

# Gesetz- und Verordnungsblatt

## der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche

---



---

Nr. 6 Kiel, den 1. Juni 2007

---



---

	Inhalt	Seite
I. Gesetze, Rechtsverordnungen, Verwaltungsanordnungen		
–		
II. Bekanntmachungen		
Bekanntgabe von Änderungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 8./9. Dezember 2006 sowie vom 25./26. Januar 2007		118
Bekanntgabe von Tarifverträgen:		118
1. Kirchlicher Arbeitnehmerinnen-Tarifvertrag (KAT) vom 1. Dezember 2006		119
2. Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten in den Kirchlichen Arbeitnehmerinnen-Tarifvertrag (TVÜ-KAT) vom 10. Januar 2007		133
3. Tarifvertrag Tarifkonkurrenz vom 9. März 2007		135
Bekanntgabe des Beschlusses über den Wirtschaftsplan 2007 des Kirchenkreisverbandes Evangelisches Zentrum Rissen		136
Bekanntgabe eines Kirchensiegels		136
Ungültigkeitserklärung eines Kirchensiegels		136
Pfarrstellenerrichtung		136
Pfarrstellenaufhebungen		136
III. Pfarrstellenausschreibungen		
Berichtigungshinweis		137
IV. Stellenausschreibungen		142
V. Personalnachrichten		144

---

## II. Bekanntmachungen

### Bekanntgabe von Änderungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland

Vom 11. Mai 2007

Nachstehend geben wir den Wortlaut der

gesetzesvertretenden Verordnung des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland über eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gliedkirchlicher Zusammenschlüsse – Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 8./9. Dezember 2006 (ABl. EKD 2007 S. 97)

sowie der

gesetzesvertretenden Verordnung des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland über die Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung EKD-VELKD; vorübergehende Beauftragung der Mitarbeitervertretung des Kirchenamtes der EKD vom 25./26. Januar 2007 (ABl. EKD 2007 S. 97)

bekannt.

Kiel, den 11. Mai 2007

Nordelbisches Kirchenamt

Im Auftrag

Görlitz

Oberkirchenrätin

Az.: 3760-R Gö

\*

### Gesetzesvertretende Verordnung des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland über eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gliedkirchlicher Zusammenschlüsse – Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes

Vom 8./9. Dezember 2006

Der Rat der EKD hat in seiner Sitzung am 8./9.12.2006 gemäß Artikel 29 Abs. 2 GO.EKD folgende gesetzesvertretende Verordnung beschlossen:

»Gesetzesvertretende Verordnung des Rates der EKD zur Änderung des § 5 Abs. 3 des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG) vom 6. November 1992 (ABl. EKD 1992 S. 445) i.d.F. der Neubekanntmachung vom 1. Januar 2004 (ABl. EKD 2004 S. 7):

#### § 1

#### Ergänzung von § 5 Absatz 3 MVG.EKD

In § 5 Abs. 3 werden hinter dem Wort »Gliederkirchen« die Wörter »sowie gliedkirchliche Zusammenschlüsse« eingefügt.

#### § 2

#### In-Kraft-Treten

Diese Verordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2007 in Kraft.«

Evangelische Kirche in Deutschland

– Kirchenamt –

\*

### Gesetzesvertretende Verordnung des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland über die Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung EKD-VELKD; vorübergehende Beauftragung der Mitarbeitervertretung des Kirchenamtes der EKD.

Vom 25./26. Januar 2007

Der Rat der EKD hat in seiner Sitzung am 25./26.1.2007 gemäß Artikel 29 Abs. 2 GO.EKD folgende gesetzesvertretende Verordnung beschlossen:

»Gesetzesvertretende Verordnung des Rates der EKD zur Änderung des § 65 des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG) vom 6. November 1992 (ABl. EKD 1992 S. 445) i.d.F. der Neubekanntmachung vom 1. Januar 2004 (ABl. EKD 2004 S. 7), zuletzt geändert durch gesetzesvertretende Verordnung vom 8. Dezember 2006:

#### § 1

#### Ergänzung von § 65 MVG.EKD

Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 angefügt:

(3) Für die Zeit vom 1. Januar 2007 bis zum Ende der laufenden Amtszeit der Mitarbeitervertretung werden die Aufgaben der Mitarbeitervertretung für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der VELKD von der Mitarbeitervertretung des Kirchenamtes der EKD wahrgenommen. Nach Ablauf der Amtszeit nach Satz 1 bilden das Kirchenamt der EKD und die VELKD eine gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 3.

