach Artikel 2 des Kirchenbesoldungsänderungsgesetzes der ehemaligen Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Schleswig-Holsteins vom 24. November 1976 (KGVBl. S. 242), wird sie ihm oder ihr in der bisherigen Höhe weitergezahlt. Bei jeder nach dem 31. Dezember 1977 wirksam werdenden allgemeinen Besoldungsverbesserung vermindert sich die Zulage um jeweils einen Prozentpunkt, höchstens um ein Drittel der allgemeinen Besoldungsverbesserung, bis die Zulage den Betrag erreicht hat, der sich bei der Anwendung des für die Oberbehörden des Landes Schleswig-Holstein geltenden Rechts ergibt. Für alle weiteren Veränderungen der Bemessungsgrundlage ist das jeweils für die Oberbehörden des Landes Schleswig-Holstein geltende Recht entsprechend anzuwenden. Die Sätze 1 bis 3 gelten sinngemäß für ähnliche Besitzstandszulagen.

(9) Sonstige nach bisherigem Besoldungsrecht getroffene Regelungen zur Wahrung von Besitzständen bleiben unberührt.

§ 20 Überleitung

(am 1.1.1978)

Abschnitt IV Verfahrensvorschriften

§ 21 Erlass von Ausführungsbestimmungen

Die Kirchenleitung kann Ausführungs- und Übergangsbestimmungen zu diesem Kirchengesetz erlassen.

§ 22 Rechtsweg

Den Besoldungsempfängern und Besoldungsempfängerinnen steht für Klagen aufgrund von Ansprüchen nach besoldungsrechtlichen Vorschriften der Rechtsweg zu den staatlichen Verwaltungsgerichten offen.

§ 23 Entscheidungen

Bei der Anwendung der in § 2 Abs. 1 bis 3 genannten Vorschriften für Bundesbeamte und Bundesbeamtinnen nimmt das Nordelbische Kirchenamt die Aufgaben der dort für zuständig erklärten Obersten Bundesbehörden wahr.

§ 24 Bekanntgabe der Gehaltssätze

Das Nordelbische Kirchenamt veröffentlicht eine Übersicht

- a) über die Grundgehaltssätze der Anlage (Grundgehaltstabelle),
- b) über die nach der Anlage vorgesehenen Zulagen,
- c) über die Sätze der Ortszuschläge (Ortszuschlagstabelle) im Gesetz- und Verordnungsblatt der Nordelbischen Kirche. Die Übersicht ist erstmalig nach dem Stande bei Inkrafttreten von § 2 und dann jeweils bei Änderungen zu veröffentlichen.

§ 25 Leistungsbescheid

(1) Vermögensrechtliche Ansprüche aus einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis in der Nordelbischen Kirche können gegenüber einem Besoldungsempfänger oder einer Besoldungsempfängerin durch Leistungsbescheid geltend gemacht werden. Die Möglichkeit, einen Anspruch durch Erhebung einer Klage zu verfolgen, bleibt unberührt.

(2) Der Leistungsbescheid wird vom Nordelbischen Kirchenamt auf Antrag der forderungsberechtigten Körperschaft oder von Amts wegen erlassen. Er soll nur erlassen werden, wenn der Besoldungsempfänger oder die Besoldungsempfängerin nicht zur Zahlung bereit oder nicht mit der Einbehaltung von Dienstbezügen einverstanden ist.

(3) Ein Leistungsbescheid über die Kosten eines Verfahrens vor einem kirchlichen Gericht kann nur aufgrund eines Kostenfestsetzungsbeschlusses des kirchlichen Gerichts und erst dann erlassen werden, wenn der Festsetzungsbeschluss nicht mehr anfechtbar ist.

(4) Der Leistungsbescheid wird mit der Zustellung an den Besoldungsempfänger oder die Besoldungsempfängerin sofort vollziehbar.

(5) Der Leistungsbescheid wird durch Einbehaltung des festgesetzten Betrages von den Dienstbezügen vollzogen. Zur Vollziehung ist die kirchliche Kassenstelle verpflichtet, durch die Dienstbezüge gezahlt werden, sobald ihr vom Nordelbischen Kirchenamt eine Ausfertigung des Leistungsbescheides zugestellt ist; die Ausfertigung wird der Kassenstelle unmittelbar zugestellt. Die Kassenstelle führt die einbehaltenen Beträge an die vom Nordelbischen Kirchenamt angegebene Stelle ab.

(6) Für die Vollziehung des Leistungsbescheides gelten die Bestimmungen der Zivilprozessordnung über die Unpfändbarkeit von Forderungen entsprechend.

(7) Das Nordelbische Kirchenamt bestimmt die Höhe des monatlich einzubehaltenden Betrages und entscheidet über Anträge auf Aussetzung der Vollziehung.

(8) Für die Zustellungen nach Absatz 4 und 5 gelten die Bestimmungen der Kirchengerechtsordnung über die Zustellung entsprechend.

§ 25 a Anpassung der Versorgungsbezüge

Bis zur Vereinheitlichung des Versorgungsrechts in der Nordelbischen Kirche durch ein Versorgungsgesetz wird den Empfängern beamtenrechtlicher Versorgungsbezüge ein Anpassungszuschlag entsprechend Abschnitt XI des Gesetzes über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern (Beamtenversorgungsgesetz – BeamtVG) vom 24. August 1976 (BGBl. I S. 2485) gewährt, es sei denn, dass sie einen Anpassungszuschlag nach den gemäss § 58 Abs. 2 des Einführungsgesetzes zur Verfassung der Nordelbischen Kirche weitergeltenden Vorschriften erhalten.

§ 25 b Verzicht auf Teile der Bezüge

(1) Empfänger oder Empfängerinnen von Besoldung (§ 1 Abs. 2 und 3 des Bundesbesoldungsgesetzes) oder von Versorgungsbezügen (§ 2 des Beamtenversorgungsgesetzes) können nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen auf Teile ihrer Bezüge verzichten, und zwar wahlweise auf

- a) einen zahlenmäßig bestimmten Monats- oder Jahresbetrag,

- b) einen gesetzlich bestimmten Bestandteil der Bezüge oder Teile hiervon,
 c) den Erhöhungsbetrag aus einer allgemeinen Erhöhung der Bezüge oder
 d) den Erhöhungsbetrag aus einer gesetzlich festgelegten Durchstufung oder einer Beförderung.

Durch den Verzicht vermindert sich der Anspruch auf Dienst- oder Versorgungsbezüge entsprechend.

(2) Die Verzichtserklärung bedarf der Schriftform. Sie muß die Geltungsdauer des Verzichts enthalten und den Gegenstand des Verzichts angeben. Sie darf nicht an die Erfüllung von Bedingungen oder dergleichen geknüpft sein.

(3) Der oder die Berechtigte hat in der Verzichtserklärung zu versichern, dass die Angemessenheit seines oder ihres und gegebenenfalls des Lebensunterhalts seiner oder ihrer Familie und sonstiger unterhaltsberechtigter Angehöriger gewährleistet bleibt.

(4) Die Verzichtserklärung bedarf der Annahme

- a) bei Pastoren oder Pastorinnen, Pfarrvikaren oder Pfarrvikarinnen, Vikaren oder Vikarinnen und Versorgungsempfängern oder Versorgungsempfängerinnen durch das Nordelbische Kirchenamt,
 b) bei Kirchenbeamten oder Kirchenbeamtinnen durch den Dienstvorgesetzten.

Sie wird rechtswirksam, sobald sie der in Satz 1 bestimmten Stelle zugegangen ist, es sei denn, diese nimmt die Erklärung nicht an. Die in Satz 1 bestimmte Stelle kann die Annahme der Erklärung aus wichtigem Grunde widerrufen.

(5) Der oder die Berechtigte kann die Verzichtserklärung widerrufen, jedoch nur sechs Monate im voraus zum Ablauf eines Monats. Das Nordelbische Kirchenamt kann in Härtefällen einen Widerruf innerhalb kürzerer Fristen, jedoch nicht unter zwei Monaten, anerkennen. Die Verzichtserklärung erlischt mit dem Tode des oder der Berechtigten.

(6) Der Verzicht ist bei der Bemessung der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge und der ruhegehaltsfähigen Dienstzeit nicht zu berücksichtigen.

Abschnitt V Schlussvorschriften

§ 26 (Außerkräftreten von Vorschriften)

§ 27 (Inkräfttreten)

Anlage:

Besoldungsordnungen A und B

Vorbemerkungen

- Ämter, die mit dem Vermerk „kw“ (künftig wegfallend) versehen sind, sollen als Kirchenbeamtenstellen nicht mehr besetzt werden (ausgenommen Versetzungsfälle).
- Die Ämter des Diakons und der Diakonin sind den Besoldungsgruppen je nach Art des vorgeschriebenen Ausbildungsabschlusses zugeordnet.

Es bedeuten

FS = Fachschulausbildung oder gleichwertiger Abschluss,

FHS = Fachhochschulausbildung oder gleichwertiger Abschluss.

- Die Ämter des Kantors und Organisten sowie der Kantorin und Organistin sind den Besoldungsgruppen je nach Art des vorgeschriebenen Ausbildungsabschlusses zugeordnet.

Es bedeuten

B = Kirchenmusikerprüfung B,

A = Kirchenmusikerprüfung A.

- Die Lehrkräfte an kirchlichen Schulen und Ausbildungsstätten werden nach Maßgabe des § 17 dieses Gesetzes eingereiht.

Besoldungsordnung A

Besoldungsgruppe A 5

Friedhofsassistent (kw) oder Friedhofsassistentin (kw)
 Kirchenassistent oder Kirchenassistentin
 Küster¹⁾ (kw) oder Küsterin¹⁾ (kw)

¹⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppen A 6 oder A 7

Besoldungsgruppe A 6

Friedhofssekretär (kw) oder Friedhofssekretärin (kw)
 Kirchensekretär oder Kirchensekretärin
 Küster¹⁾ (kw) oder Küsterin¹⁾ (kw)

¹⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 7

Besoldungsgruppe A 7

Friedhofsoberssekretär (kw) oder Friedhofsoberssekretärin (kw)
 Kirchenoberssekretär oder Kirchenoberssekretärin
 Kantor und Organist B¹⁾ (kw) oder Kantorin und Organistin B¹⁾ (kw)

Küster (kw) oder Küsterin (kw)

¹⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppen A 8 bis A 12

Besoldungsgruppe A 8

Diakon FS²⁾ oder Diakonin FS²⁾ (kw)
 Friedhofshauptsekretär (kw) oder Friedhofshauptsekretärin (kw)

Gemeindehelfer¹⁾ (kw) oder Gemeindehelferin¹⁾

Kantor und Organist B²⁾ (kw) oder Kantorin und Organistin B²⁾ (kw)

Kirchenhauptsekretär oder Kirchenhauptsekretärin

¹⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppen A 9 bis A 11

²⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppen A 9 bis A 12

Besoldungsgruppe A 9

Diakon FS²⁾ (kw) oder Diakonin FS²⁾ (kw)

Friedhofsamtsinspektor (kw) oder

Friedhofsamtsinspektorin (kw)

Friedhofsinspektor (kw) oder Friedhofsinspektorin (kw)

Gemeindehelfer¹⁾ (kw) oder Gemeindehelferin¹⁾ (kw)

Kantor und Organist B²⁾ (kw) oder Kantorin und Organistin B²⁾ (kw)

Kirchenamtsinspektor oder Kirchenamtsinspektorin

Kirchenbauinspektor oder Kirchenbauinspektorin

Kircheninspektor oder Kircheninspektorin

¹⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppen A 10 oder A 11

²⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppen A 10 bis A 12

Besoldungsgruppe A 10

Diakon FS ⁵⁾ (kw) oder Diakonin FS ⁵⁾ (kw)
 Diakon FSH ²⁾⁴⁾ oder Diakonin FHS ²⁾⁴⁾ (kw)
 Friedhofsoberinspektor (kw) oder Friedhofs-
 oberinspektorin (kw)
 Gemeindehelfer ¹⁾ (kw) oder in Gemeindehelferin ¹⁾ (kw)
 Kantor und Organist A ³⁾ (kw) oder Kantorin und
 Organistin A ³⁾ (kw)
 Kantor und Organist B ⁵⁾ (kw) oder Kantorin und
 Organistin B ⁵⁾ (kw)
 Kirchenbauoberinspektor oder Kirchenbauoberinspektorin
 Kirchenoberinspektor oder Kirchenoberinspektorin
¹⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 11
²⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppen A 11 bis A 13
³⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppen A 11 bis A 14
⁴⁾ Erhält als Leiter oder Leiterin eines Heimes für Behinderte
 oder Gefährdete eine Stellenzulage von 46,02 Euro
⁵⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 11 oder A 12

Besoldungsgruppe A 11

Diakon FS ⁴⁾ (kw) oder Diakonin FS ⁴⁾ (kw)
 Diakon FHS ¹⁾³⁾ (kw) oder Diakonin FHS ¹⁾³⁾ (kw)
 Friedhofsamtman (kw) oder Friedhofsamtfrau (kw)
 Gemeindehelfer (kw) oder Gemeindehelferin (kw)
 Kirchenamtman oder Kirchenamtfrau
 Kirchenbauamtman oder Kirchenbauamtfrau
 Kantor und Organist A ²⁾ (kw) oder Kantorin und Organistin
 A ²⁾ (kw)
 Kantor und Organist B ⁴⁾ (kw) oder Kantorin und Organistin
 B ⁴⁾ (kw)
¹⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 12 oder A 13
²⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 12 bis A 14
³⁾ Erhält als Leiter oder Leiterin eines Heimes für Behinderte
 oder Gefährdete eine Stellenzulage von 46,02 Euro
⁴⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 12

Besoldungsgruppe A 12

Diakon FS (kw) oder Diakonin FS (kw)
 Diakon FHS ¹⁾⁴⁾ (kw) oder Diakonin FHS ¹⁾⁴⁾ (kw)
 Friedhofsoberamtman (kw) oder Friedhofsoberamtfrau (kw)
 Kantor und Organist A ²⁾ (kw) oder Kantorin und Organistin
 A ²⁾ (kw)
 Kantor und Organist B (kw) oder Kantorin und Organistin B
 (kw)
 Kirchenamtsrat oder Kirchenamtsrätin
 Kirchenbauamtsrat oder Kirchenbauamtsrätin
 Pfarrvikar ¹⁾³⁾ oder Pfarrvikarin ¹⁾³⁾
¹⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 13
²⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppen A 13 oder A 14
³⁾ Erhält ein um 2,1 v. H. des Endgrundgehalts der Besol-
 dungsgruppe A 12 erhöhtes Grundgehalt
⁴⁾ Erhält als Leiter oder Leiterin eines Heimes für Behinderte
 oder Gefährdete eine Stellenzulage von 46,02 Euro

Besoldungsgruppe A 13

Diakon FHS (kw) oder Diakonin FHS (kw)
 Kantor und Organist A ¹⁾ (kw) oder Kantorin und Organistin
 A ¹⁾ (kw)
 Kirchenarchivrätin oder Kirchenarchivrätin
 Kirchenbauoberamtsrat oder Kirchenbauoberamtsrätin
 Kirchenbaurat oder Kirchenbaurätin
 Kirchenbibliotheksrat oder Kirchenbibliotheksrätin
 Kirchenoberamtsrat oder Kirchenoberamtsrätin
 Kirchenrat oder Kirchenrätin ⁴⁾
 Kirchenrat oder Kirchenrätin im Pädagogisch-Theologischen
 Institut ¹⁾
 Kirchenverwaltungsrat oder Kirchenverwaltungsrätin
 Pastor ¹⁾⁴⁾⁵⁾⁶⁾ oder Pastorin ¹⁾⁴⁾⁵⁾⁶⁾
 Pfarrvikar ²⁾ oder Pfarrvikarin ²⁾

¹⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 14

²⁾ Von der 10. Dienstaltersstufe an

³⁾ (gestrichen)

⁴⁾ Erhält nach § 9 des Kirchenbesoldungsgesetzes

- a) als Bischof oder Bischöfin,
 als Präsident oder Präsidentin des Nordelbischen Kirchen-
 amtes, soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 6,
 eine Zulage in Höhe des Unterschiedes zur Besoldungs-
 gruppe B 3,
- b) als Vizepräsident oder Vizepräsidentin im Nordelbischen
 Kirchenamt, soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 3,
 eine Zulage in Höhe des Unterschiedes zur Besoldungs-
 gruppe B 3,
- c) als Propst oder Pröpstin,
 als Studiendirektor oder Studiendirektorin am Prediger-
 und Studienseminar,
 als Leiter oder Leiterin des Nordelbischen Zentrums für
 Weltmission und Kirchlichen Weltdienst,
 als Direktor oder Direktorin der Evangelischen Akademie
 Nordelbien,
 als Landespastor und Diakoniebeauftragter oder Landes-
 pastorin und Diakoniebeauftragte,
 als Rektor oder Rektorin des Pastorkollegs,
 als Dezernent oder Dezernentin im Nordelbischen Kir-
 chenamt, soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 16,
 als Hauptpastor oder Hauptpastorin im Kirchenkreis Alt-
 Hamburg
 eine Zulage in Höhe des Unterschiedes zur Besoldungs-
 gruppe A 16,
- d) als Leiter oder Leiterin des Nordelbischen Jugendpfarram-
 tes,
 als Leiter oder Leiterin des Nordelbischen Frauenwerks,
 als Leiter oder Leiterin des Nordelbischen Kirchlichen
 Dienstes in der Arbeitswelt,
 als Senior oder Seniorin der Nordschleswigischen Gemein-
 de,
 als Leiter oder Leiterin des Evangelischen Gemeindedien-
 stes der Nordelbischen Kirche,
 als Leiter oder Leiterin des Amtes für Öffentlichkeitsdienst
 der Nordelbischen Kirche,
 als Leiter oder Leiterin einer Arbeitsstätte des Pädagogisch
 Theologischen Instituts,
 als Leiter oder Leiterin einer Tagungsstätte der Evangeli-
 schen Akademie Nordelbien,
 als Leiter oder Leiterin der Evangelischen Rundfunkreferats
 der norddeutschen Kirchen – Arbeitsstelle Hamburg –,
 als Leiter oder Leiterin eines Ausbildungszentrums des
 Prediger- und Studienseminars,
 als Leiter oder Leiterin des Diakonisch-Theologischen
 Ausbildungszentrums Rickling,
 als Referent oder Referentin der Kirchenleitung,
 als Leiter oder Leiterin des Evangelischen Rundfunkdien-
 stes Nord der Nordelbischen Kirche,
 als Leiterin des Frauenreferats der Nordelbischen Kirche,
 als Leiter oder Leiterin der Geschäftsstelle des Kirchen-
 kreisverbandes Hamburg (Stadt pastor oder Stadt pastorin)
 eine Zulage in Höhe des Unterschiedes zur Besoldungs-
 gruppe A 15,
- ⁵⁾ Erhält als Vorsitzender oder Vorsitzende der Kirchenleitung
 eine nicht ruhegehaltfähige Stellenzulage von 127,82 Euro.
- ⁶⁾ Erhält als Hauptpastor oder Hauptpastorin im Kirchen-
 kreis Alt-Hamburg (§ 4 des Einführungsgesetzes zur Ver-
 fassung) eine ruhegehaltfähige Zulage in Höhe des Unter-
 schiedes zur Besoldungsgruppe A 16, soweit nicht in Be-
 soldungsgruppe B 3 (kw).

Besoldungsgruppe A 14

Kantor und Organist A (kw) oder Kantorin und Organistin A (kw)

Kirchenoberarchivrat oder Kirchenoberarchivrätin

Kirchenoberbaurat oder Kirchenoberbaurätin

Kirchenoberbibliotheksrat oder Kirchenoberbibliotheksrätin

Kirchenoberverwaltungsrat oder Kirchenoberverwaltungsrätin

Kirchenrat oder Kirchenrätin im Pädagogisch-Theologischen Institut

Oberkirchenrat ²⁾³⁾ oder Oberkirchenrätin ²⁾³⁾

Pastor ^{1) 3) 4) 5)} oder Pastorin ^{1) 3) 4) 5)}

¹⁾ Von der 10. Dienstaltersstufe an

²⁾ Soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 15, A 16 oder B 3

³⁾ Erhält nach § 9 des Kirchenbesoldungsgesetzes

- a) als Bischof oder Bischöfin,
als Präsident oder Präsidentin des Nordelbischen Kirchenamtes, soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 6,
eine Zulage in Höhe des Unterschiedes zur Besoldungsgruppe B 6,
- b) als Vizepräsident oder Vizepräsidentin im Nordelbischen Kirchenamt, soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 3,
eine Zulage in Höhe des Unterschiedes zur Besoldungsgruppe B 3,
- c) als Propst oder Pröpstin,
als Studiendirektor oder Studiendirektorin am Prediger- und Studienseminar,
als Leiter oder Leiterin des Nordelbischen Zentrums für Weltmission und Kirchlichen Weltdienst,
als Direktor oder Direktorin der Evangelischen Akademie Nordelbien,
als Landespastor und Diakoniebeauftragter oder Landespastorin und Diakoniebeauftragte,
als Rektor oder Rektorin des Pastoralkollegs,
als Dezentent oder Dezententin im Nordelbischen Kirchenamt, soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 16,
als Hauptpastor oder als Hauptpastorin im Kirchenkreis Alt-Hamburg
eine Zulage in Höhe des Unterschiedes zur Besoldungsgruppe A 16,
- d) als Leiter oder Leiterin des Nordelbischen Jugendpfarramtes,
als Leiter oder Leiterin des Nordelbischen Frauenwerks,
als Leiter oder Leiterin des Nordelbischen Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt,
als Senior oder Seniorin der Nordschleswigschen Gemeinde,
als Leiter oder Leiterin des Evangelischen Gemeindedienstes der Nordelbischen Kirche,
als Leiter oder Leiterin des Amtes für Öffentlichkeitsdienst der Nordelbischen Kirche,
als Leiter oder Leiterin einer Arbeitsstätte des Pädagogisch-Theologischen Instituts,
als Leiter oder Leiterin einer Tagungsstätte der Evangelischen Akademie Nordelbien,
als Leiter oder Leiterin des Evangelischen Rundfunkreferats der norddeutschen Kirchen – Arbeitsstelle Hamburg –
als Leiter oder Leiterin eines Ausbildungszentrums des Prediger- und Studienseminars,
als Referent oder Referentin der Kirchenleitung,
als Leiter oder Leiterin des Evangelischen Rundfunkdienstes Nord der Nordelbischen Kirche,
als Leiterin des Frauenreferats der Nordelbischen Kirche,
als Leiter oder Leiterin der Geschäftsstelle des Kirchenkreisverbandes Hamburg (Stadtpastor oder Stadtpastorin)
eine Zulage in Höhe des Unterschiedes zur Besoldungsgruppe A 15.

⁴⁾ Erhält als Vorsitzender oder Vorsitzende der Kirchenleitung eine nicht ruhegehaltsfähige Stellenzulage von 127,82 Euro.

⁵⁾ Erhält als Hauptpastor oder Hauptpastorin im Kirchenkreis Alt-Hamburg (§ 4 des Einführungsgesetzes zur Verfassung) eine ruhegehaltsfähige Zulage in Höhe des Unterschiedes zur Besoldungsgruppe A 16, soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 3 (kw).

Besoldungsgruppe A 15

Kirchenarchivdirektor oder Kirchenarchivdirektorin

Kirchenbaudirektor oder Kirchenbaudirektorin

Kirchenbibliotheksdirektor oder Kirchenbibliotheksdirektorin

Kirchenverwaltungsdirektor oder Kirchenverwaltungsdirektorin

Oberkirchenrat ¹⁾ oder Oberkirchenrätin ¹⁾

¹⁾ erhält nach § 9 Kirchenbesoldungsgesetz

- a) als Präsident oder Präsidentin des Nordelbischen Kirchenamtes, soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 6,
eine Zulage in Höhe des Unterschiedes zur Besoldungsgruppe B 6,
- b) als Vizepräsident oder Vizepräsidentin im Nordelbischen Kirchenamt, soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 3,
eine Zulage in Höhe des Unterschiedes zur Besoldungsgruppe B 3,
- c) als Dezentent oder Dezententin im Nordelbischen Kirchenamt, soweit nicht in der Besoldungsgruppe A 16
eine Zulage in Höhe des Unterschiedes zur Besoldungsgruppe A 16.

Besoldungsgruppe A 16

Kirchenoberbaudirektor oder Kirchenoberbaudirektorin

Landespastor oder Landespastorin (kw)

Oberkirchenrat ¹⁾ oder Oberkirchenrätin ¹⁾

Dezentent oder Dezententin im Nordelbischen Kirchenamt ¹⁾

Propst des Kirchenkreises Harburg (kw)

Propst der ehemaligen Landeskirche Schleswig-Holsteins ²⁾ (kw)

¹⁾ Erhält nach § 9 des Kirchenbesoldungsgesetzes

- a) als Präsident oder Präsidentin des Nordelbischen Kirchenamtes, soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 6,
eine Zulage in Höhe des Unterschiedes zur Besoldungsgruppe B 6,
- b) als Vizepräsident oder Vizepräsidentin im Nordelbischen Kirchenamt,
soweit nicht in der Besoldungsgruppe B 3,
eine Zulage in Höhe des Unterschiedes zur Besoldungsgruppe B 3.

Besoldungsordnung B

Besoldungsgruppe B 3

Hauptpastor (kw),

Oberkirchenrat ¹⁾²⁾ oder Oberkirchenrätin ¹⁾²⁾,

Vizepräsident oder Vizepräsidentin ¹⁾,

Propst des Kirchenkreises Lübeck (kw)

¹⁾ Als ständiger Vertreter oder ständige Vertreterin des Präsidenten des Nordelbischen Kirchenamtes

²⁾ Soweit bei Übernahme bereits in dieser Besoldungsgruppe; erhält als Präsident oder Präsidentin des Nordelbischen Kirchenamtes eine Zulage in Höhe des Unterschiedes zur Besoldungsgruppe B 6.

Besoldungsgruppe B 6

Bischof für Holstein-Lübeck ¹⁾ (kw)

Präsident oder Präsidentin des Nordelbischen Kirchenamtes

¹⁾ (gegenstandslos)

Besoldungsgruppe B 9

Bischof für den Sprengel Hamburg ¹⁾ (kw)

¹⁾ (gegenstandslos)

Kirchengesetz über die Bildung der Kammer für Dienste und Werke und zur Änderung des Wahlgesetzes

Vom 1. November 2002

Die Synode hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Artikel 1

Kirchengesetz über die Bildung der Kammer für Dienste und Werke

§ 1

Mitglieder

Die Kammer besteht aus 33 Mitgliedern.

§ 2

Berufung und Wahl

(1) Die Kirchenleitung beruft innerhalb von sechs Wochen nach der Wahl der Kirchenvorstände einen Bischof oder eine Bischöfin, einen Propst oder eine Pröpstin und einen Gemeindepastor oder eine Gemeindepastorin in die Kammer.

82) Die weiteren Mitglieder der Kammer werden nach § 4 und § 5 bestimmt.

§ 3

Begriffsbestimmungen

(1) Laie im Sinne dieses Gesetzes ist, wer nicht Mitarbeiter oder Mitarbeiterin, Pastor oder Pastorin ist.

(2) Mitarbeiter oder Mitarbeiterin im Sinne dieses Gesetzes ist, wer nicht ordiniert ist und in der Nordelbischen Kirche in einem abhängigen Dienst- oder Arbeitsverhältnis zu einer kirchlichen Körperschaft oder einem Dienst oder einem Werk steht und nicht im Sinne von § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) geringfügig beschäftigt ist.

Änderungen von § 8 SGB IV bleiben während der Wahlperiode gemäß Artikel 118 Abs. 1 der Verfassung unberücksichtigt. Abgeordnete Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle, zu der sie abgeordnet sind. Das Gleiche gilt für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die auf Grund von Gestellungsverträgen tätig sind.

§ 4

Wahl durch die Dienste und Werke

(1) 18 Mitglieder werden durch die nach ihrer Ordnung zuständigen Gremien der in Absatz 2 genannten Dienste und Werke der Nordelbischen Kirche aus dem Kreis derjenigen gewählt, die in dem jeweiligen Dienst oder Werk mitarbeiten.

(2) Es wählen

- a) das Diakonische Werk Schleswig-Holstein Landesverband der Inneren Mission e.V.,
- b) das Diakonische Werk Hamburg Landesverband der Inneren Mission e.V.

jeweils drei Mitglieder, davon jeweils zwei Personen aus dem Bereich derjenigen Mitgliedseinrichtungen, die nicht durch die Nordelbische Evangelisch-Lutherische Kirche oder ihre Körperschaften geordnet sind;

- c) das Amt für Öffentlichkeitsdienst,
- d) das Diakonisch-Theologische Ausbildungs- und Studien-seminar,
- e) die Ev. Akademie Nordelbien,
- f) der Ev. Presseverband e.V.,
- g) der Gemeindedienst,
- h) der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt,
- i) das Nordelbische Frauenwerk,

- j) das Nordelbische Jugendwerk,
 - k) das Nordelbische Missionszentrum,
 - l) das Pädagogisch - Theologische Institut,
 - m) das Pastoralkolleg,
 - n) das Prediger- und Studienseminar
- je ein Mitglied.

(3) Die Wahlen finden innerhalb von drei Monaten nach der Wahl der Kirchenvorstände statt.

(4) Nach Durchführung der Wahlen teilen die in Absatz 2 und 3 genannten Dienste und Werke der Kirchenleitung unverzüglich die Namen der von ihnen gewählten Mitglieder mit.

§ 5

Wahl durch die Kammer als Wahlkörper

Die nach § 2 Abs. 1 berufenen Mitglieder und die nach § 4 gewählten Mitglieder der Kammer treten auf Einladung des zuständigen Dezernenten oder der zuständigen Dezernentin des Nordelbischen Kirchenamtes als Wahlkörper zusammen und wählen zwölf weitere Mitglieder der Kammer. Es sind zu wählen:

- a) sieben Mitglieder aus dem Bereich der Nordelbischen Beauftragten, der besonderen Seelsorgedienste und solcher Dienste und Werke der Nordelbischen Kirche, die in § 4 Abs. 2 nicht aufgeführt sind,
- b) fünf Mitglieder, die als Laie oder als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin in Diensten und Werken der Nordelbischen Kirche mitarbeiten.

Der Dezernent oder die Dezernentin leitet die Wahlsitzung und stellt zusammen mit zwei Angehörigen des Wahlkörpers das Wahlergebnis fest.

§ 6

Wahlverfahren

(1) Für die verwaltungstechnische Organisation der Wahlen nach § 5 ist das für die Kammer zuständige Dezernat des Nordelbischen Kirchenamtes verantwortlich. Insbesondere sammelt das Dezernat die von den Vorgeschlagenen gekennzeichneten Wahlvorschläge, prüft, ob die Voraussetzungen der Wählbarkeit vorliegen, und stellt die Wahlvorschlagslisten zusammen.

(2) Wahlvorschläge sind einzureichen

- a) für die Wahl nach § 5 Satz 2 Buchstabe a von den dort genannten Beauftragten, besonderen Seelsorgediensten sowie Diensten und Werken;
- b) für die Wahl nach § 5 Satz 2 Buchstabe b von den in § 4 Abs. 2 aufgeführten Diensten und Werken,

Das für die Kammer zuständige Dezernat des Nordelbischen Kirchenamtes fordert innerhalb von vier Wochen nach der Wahl der Kirchenvorstände die in Frage kommenden Dienste, Werke, Beauftragten und besonderen Seelsorgedienste schriftlich zur Abgabe von Wahlvorschlägen innerhalb von sechs Wochen auf.

(3) Die alphabetisch geordneten Wahlvorschlagslisten mit Angaben über den personalrechtlichen Status und die Tätigkeit der Vorgeschlagenen sind den nach § 4 Abs. 2 gewählten Kammermitgliedern unverzüglich zuzuleiten.

§ 7

Konstituierende Sitzung

Unverzüglich nach den Wahlen gemäß § 5 tritt die Kammer für Dienste und Werke auf Einladung des zuständigen Dezernates des Nordelbischen Kirchenamtes zu ihrer konstituierenden Sitzung zusammen.

renden Sitzung zusammen und wählt unter der Leitung des Dezernenten zwei ihrer Mitglieder in den Vorsitz und den stellvertretenden Vorsitz.

§ 8 Ersatzberufung und Ersatzwahl

Scheidet ein Mitglied der Kammer aus, so ist unverzüglich ein neues Mitglied zu berufen (Ersatzberufung) oder zu wählen (Ersatzwahl). Zuständig ist

- a) für die Ersatzberufung die Kirchenleitung,
- b) für die Ersatzwahl eines Mitgliedes nach § 4 Abs. 2 das Werk oder der Dienst, dem das ausgeschiedene Mitglied angehört hat,
- c) für die Ersatzwahl eines Mitgliedes nach § 5 Satz 2 die Kammer für Dienste und Werke.

Das neue Mitglied soll in seinem personalrechtlichen Status dem des ausgeschiedenen Mitgliedes entsprechen.

Artikel 2 Änderung des Wahlgesetzes

§ 93 des Wahlgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. Februar 2002 (GVOBL. S. 107) wird aufgehoben.

Artikel 3 Inkrafttreten

Dieses Kirchengesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Das vorstehende, von der Synode am 28. September 2002 beschlossene Kirchengesetz wird hiermit verkündet.

Kiel, den 1. November 2002

Die Vorsitzende der Kirchenleitung
Maria Jepsen
Bischöfin

Az.: 4800-0 – E II

Bekanntmachungen

Anordnung über die Aufhebung der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Eidelstedt sowie Neugründung der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Elisabethkirche Eidelstedt und der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Marienkapelle Eidelstedt Vom 8. November 2002

Aufgrund des Beschlusses des Kirchenvorstandes der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Eidelstedt sowie des Kirchenkreisvorstandes des Ev.-Luth. Kirchenkreises Niendorf wird gemäß Artikel 10 der Verfassung der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche angeordnet:

§ 1

Die Ev.-Luth. Kirchengemeinde Eidelstedt wird mit Ablauf des 30. November 2002 aufgehoben.

§ 2

(1) Für das Gebiet der aufgehobenen Ev.-Luth. Kirchengemeinde Eidelstedt werden am 1. Dezember 2002 die Ev.-Luth. Kirchengemeinde Elisabethkirche Eidelstedt und die Ev.-Luth. Kirchengemeinde Marienkapelle Eidelstedt neu gebildet.

(2) Die Grenzen der Gebiete der neuen Kirchengemeinden ergeben sich aus Karten im Maßstab 1:5000 sowie dazugehörigen Straßenverzeichnissen, die bei den Akten des Nordelbischen Kirchenamtes aufbewahrt werden und Bestandteil dieser Urkunde sind.

§ 3

Die postalischen Anschriften der neuen Kirchengemeinden lauten bis auf weiteres wie folgt:

Ev.-Luth. Kirchengemeinde Elisabethkirche Eidelstedt
Eidelstedter Dorfstraße 19
22527 Hamburg
Telefon: (0 40) 57 19 31 00
Telefax: (0 40) 57 19 31 04

Ev.-Luth. Kirchengemeinde Marienkapelle Eidelstedt
Mählstraße 1
22523 Hamburg
Telefon: (0 40) 57 90 94
Telefax: (0 40) 57 12 89 84

§ 4

Das von der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Eidelstedt gesetzte Recht gilt in den Ev.-Luth. Kirchengemeinden Elisabethkirche Eidelstedt und Marienkapelle Eidelstedt so lange weiter, bis es dort durch eigenes Recht abgelöst wird.

§ 5

Das Grundvermögen der aufgelösten Ev.-Luth. Kirchengemeinde Eidelstedt wird wie folgt aufgeteilt und soll entsprechend grundbuchlich eingetragen werden:

1. Auf die Ev.-Luth. Kirchengemeinde Elisabethkirche Eidelstedt gehen über:

- Elisabethkirche, Eidelstedter Dorfstraße,
- Gemeindehäuser Eidelstedter Dorfstraße 19 und 29,
- Pastorat Eidelstedter Dorfstraße 25,
- Mitarbeiterwohnungen in den Gemeindehäusern (Dorfstraße 19a-19c) und Friedhof Eidelstedt, Eidelstedter Dorfstraße 19 sowie Garagen des Friedhofes und
- Holzhaus Eidelstedter Dorfstraße 25a,

alles als eine zusammenhängende Liegenschaft eingetragen im Grundbuch von Eidelstedt Band 43, Blatt 001960, Flurstück 1284;

- Gemeindehaus Dörpsweg 2 („Haus Koyen“), eingetragen im Grundbuch von Eidelstedt, Band 176, Blatt 5879, Flurstück 3923 sowie
- Pastorat Wiebischenkamp 23, eingetragen im Grundbuch von Eidelstedt, Band 91, Blatt 3350, Flurstück 4159.

2. Die Ev.-Luth. Kirchengemeinde Marienkapelle Eidelstedt übernimmt:

- Marienkapelle, Mählstraße 1,
- Gemeindehaus, Mählstraße 1 und
- Pastorat Mählstraße 1 mit Garage,

als eine zusammenhängende Liegenschaft eingetragen im Grundbuch Eidelstedt, Band 129, Blatt 4486, Flurstück 1897 sowie

- Mitarbeiterhaus Elbgaustraße 74 eingetragen im Grundbuch Eidelstedt, Band 115, Blatt 4076, Flurstück 1911.