#### § 2

#### In-Kraft-Treten

Diese Verordnung tritt rückwirkend ab 1. Januar 2007 in Kraft.«

Evangelische Kirche in Deutschland

– Kirchenamt –

### Bekanntgabe von Tarifverträgen

Vom 19. April 2007

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

1. Kirchlicher Arbeitnehmerinnen-Tarifvertrag (KAT) vom 1. Dezember 2006
2. Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten in den Kirchlichen Arbeitnehmerinnen-Tarifvertrag (TVÜ-KAT) vom 10. Januar 2007
3. Tarifvertrag Tarifkonkurrenz vom 9. März 2007

Die Verträge sind im Rundschreiben 05/2007 des VKDA-NEK bekannt gegeben worden.

Kiel, den 19. April 2007

Nordelbisches Kirchenamt

Im Auftrag

Görlitz

Oberkirchenrätin

Az.: 3211 – R Gö

\*

**Kirchlicher Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag  
(KAT)**

**vom 1. Dezember 2006**

Zwischen

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

– einerseits –

und

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

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft  
Landesbezirke Hamburg und Nord**

– andererseits –

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

**§ 1**

**Allgemeiner Geltungsbereich**

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen, die in einem Arbeitsverhältnis zu Mitgliedern des Verbandes kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK) stehen und für die nicht der Kirchliche Tarifvertrag Diakonie (KTD) gilt.

(2) Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung Arbeitnehmerin umfasst weibliche und männliche Arbeitnehmer. Anstellungsträger im Sinne dieses Tarifvertrages ist der Arbeitgeber im arbeitsrechtlichen Sinne.

(3) Soweit für Einrichtungen zwischen den Tarifvertragsparteien der KTD vereinbart wird, ersetzt dieser den KAT. Die Liste dieser Einrichtungen wird zwischen den Tarifvertragsparteien protokolliert.

**§ 2**

**Ausnahmen vom Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) Arbeitnehmerinnen, die für Arbeiten auf der Grundlage des SGB II, SGB III, SGB IX und SGB XII gefördert oder danach 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 im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV (kurzfristig Beschäftigte),
- f) Geistliche, die als solche tätig sind,
- g) Lehrerinnen und Professorinnen in der Stiftung Rauhes Haus.

**§ 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.

(2) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

Mehrere Arbeitsverträge mit demselben Anstellungsträger dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

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 kirchlichen und diakonischen Dienst erwartet wird.

Die Arbeitnehmerin soll Mitglied der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche sein. Im Übrigen gilt das Kirchengesetz über die privatrechtliche berufliche Mitarbeit in der NEK vom 10. Februar 2006 in der jeweils gültigen Fassung. Sie hat auf Verlangen des Anstellungsträgers ihre kirchliche Zugehörigkeit nachzuweisen. Ein Kirchenaustritt oder Übertritt zu einer anderen Religionsgemeinschaft ist unverzüglich anzuzeigen.

(4) Die Arbeitnehmerin ist auf Anordnung des Anstellungsträgers zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Überstunden und Rufbereitschaft verpflichtet.

(5) Die Arbeitnehmerin hat jede Nebentätigkeit gegen Entgelt dem Anstellungsträger anzuzeigen. Bei Vollzeitbeschäftigung ist diese Nebentätigkeit genehmigungspflichtig. Das Gleiche gilt, wenn die Summe der Arbeitszeit aus mehreren Teilzeitbeschäftigungen die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschreitet.

(6) Der Anstellungsträger ist anlässlich der Einstellung und bei gegebener Veranlassung berechtigt, die Arbeitnehmerin durch den Betriebsarzt oder einen vom Anstellungsträger bestimmten Arzt dahingehend untersuchen zu lassen, ob sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Der Untersuchungsauftrag und das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der Arbeitnehmerin bekannt zu geben.

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 im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages abgeordnet oder im Bereich des Anstellungsträgers versetzt und umgesetzt werden. Dies kann auch für einen Teil der Arbeitszeit erfolgen. Die Arbeitnehmerin ist vorher zu hören.

**Protokollnotiz:**

Abordnung ist die Zuweisung einer Beschäftigung zu einem anderen Anstellungsträger im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages oder des KTD unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Versetzung ist die Zuweisung einer Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle desselben Anstellungsträgers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Umsetzung ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes in derselben Dienststelle.

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

(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 darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen. Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(10) Die Arbeitnehmerin hat ein Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte. Sie kann das Recht auf Einsicht auch durch eine hierzu schriftlich Bevollmächtigte ausüben. Die Vollmacht ist zur Personalakte zu nehmen. Die Arbeitnehmerin kann Auszüge oder Kopien aus ihrer Personalakte erhalten.

Die Arbeitnehmerin muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihr nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Ihre Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen.

#### § 4 Schweigepflicht

(1) Die Arbeitnehmerin hat über alle vertraulichen dienstlichen Angelegenheiten und Vorgänge, 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 Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu 52 Wochen zu Grunde zu legen. Die regelmäßige Arbeitszeit verteilt sich grundsätzlich auf fünf Tage in der Woche. Aus notwendigen dienstlichen Gründen kann davon abgewichen werden.

(2) Soweit es die dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die Arbeitnehmerin am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist ein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.

(3) Für die Arbeitnehmerin, die an gesetzlichen Feiertagen wegen des Dienstplanes frei hat, vermindert sich die regelmäßige Arbeitszeit soweit der Feiertag auf einen Werktag fällt um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

(4) Die Arbeitnehmerin ist im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit verpflichtet.

Der Arbeitnehmerin sollen innerhalb von zwei Wochen vier arbeitsfreie Tage gewährt werden. Hiervon müssen zwei arbeitsfreie Tage zusammenhängend gewährt werden. Bei Sonn- und Feiertagsarbeit sollen im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, es sei denn, es stehen betriebliche Erfordernisse entgegen.

Für die Arbeitnehmerin, die auf Grund ihrer Tätigkeit ständig sonntags zu arbeiten hat, sind sechs Sonntage im Kalenderjahr arbeitsfrei zu halten. Dies gilt nicht für die Arbeitnehmerin, die einzelvertraglich ausschließlich Sonntagsarbeit verabredet hat.

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

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

#### § 6 Arbeitszeitkonto

(1) Abweichend von § 5 Abs. 1 können Dienststellenleitungen und Mitarbeitervertretungen Dienstvereinbarungen über die Einrichtung von Arbeitszeitkonten abschließen.

(2) Der Anstellungsträger führt für die Arbeitnehmerin ein Arbeitszeitkonto.

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

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

Die arbeitsvertragliche Jahres-Soll-Arbeitszeit beträgt für die vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin 2035 Stunden im Jahr.

Für die Arbeitnehmerin, die nicht das ganze Jahr beschäftigt ist, wird die Jahres-Soll-Arbeitszeit entsprechend anteilig ermittelt. Diese Regelung gilt auch für Elternzeit, Wehrpflicht, Zivildienst, Sonderurlaub und ähnliche Fälle.

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

##### Protokollnotiz:

Für die Berechnung einer täglichen durchschnittlichen Arbeitszeit gilt die Formel: Jahres-Soll-Arbeitszeit geteilt durch 52,179 geteilt durch Anzahl der vereinbarten Wochenarbeitstage. Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Arbeitnehmerin beträgt demnach 7,8 Stunden.

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

- a) Auszahlung der Plusstunden,
- b) Übertrag der Plusstunden in das Zeitsparkonto,
- c) 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.

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

(7) Anstellungsträger und Arbeitnehmerin 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 kurzfristige Inanspruchnahme kann im gegenseitigen Einvernehmen erfolgen.

(8) Auf Wunsch der Arbeitnehmerin mit Arbeitszeitkonto ist ein Zeitsparkonto anzulegen.

(9) Wenn es keine Dienstvereinbarung über die Einrichtung von Arbeitszeitkonten gibt, kann im Rahmen einer Einzelvereinbarung ein langfristiges Zeitsparmodell in Analogie zum Zeitsparkonto nach § 7 vereinbart werden.

**Protokollnotiz:**

Dies gilt beispielsweise für Freiräume aus familiären Gründen.

**§ 7  
Zeitsparkonto**

(1) Die Anlage eines Zeitsparkontos erfolgt im Rahmen einer Einzelvereinbarung zwischen Arbeitnehmerin und Anstellungsträger. Hierin kann eine Anspararbeitszeit vereinbart werden, die über die tarifliche oder Jahres-Soll-Arbeitszeit hinausgehen kann. Die Anspararbeitszeit wird ebenfalls in das Arbeitszeitkonto gemäß § 6 Abs. 3 Unterabs. 1 eingestellt.

In dieser Vereinbarung sind der geplante Stundenaufbau, die geplante Verwendung (z.B. Sabbatjahr, Altersteilzeit, Zusatzferien, Vorruhestand) sowie der geplante Freistellungszeitraum zu regeln.