§ 6

Die Pfarrstellen der ehemaligen Kirchengemeinde Eidelstedt gehen wie folgt auf deren Rechtsnachfolgerinnen über:

1. Die erste Pfarrstelle wird erste Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Elisabethkirche Eidelstedt.
2. Die zweite Pfarrstelle wird einzige Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Marienkapelle Eidelstedt.
3. Die dritte Pfarrstelle wird zweite Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Elisabethkirche Eidelstedt.
4. Die vierte Pfarrstelle wird dritte Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Elisabethkirche Eidelstedt.

§ 7

Die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter der aufgelösten Ev.-Luth. Kirchengemeinde Eidelstedt werden von den neuen Ev.-Luth. Kirchengemeinden Elisabethkirche Eidelstedt und Marienkapelle Eidelstedt als Rechtsnachfolgerinnen weitergeführt. Die genaue Aufteilung ist aus einer Aufstellung ersichtlich, die bei den Akten des Nordelbischen Kirchenamtes verbleibt und Bestandteil dieser Urkunde ist.

§ 8

Der Betrieb des Friedhofs der aufgelösten Ev.-Luth. Kirchengemeinde Eidelstedt wird gemäß der näheren Regelungen des Teilungsbeschlusses des Kirchenvorstandes vom 2. Juli 2002 von der neuen Ev.-Luth. Kirchengemeinde Elisabethkirche Eidelstedt übernommen.

§ 9

(1) Sämtliche weiteren Rechtsverhältnisse wie Verträge, Forderungen und Verbindlichkeiten der aufgelösten Kirchengemeinde Eidelstedt werden von den Rechtsnachfolgerinnen übernommen. Dabei übernimmt jede neu gebildete Kirchengemeinde diejenigen Rechtsverhältnisse, das Vermögen und die Schulden, die bisher in dem jeweiligen Unterabschnitt ihres Gemeindebezirkes des Haushaltsplans und des Stellenplans der Kirchengemeinde Eidelstedt veranschlagt worden waren. Zu den Akten des Nordelbischen Kirchenamtes wird eine Liste mit den wichtigsten dieser Rechtsverhältnisse und ihrer Aufteilung genommen.

(2) Bis zum Abschluss des Haushaltsjahres 2002 werden die bisherigen Unterabschnitte als Haushalte der neuen Kirchengemeinden weitergeführt. Ab dem Haushaltsjahr 2003 werden dann zwei voneinander unabhängige Haushalte aufgestellt.

§ 10

(1) Die allgemeine Kirchenvorstandswahl der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche am 1. Advent 2002 ist für die Ev.-Luth. Kirchengemeinde Elisabethkirche Eidelstedt und für die Ev.-Luth. Kirchengemeinde Marienkapelle Eidelstedt jeweils die Wahl im Sinne von § 51 Wahlgesetz.

(2) Der amtierende Kirchenvorstand der Kirchengemeinde Eidelstedt führt die Wahlen durch und bleibt bis zur konstituierenden Sitzung der neu gewählten Kirchenvorstände geschäftsführend für beide Kirchengemeinden im Amt. Seine Obliegenheiten insoweit beschränken sich auf die Abwicklung der Kirchenvorsteherwahlen und Kirchenvorsteherberufungen, Entscheidungen in Angelegenheiten der laufenden Verwaltung sowie auf Entscheidungen und Maßnahmen, die ihrer Dringlichkeit wegen keinen Aufschub dulden.

§ 11

Die Zusammensetzung der Kirchenkreissynode des Ev.-Luth. Kirchenkreises Niendorf bleibt bis zur Neubildung im Frühjahr 2003 unverändert.

§ 12

Diese Urkunde tritt am 15. November 2002 in Kraft.
Kiel, 8. November 2002

Nordelbisches Kirchenamt

Im Auftrag

B a l l h o r n

Az.: 10 Eidelstedt – R 1

Bekanntgabe von Tarifverträgen

Wir veröffentlichen nachstehend die folgenden vom Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK) geschlossenen Tarifverträge, die in allen Fällen gesondert, aber mit jeweils gleichem Wortlaut mit der in den Abdrucken bezeichneten Mitarbeiterorganisationen abgeschlossen wurden:

1. Kirchlicher Tarifvertrag der Diakonie vom 15. August 2002 (Anlage 1)
2. Tarifvertrag Leistungsentgelte vom 15. August 2002 (Anlage 2)

Der Inhalt der Tarifverträge ist vom VKDA-NEK mit Rundschreiben 3/2002 vom 25. Juni 2002 bekannt gegeben und erläutert worden.

Nordelbisches Kirchenamt

G ö r l i t z

(Oberkirchenrätin)

Az.: 3211 – DA I / DA 11

*

Kirchlicher Tarifvertrag der Diakonie
vom 15. August 2002

Zwischen

dem **Verband kirchlicher und diakonischer
Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK)**

– einerseits –

und

der **Gewerkschaft Kirche und Diakonie - VKM-NE**

der **IG Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand**

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirke Hamburg und Nord**

– andererseits –

wird auf Grundlage der Tarifverträge vom 5. November 1979 folgendes vereinbart:

**§ 1
Geltungsbereich**

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen in diakonischen Einrichtungen, die Mitglied im VKDA-NEK sind und zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages nicht der Tarifbindung des KAT-NEK oder KARbT-NEK unterliegen. Im Weiteren gilt dieser Tarifvertrag für alle Arbeitnehmerinnen, die in einem Arbeitsverhältnis zu folgenden Mitgliedern des Verbandes kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK) stehen:

(2) Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung Arbeitnehmerin umfasst weibliche und männliche Arbeitnehmer.

**§ 2
Ausnahmen vom Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für:

- a) Arbeitnehmerinnen, die für Arbeiten auf der Grundlage des SGB III (Arbeitsförderung) oder des Bundessozialhilfegesetzes (BSHG) oder nach einem entsprechend geförderten öffentlichen Programm zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit beschäftigt werden,
- b) Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Volontäre und Praktikanten,
- c) Personen, die überwiegend zu ihrer Erziehung, aus therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden,
- d) Arbeitnehmerinnen, die ein über die höchste Entgeltgruppe dieses Tarifvertrages hinausgehendes Entgelt erhalten,
- e) Arbeitnehmerinnen, die nach Arbeitsvertrag und Stellung in der Einrichtung
 1. zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von in der Einrichtung oder in dem Einrichtungsteil beschäftigten Arbeitnehmerinnen berechtigt sind oder
 2. Grundvollmacht oder Prokura haben und die Prokura auch im Verhältnis zum Anstellungsträger nicht unbedeutend ist.

**§ 3
Rechte und Pflichten**

(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 oder die Arbeitnehmerin im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis bei

derselben Dienststelle oder bei derselben Einrichtung eingestellt wird.

(2) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Anstellungsträger dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen.

Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.

(3) Die Arbeitnehmerin hat sich so zu verhalten, wie es von Arbeitnehmerinnen im diakonischen Dienst erwartet wird. Sie muss die evangelischen Grundlagen der diakonischen Arbeit anerkennen und darf sich durch ihr Verhalten nicht zu ihr in Widerspruch setzen.

Die Arbeitnehmerin soll Mitglied der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche oder einer anderen Kirche der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen sein. Durch Dienstvereinbarungen zwischen Anstellungsträger und Mitarbeitervertretung können Ausnahmeregelungen getroffen werden. Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, dem Anstellungsträger einen Kirchenaustritt oder Übertritt zu einer anderen Religionsgemeinschaft mitzuteilen.

(4) Die Arbeitnehmerin ist auf Anordnung des Anstellungsträgers zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Überstunden und Rufbereitschaft verpflichtet. Bereitschaftsdienste können im Rahmen des allgemeinen Arbeitsrechts angeordnet werden.

(5) Die Arbeitnehmerin hat Nebentätigkeit gegen Entgelt dem Anstellungsträger anzuzeigen. Bei Vollzeitbeschäftigung ist diese Nebentätigkeit genehmigungspflichtig.

(6) Der Anstellungsträger ist vor der Einstellung und bei gegebener Veranlassung berechtigt, die Arbeitnehmerin durch den Betriebsarzt oder einen Vertrauensarzt dahingehend untersuchen zu lassen, ob sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist.

Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Anstellungsträger. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der Arbeitnehmerin bekannt zu geben.

(7) Die Arbeitnehmerin kann aus dienstlichen Gründen abgeordnet werden oder im Bereich des Anstellungsträgers nach Anhörung versetzt und umgesetzt werden. Die Abordnung bedarf der Zustimmung der Arbeitnehmerin.

(8) Die Arbeitnehmerin darf Belohnungen oder Geschenke, die das übliche Maß übersteigen, in Bezug auf ihre dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Anstellungsträgers annehmen. Näheres kann in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.

(9) Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, dem Anstellungsträger die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat die Arbeitnehmerin eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(10) Die Arbeitnehmerin darf nur mit vorheriger Zustimmung des Anstellungsträgers der Arbeit fernbleiben.

§ 4 Schweigepflicht

(1) Die Arbeitnehmerin hat über alle vertraulichen dienstlichen Angelegenheiten und Vorgänge, insbesondere über Namen, persönliche Daten von zu betreuenden Personen, die ihr im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangt sind, auch nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, Verschwiegenheit zu bewahren.

(2) Die Arbeitnehmerin hat auf Verlangen des Anstellungsträgers dienstliche Unterlagen und Gegenstände herauszugeben.

§ 5 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die tarifliche Jahresarbeitszeit beträgt 1990 Stunden.

(2) Die Jahres-Soll-Arbeitszeit der Vollzeitarbeitnehmerin berechnet sich nach der Formel 259 Tage [(365 Tage - 52 Samstage, 52 Sonntage sowie Heilig Abend und Silvester) x 7,7 Stunden (minus vier Stunden)]. Die Berechnung für Teilzeitarbeitnehmerinnen erfolgt entsprechend. Die Jahres-Soll-Arbeitszeit wird im Arbeitsvertrag festgelegt.

(3) Der individuelle Einsatz der Arbeitnehmerin erfolgt entsprechend des Dienstplans bzw. der betriebsüblichen Arbeitszeit. Die Dienstpläne bzw. die betriebsübliche Arbeitszeit sollen grundsätzlich unter Zugrundelegung der Fünftagewoche erstellt bzw. organisiert werden, bei Vollzeitarbeitnehmerinnen mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 7,7 Stunden, bei Teilzeitarbeitnehmerinnen entsprechend. In einer Dienstvereinbarung wird festgelegt, für welche Bereiche Dienstpläne erstellt werden müssen, welche Zeiträume sie abdecken und wann sie veröffentlicht werden müssen.

(4) Der Arbeitnehmerin sollen innerhalb von zwei Wochen vier arbeitsfreie Tage gewährt werden. Hiervon müssen zwei arbeitsfreie Tage zusammenhängend gewährt werden. Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, es sei denn, es stehen betriebliche Erfordernisse entgegen. Abweichend von den Absätzen 2 und 3 können einzelvertragliche Regelungen getroffen werden.

(5) Im Durchschnitt von vier Wochen darf eine Höchstarbeitszeit von wöchentlich 47 Stunden nicht überschritten werden.

(6) Die Woche beginnt am Montag null Uhr und endet am Sonntag 24 Uhr. Alle Wochentage gelten als mögliche Arbeitstage.

(7) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle. Dies ist das Gebäude in dem sich der Arbeitsplatz bzw. Umkleideraum oder die Wohnung der zu betreuenden Klienten befindet. Wegezeiten zwischen den Arbeitsstellen sind Arbeitszeiten.

(8) Durch Dienstvereinbarungen können die abweichenden Regelungen des § 7 Abs. 1 Nr. 2 und 3, Abs. 2 Nr. 3 ArbZG ausgeschöpft werden.

§ 6 Arbeitszeitkonto

(1) Der Anstellungsträger führt für die Arbeitnehmerinnen ein Arbeitszeitkonto.

(2) In das Arbeitszeitkonto wird zu Beginn des Kalenderjahres die Jahres-Soll-Arbeitszeit eingestellt.

Für Arbeitnehmerinnen, die nicht das ganze Kalenderjahr beschäftigt sind, wird die Jahres-Soll-Arbeitszeit entsprechend anteilig ermittelt. Diese Regelung gilt auch für Erziehungsur-

laub, Wehrpflicht, Zivildienst, Sonderurlaub nach § 20 und ähnliche Fälle.

(3) Die Jahres-Soll-Arbeitszeit wird im Rahmen der regulären Dienstplangestaltung bzw. der betriebsüblichen Arbeitszeit abgearbeitet. An Arbeitsunfähigkeitstagen und an Feiertagen erfolgt ein Abbau entsprechend der im Dienstplan oder betriebsüblich festgelegten Arbeitszeit. Bei Teilzeitarbeit erfolgt ein der Teilzeit entsprechender Abbau.

(4) Das Arbeitszeitkonto soll am Ende des Kalenderjahres ausgeglichen sein (Ausgleichszeitraum). Ist dies nicht der Fall, erfolgt ein Übertrag. Auf Antrag der Arbeitnehmerin bestehen statt dessen folgende Möglichkeiten:

- Auszahlung der Plusstunden,
- Übertrag der Plusstunden in das Zeitsparkonto,
- Kombination der genannten Möglichkeiten.

Bei Antrag auf Auszahlung der Plusstunden kann die Übertragung von maximal 40 Plusstunden auf das Arbeitszeitkonto des Folgejahres angeordnet werden. Ein Minussaldo verfällt am Ende des Kalenderjahres zu Gunsten der Arbeitnehmerin, wenn der Ausgleich aus betriebsbedingten Gründen nicht erfolgen konnte und der Minussaldo nicht durch eine Inanspruchnahme des Arbeitszeitkontos durch die Arbeitnehmerin verursacht wurde.

(5) Plusstunden sind die über die Jahres-Soll-Arbeitszeit hinaus entstandenen Arbeitsstunden. Minusstunden sind die aufgrund mangelnder Beschäftigungsmöglichkeit entstehende Stundendifferenz zwischen Jahres-Soll- und Jahres-Ist-Arbeitszeit.

(6) Anstellungsträger und Arbeitnehmerinnen können zur Schaffung von beschäftigungsfreien Zeiträumen das Arbeitszeitkonto in Anspruch nehmen. Die Ankündigungsfristen betragen bei einem beschäftigungsfreien Zeitraum von drei bis zehn Tagen zwei Wochen, 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.

(7) Statt des Kalenderjahres kann ein anderer 12-monatiger Ausgleichszeitraum festgelegt werden.

§ 7 Zeitsparkonto

(1) Auf Wunsch der Arbeitnehmerin muss ein Zeitsparkonto angelegt werden. Die Anlage dieses Kontos erfolgt im Rahmen einer Einzelvereinbarung zwischen Arbeitnehmerin und Anstellungsträger. Hierin kann eine Ansparrbeitszeit vereinbart werden, die über die tarifliche oder Jahres-Soll-Arbeitszeit hinausgehen kann. Die Ansparrbeitszeit wird ebenfalls in das Arbeitszeitkonto gem. § 6 Abs. 2 Unterabs. 1 eingestellt.

In dieser Vereinbarung ist der geplante Stundenaufbau, die geplante Verwendung (zum Beispiel Sabbatjahr, Altersteilzeit, Zusatzferien, Vorruhestand ...) sowie der geplante Freistellungszeitraum zu regeln.

Zusätzlich können folgende Zeiten in dieses Zeitsparkonto einfließen:

- Urlaubstage, auf die die Arbeitnehmerin über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus Anspruch hat und die zum Ende des Kalenderjahres noch nicht gewährt worden sind,
- Plusstunden,

– Zeiten, die durch die Faktorisierung von Überstunden sowie von Zulagen für Schicht- und Wechselschichtarbeit und durch Sonn- und Feiertagsarbeit entstehen.

(2) Ist die Entnahme von Zeiten aus dem Zeitsparkonto durch die Arbeitnehmerin nicht einzelvertraglich geregelt worden oder ergibt sich in Abweichung von der einzelvertraglichen Regelung ein anderer Entnahmebedarf, so ist sie sechs Monate vor Inanspruchnahme der Freistellung beim Anstellungsträger zu beantragen. Wird in diesen Fällen die Entnahme aus dem Zeitsparkonto aus betrieblichen Gründen abgelehnt, muss diese im folgenden Kalenderjahr genehmigt werden.

Ein Zugriff des Anstellungsträgers auf das Zeitsparkonto kann nur in Situationen erfolgen, in denen die Arbeitsverwaltung einen Zuschuss zur Kurzarbeitervergütung unter dem Hinweis auf bestehende Freistellungsansprüche ablehnt und die MV mit der Durchführung der Kurzarbeit einverstanden ist.

(3) Tritt während einer Freistellung aufgrund von Entnahme aus dem Zeitsparkonto Arbeitsunfähigkeit ein, hat die Arbeitsunfähigkeitsmeldung gem. § 3 Abs. 9 zu erfolgen. Der Stundenabbau setzt sich bis zum Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraumes fort. Entsprechendes gilt für die Ansparphase.

§ 8

Ausgleich der Zeitkonten

(1) Die Inanspruchnahme der Zeitkonten erfolgt analog den Grundsätzen der allgemeinen Urlaubsgewährung. Beurlaubter Jahresurlaub hat Vorrang.

(2) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Zeitkonten bis zum Austritt auszugleichen.

Weist das Arbeitszeitkonto einen negativen Saldo aus und wird das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt, so sind die nicht geleisteten Arbeitsstunden mit den ausstehenden Vergütungen zu verrechnen.

(3) Stirbt die Arbeitnehmerin, wird ein vorhandenes Zeitguthaben an die Anspruchsberechtigten ausgezahlt.

(4) Die Buchung der Stunden auf dem Arbeitszeitkonto erfolgt monatlich und wird im Folgemonat ausgewiesen. Es müssen die insgesamt abzarbeitenden Jahresarbeitszeitstunden und die bereits geleisteten Arbeitszeitstunden als auch der daraus resultierende fiktive Saldo, die anrechenbaren Zeiten sowie der Stand des Zeitsparkontos zu ersehen sein.

§ 9

Teilzeitbeschäftigung

(1) Mit vollbeschäftigten Arbeitnehmerinnen soll auf ihren schriftlichen Antrag eine geringere als die tarifliche Arbeitszeit vereinbart werden, wenn dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) In dringenden Fällen kann für Teilzeitbeschäftigte Mehrarbeit im Umfang von 5 % der Jahres-Soll-Arbeitszeit, höchstens drei Stunden täglich, angeordnet werden. Darüber hinausgehende Mehrarbeit bedarf der Zustimmung der Arbeitnehmerin.

(3) Ist mit einer früher vollbeschäftigten Arbeitnehmerin auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll die Arbeitnehmerin bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

(4) Weitergehende Regelungen zu den Absätzen 1 bis 3 können über Dienstvereinbarungen getroffen werden.

§ 10

Überstunden, Mehrarbeit

(1) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die tarifliche Jahresarbeitszeit hinausgehen. Wurde gemäß § 7 eine höhere als die tarifliche Jahresarbeitszeit vereinbart, gelten die über diese Grenze hinaus geleisteten Arbeitsstunden als Überstunden. Überstunden werden mit dem Faktor 1,25 am Ende des Kalenderjahres dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

(2) Mehrarbeitsstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Dienstplan festgelegte Arbeitszeit hinausgehen. Mehrarbeitsstunden werden mit dem Faktor 1,125 dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben, wenn sie bis zum Ende der darauffolgenden Woche nicht ausgeglichen sind.

(3) Überstunden und Mehrarbeit sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Arbeitnehmerinnen zu verteilen.

§ 11

Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst

(1) Rufbereitschaft ist die Verpflichtung der Arbeitnehmerin auf Anordnung des Anstellungsträgers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Der Anstellungsträger darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

(2) Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit dem Faktor 0,1, die tatsächlich geleistete Arbeitszeit einschließlich der erforderlichen Wegezeiten mit dem Faktor 1,3 multipliziert und dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. Wird die Arbeitnehmerin während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt. Rufbereitschaft darf höchstens für 15 Dienste im Monat angeordnet werden; ausgenommen sind Arbeitnehmerinnen in Leitungsfunktionen, wenn es die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes erfordert.

(3) Bereitschaftsdienst ist die Verpflichtung der Arbeitnehmerin, außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Anstellungsträger festgelegten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebes sich aufzuhalten, um ihre Arbeitstätigkeit aufnehmen zu können, falls dies erforderlich sein sollte. Bereitschaftsdienst kommt nur in Betracht, wenn erfahrungsgemäß Arbeit anfällt, die Zeit ohne Arbeit aber überwiegt.

(4) Der Bereitschaftsdienst wird wie folgt faktorisiert:

- | | | | |
|----|---|-------------|---------------------|
| I | bei Arbeitsleistungen innerhalb des Bereitschaftsdienstes von | 0 – 30 % | mit dem Faktor 0,45 |
| II | bei Arbeitsleistungen innerhalb des Bereitschaftsdienstes von | > 30 – 49 % | mit dem Faktor 0,75 |

Bereitschaftsdienst der Stufe I darf höchstens für zehn Dienste, in der Stufe II für acht Dienste im Monat angeordnet werden. Diese Zahlen dürfen ausnahmsweise um drei Dienste überschritten werden, wenn sonst die Versorgung der Patienten nicht sichergestellt wäre.

(5) Für die Feststellung der Zahl der Dienste gilt ein zusammenhängender Zeitraum von bis zu 24 Stunden als ein Dienst. Werden innerhalb eines Monats Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft geleistet, so werden für die Berechnung der Höchstgrenzen zwei Rufbereitschaften wie ein Bereitschaftsdienst gewertet. Für die Höchstgrenzen gilt Absatz 4.

§ 12 Zeitzuschläge

(1) Die Arbeitnehmerin erhält neben dem Monatsentgelt Zeitzuschläge. Sie betragen:

- | | |
|---|--|
| a) für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen | 30 % des tariflichen Stundenentgelts; |
| b) für Nachtarbeit (20.00 Uhr – 6.00 Uhr) | 10 % des tariflichen Stundenentgelts von E 8 1. Stufe. |

(2) Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft einschließlich der tatsächlich geleisteten Arbeit sowie etwaiger Wegezeit werden Zeitzuschläge nicht gezahlt.

§ 13 Schichtzulagen

(1) Die Arbeitnehmerin, die ständig Schichtarbeit zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage in Höhe von 43,50 Euro, wenn Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(2) Die Arbeitnehmerin, die ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht und zu annähernd gleichen Teilen in mindestens drei Schichten eingesetzt wird, erhält monatlich 102,20 Euro.

(3) Wechselschichten im Sinne dieses Tarifvertrages sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

(4) Für die Höhe der Zulage bei Teilzeitbeschäftigten gilt § 14 Abs. 5.

§ 14 Entgeltgrundlagen

(1) Die Entgelte werden nach der überwiegenden Tätigkeit (Entgeltgruppen) und der Beschäftigungszeit (§ 21) bemessen. Sie werden für den Kalendermonat (Entgeltzeitraum) berechnet. Der Entgeltzeitraum beginnt am Ersten des Monats null Uhr und endet am Monatsletzten um 24 Uhr.

Die Entgeltgruppen ergeben sich aus der Entgeltordnung (Anlage 1) zu diesem Tarifvertrag.

Die Entgelte in den verschiedenen Entgeltstufen werden in der Anlage 1 a zu diesem Tarifvertrag festgelegt. Die Entgelte richten sich nach folgenden Stufen:

- | | |
|--|--------------------|
| Beginn des Beschäftigungsverhältnisses | – 1. Entgeltstufe |
| nach Vollendung von drei Jahren Beschäftigungszeit | – 2. Entgeltstufe |
| nach Vollendung von sieben Jahren Beschäftigungszeit | – 3. Entgeltstufe |
| nach Vollendung von 12 Jahren Beschäftigungszeit | – 4. Entgeltstufe. |

Durch nachgewiesene einschlägige Berufserfahrung mit der Qualifikation und in der Tätigkeit, die die Entgeltgruppe voraussetzt, in die die Arbeitnehmerin eingruppiert ist, werden für die Feststellung der Entgeltstufe bis zu drei Jahre Berufserfahrung als Beschäftigungszeit anerkannt.

(2) Zeiten in denen das Beschäftigungsverhältnis ruht (z.B. Elternzeit, Wehrdienstzeit, Zivildienst), bleiben bei der Festlegung der Entgeltstufe unberücksichtigt.

(3) Die Monatsentgelte sind am letzten Werktag eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat fällig. Die Zah-

lung ist auf ein von der Arbeitnehmerin eingerichtetes Girokonto im Inland vorzunehmen.

(4) Besteht der Anspruch nicht für den vollen Kalendermonat, wird das Entgelt anteilig für den Anspruchszeitraum gezahlt. Der auf einen Tag entfallende Anteil beträgt 1/30,42 des Monatsentgelts. Der auf eine Stunde entfallende Anteil beträgt 1/167,4 des Monatsentgelts.

(5) Nichtvollbeschäftigte Arbeitnehmerinnen erhalten von dem Entgelt, das für entsprechend vollbeschäftigte Arbeitnehmerinnen festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit entspricht.

§ 15 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

(1) Wird die Arbeitnehmerin durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an ihrer Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie durch ein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verhalten herbeigeführt wurde, erhält sie ihr Monatsentgelt nach Maßgabe des Absatzes 2.

Als Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Rentenversicherung, Krankenversicherung oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation stationär durchgeführt wird. Bei Arbeitnehmerinnen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabsatzes entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und stationär in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

Der Anspruch nach Unterabsatz 1 entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

(2) Die Arbeitnehmerin erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe des Monatsentgelts.

Wird die Arbeitnehmerin infolge derselben Krankheit (Absatz 1) erneut arbeitsunfähig, hat sie wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Entgelt nach Unterabsatz 1 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn

- sie vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
- seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von 12 Monaten abgelaufen ist.

(3) Nach einer Beschäftigungszeit von 12 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 50. Lebensjahres, erhält die Arbeitnehmerin nach Ablauf des nach Absatz 2 maßgebenden Zeitraumes für den Zeitraum, für den ihr Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- und Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss längstens bis zum Ende der 13. Woche, seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

Dies gilt nicht, wenn die Arbeitnehmerin Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält.

Innerhalb eines Kalenderjahres können die Bezüge nach Absatz 2 Unterabs. 1 oder 2 und der Krankengeldzuschuss längstens für die Dauer von 13 Wochen bezogen werden.

Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet die Arbeitnehmerin im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, bleibt es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr.

Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 2 ergebende Anspruch.

(4) Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an die Arbeitnehmerin Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschl. eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 20 SGB VI i.V.m. § 8 SGB IX), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Anstellungsträger oder ein anderer Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabsatzes 1. Die Ansprüche der Arbeitnehmerin gehen insoweit auf den Anstellungsträger über; § 53 SGB I bleibt unberührt.

(5) Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und der Netto-Urlaubsvergütung gezahlt. Nettourlaubsvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsvergütung (§ 19 Abs. 2).

(6) Anspruch auf den Krankengeldzuschuss nach den Absätzen 3 bis 5 hat auch die Arbeitnehmerin, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. Dabei sind für die Anwendung des Absatzes 5 die Leistungen zugrunde zu legen, die der Arbeitnehmerin als Pflichtversicherter in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

§ 16

Entgeltfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung

(1) Die Arbeitnehmerin wird, soweit die Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, erledigt werden kann, unter Fortzahlung des Monatsentgelts für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt,

- a) zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht,
- b) für erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeiten einschließlich erforderlicher Wegezeiten bei ärztlicher Behandlung der Angestellten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,
- c) zur Teilnahme an kirchlichen Wahlen und Sitzungen von Gremien kirchlicher Körperschaften nach dem Recht der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche.

(2) Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe eines Ersatzanspruches der Arbeitnehmerin als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Bei arbeitsfreien Tagen entfällt der Anspruch auf Freistellung.

(3) Der Anstellungsträger kann in sonstigen Fällen Arbeitsbefreiung bis zu sieben Arbeitstagen im Kalenderjahr gewähren. In folgenden Fällen ist Arbeitsbefreiung in notwendigem Umfang zu gewähren: Geburt eines leiblichen Kindes, Tod eines nahen Angehörigen.

(4) Zur Teilnahme an Tagungen oder Sitzungen der aufgrund der Satzung gebildeten Organe und Gremien, kann auf Anfordern der vertragsschließenden Arbeitnehmerorganisationen Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts (§ 14) erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger Nordelbien und zu deren Vorbereitung ist auf Anfordern einer der vertragsschließenden Arbeitnehmerorganisationen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung zu erteilen.

§ 17

Sonderentgelte

(1) Die Arbeitnehmerin, die am 1.11. d.J. im Arbeitsverhältnis steht, hat im November Anspruch auf Zahlung eines Sonderentgelts in Höhe von 50 % des der Arbeitnehmerin in diesem Monat zustehenden Arbeitsentgelts nach § 14 zuzüglich der Zuschläge nach § 12 und der Zulagen nach § 13. Der Anspruch reduziert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat des laufenden Kalenderjahres in dem die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf Entgelt oder Zahlungen nach dem Mutterschutzgesetz hat.

(2) Findet der TV Leistungsentgelte keine Anwendung, hat die Arbeitnehmerin, die am 1. Juni im Arbeitsverhältnis steht, in diesem Monat Anspruch auf Zahlung eines Sonderentgelts in Höhe von 36 % des der Arbeitnehmerin in diesem Monat zustehenden Arbeitsentgelts nach Absatz 1 Satz 1. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des „Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen an nichtbeamtete Mitarbeiter“.

§ 18

Gesundheitsvorsorge

Anstellungsträger und Mitarbeitervertretung beraten ein Mal jährlich den Einfluss der Arbeitsbedingungen auf die gesundheitliche Situation der Arbeitnehmerinnen und vereinbaren geeignete Gesundheitsvorsorgeprogramme in Zusammenarbeit mit Krankenkassen und Berufsgenossenschaften. Weitere Einzelheiten werden in einer Dienstvereinbarung geregelt.

§ 19

Erholungsurlaub

(1) Die Arbeitnehmerin, auch die teilzeitbeschäftigte, hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Zahlung des Monatsentgelts, der in der Fünftagewoche 30 Arbeitstage beträgt. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) Als Urlaubsentgelt wird das Monatsentgelt weitergezahlt einschließlich eines Durchschnitts der unständigen Bezügebestandteile der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn des Urlaubs, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes.

(3) Ist die Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht oder vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag bzw. jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/259 des Urlaubs.

(4) Ist die Arbeitnehmerin nicht das ganze Kalenderjahr gegen Entgelt beschäftigt, beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat, in dem Entgelt gezahlt wird.

(5) Der Urlaubsanspruch kann erstmals nach einer Wartezeit von sechs Monaten bei dem Anstellungsträger, bei Jugendlichen von drei Monaten, geltend gemacht werden.

(6) Bruchteile von Urlaubstagen werden einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet.

(7) Der Urlaub ist grundsätzlich im laufenden Urlaubsjahr anzutreten. Urlaub, der nicht innerhalb von sechs Monaten nach Ende des Urlaubsjahres genommen worden ist, verfällt.

(8) Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist der restliche Urlaub bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu gewähren und zu nehmen, wenn es betrieblich möglich ist. Soweit das nicht möglich ist, werden für jeden abzugelenden Urlaubstag das anteilige Monatsentgelt gezahlt.

Ist der Arbeitnehmerin verhaltensbedingt außerordentlich gekündigt worden oder hat die Arbeitnehmerin das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der der Arbeitnehmerin nach gesetzlichen Vorschriften noch zusteht.

(9) Arbeitnehmerinnen, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren hierdurch den Anspruch auf das Urlaubsentgelt für die Tage der Erwerbstätigkeit.

§ 20

Zusatzurlaub für Nachtarbeit

Die Arbeitnehmerin, die Nachtarbeit leistet und das 30. Lebensjahr vollendet hat, erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von

220 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
330 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

§ 21

Sonderurlaub

Die Arbeitnehmerin kann Sonderurlaub ohne Entgeltfortzahlung erhalten, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten. Diese Zeit gilt nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, dass der Anstellungsträger vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

§ 22

Beschäftigungszeit

Beschäftigungszeit ist die bei demselben Anstellungsträger in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.

§ 23

Treueleistung

(1) Die Arbeitnehmerin hat nach langen Beschäftigungszeiten Anspruch auf eine Treueleistung. Bei einer Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche (5-Tage-Woche), erhält sie als Treueleistung mit Vollendung einer Beschäftigungszeit (Fälligkeit)

von 10 Jahren	5 Tage,
von 20 Jahren	10 Tage,
von 30 Jahren	15 Tage,
von 40 Jahren	20 Tage

als zusätzlichen Erholungsurlaub. Im Übrigen findet § 19 entsprechend Anwendung.

(2) Auf Antrag der Arbeitnehmerin ist der zusätzliche Erholungsurlaub nach § 19 Abs. 8 abzugelten. Der Antrag ist bis zum Ablauf des auf die Vollendung der Beschäftigungszeit folgenden Monats zulässig.

§ 24

Reisekosten

(1) Die Erstattung von Reisekosten wird in einer Dienstvereinbarung geregelt.

(2) Sollte keine Dienstvereinbarung zustande kommen, kann das Bundesreisekostengesetz herangezogen werden.

§ 25

Fort- und Weiterbildung

(1) Wird eine Arbeitnehmerin auf Veranlassung des Anstellungsträgers fort- oder weitergebildet, werden, sofern keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, vom Anstellungsträger

a) der Arbeitnehmerin, soweit sie freigestellt werden muss, für die notwendige Fort- oder Weiterbildung das bisherige Entgelt (§ 14) fortgezahlt und

b) die Kosten der Fort- und Weiterbildung getragen.

(2) Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, dem Anstellungsträger die Aufwendung für eine Fort- und Weiterbildung im Sinne des Absatzes 1 nach Maßgabe des Absatzes 3 zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der Arbeitnehmerin oder aus einem von ihr zu vertretenden Grunde endet. Satz 1 gilt nicht, wenn die Arbeitnehmerin

a) wegen Schwangerschaft oder

b) wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

(3) Zurückzuzahlen sind, wenn das Arbeitsverhältnis endet

a) im ersten Jahr nach Abschluss der Fort- und Weiterbildung, die vollen Aufwendungen,

b) im zweiten Jahr nach Abschluss der Fort- und Weiterbildung, zwei Drittel der Aufwendungen,

c) im dritten Jahr nach Abschluss der Fort- und Weiterbildung, ein Drittel der Aufwendungen.

§ 26

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

(1) Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der Satzung der Versorgungseinrichtung, mit der der Anstellungsträger eine Beteiligungsvereinbarung abgeschlossen hat. Von der Zusatzversorgungseinrichtung festgesetzte monatliche Umlagen oder Beiträge in Höhe eines bestimmten vom Hundertsatzes des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts der Arbeitnehmerinnen führt der Anstellungsträger - ggf. einschl. des von der Arbeitnehmerin zu tragenden Anteils - an die Zusatzversorgungseinrichtung ab. Die Umlage bzw. den Beitrag der Arbeitnehmerinnen behält der Anstellungsträger von deren Arbeitsentgelt ein.

(2) Für Arbeitnehmerinnen, deren Anstellungsträger Beteiligter der VBL ist, beträgt der Umlagebeitrag 1,41 v.H. des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

(3) Für Arbeitnehmerinnen, deren Anstellungsträger Beteiligter der KZVK ist, beträgt der Umlagebeitrag 1 v.H. des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

(4) Durch Dienstvereinbarung kann eine Beteiligung der Arbeitnehmerin an der Umlage bzw. am Beitrag in Höhe von bis zur Hälfte der Umlage bzw. des Beitrags vereinbart werden.

(5) Besteht keine Beteiligungsvereinbarung hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen Zuschuss zu einer Lebensversicherung als Direktversicherung in Höhe von 3,25 % des

Bruttoentgelts. Ausgenommen davon sind Arbeitnehmerinnen, die nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV geringfügig beschäftigt sind.

(6) Der Arbeitnehmerin ist auf Wunsch die Möglichkeit der Entgeltumwandlung gem. den Regelungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung einzuräumen.

(7) Die auf die Anwendungen für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversicherung entfallende Lohnsteuer trägt der Anstellungsträger bis zu einer Umlage oder einer entsprechenden Leistung von monatlich 146,- Euro, solange die rechtliche Möglichkeit zur Pauschalierung der Lohnsteuer besteht.

Vor Anwendung des Satzes 1 ist die Umlage um den jeweiligen Zukunftssicherungsfreibetrag zu vermindern. Dieser Freibetrag wird vom Anstellungsträger in Anspruch genommen.

§ 27 Kündigung

(1) Innerhalb der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss.

(2) Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist

bei einer Beschäftigungszeit bis zu	1 Jahr	1 Monat,
von mehr als	1 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,
von mindestens	15 Jahren	9 Monate,
von mindestens	20 Jahren	12 Monate

zum Monatsschluss.

(3) Der Anstellungsträger und die Arbeitnehmerin sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis im Rahmen des § 626 BGB fristlos zu kündigen. Ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB liegt insbesondere bei einem Kirchenaustritt oder Übertritt zu einer anderen Religionsgemeinschaft vor.

§ 28 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die Arbeitnehmerin das 65. Lebensjahr vollendet hat.

(2) Wird durch Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass die Arbeitnehmerin voll erwerbsgemindert ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird. Beginnt die Rente erst später, endet das Arbeitsverhältnis am Tage vor dem Rentenbeginn.