Es können folgende Zeiten in dieses Zeitsparkonto einfließen:

- a) Urlaubstage, auf die die Arbeitnehmerin über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus Anspruch hat und die zum Ende des Kalenderjahres noch nicht gewährt worden sind,
- b) Plusstunden,
- c) Zeiten, die durch die Faktorisierung von Überstunden/Mehrarbeitsstunden sowie von Zeitzuschlägen bei Sonn- und Feiertagsarbeit entstehen.

(2) Ist die Entnahme von Zeiten aus dem Zeitsparkonto durch die Arbeitnehmerin nicht nach Absatz 1 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 zum Kurzarbeitergeld unter dem Hinweis auf bestehende Freistellungsansprüche ablehnt und die Mitarbeitervertretung mit der Durchführung der Kurzarbeit einverstanden ist.

(3) Tritt während der Freistellung auf Grund von Entnahme aus dem Zeitsparkonto Arbeitsunfähigkeit ein, hat die Arbeitsunfähigkeitsmeldung gemäß § 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. Bewilligter 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 Entgelten 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 abzuarbeitenden 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 der vollbeschäftigten Arbeitnehmerin 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 die teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin zusätzliche Arbeitszeit im Umfang von 5 % des arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeitvolumens, täglich höchstens zwei Stunden über die dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitszeit hinaus angeordnet werden. Darüber hinausgehende zusätzliche Arbeitszeit bedarf der Zustimmung der Arbeitnehmerin.

**Protokollnotiz:**

Bei vereinbarter regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit entspricht das Jahresarbeitszeitvolumen dem der Wochenarbeitszeit multipliziert mit dem Faktor 52,179.

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

**§ 10  
Sonderformen der Arbeit**

(1) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 5 Abs. 1) dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.

Ist für die Arbeitnehmerin ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, sind Überstunden die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die jährliche Soll-Arbeitszeit der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin (§ 6 Abs. 3 Unterabs. 3) hinausgehen. Wurde gemäß § 7 eine höhere als die jährliche Soll-Arbeitszeit der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin vereinbart, gelten die über diese Grenze hinaus geleisteten Arbeitsstunden als Überstunden. Diese Überstunden werden mit dem Faktor 1,25 am Ende des Kalenderjahres dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

(2) Ist für die Arbeitnehmerin ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, sind Mehrarbeitsstunden 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 darauf folgenden Woche nicht ausgeglichen sind.

(3) Überstunden und Mehrarbeit sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Arbeitnehmerinnen zu verteilen. Hierbei soll insbesondere auf familiäre Betreuungsverpflichtungen Rücksicht genommen werden.

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

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

(6) Hat die Arbeitnehmerin die Aufsichts- und Betreuungsfunktion anlässlich von Freizeiten, Seminaren, Heim- und Lageraufenthalten, wird an den Tagen der Durchführung die Arbeitszeit bis zu 7,8 Stunden täglich voll gewertet. Die darüber hinausgehende dienstlich verbrachte Zeit wird mit dem Faktor 0,25 als Arbeitszeit gewertet, höchstens jedoch bis zu einer Gesamtarbeitszeit von elf Stunden täglich. Hat die Arbeitnehmerin auch während der Reisezeit Aufsichts- und Betreuungsfunktionen zu erfüllen, so zählt die Reisezeit im vollen Umfang als Arbeitszeit.

(7) Bei Dienstreisen wird für die dienstliche Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort und für die Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt, höchstens jedoch bis zu elf Stunden.

## § 11

### Rufbereitschaft/Bereitschaftsdienst

(1) Rufbereitschaft ist die Verpflichtung der Arbeitnehmerin, auf Anordnung des Anstellungsträgers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Die Aufnahme der Arbeit soll innerhalb der normalen Wegezeit der Arbeitnehmerin zur Arbeitsstelle erfolgen. Der Anstellungsträger darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

(2) Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v.H. als Arbeitszeit gewertet und mit dem Überstundenentgelt vergütet. 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. Für die Arbeitnehmerin, die bis zu 50 % der tariflichen Arbeitszeit nach § 5 Abs. 1 vereinbart hat, dürfen maximal acht Dienste im Monat angeordnet werden.

Für die anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben das Überstundenentgelt gezahlt; es entfällt, soweit entsprechender Freizeitausgleich gewährt wird.