(3) Verzögert die Arbeitnehmerin schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie Altersrente nach § 236 oder § 236 a SGB VI oder ist sie in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versichert, tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmerin das Gutachten des Arztes bekannt gegeben worden ist.

(4) Wird durch Bescheid eines Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt, ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten.

Liegt bei einer Arbeitnehmerin, die schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach Absatz 2 das Arbeitsverhältnis wegen voller Erwerbsminderung endet, die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrations-

amtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

§ 29 Insolvenzschutz

Der Anstellungsträger hat einen Insolvenzschutz nach den Regelungen des § 7 d SGB IV sicherzustellen.

§ 30 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Arbeitnehmerin oder vom Anstellungsträger schriftlich geltend gemacht werden, soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist.

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

§ 31 Übergangsregelungen

(1) Bis zu einem Monat nach Abschluss des Mitbestimmungsverfahrens zur neuen Eingruppierung nach KTD, besteht das Recht, sich für die neuen Tarifbedingungen oder die alten Regelungen zu entscheiden. Ein weitergehender Rechtsanspruch auf den Wechsel zwischen dem bisherigen Arbeitsrechtsregelungssystem und dem KTD besteht nicht.

(2) In einem Übergangszeitraum von fünf Jahren sollen die Vor- bzw. Nachteile, die die Einführung des KTD auf den Entgeltanspruch der einzelnen Arbeitnehmerin hat, ausgleichend auf alle Arbeitnehmerinnen verteilt werden.

a) Hierzu wird zum Zeitpunkt des Übergangs (Wirksamkeit der KTD-Regelung in der Einrichtung) die Differenz zwischen den ständigen Bezügen nach KTD und denen nach den bis dahin geltenden Regelungen ermittelt. Fällt das nach KTD ermittelte ständige Entgelt niedriger als das bis dahin zustehende aus, besteht Anspruch auf Zahlung einer Besitzstandszulage in Höhe von:

Im ersten	Jahr des Übergangszeitraumes	100 %,
im zweiten	Jahr des Übergangszeitraumes	80 %,
im dritten	Jahr des Übergangszeitraumes	60 %,
im vierten	Jahr des Übergangszeitraumes	40 %,
im fünften	Jahr des Übergangszeitraumes	20 %

des ermittelten Unterschiedsbetrages.

Entfallen die Voraussetzungen für ein in den Bezügen, die zum Anspruch auf eine Besitzstandszulage geführt haben, enthaltenen ehe- oder kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlages nach bisherigem Recht, vermindert sich die Zulage entsprechend.

b) Ist das nach KTD ermittelte ständige Entgelt höher, als das bis dahin zustehende, vermindert sich der Entgeltanspruch nach § 14 Abs. 1

im ersten	Jahr des Übergangszeitraumes um	80 %,
im zweiten	Jahr des Übergangszeitraumes um	64 %,
im dritten	Jahr des Übergangszeitraumes um	48 %,
im vierten	Jahr des Übergangszeitraumes um	32 %,
im fünften	Jahr des Übergangszeitraumes um	16 %

des ermittelten Unterschiedsbetrages.

c) Für innerhalb des fünfjährigen Übergangszeitraumes neu eingestellte Arbeitnehmerinnen werden die Ansprüche gem. § 14 Abs. 1 wie folgt gemindert:

im ersten	Jahr des Übergangszeitraumes um	2 %,
im zweiten	Jahr des Übergangszeitraumes um	1,5 %,

im dritten Jahr des Übergangszeitraumes um 1 %,
im vierten Jahr des Übergangszeitraumes um 0,5 %.

(3) Abweichend von § 14 können zum Übergangszeitpunkt Zeiten einer nachgewiesenen einschlägigen Berufserfahrung mit der Qualifikation und in der Tätigkeit, die die Entgeltgruppe voraussetzt, in vollem Umfang als Beschäftigungszeit anerkannt werden.

(4) Für Arbeitnehmerinnen, denen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages günstigere Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zustanden, gelten diese Rechte in der zum Zeitpunkt des Überganges gültigen Fassung fort.

(5) Im Einzelfall können die Übergangsbestimmungen durch die Arbeitsvertragspartner variiert werden. Die Mitarbeitervertretung ist hierüber zu informieren.

(6) Die Übergangsbestimmungen der Absätze 1 bis 5 können durch einen jeweils für die Einrichtung geltenden Einführungsstarifvertrag abgeändert werden.

§ 32

Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2002 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden.

Unabhängig von Unterabsatz 1 können die Anlage 1 jederzeit und die Anlage 1 a mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende frühestens jedoch zum 30.06.2003 jede für sich schriftlich gekündigt werden.

Hamburg, den 15. August 2002

Für den Verband
kirchlicher und diakonischer
Anstellungsträger Nordelbien
(VKDA-NEK)

Für die
Gewerkschaften

gez. Unterschriften

gez. Unterschriften

*

Entgeltordnung zu § 14

Anlage 1 zum KTD

1. Die Leitungsfunktionen sind in der Entgeltordnung abschließend aufgeführt.
2. Arbeitnehmerinnen, die als ständige Stellvertretung benannt werden, sowie Arbeitnehmerinnen die aufgeführte Leitungsfunktionen in einem Team wahrnehmen, sind in der Entgeltordnung eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert als die Leitung.
3. Arbeitnehmerinnen, die aufgrund einer anerkannten Behinderung eine durch die Arbeitsverwaltung geförderte Ausbildung absolviert haben, die länger als die vergleichbar übliche Ausbildung dauert, werden nach ihrer Tätigkeit und nicht nach ihrer Ausbildung eingruppiert.

Entgeltgruppe 1

Arbeitnehmerinnen mit einfachen Tätigkeiten.

Beispiele:

- Hilfskraft im Außenbereich
- Hilfskraft im hauswirtschaftlichen Bereich
- Küchenhilfe

- Reinigungskraft
- Wäschereihilfe
- Hol- und Bringdienstkraft, Boten

Entgeltgruppe 2

Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten, die eine Einübung erfordern.

(Einübung:

Die Tätigkeit erfordert Fertigkeiten, für die mehr als eine einfache Einweisung notwendig ist und die eingeübt werden müssen. Diese Fertigkeiten können auch anderweitig erworben sein.)

Beispiele:

- Hausarbeiterin
- Haushaltshilfe
- Hilfskraft in Laboratorien, Lagern und Verwaltung
- Stationshilfe

Entgeltgruppe 3

Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten, die eine fachliche Einarbeitung erfordern.

(Fachliche Einarbeitung:

Die Tätigkeit erfordert fachliche Kenntnisse, die eine Einarbeitung notwendig machen. Die fachlichen Kenntnisse können auch anderweitig erworben worden sein.)

Beispiele:

- Anatomiehelferin
- Beschäftigte in der Alten- und Krankenpflege
- Beschäftigte in der Aufnahme eines Krankenhauses
- Beschäftigte im Erziehungsdienst
- Beschäftigte im handwerklichen und gewerblichen Bereich
- Beschäftigte in der Haus- und Familienpflege
- Beschäftigte im Schreibdienst
- Beschäftigte in Telekommunikationszentralen
- FahrerIn
- Hauswirtschaftliche Helferin
- Pförtnerin
- Sektionsgehilfin

Entgeltgruppe 4

Arbeitnehmerinnen mit mindestens einjähriger, erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

Beispiele:

- Altenpflegehelferin
- Krankenpflegehelferin
- Sozialpädagogische Assistentin

Entgeltgruppe 5

Arbeitnehmerinnen wie zu Entgeltgruppe 4 mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Schwierige fachliche Tätigkeiten:

Die schwierigen fachlichen Tätigkeiten im Sinne dieser Entgeltgruppe können sich z.B. aus der Kompliziertheit der Aufgabe oder aus geforderten Spezialkenntnissen ergeben.)

Beispiele:

- Altenpflegehelferinnen die überwiegend in der Betreuung von gerontopsychiatrisch Erkrankten oder dementen Personen tätig sind
- Krankenpflegehelferinnen auf Psychiatrie-, Gerontopsychiatrie- und Intensiv-Stationen
- Sozialpädagogische Assistentinnen in Einrichtungen der Behindertenhilfe

Entgeltgruppe 6

Arbeitnehmerinnen mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer und entsprechender Tätigkeit.

Beispiele:

- Apothekenhelferin
- Arzhelferin
- Audiometristin
- Diätassistentin
- Facharbeiterin
- Haus- und Familienpflegerin
- Kaufmannsgehilfin
- Köchin
- Sekretärin
- Orthoptistin
- Verwaltungsfachangestellte
- Zahnarzhelferin [Zahnmedizinische Fachangestellte (ZFA)]

Entgeltgruppe 7

A) Arbeitnehmerinnen mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer und entsprechender Tätigkeit in einer der nachfolgenden Arten:

- Altenpflegerin
- Ergotherapeutin
- Erzieherin/Heilerzieherin
- Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung
- Hebamme
- Kaufmannsgehilfin oder Verwaltungsfachangestellte in eigenständiger Sachbearbeiter- oder Assistenzfunktion
- Kinderkrankenschwester
- Krankenschwester
- Logopädin
- Medizinisch-/ Pharmazeutisch-technische Assistentin
- Physiotherapeutin

B) Arbeitnehmerinnen in folgenden Funktionen:

- Hauswirtschaftsleitung in stationären Einrichtungen (Hierzu Prot. Not. 1 und 2)
- Küchenleitung
- Schichtleitung, stellvertretende Stationsleitung (Hierzu Prot. Not. 2)
- Gruppenleitung in der ambulanten Pflege (Hierzu Prot. Not. 2)
- Kindertagesstättenleitung (Hierzu Prot. Not. 2)

Entgeltgruppe 8

A) Arbeitnehmerinnen mit umfassenden Fachkenntnissen und entsprechender Tätigkeit.

(Umfassende Fachkenntnisse:

Die umfassenden Fachkenntnisse werden durch eine abgeschlossene Fachhochschulausbildung oder durch eine erfolgreiche Ausbildung von in der Regel zweieinhalbjähriger Dauer und einer für die Tätigkeit erforderlichen anerkannten Zusatzausbildung erworben.)

Beispiele:

- Bilanzbuchhalterin
- Krankenschwester mit erfolgreich abgeschlossener Fachweiterbildung
- Sozialpädagogin

B) Arbeitnehmerinnen in folgenden Funktionen:

- Einsatzleitung in der ambulanten Pflege
- Hauswirtschaftsleitung in stationären Einrichtungen

- mit mindestens 75 Plätzen (Hierzu Prot. Not. 1)
- Kindertagesstättenleitung mit mindestens zwei Gruppen
- Leitende MTA
- Stationsleitung/Gruppenleitung in Krankenhäusern oder stationären Wohnpflegeeinrichtungen
- Wohngruppenleitung
- Stellvertretende Leitung von Anästhesie-, Dialyse-, Endoskopie-, Intensiv-, OP- und Psychiatrie-Abteilungen (Hierzu Prot. Not. 2)

Entgeltgruppe 9

A) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe 8 mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Schwierigkeit:

Die Schwierigkeit kann sich insbesondere aus der Komplexität der Aufgabe oder aus geforderten Spezialkenntnissen ergeben.)

Beispiele:

- Lehrkraft an Alten-, Kinder- und Krankenpflegeschulen
- Sozialpädagogin in psychiatrischen Einrichtungen
- Sozialpädagogin in der Suchtkrankenhilfe

B) Arbeitnehmerinnen in folgenden Funktionen:

- Hauswirtschaftsleitung in stationären Einrichtungen mit mindestens 150 Plätzen (Hierzu Prot. Not. 1)
- Leitung der Verwaltung
- Leitung mehrerer Gruppen bzw. Stationen
- Leitung von Anästhesie-, Dialyse-, Endoskopie-, Intensiv-, OP- und Psychiatrie-Abteilungen
- Kindertagesstättenleitung mit mindestens vier Gruppen
- Pflegedienstleitung (PDL)
- Wohngruppenleitung mit mindestens 25 Wohnplätzen

Entgeltgruppe 10

A) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe 8 mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung und mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Besondere Schwierigkeit:

Die besondere Schwierigkeit der Tätigkeit ist dann gegeben, wenn eine Zusatzausbildung Voraussetzung für die Tätigkeit ist.)

Beispiel:

- Sozialtherapeutin mit anerkannter suchtherapeutischer Zusatzausbildung

B) Arbeitnehmerinnen in folgenden Funktionen:

- Kindertagesstättenleitung mit mindestens sieben Gruppen
- Leitung von Alten-, Kinder- und Krankenpflegeschulen
- Leitung von Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe
- Leitung von Einrichtungen im ambulanten Dienst/Sozialstationen
- Leitung von Wohnpflegeeinrichtungen
- Pflegedienstleitung im ambulanten Bereich mit mindestens 100 Mitarbeitern
- PDL in stationären Einrichtungen mit mindestens 100 Plätzen

Entgeltgruppe 11

A) Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe 9 mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 9 heraushebt.

B) Arbeitnehmerinnen in folgenden Funktionen:

- Leitung von Alten-, Kinder- und Krankenpflegeschulen mit mindestens 80 Lehrgangsteilnehmern
- Leitung von Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe mit mindestens 50 Plätzen
- Leitung von Einrichtungen im ambulanten Dienst/Sozialstationen mit mindestens 100 Mitarbeitern
- Leitung von Wohnpflegeeinrichtungen mit mindestens 100 Plätzen

Entgeltgruppe 12

Arbeitnehmerinnen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit.

(Wissenschaftliche Hochschulen:

Wissenschaftliche Hochschulen sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind.

Abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung:

Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist. Der ersten Staatsprüfung oder der Diplomprüfung steht eine Promotion nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung setzt voraus, dass für den Abschluss eine Mindeststudierzeit von mehr als sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. ä. – vorgeschrieben ist.)

Beispiel:

- Ärztin
- Apothekerin
- Psychologin
- Zahnärztin

Entgeltgruppe 13

Arbeitnehmerinnen der Entgeltgruppe 12 mit besonders verantwortungsvoller Tätigkeit.

(Besonders verantwortungsvolle Tätigkeit:

Besonders verantwortungsvolle Tätigkeit kann sich z. B. aus der Größe des Aufgabengebietes oder der Tragweite der zu bearbeitenden Materie oder den Auswirkungen für Dritte oder den innerbetrieblichen Bereich ergeben.)

Beispiel:

- Facharzt

Protokollnotiz 1:

Als entsprechende Tätigkeit gilt die Leitung der gesamten Hauswirtschaft oder von mindestens zwei Teilgebieten derselben. Teilgebiete sind die Speiseversorgung, die Wäscheversorgung und die Raumpflege.

Die Leitung erfordert folgende unverzichtbare Aufgaben:

1. Die Planung der hauswirtschaftlichen, betriebsorganisatorischen und technischen Abläufe;
2. den sach- und fachgerechten Einsatz von Personal, Material, Zeit und Geld;
3. den Einkauf;
4. die Vorratswirtschaft;
5. die Beteiligung an der Aufstellung und Durchführung des Wirtschaftsplans für ihren Bereich;

6. die Anleitung von Mitarbeitern und

7. mindestens eine der folgenden Aufgaben:

- Die Ausbildung;
- die Verwaltung der zugewiesenen Mittel;
- die Kontrolle von Hand- und Nebenkassen.

Protokollnotiz 2:

Es wird eine Zulage in Höhe der Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe und der gleichen Stufe der nächsthöheren Entgeltgruppe gezahlt.

*

Entgelttabelle zu § 14

**Anlage 1 a zum KTD
(monatlich in Euro)**

Entgeltgruppe	1. Stufe	2. Stufe nach 3 Jahren	3. Stufe nach 7 Jahren	4. Stufe nach 12 Jahren
E 1	1.415,--	1.465,--	1.515,--	1.615,--
E 2	1.465,--	1.535,--	1.645,--	1.765,--
E 3	1.565,--	1.645,--	1.765,--	1.945,--
E 4	1.765,--	1.875,--	1.975,--	2.125,--
E 5	1.875,--	1.975,--	2.075,--	2.225,--
E 6	1.975,--	2.045,--	2.155,--	2.335,--
E 7	2.075,--	2.205,--	2.275,--	2.485,--
E 8	2.269,--	2.399,--	2.579,--	2.839,--
E 9	2.449,--	2.609,--	2.729,--	2.939,--
E 10	2.629,--	2.809,--	2.989,--	3.249,--
E 11	2.889,--	3.139,--	3.449,--	3.659,--
E 12	3.169,--	3.449,--	3.829,--	4.169,--
E 13	3.449,--	3.809,--	4.169,--	4.629,--

*

**Tarifvertrag Leistungsentgelte
vom 15. August 2002**

Zwischen

dem **Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK)**

- einerseits -

und

der **Gewerkschaft Kirche und Diakonie - VKM-NE**
der **IG Bauen-Agrar-Umwelt Bundesvorstand**

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirke Hamburg und Nord**

- andererseits -

wird auf Grundlage der Tarifverträge vom 5. November 1979 folgendes vereinbart:

**§ 1
Geltungsbereich**

Der Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen auf deren Arbeitsverhältnis der KTD Anwendung findet.

**§ 2
Grundsätzliches Verfahren**

(1) In den Mitgliedseinrichtungen sind Dienstvereinbarungen im Rahmen dieses Tarifvertrages zu schließen. Die Dienstvereinbarungen müssen die notwendigen Einzelheiten zum Verfahren enthalten. Es sind paritätisch besetzte Kommissionen zu abschließenden Entscheidungen über individuelle Leistungsentgelte und zur Überprüfung aller Leistungsbeurteilungen zu bilden. Dabei sind die Entscheidungen der Kommission bindend.

(2) Kommt es zu keinem Abschluss einer Dienstvereinbarung bzw. zur Festlegung einer Beurteilungskommission, stellen die Tarifvertragsparteien auf Antrag einer der Vertragsparteien bis zum Abschluss der Dienstvereinbarung eine aus Arbeitnehmerinnen und Anstellungsträgervertretern paritätisch besetzte Kommission, die die Aufgaben der Kommission übergangsweise übernimmt.

**§ 3
Beurteilungsverfahren**

Die jährliche individuelle Leistungsbeurteilung erfolgt im Rahmen eines Personalgesprächs durch den Vorgesetzten. Diese Beurteilung erfolgt unter Einbeziehung einer weiteren Person, die für diesen Zweck besonders geschult ist oder der nächsthöheren Hierarchieebene entstammt. Kommt es zu keiner gemeinsamen Leistungsbeurteilung, hat die Mitarbeiterin das Recht, sich binnen 14 Tagen an die Beurteilungskommission zu wenden.

**§ 4
Zusammensetzung der Beurteilungskommission**

Die paritätisch besetzte Beurteilungskommission, besteht aus mindestens vier Personen. Die ständigen Kommissions-

mitglieder müssen Arbeitnehmerinnen des Anstellungsträgers sein. Die Hälfte der Mitglieder werden durch die MV nach Absprache mit den im Betrieb gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmerinnen benannt, die andere Hälfte durch den Anstellungsträger. Die Beurteilungskommission entscheidet mit Mehrheit. Bei Nichteinigung tritt eine gemeinsam benannte weitere Person zur abschließenden Entscheidung hinzu. Diese Person ist bei Konstitution der Kommission zu bestimmen.

**§ 5
Höhe des Leistungsentgelts**

(1) Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf ein Leistungsentgelt, wenn die entsprechenden Voraussetzungen nach § 6 vorliegen.

(2) Die Höhe bemisst sich nach der Summe der Prozentpunkte aus der Beurteilung.

Das Monatsentgelt aus der ersten Stufe der der Arbeitnehmerin zustehenden Entgeltgruppe multipliziert mit dem so ermittelten Prozentsatz und dem Faktor 0,06 ergibt das monatliche Leistungsentgelt. [(Monatsentgelt der ersten Stufe der der Arbeitnehmerin zustehenden Entgeltgruppe) x (Summe der Prozentpunkte nach § 6) x 0,06 = monatliches Leistungsentgelt.]

(3) Das Leistungsentgelt wird monatlich mit dem übrigen vertraglichen Entgelt ausgezahlt.

**§ 6
Beurteilung**

(1) Die Beurteilung findet anhand der nachfolgenden Merkmale statt:

Beurteilungsmerkmal	z.B. an Hand von:	Beurteilungsstufe			
		A normal	B gut	C sehr gut	D überragend
I	Arbeitsqualität	0	6	12	24
II	Arbeitseinsatz	0	6	12	24
III	Betriebliches Zusammenwirken/ Umfeldorientierung	0	5	10	20
IV	Arbeitsorgfalt	0	4	8	16
V	Arbeitsquantität	0	4	8	16

Die Beurteilungsstufen definieren sich:

- A = Die Arbeitnehmerin erbringt die arbeitsvertraglich vereinbarten Leistungen.
- B = Die Leistungen der Arbeitnehmerin liegen (ersichtlich) über den arbeitsvertraglich vereinbarten Leistungen.
- C = Die Leistungen der Arbeitnehmerin liegen wesentlich über den arbeitsvertraglich vereinbarten Leistungen.
- D = Die Leistungen der Arbeitnehmerin übertreffen in hohem Maße die arbeitsvertraglich vereinbarten Leistungen.

Für die Zahlung eines Leistungsentgelts ist mindestens die Erfüllung der Beurteilungsstufe B in einem Beurteilungsmerkmal Voraussetzung.

(2) Die Dienstvereinbarung kann die Wertigkeiten der Beurteilungsmerkmale um maximal vier Prozentpunkte abweichend regeln. Es müssen sich in der Summe der Prozentpunkte der Beurteilungsstufe D 100 ergeben. Die Beurteilungsstufe C ist dann mit der Hälfte und die Stufe B mit einem Viertel der Bewertung aus der Stufe D zu versehen.

(3) Die Beurteilung erfolgt ein halbes Jahr nach Beginn des Beschäftigungsverhältnisses bzw. nach einem Arbeitsplatzwechsel. Die weiteren Beurteilungen erfolgen jeweils nach einem Jahr. Die Dienstvereinbarung kann abweichende Fristen für die Beurteilung enthalten.

§ 7 Anwendung

Dieser Tarifvertrag findet spätestens drei Jahre nach Beginn der Tarifbindung des Anstellungsträgers durch Beitritt zum VKDA-NEK Anwendung. Abweichend davon kann der Anstellungsträger durch einseitige Erklärung gegenüber dem VKDA-NEK die Anwendung dieses Tarifvertrages für seinen Bereich ausschließen. Die Anwendung kann jederzeit früher durch eine entsprechende Regelung in einer Dienstvereinbarung vereinbart werden.

§ 8 Inkrafttreten

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2002 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden.

§ 17 Abs. 2 KTD gilt nicht während der Nachwirkung dieses Tarifvertrages.

Hamburg, den 15. August 2002

Für den Verband
kirchlicher und diakonischer
Anstellungsträger Nordelbien
(VKDA-NEK)

gez. Unterschriften

Für die
Gewerkschaften

gez. Unterschriften

Beschluss über die Änderung der Geschäftsordnung der Synode der Nordelbischen Ev. – Luth. Kirche Vom 27. September 2002

Artikel 1

§ 31 der Geschäftsordnung der Synode der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. August 1993 (GVOBl. S. 209), zuletzt geändert durch den Beschluss vom 3. Februar 1996 (GVOBl. S. 35), wird wie folgt geändert:

1. Abs. 1 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Soweit nicht andere Regelungen bestehen, werden für die Mitglieder der ständigen Ausschüsse jeweils zwei stellvertretende Mitglieder gewählt, die die Vertretung jeweils in der Reihenfolge ihrer Wahl wahrnehmen.“

2. Abs. 2 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Ihre Aufgabenstellung sowie die Zahl ihrer Mitglieder und möglicher stellvertretender Mitglieder, die die Vertretung jeweils in der Reihenfolge ihrer Wahl wahrnehmen, sind vor der Wahl festzulegen.“

Artikel 2

Diese Änderung tritt mit der Beschlussfassung in Kraft.
Kiel, den 27. September 2002

Die Präsidentin der Synode

[l. s.]

L i n g n e r

Az.: 1332 – R III

Schlichtungsstelle nach § 9 KGMVG-NEK Hier: Beschluss des Kollegiums des Nordelbischen Kirchenamtes vom 19. November 2002

Im Nachgang zur Veröffentlichung der Besetzung der Schlichtungsstelle im GVOBl. 2001, S. 15, geben wir Ihnen nachfolgend die Namen des vom Kollegiums des Nordelbischen Kirchenamtes gewählten Beisitzers der Schlichtungsstelle sowie den aus den Dienststellenleitungen gewählten Beisitzer der Schlichtungsstelle sowie deren erste und zweite Vertreter und Vertreterinnen bekannt. Die Wahl erfolgt jeweils mit Wirkung vom 1. Januar 2003 für die Dauer von fünf Jahren bis zum 31. Dezember 2007.

Für das Kollegium des Nordelbischen Kirchenamtes:

1. Beisitzer:
Herr Wichard von Heyden
Nordelbisches Kirchenamt
Dänische Straße 21/35
24103 Kiel
2. 1. Stellvertreter des Beisitzers
Herr Ulrich Seelemann
Nordelbisches Kirchenamt
Dänische Straße 21/35
24103 Kiel
3. 2. Stellvertreterin des Beisitzers
Frau Corry Platzbeck
Nordelbisches Kirchenamt
Dänische Straße 21/35
24103 Kiel

Für die Dienststellenleitungen:

1. Beisitzer:
Herr Klaus Lücke
Leiter der Personalabteilung des Kirchenkreisverbandes
Evangelisches Zentrum Rissen
Iserberg 1
22559 Hamburg
2. 1. Stellvertreterin des Beisitzers:
Frau Anna Brandt
Leiterin der Personalabteilung des Kirchenkreises
Süderdithmarschen – Rentamt –
Kampstr. 8 a
25704 Meldorf
3. 2. Stellvertreterin des Beisitzers:
Frau Konstanze Wißemann
stellvertretende Leiterin der Kirchenkreisverwaltung
des Kirchenkreises Rendsburg
An der Marienkirche 7-8
24768 Rendsburg

Az.: 3765 – DA I

Görlitz
Oberkirchenrätin

**Freigabe des EDV-Programms
für das Rechnungswesen
beim Evangelischen Zentrum Rissen**

Kiel, den 28. Oktober 2002

Das im Kirchenkreisverband Evangelisches Zentrum Rissen (EZR) eingesetzte EDV-Programm für das Rechnungswesen wird für die Nutzung in der Nordelbischen Kirche freigegeben. Das EDV-Programm basiert auf dem EDV-Verfahren NAVISION-FINANCIALS und wurde um selbsterstellte Verfahrensmodule ergänzt.

Die anwenderindividuellen Programmanpassungen des EZR zusammen mit der Standardsoftware NAVISION FINANCIALS wurden gemeinsam bewertet, so dass eine Freigabe nur in dieser Verbindung erfolgt. Weder die Programm-ergänzung noch das Standardprogramm NAVISION FINANCIALS sind danach als einzelne EDV-Verfahren für die Nutzung in der Nordelbischen Kirche freigegeben.

Weitere Auskünfte erteilt das Nordelbische Kirchenamt – Dez. F – Herr Dr. Pomrehn.

Nordelbisches Kirchenamt

Im Auftrag

Dr. Pomrehn

Az.: 0551-91 - FHII

Finanzsatzung des Ev.-Luth. Kirchenkreises Kiel

Vom 11. September 2002

Die Kirchenkreissynode des Ev.-Luth. Kirchenkreises Kiel hat aufgrund von Artikel 30 Abs. 1 Buchstabe h der Verfassung in Verbindung mit § 11 des Finanzgesetzes die folgende Satzung beschlossen:

I. Allgemein

§ 1

Allgemeine Vorschriften

Der Kirchenkreis Kiel erhält nach Art. 113 der Verfassung und nach Maßgabe des Finanzgesetzes vom 28. Mai 1978 in der jeweils gültigen Fassung eine Schlüsselzuweisung aus dem Kirchensteueraufkommen zur Erfüllung der Aufgaben der Kirchengemeinden und des Kirchenkreises.

§ 2

Grundlage der jährlichen Haushaltsplanung

(1) Die Kirchenkreissynode beschließt jährlich vor Beratung des Haushaltsplans des Kirchenkreises die Grundlagen der Finanzverteilung:

- a) die Höhe der voraussichtlich zur Verteilung kommenden Mittel,
- b) einen Vorwegabzug aller Eigenanteile der Kindertagesstätten, die in Trägerschaft der Kirchengemeinden und des Kirchenkreises stehen,
- c) die Finanzmittel für die gemeinsamen Aufgaben und Verpflichtungen der Kirchengemeinden und des Kirchenkreises,
- d) die Entnahmen aus und die Zuführungen zu den gemeinsamen Rücklagen,
- e) die Verteilung der verbleibenden Finanzmittel für den Kirchenkreis und die Kirchengemeinden.

(2) Die von der Kirchenkreissynode durch Haushaltsbeschluss festgesetzten Haushaltsmittel nach Absatz 1 Buch-

stabe a – e werden in den Haushalt des Kirchenkreises eingestellt.

§ 3

Gemeinsame Aufgaben und Verpflichtungen

Zu den gemeinsamen Aufgaben und Verpflichtungen der Kirchengemeinden und des Kirchenkreises gehören:

- a) Dienstbezüge der Pastorinnen/Pastoren und der Kirchenbeamtinnen/Kirchenbeamten der Kirchengemeinden und des Kirchenkreises,
- b) Personalkosten der Jugendwarte für Kinder- und Jugendarbeit der Kirchengemeinden (Regionen) sowie des Kirchenkreises,
- c) Mittel für die Zuführung an die gemeinsamen Rücklagen gemäß § 2 Abs. 1 Buchstabe d).
- d) City-Aufgaben der St. Nikolai Kirchengemeinde, deren jährliche Kosten vom Kirchenkreisvorstand in Einvernehmen mit dem Finanzausschuss ermittelt werden.

II. Kirchengemeinden

§ 4

Zuweisungen an die Kirchengemeinden

(1) Aus den für alle Kirchengemeinden bereitstehenden Finanzzuweisungsmitteln (§ 2 Abs. 1 Buchstabe e) erhält jede Kirchengemeinde eine Zuweisung, die sich nach der Anzahl ihrer Gemeindeglieder richtet, und eine zweckgebundene Zuweisung zur Unterhaltung der dienstlich anerkannten Gebäude nach dem jeweiligen Brandkassenwert.

(2) Die Anzahl der Gemeindeglieder der Kirchengemeinden wird nach amtlichen Unterlagen des kirchlichen Meldewesens zu einem Stichtag durch den Kirchenkreisvorstand festgesetzt. Erfasst werden die Gemeindeglieder mit ersten Wohnsitz einschließlich die umgemeindeten Gemeindeglieder.

§ 5

Finanznotausgleich

(1) Im Rahmen der Finanzmittel für die Kirchengemeinden (§ 2 Abs. 1 Buchstabe e) wird im Haushaltsplan des Kirchenkreises ein Finanznotausgleich für Kirchengemeinden festgesetzt.

(2) Kirchengemeinden, die Anträge auf Finanznotausgleich stellen, kann ein solcher nur gewährt werden, wenn eigenes Kapitalvermögen, Rücklagen und deren Erträge vorrangig eingesetzt werden. Dies gilt grundsätzlich auch für die Inanspruchnahme des Anlagevermögens. Über Anträge auf Finanznotausgleich der Kirchengemeinden entscheidet der Kirchenkreisvorstand nach Beratung im Finanzausschuss.

§ 6

Rücklagen der Kirchengemeinden

(1) Jede Kirchengemeinde bildet eine Bauunterhaltungsrücklage als Pflichtrücklage. Die Pflichtrücklage Bauunterhaltung soll den dreifachen Satz von 1,3 v.H. des Brandkassenwertes betragen.

(2) Weitere Rücklagen sind nur einzurichten, wenn hierfür ein Bedarf besteht oder gesetzliche Bestimmungen dies erforderlich machen.

(3) Rückstellungen und Abschreibungen, Spenden, Kollektenerträge und Sammlungen stellen keine Rücklagen dar. Rückstellungen haben die Kirchengemeinden durch Beschlüsse nachzuweisen.

§ 7**Gemeinsame Rücklagen**

(1) Die gemeinsam zu bildenden Rücklagen für die Kirchengemeinden und den Kirchenkreis sind:

- a) Betriebsmittlrücklage,
- b) Ausgleichsrücklage,
- c) Bauunterhaltungsrücklage für Denkmalpflege,
- d) Sozialfonds Mitarbeiter,
- e) Struktur- und Innovationsfonds.

(2) Über die Rücklagenzuführungen und -entnahmen beschließt die Kirchenkreissynode (§ 2 Abs. 1 Buchstabe d).

III. Kirchenkreis**§ 8****Rücklagen des Kirchenkreises**

(1) Der Kirchenkreis unterhält und bewirtschaftet folgende eigene Rücklagen:

- Bauunterhaltungsrücklage,
- Grunderwerberrücklage,
- Pensionsfonds.

(2) Die Pflichtrücklage Bauunterhaltung soll den dreifachen Satz von 1,3 v. H. des Brandkassenwertes betragen.

(3) Rückstellungen und Abschreibungen, Spenden oder Sammlungen stellen keine Rücklagen dar. Rückstellungen sind durch Beschluss des Kirchenkreisvorstandes einzurichten.

§ 9**Finanzausschuss**

(1) Die Kirchenkreissynode bildet aus ihrer Mitte einen Finanzausschuss. Er berät den Kirchenkreisvorstand in finanziellen Angelegenheiten. Über- und außerplanmäßige Ausgaben bedürfen seiner Zustimmung. Er berät den vom Kirchenkreisvorstand vorzulegenden Haushaltsplan und prüft die Jahresrechnung.

(2) Der Finanzausschuss besteht aus neun Mitgliedern und drei stellvertretenden Mitgliedern, die zugleich Ersatzmitglieder sind. Sie werden von der Kirchenkreissynode für die Dauer einer Wahlperiode gewählt. Scheidet ein Mitglied vor Ablauf der Amtszeit aus, so rückt der erste Stellvertreter oder die erste Stellvertreterin nach und die Kirchenkreissynode ergänzt bei ihrer nächsten Sitzung die Zahl der Vertreter.

(3) Höchstens vier Mitglieder des Finanzausschusses und höchstens ein stellvertretendes Mitglied des Finanzausschusses dürfen Pastorinnen und Pastoren oder hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein.

(4) Eine gleichzeitige Mitgliedschaft oder stellvertretende Mitgliedschaft im Kirchenkreisvorstand und im Finanzausschuss ist ausgeschlossen.

(5) Der Vorsitzende oder die Vorsitzende des Finanzausschusses nimmt an den Verhandlungen des Kirchenkreisvorstandes mit beratender Stimme teil. Im Falle der Verhinderung nimmt der oder die stellvertretende Finanzausschussvorsitzende im vorstehenden Sinne teil.

§ 10**Richtlinien**

Der Kirchenkreisvorstand kann nach Beratung mit dem Finanzausschuss Richtlinien zu dieser Finanzsatzung erlassen, über die die Kirchenkreissynode Beschluss fasst.

§ 11**Rechtsbehelf**

(1) Kirchengemeinden können gegen eine Entscheidung des Kirchenkreisvorstandes im Rahmen des Zuteilungsver-

fahrens nach § 4 und § 5 Beschwerde einlegen mit der Begründung, die Entscheidung verstoße gegen diese Satzung oder gegen den Haushaltsbeschluss der Kirchenkreissynode. Die Beschwerde ist innerhalb eines Monats nach Eingang der Entscheidung beim Kirchenkreisvorstand schriftlich einzulegen.

Der Kirchenkreisvorstand hat die Stellungnahme des Finanzausschusses einzuholen und innerhalb von zwei Monaten nach Eingang der Beschwerde darüber zu entscheiden. Die Beschwerdeführer sind vor der Entscheidung anzuhören.

(2) Hilft der Kirchenkreisvorstand der Beschwerde nicht ab, so ist sie dem Nordelbischen Kirchenamt zur Entscheidung vorzulegen (§ 46 Ziffer 1 und 2 Einführungsgesetz). Die Klage beim Kirchengengericht ist erst gegeben, nachdem das Nordelbische Kirchenamt die angefochtene Entscheidung auf ihre Rechtmäßigkeit hin geprüft hat.

IV. Allgemeine Bestimmungen**§ 12****Übergangsbestimmungen**

(1) Für einen Zeitraum bis zu zwei Jahren kann Kirchengemeinden, die im Haushaltsjahr vor Inkrafttreten dieser Satzung Ergänzungszuweisung erhalten haben, diese weiter gewährt werden. Bei Weitergewährung müssen strukturelle Beschlüsse des Kirchenvorstandes vorgelegt werden, die eine Absenkung der vorübergehenden Ergänzungszuweisung erkennbar machen.

(2) Die Finanzierung der Personalkosten der Jugendwarte für Kinder- und Jugendarbeit der Kirchengemeinden (Regionen) und des Kirchenkreises nach § 3 Buchstabe b beginnt mit dem Haushaltsjahr, nach dem die Synode die Richtlinien der Finanzierung der Jugendarbeit beschlossen hat.

(3) Die erste Zusammensetzung der Mitglieder des Finanzausschusses nach dieser Satzung erfolgt nach Ablauf der Wahlperiode der Synode.

§ 13**Außerkräfttreten/Inkräfttreten**

(1) Die Finanzsatzung des Kirchenkreises vom 1. Juni 1994 tritt mit Inkrafttreten dieser Satzung außer Kraft.

(2) Diese Finanzsatzung tritt nach Beschlussfassung durch die Kirchenkreissynode und Genehmigung durch das Nordelbische Kirchenamt nach Veröffentlichung im Gesetz- und Verordnungsblatt am 1. Januar 2003 in Kraft.

Die vorstehende Satzung wird hiermit ausgefertigt. Sie ist im Gesetz- und Verordnungsblatt bekannt zu machen.

Kiel, den 11. September 2002

Der Kirchenkreisvorstand

Mackensen
Vorsitzender

L.S.

Kauffeld
Mitglied

Die vorstehend abgedruckte Finanzsatzung des Kirchenkreises Kiel wurde mit Schreiben vom 30. Oktober 2002, Az. 10.8 KKr. Kiel - R V, auf der Grundlage von Artikel 38 Buchstabe p der Verfassung kirchenaufsichtlich genehmigt.

Kiel, den 7. November 2002

Nordelbisches Kirchenamt

Im Auftrag

Belitz

Az: 10.8 KKr. Kiel - R 2

Bekanntgabe eines neuen Kirchensiegels

Die Einführung des nachstehend abgedruckten Kirchensiegels ist durch das Nordelbische Kirchenamt genehmigt worden.

Kiel, den 11. November 2002

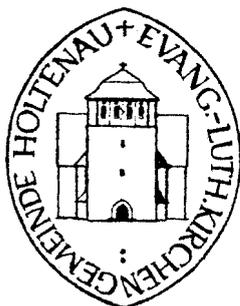
Nordelbisches Kirchenamt
Im Auftrag
Ballhorn

Az. : 9153 - Holtenau - R 1

*

Kirchenkreis Kiel

Die Umschrift des Kirchensiegels lautet:



" EVANG.-LUTH. KIRCHENGEMEINDE HOLTENAU "

Az.: 9153 - Holtenau - R 1

Ungültigkeitserklärung eines Kirchensiegels

Der Ev.-Luth. Bugenhagen-Kirchengemeinde Neumünster, Kirchenkreis Neumünster, ist im Oktober 2002 durch Einbruchdiebstahl ein Siegelstempel abhanden gekommen.

Form und Größe: rund, Durchmesser 35 mm

Umschrift (in Antiqua): Ev.-Luth. Bugenhagen-Kirchengemeinde Neumünster

Beschreibung des Siegelbildes: eine Harfe in einem Schild, darüber ein lateinisches Kreuz flankiert von den Großbuchstaben Alpha und Omega

Beizeichen: ohne (die weiteren Ausfertigungen des Kirchensiegels tragen unterschiedlich viele Rautenpunkte im Scheitelpunkt des Siegels)

Das vorstehend beschriebene und unten abgedruckte Kirchensiegel wird hiermit gemäß § 19 Abs. 1 Siegelordnung außer Kraft gesetzt.



Kiel, den 11. November 2002

Nordelbisches Kirchenamt
Im Auftrag
Ballhorn

Az. 9153 Bugenhagen Neumünster – R 1

Pfarrstellenerrichtung

Die Pfarrstelle des Kirchenkreises Süderdithmarschen für das pröpstliche Amt wird mit Wirkung vom 1. Dezember 2002 errichtet.

Az.: 20 Pfarrstelle für das pröpstliche Amt Süderdithmarschen – P I/P 2

Pfarrstellenausschreibungen der Landeskirchen Nordelbiens, Mecklenburgs und Pommerns

In der Kirchengemeinde Helgoland im Kirchenkreis Süderdithmarschen wird die Pfarrstelle (100 %) vakant und ist mit einer Pastorin oder einem Pastor oder auch gerne mit einem Pastorenehepaar im jeweils eingeschränkten Dienstverhältnis (50 %) voraussichtlich zum 1. Februar 2003 zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch Wahl des Kirchenvorstandes.

Die Inselgemeinde umfasst rund 900 evangelische Gemeindeglieder. In den Monaten April bis Oktober kommt eine große Kur- und Urlaubergemeinde hinzu. Die Sommerarbeit ist geprägt von den zahlreichen Veranstaltungen durch Orts- und Urlauberpastoren sowie durch die gut eingeführte Konzertreihe des hauptamtlichen Kirchenmusikers. Es gibt durch die regelmäßige Zusammenarbeit mit der Kommune auch Gelegenheit für Projekte, die bundesweit Beachtung finden können. Kirche, Gemeindehaus und Pastorat sind funktional und schön.

Im Winter stehen die Helgoländer im Mittelpunkt, Kirchenvorstand und Gemeinde sind an Gottesdienst und Seelsorge interessiert. Es gibt viele engagierte Ehrenamtliche und eine lebendige kirchenmusikalische Arbeit. Die Inselöffentlichkeit registriert die Arbeit der Pastoren.

Eine Realschule mit Grund- und Hauptschulteil ist ebenso wie der gemeindeeigene Kindergarten in der Nähe des Pastorats gelegen.

Bewerbungen mit ausführlichem Lebenslauf sind zu richten an den Herrn Propst des Kirchenkreises Süderdithmarschen, Kampstraße 8a, 25699 Meldorf.

Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen.

Auskünfte erteilt Pastorenehepaar Wallmann, Schulweg 648, 27498 Helgoland, Tel. 0 47 25/3 01, Kirchenvorsteherin Martina Hughes, Elbestr. 410, 27498 Helgoland, Tel. 0 47 25/4 80 priv., 0 47 25/73 01 dienstlich und Propst Kiene, Kampstraße 8 a, 25699 Meldorf, Tel. 0 48 32/67 37.

Ablauf der Bewerbungsfrist: **13. Januar 2003**

Az.: 20 Helgoland (1) – P 1

*

In den Kirchengemeinden Karlum und St. Petri Ladelund ist die gemeinsame Pfarrstelle vakant und zum nächstmöglichen Zeitpunkt mit einer Pastorin/einem Pastor oder einem Pastorenehepaar in einem jeweils eingeschränkten Dienstverhältnis (50 %) neu zu besetzen.

Die Besetzung erfolgt durch Wahl der Kirchenvorstände.

Die Pfarrstelle wurde bisher von einem Pastorenehepaar verwaltet, das in eine andere Stelle wechselt.

Die Kirchengemeinden Karlum (360 Gemeindeglieder) und Ladelund (1.600 Gemeindeglieder) liegen wenige Kilometer südlich der Grenze zu Dänemark auf dem Geestrücken. Die Freundlichkeit der Menschen, offene Türen und lebendige Dorfgemeinschaften prägen das Miteinander in den insgesamt sechs Dörfern, von denen Ladelund mit Abstand das größte ist mit Grundschule, kommunalem Kindergarten und etlichen handwerklichen und gewerblichen Betrieben am Ort. Weiterführende Schulen in Leck und Niebüll sind über den Schulbus erreichbar.

Landschaftlich reizvoll sind vor allem der Karlumer Berg (Wald) und das Ladelunder Naturbad an den drei Mergelseen.

In Ladelund steht das reetgedeckte Pastorat. Nach einem Brand vor elf Jahren wurde es stilecht und zugleich innen modernen Standards entsprechend wieder aufgebaut. Der ehemalige Dreikant-Hof beherbergt die geräumige Pastorenwohnung, Kirchenbüro und drei atmosphärisch besonders ansprechende Gemeinderäume; im Obergeschoss des Gemeindeteils hat die Jugend ihr Reich. Für die Arbeit mit Gruppen gibt es in Karlum einen kürzlich renovierten Gemeinderaum.

In der romanischen St. Laurentius-Kirche in Karlum werden bisher vierzehntägig, in der in den 60er Jahren völlig renovierten Kirche in Ladelund an drei Sonntagen im Monat Gottesdienste gefeiert.

Beide Kirchen sind von Friedhöfen in kirchlicher Trägerschaft umgeben.

Außerdem unterhält die Kirchengemeinde Ladelund ein Rentnerwohnheim und ist Trägerin der KZ-Gedenk- und Begegnungsstätte, die von einer Theologin geleitet wird. Die Versöhnungsarbeit sowie vielfältige Kinder- und Pfadfinderarbeit bilden Schwerpunkte im Gemeindeleben.

Zielgruppengottesdienste werden sehr gut besucht.

Die Gemeinden pflegen eine reiche kirchenmusikalische Arbeit mit zwei Kirchenchören, einem Gospelchor und einem Posaunenchor.

Die Kirchenvorstände werden schon seit Jahren von Kirchenvorstehern geleitet.

Die insgesamt sieben Voll- und Teilzeit-Mitarbeiter/innen sowie über 40 Ehrenamtlichen wünschen sich Pastoren,

- die ihren Glauben mit Freude und in täglicher Sprache mitteilen,
- die gute seelsorgerliche Fähigkeiten mitbringen und gerne zu den Menschen in die Häuser gehen,
- die am Alltag und an den Festen des Dorflebens teilnehmen,
- die Freude an der vielfältigen Gestaltung von Gottesdiensten, auch zusammen mit der Lektorin, Kirchenvorstehern/Kirchenvorsteherinnen und anderen Ehrenamtlichen mitbringen,
- die die ehrenamtlichen Mitarbeitenden motivieren und in ihrer Eigenständigkeit fördern,
- die die wachsende Zusammenarbeit der beiden Gemeinden voranbringen,
- die besondere Fähigkeiten und Freude für Kinder- und Jugendarbeit (Pfadfinder) mitbringen,
- die die kirchenmusikalische Arbeit unterstützen (wenn möglich Leitung des kleinen St. Laurentius-Chores in Karlum).

Bewerbungen mit ausführlichem Lebenslauf sind zu richten an den Herrn Propst des Kirchenkreises Südtondern, Osterstraße 17, 25917 Leck.

Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen.

Auskünfte erteilen die Vorsitzenden der Kirchenvorstände, Herr Peter Nissen-Schütt, Tel. 0 46 62/213 7, Herr Arthur Edlfsen, Tel. 0 46 66/12 73, sowie Herr Propst Sönke Pörksen, Tel. 0 46 62/86 21.

Ablauf der Bewerbungsfrist: **20. Januar 2003**

Az.: 20 Karlum und St. Petri Ladelund (1) – P 1

*

Im Krankenhauseelsorge-Pfarramt des Ev.-Luth. Kirchenkreisverbandes Hamburg ist die 10. Pfarrstelle, die mit der Wahrnehmung der Krankenhauseelsorge im Allgemeinen Krankenhaus Harburg verbunden ist, ab Januar 2003 vakant und umgehend auf fünf Jahre mit einer Pastorin oder einem Pastor in einem eingeschränkten Dienstverhältnis (50 %) zu besetzen.

Im Krankenhaus ist seit langem eine Krankenhauseelsorgerin tätig. Dem Krankenhaus ist sehr an einer engen Zusammenarbeit mit der Krankenhauseelsorge gelegen.

Grundlage für das seelsorgerliche Wirken mit Kranken, Angehörigen und Mitarbeitenden ist die „Ordnung für die Krankenhauseelsorge im Bereich des Ev.-Luth. Kirchenkreisverbandes Hamburg in der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche vom 20. April 1998 in der Fassung vom 21. Januar 1999“. In ihr sind die Aufgaben und das inhaltliche Profil der Krankenhauseelsorge näher beschrieben.

Erwartet wird eine besondere seelsorgerliche Ausbildung - wie z. B. Klinische Seelsorge-Ausbildung - und entsprechende Erfahrung. Wichtig ist die Bereitschaft und die Fähigkeit, ehrenamtlich in der Krankenhauseelsorge Tätige zu gewinnen, zu qualifizieren und zu begleiten. Der Hamburger Krankenhauseelsorge-Konvent bietet darüber hinaus eine besondere Möglichkeit zu Gemeinschaft und Zusammenarbeit.

Bewerbungen mit ausführlichem, handgeschriebenen Lebenslauf und entsprechende Unterlagen sind zu richten an Frau Pröpstin Uta Grohs, c/o Kirchenkreisverband Hamburg, Schillerstraße 7, 22767 Hamburg.

Auskünfte erteilen außerdem Herr Stadtpastor Borck, Tel. 0 40/3 06 23-1 61, und die Krankenhauseelsorgerin, Frau Diakonin Bertels, Tel. 0 40/79 21-21 33; Frau Pröpstin Grohs ist erreichbar unter 0 40/60 31 43-26.

Ablauf der Bewerbungsfrist: **6. Januar 2003**

Az. 20 Krankenhauseelsorge KKVerb. Hamburg (10) - P 1

*

In der Ev. Studierendengemeinde Flensburg ist die 2. Pfarrstelle vakant und zum nächstmöglichen Termin mit einem Pastor oder einer Pastorin im eingeschränkten Dienstverhältnis (50 %) zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch Berufung der Kirchenleitung auf Zeit.

Der bisherige Stelleninhaber ist nach 10-jähriger Dienstzeit ausgeschieden.

Die Ev. Studierendengemeinde (ESG) Flensburg will Kirche sein im Raum der Hochschule. Dabei orientiert sich die Arbeit der ESG als Gemeinde besonderer Art an der spezifischen Lebens- und Arbeitssituation der Studierenden. Über diesen Fokus hinaus will die ESG sich an der Gestaltung des Lern- und Lebensortes Hochschule beteiligen, sich in bildungspolitische und ethisch relevante Diskussionen einschalten und dabei eine evangelisch-christliche Position vertreten und profilieren.

Die beiden Pfarrstellen der ESG sind in ihrer Zuständigkeit schwerpunktmäßig auf die beiden Flensburger Hochschulen mit ihren insgesamt rund 6000 Studierenden aufgeteilt. Die 1. Pfarrstelle (ebenfalls 50 %, z.Zt. mit einer Pastorin besetzt) ist auf die Universität ausgerichtet, die 2. Pfarrstelle auf die Fachhochschule, an der technische und wirtschaftliche Studiengänge angeboten werden. Hier überwiegen, im Gegensatz zur Universität, die männlichen Studierenden weit, was zur Identifikation eher einen Pastor als eine Pastorin nahe legen mag. Grundsätzlich besteht aber Offenheit.

Es wird ein Pastor oder eine Pastorin gewünscht, der oder die Lust hat auf die Arbeit mit den Studierenden beider Hochschulen. Vorrangig sollte er bzw. sie Präsenz an der Fach-

hochschule zeigen, auch über die Studierenden hinaus, und von daher neue Ideen für die Arbeit entwickeln. Hier gibt es noch ungenutzte Potentiale.

Eine Besonderheit der FH Flensburg ist die große Zahl von ausländischen Studierenden. In der Arbeit für sie und mit ihnen hatte der vorige Stelleninhaber seinen Schwerpunkt (Club International, Vergabe von Geldern aus Hilfsfonds und Stipendien etc). Diese Arbeit soll, modifiziert und integriert, fortgesetzt werden. Ferner werden Kompetenzen im Umgang mit neuen Medien erwartet, da das Studium an der FH davon überdurchschnittlich stark geprägt ist.

Die ESG Flensburg verfügt über einen 1995 zum Gemeindehaus umgebauten schönen alten Speicher in der Innenstadt (Glücksburgerstr. 6a, www.esg-flensburg.de), ferner über einen Raum auf dem Campusgelände. Während des Semesters finden in der St. Johannis-Kirche einige Studierenden - bzw. Universitätsgottesdienste statt, ferner Andachten im ESG-Haus.

Nach innen und außen wird die ESG durch die Studentepastoren und den Gemeinderat vertreten. In einem intensiven Prozess entstanden in Zusammenarbeit mit dem Nordelbischen Kirchenamt vorläufige Leitlinien, nach denen die Arbeit der ESG strukturiert wird. Ohne Team- und Integrationsfähigkeit ist eine gute Zusammenarbeit mit der Kollegin und den Ehrenamtlichen im Gemeinderat und in den Gruppen nicht möglich.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen einschließlich Lebenslauf sind zu richten an die Kirchenleitung der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche, Dänische Straße 21-35, 24103 Kiel.

Auskünfte erteilen OKR Dr. Nase, Nordelbisches Kirchenamt Kiel, Tel: 04 31/9 79 76 02, sowie Pastorin Maike Borrmann, Tel: 0 46 35/8 85.

Ablauf der Bewerbungsfrist: **30. Dezember 2002**

Az.: 20 Studentenpfarramt Flensburg (2) - P 1

*

Die Superintendentur des Kirchenkreises Greifswald/Pommersche Ev. Kirche ist zum 1. Februar 2003 wiederzubesetzen. Der Kirchenkreis Greifswald, entspricht dem Landkreis Ostvorpommern, der landwirtschaftlich und touristisch geprägte Gebiete umfasst. Dienstsitz des/der Superintendenten/in ist die Universitätsstadt Greifswald. Zum Kirchenkreis gehören zur Zeit 53 Pfarrstellen.

Gesucht wird ein/e Pfarrer/in, der/die sich im Dienst bewährt hat und seit der Ordination mindestens 10 Jahre im Dienst steht. Von den Bewerbern/innen werden Kontaktfreudigkeit, Kommunikationsfähigkeit und Kooperationsbereitschaft sowie Konsequenz und Durchsetzungsvermögen erwartet. Erfahrungen in Leitung und Verwaltung sollten vorhanden sein. Er/sie soll Impulse geben können für die Veränderung bzw. Erneuerung der kirchlichen Arbeit und des Gemeindelebens im Kirchenkreis.

Der/die Superintendent/in wird auf Vorschlag eines Ausschusses von der Kreissynode gewählt und von der Kirchenleitung berufen.

Bewerbungen sind zu richten an das Konsistorium der Pommerschen Ev. Kirche, Personaldezernat, Bahnhofstraße 35/36, 17489 Greifswald, über das Nordelbische Kirchenamt - Personaldezernat -, Dänische Str. 21-35, 24103 Kiel.

Weitere Auskünfte erteilt: Herr Oberkirchenrat Moderow, Tel. 03834/554734.

Ablauf der Bewerbungsfrist: **16. Dezember 2002**

Az.: 2020-3 - P 2

Stellenausschreibungen

Die Ev.-Luth. Kirchengemeinde Wedel sucht zum frühestmöglichen Zeitpunkt einen/eine

B-Kirchenmusiker/in (100 %).

Die Elbstadt Wedel (Kreis Pinneberg) liegt westlich von Hamburg (S-Bahn-Anschluss) und trägt mit ihren ca. 32.000 Einwohnern deutlichen Kleinstadtcharakter.

Die Kirchengemeinde umfaßt bei drei Pfarrbezirken ca. 7.800 Gemeindeglieder. Es gibt zwei Gemeindezentren und zwei Predigtstätten. Die zweite Predigtstätte liegt im ca. 5 km entfernten Holm, der dortige Gottesdienst wird von einem Organisten (Teilzeit) begleitet. Der sonntägliche Gottesdienst wird nach Agende I gefeiert. Regelmäßige Familiengottesdienste und Gottesdienste in anderer Form finden statt.

Wir verstehen die Kirchenmusik als einen wesentlichen Bestandteil unseres Gemeindelebens und suchen eine ideenreiche, kontaktfreudige Persönlichkeit mit Teamfähigkeit, die künstlerische Kompetenz in Orgelspiel und Chorleitung mitbringt und sich aktiv am Gemeindeleben beteiligt. Darüber hinaus erwarten wir Aufgeschlossenheit gegenüber neuerer geistlicher Musik bzw. Populärmusik.

In der 1839 erbauten, 1975 umgestalteten Kirche mit ca. 300 Sitzplätzen befindet sich die 1954 von Karl Schuke, Berlin, erbaute Orgel mit 21 Registern, verteilt auf 2 Manuale und Pedalwerk. 1990 wurde die Orgel umfassend restauriert.

Darüber hinaus ist in der Kirche eine Truhenorgel (Rieger) und ein Flügel vorhanden. In unseren beiden Gemeindehäusern steht jeweils ein Flügel und eine Clavinova.

Folgende Aufgaben warten auf Sie:

- Musikalische Begleitung bei Gottesdiensten und Amtshandlungen
- Weiterführung der Chorarbeit, Kirchenchor, Junge Kantorei, Jugend- und Kinderchor
- Aufbau eines weiteren Kinderchores, eventuell auch einer Instrumentalgruppe
- Vorbereitung und Durchführung von Konzerten
- Singen mit Gemeindegruppen
- Musikalische Begleitung von Gemeindeveranstaltungen

Die Vergütung erfolgt nach KAT-NEK. Bei der Wohnungssuche ist die Kirchengemeinde behilflich. Weitere Auskünfte erteilen gern Pastor Zimmermann (Tel. 0 41 03/98 93 23), Frau Haase, Vorsitzende (0 41 03/8 96 64) und Herr Scharff, Beauftragter für Kirchenmusik (0 40/86 02 88).

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen richten Sie bitte bis zum 15. Januar 2003 an die Ev.-Luth. Kirchengemeinde Wedel, Küsterstraße 4, 22880 Wedel.

Az.: 30 - Wedel - T III/T 2

*

Die Ev.-Luth. Kirchengemeinde Wedel sucht zum 1. April 2003 oder später

eine Diakonin/einen Diakon

für 38,5 Wochenstunden (Vergütung erfolgt nach KAT), um eine lebendige Kinder- und Jugendarbeit fortzuführen und weiter zu entwickeln in den Kinderbibelwochen, den Jungschargruppen, in der Konfirmandenarbeit, in Kinder-, Jugend- und Familiengottesdiensten, in der Begleitung der ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter u.a. auf Freizeiten, Festen oder ähnlichem.

Wir wünschen uns eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter, die/der sich mit Freude und Engagement einbringen und das Gemeindeleben auch selbst mit gestalten möchte.

Das vielfältige Gemeindeleben erfordert Kooperationsfähigkeit, Teamgeist und Beweglichkeit auf vielen Ebenen.

Die Kirchengemeinde Wedel, westlich von Hamburg gelegen, zählt ca. 7.800 Gemeindeglieder. Es gibt zwei Gemeindezentren und zwei Predigtstätten. Der Aufgabenbereich umfaßt ebenso das zweite Gemeindezentrum im ca. 5 km entfernten Holm.

Bewerbungen richten Sie bitte an den Kirchenvorstand der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Wedel, Frau Haase, Küsterstr. 4, 22880 Wedel.

Für telefonische Auskünfte stehen Ihnen Frau Lorenzen (Tel. 0 41 03/21 43) und Frau Pastorin Huchzermeier-Bock (Tel. 041 03/71 13) zur Verfügung.

Az.: 30 - Wedel - DA 3

Personalnachrichten

Einsegnung von Diakonissen

Im Jahr 2002 wurden nach Abschluss der kirchlich-diakonischen Zusatzausbildung folgende Mitarbeiterin und Mitarbeiter der Evangelisch-Lutherischen Diakonissenanstalt zu Flensburg durch den Rektor – im Auftrag des Bischofs für den Sprengel Schleswig – zur Diakonisse bzw. zum diakonischen Bruder eingesegnet und in die Diakoniegemeinschaft aufgenommen:

Am Sonntag, dem 29.09.2002 Beate Dopatka und René Pahrman.

Nordelbisches Kirchenamt
Im Auftrage
Triebel

Az.: 5191-EI

Kirchlich-Diakonische Zusatzausbildung

Folgende Kandidatinnen und Kandidaten haben nach dem Besuch aller 6 Bausteine (insgesamt über 120 Stunden) der von der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche anerkannten Kirchlich-Diakonischen Zusatzausbildung der Evangelisch-Lutherischen Diakonissenanstalt Flensburg am 28. August 2002 erfolgreich das Abschlusskolloquium bestanden und das Abschlusszertifikat durch Bischof Dr. Hans Christian Knuth überreicht bekommen:

Beate Dopatka, Dagmar Jonas, Ulla Lauterbach, René Pahrman und Ulrike Schneider-Pungs.

Nordelbisches Kirchenamt
Im Auftrage
Triebel

Az.: 5191-EI

Ernannt wurde:

mit Wirkung vom 1. November 2002 die Pastorin Corinna Peters-Leimbach, Hamburg-Wilhelmsburg, zur Pastorin der 2. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Kirchdorf Kreuzkirche – St. Raphael, Kirchenkreis Harburg.

Bestätigt wurden:

mit Wirkung vom 1. November 2002 die Wahl des Pastors Christopher Fock, Norderstedt, zum Pastor der 1. Pfarrstelle der Albert-Schweitzer-Kirchengemeinde Norderstedt, Kirchenkreis Niendorf;

mit Wirkung vom 16. Oktober 2002 die Wahl der Pastorin Silke Noline Hansen, Süderschmedeby, bei gleichzeitiger Begründung eines Dienstverhältnisses als Pastorin auf Lebenszeit (eingeschränktes Dienstverhältnis – 50% –) zur Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche zur Pastorin der 2. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Oeversee, Kirchenkreis Flensburg;

mit Wirkung vom 1. November 2002 die Wahl der Pastorin Kerstin Jakobi, Süderstapel, bei gleichzeitiger Begründung eines Dienstverhältnisses als Pastorin auf Lebenszeit zur Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche zur Pastorin der Pfarrstelle der Kirchengemeinde Süderstapel, Kirchenkreis Schleswig;

mit Wirkung vom 1. November 2002 die Wahl des Pastors Stefan Möbius, Tolk, zum Pastor der 2. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Leck, Kirchenkreis Südtondern;

mit Wirkung vom 15. November 2002 die Wahl des Pastors Karlheinz Ruppert, bisher in Hamburg, zum Pastor der 5. Pfarrstelle (50%) der Kirchengemeinde Meiendorf, Kirchenkreis Stormarn – Bezirk Wandsbek-Rahlstedt –;

der Propst Matthias Wiechmann im Amt des Propstes des Kirchenkreises Eutin auf Grund seiner von der Kirchenkreissynode am 21. September 2002 erfolgten Wiederwahl über den 31. August 2003 hinaus für weitere 10 Jahre bis einschließlich 31. August 2013.

Berufen wurden:

mit Wirkung vom 1. November 2002 auf die Dauer von 5 Jahren der Pastor Jörg Fenske, Bad Bramstedt, in die Pfarrstelle der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche für den Internetbeauftragten;

mit Wirkung vom 1. Januar 2003 bis einschließlich 30. Juni 2003 die Pröpstin Dr. Dr. Katrin Gelder, Hamburg, in die 34. Pfarrstelle der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche zur Dienstleistung mit besonderem Auftrag;

mit Wirkung vom 1. November 2002 bis einschließlich 30. April 2003 die Pastorin Dr. Gabriele Lademann-Priemer, Hamburg, in die 29. Pfarrstelle der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche zur Dienstleistung mit besonderem Auftrag – Wahrnehmung der Aufgaben der Pfarrstelle der NEK für Sekten- und Weltanschauungsfragen;

mit Wirkung vom 1. November 2002 auf die Dauer von 5 Jahren – 50% – der Pastor Redlef Neubert-Stegemann, Preetz, in das Amt eines theologischen Referenten für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im Sprengel Schleswig;

mit Wirkung vom 15. November 2002 der Pastor Karlheinz Ruppert, Hamburg, auf die Dauer von 5 Jahren zum Pastor der 21. Pfarrstelle (50%) des Kirchenkreisverbandes Hamburg für Krankenhauseelsorge;

mit Wirkung vom 1. Februar 2003 auf die Dauer von 5 Jahren der Pastor Jan Simonsen, Hamburg, in das Amt eines Studienleiters des Prediger- und Studienseminars der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche mit dem Dienstsitz in Preetz;

mit Wirkung vom 29. Januar 2003 bis einschließlich 30. September 2008 der Pastor Helmut Heinrich Stoll zum Pastor der Pfarrstelle des Kirchenkreises Eckernförde für Religionsgespräche in der Berufsschule des Kreises Rendsburg-Eckernförde (Erneute Berufung);

mit Wirkung vom 1. Februar 2003 auf die Dauer von 5 Jahren der Pastor Wolfgang Vogelmann, Bad Segeberg, in das Amt des Ökumenebeauftragten der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche mit dem Dienstsitz in Hamburg.

Eingeführt wurden:

am 26. September 2002 die Pastorin Simone Liepolt als Pastorin in die 2. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Raisdorf, Kirchenkreis Plön;

am 22. September 2002 die Pastorin Kirsten Ruwoldt als Pastorin in die 2. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Uetersen - Am Kloster, Kirchenkreis Pinneberg;

am 6. Oktober 2002 die Pastorin Kirsten Sattler als Pastorin in die Pfarrstelle der Kirchengemeinde Basthorst, Kirchenkreis Herzogtum Lauenburg;

am 15. September 2002 der Pastor Vigo Schmidt als Pastor in die 1. Pfarrstelle der Reiherstieg-Kirchengemeinde Wilhelmsburg, Kirchenkreis Harburg.

Ausgehändigt wurde:

am 11. Oktober 2002 dem Militärpfarrer Burkhard Kiersch die kirchliche Berufungsurkunde für die Übertragung der 2. Pfarrstelle (personaler Seelsorgebereich) der Kirchengemeinde Versöhnungskirche Husum, Kirchenkreis Husum-Bredstedt.

Beauftragt wurden:

mit Wirkung vom 18. November 2002 der Pastor z. A. Wolfram G lindmeier unter Begründung eines Dienstverhältnisses auf Probe zur Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche mit der Verwaltung der 2. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Wahlstedt, Kirchenkreis Segeberg;

mit Wirkung vom 1. Februar 2003 die Pastorin im Probedienst Sylvia Kilian-Heins mit der Verwaltung der 2. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Lauenburg/Elbe, Kirchenkreis Herzogtum Lauenburg (Auftragsänderung);

mit Wirkung vom 1. Dezember 2002 die Pastorin z. A. Janine Kopka unter Begründung eines Dienstverhältnisses auf Probe zur Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche mit der Verwaltung der Pfarrstelle der Kirchengemeinde Gelting, Kirchenkreis Angeln;

mit Wirkung vom 1. Januar 2003 die Pastorin im Probedienst Dr. Barbara Schiffer mit der Verwaltung der 7. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Steinbek, Kirchenkreis Stormarn, Bezirk Reinbek-Billel (Auftragsänderung);

mit Wirkung vom 1. Dezember 2002 die Pastorin Susanne Sengstock im Rahmen ihres Dienstverhältnisses auf Probe zur NEK mit der Dienstleistung im Kirchenkreis Segeberg (Auftragsänderung);

mit Wirkung vom 1. Juli 2002 bis einschließlich 30. September 2004 die Pastorin Anke Wolff-Steger im Rahmen ihrer Beurlaubung seitens der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg in einem Umfang von 25% mit der Verwaltung der 2. Pfarrstelle der Domgemeinde Schleswig, Bezirk Dom-Ost.

Übertragen wurde:

mit Wirkung vom 1. Dezember 2002 auf die Dauer von 10 Jahren dem Pastor Henning Kiene, Amrum, auf Grund seiner von der Kirchenkreissynode am 7. September 2002 erfolgten Wahl das Amt des Propstes des Kirchenkreises Süderdithmarschen mit dem Dienstsitz in Meldorf und gleichzeitig als Pastor im Verbund mit dem Propstenamt die Pfarrstelle des Kirchenkreises Süderdithmarschen für das pröpstliche Amt.

In den Wartestand versetzt wurden:

mit Wirkung vom 1. Januar 2003 der Pastor Peter Jepsen;
mit Wirkung vom 16. Oktober 2002 die Pastorin Birke Müller.

In den Ruhestand versetzt wurden:

mit Wirkung vom 1. Februar 2003 der Pastor Knud Autzen in Kremperheide;
mit Wirkung vom 1. Dezember 2002 der Pastor Hans-Norbert Hubrich in Hamburg;
mit Wirkung vom 1. Januar 2003 die Pastorin Ingeborg Peters-Schenkluhn in Lübeck;
mit Wirkung vom 1. Dezember 2002 der Pastor Rainer Schulze in Nortorf;
mit Wirkung vom 1. Februar 2003 der Pastor Dr. Werner Steinwarder, Glücksburg;
mit Wirkung vom 1. Februar 2003 der Pastor Georg Ullisch in Hoyer;
mit Wirkung vom 1. Januar 2003 der Pastor Broder Voigt in Hamburg-Stellingen.

Verstorben im Amt:



Pastor

Eckehard Lingenberg

geboren am 12. November 1940 in Danzig

gestorben am 27. Juli 2002 in Heringsdorf

Der Verstorbene wurde am 26. Oktober 1969 in Bad Segeberg ordiniert.

Anschließend war er Hilfsgeistlicher in Wankendorf. Vom 1. Dezember 1970 bis zu seinem Sterbetag war er Pastor der Kirchengemeinde Wankendorf.

Die Nordelbische Ev.-Luth. Kirche erinnert sich dankbar an den Dienst von Pastor Lingenberg.

Jesus Christus lasse ihn die ewige Herrlichkeit schauen.

Verstorben im Ruhestand:



Propst i. R.

Johannes Diederichsengeboren am 18. Juni 1911 in Lutzhöft,
jetzt Langballig

gestorben am 9. Oktober 2002 in Flensburg

Der Verstorbene wurde am 6. November 1938 in Ratzeburg ordiniert.

Anschließend war er Hilfsprediger in Itzehoe, Alten Eichen und Ratzeburg. Von September 1945 bis September 1964 war er Pastor in Flensburg-Mürwik. Von September 1964 an bis zu seinem Eintritt in den Ruhestand zum 1. August 1977 war er Propst des Kirchenkreises Rendsburg und gleichzeitig Pastor der Kirchengemeinde St. Marien in Rendsburg.

Die Nordelbische Ev.-Luth. Kirche erinnert sich dankbar an den Dienst von Propst Diederichsen.

Jesus Christus lasse ihn die ewige Herrlichkeit schauen.



Propst i. R.

Johann Helmut Hardt

geboren am 2. April 1914 in Hamburg

gestorben am 14. August 2002 in Homberg

Der Verstorbene wurde am 16. Juni 1946 in Bordes-holm ordiniert.

Anschließend war er Hilfsprediger in Tetenbüll, Volksdorf und Tornesch. Ab Januar 1947 war er Pastor in Haseldorf. Von 1961 an bis zu seinem Eintritt in den Ruhestand zum 1. August 1966 war er Propst des Kirchenkreises Plön und gleichzeitig Pastor der Kirchengemeinde Preetz.

Die Nordelbische Ev.-Luth. Kirche erinnert sich dankbar an den Dienst von Propst Hardt.

Jesus Christus lasse ihn die ewige Herrlichkeit schauen.



Pastor i. R.

Johannes Heinsohn

geboren am 12. September 1908 in Langenfelde

gestorben am 6. Oktober 2002 in Aumühle

Der Verstorbene wurde am 18. Oktober 1936 in Hamburg ordiniert.

Anschließend war er Hilfsgeistlicher und Pastor in Winterhude. Vom 1. Mai 1951 bis zu seiner Zurruehsetzung zum 1. Mai 1974 war er Pastor der Epiphaniengemeinde in Winterhude.

Die Nordelbische Ev.-Luth. Kirche erinnert sich dankbar an den Dienst von Pastor Heinsohn.

Jesus Christus lasse ihn die ewige Herrlichkeit schauen.



Pastor i. R.

Georg Mahler

geboren am 26. Oktober 1924 in Hamburg

gestorben am 23. August 2002 in Rellingen

Der Verstorbene wurde am 25. April 1965 in Tangstedt ordiniert.

Anschließend war er bis zu seiner Zurruehsetzung zum 1. November 1989 Pfarrvikar und Pastor der Osterkirchengemeinde in Hamburg-Altona.

Die Nordelbische Ev.-Luth. Kirche erinnert sich dankbar an den Dienst von Pastor Mahler.

Jesus Christus lasse ihn die ewige Herrlichkeit schauen.

Herausgeber und Verlag: Nordelbisches Kirchenamt,
Postfach 3449, 24033 Kiel, Dänische Straße 21/35, 24103 Kiel.
Fortlaufender Bezug und Nachbestellungen beim
Nordelbischen Kirchenamt.
Bezugspreis 16 € jährlich zuzüglich 3 € Zustellgebühr. –
Druck: Schmidt & Klaunig, Postfach 3925, 24038 Kiel.

Nordelbisches Kirchenamt
Postfach 3449 – 24033 Kiel

Postvertriebsstück – C 4193 B
Deutsche Post AG – Entgelt bezahlt

Berichtigung GVOBL. Nr. 8/2002 S. 222

Verstorben im Ruhestand:



Pastor i. R.

Werner Joachim Pausch

geboren am 6. Oktober 1920 in Neukirchen/
Erzgebirge

gestorben am 24. Mai 2002 in Hamburg

Der Verstorbene wurde am 12. April 1953 in Kiel ordi-
niert.

Anschließend war er Hilfsgeistlicher in Kiel. Ab Ok-
tober 1953 war er Pastor in Schlamersdorf, anschlie-
ßend bis März 1977 in Hamburg-Jenfeld und ab April
1977 bis November 1979 Pastor in Meldorf. Von De-
zember 1979 bis Oktober 1981 war er Pastor in Wen-
torf. Danach war er bis zu seiner Zuruhesetzung zum
1. Juli 1985 Pastor in der Thomas-Kirchengemeinde
Hamburg-Hausbruch.

Die Nordelbische Ev.-Luth. Kirche erinnert sich dank-
bar an den Dienst von Pastor Pausch.

Jesus Christus lasse ihn die ewige Herrlichkeit schauen.