(3) Die Arbeitnehmerin, für die

- a) eine Rufbereitschaft dergestalt angeordnet wird, dass sie außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit, ggf. auch an dienstfreien Kalendertagen, zur Schnee- und Glättebeseitigung zu erscheinen hat, oder
- b) die Verpflichtung besteht, die Arbeit entsprechend den Witterungsbedingungen selbstständig aufzunehmen,

erhält für jeden Tag, für den diese Rufbereitschaft angeordnet ist bzw. die Verpflichtung besteht, eine Entschädigung in Höhe von 25 v.H. des Überstundenentgelts einer Arbeitsstunde.

Als Tag in diesem Sinne gilt ein Zeitraum bis zu 24 Stunden. Die Rufbereitschaft nach den Buchstaben a oder b bzw. die Verpflichtung kann nur in der Zeit vom 1. Dezember bis zum

31. März angeordnet werden. Absatz 2 Unterabs. 1 Satz 4 gilt in diesen Fällen nicht.

(4) Das Entgelt für Rufbereitschaften kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

(5) Bereitschaftsdienst ist die Verpflichtung der Arbeitnehmerin auch 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. Bereitschaftsdienst kann nur in Verbindung (vor, nach und dazwischen) mit Arbeitszeit, die mit 100 % als Arbeitszeit gewertet wird, angeordnet werden.

Bereitschaftsdienst wird zur Feststellung des Entgelts mit 45 % als Arbeitszeit bewertet.

Bereitschaftsdienst darf höchstens für zehn Dienste im Monat angeordnet werden. Diese Zahl darf ausnahmsweise um drei Dienste überschritten werden, wenn die Erledigung der Aufgaben nicht sichergestellt wäre. Für die Arbeitnehmerin, die bis zu 50 % der tariflichen Arbeitszeit nach § 5 Abs. 1 vereinbart hat, darf maximal die Hälfte der Dienste angeordnet werden. 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.

(6) Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 Abs. 1 Ziffer 1. ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über zehn Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die zehn Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, wobei Arbeitszeit und Bereitschaftsdienst zusammenhängend 24 Stunden nicht überschreiten dürfen; die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen verlängern diesen Zeitraum nicht.

In den vorgenannten Fällen wird die Höchstarbeitszeit im Durchschnitt des Kalenderjahres berechnet.

(7) Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 Abs. 2a ArbZG die tägliche Arbeitszeit ohne Ausgleich über acht Stunden hinaus unter folgenden Voraussetzungen verlängert werden:

- a) Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
- b) Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und Umsetzung ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes (§ 18 Gesundheitsvorsorge) und
- c) Anwendung des § 7 Abs. 7 ArbZG (Einwilligung der Arbeitnehmerin).

Innerhalb eines Zeitraumes von vier Wochen dürfen durchschnittlich 58 Stunden/Woche nicht überschritten werden. Das Jahresarbeitszeitvolumen darf 3.000 Stunden nicht überschreiten.

## § 12

### Zeitzuschläge

(1) Die Arbeitnehmerin erhält neben ihrem Entgelt (§ 14) Zeitzuschläge. Sie betragen je Stunde

- |                            |          |
|----------------------------|----------|
| a) für Überstunden         | 25 v.H., |
| b) für Arbeit an Sonntagen | 30 v.H., |

- c) für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen,  
auch wenn sie auf einen Sonntag fallen, 100 v.H.,  
d) für Nachtarbeit (20 bis 6 Uhr) 10 v.H.  
des tariflichen Stundenentgelts K 8 1. Stufe.

(2) Beim Zusammentreffen der Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 Buchstaben b und c wird der Zeitzuschlag nach c gezahlt.

Für Arbeiten anlässlich von Gottesdiensten, kirchlichen Feiern und Amtshandlungen werden Zeitzuschläge nur nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a gezahlt.

Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden gegebenenfalls Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b bis d gezahlt. Die Unterabsätze 1 und 2 bleiben unberührt.

(3) Die Zeitzuschläge einschließlich des Stundenentgelts nach Absatz 1 Buchstabe a können durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden.

### § 13 Schichtzulagen

(1) Die Arbeitnehmerin, die ständig Schichtarbeit zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage in Höhe von 43,50 Euro im Monat.

(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) Für die Höhe der Zulage bei Teilzeitbeschäftigten gilt § 14 Abs. 7.

### § 14 Entgeltgrundlagen

(1) Die Eingruppierung der Arbeitnehmerin richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung (Anlage 1). Die Arbeitnehmerin erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe in die sie eingruppiert ist.

(2) Die Arbeitnehmerin ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderung eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrere Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden, sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob die Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.

Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der Arbeitnehmerin, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen.

Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabs. 2 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung einer Voraussetzung in der Person der Arbeitnehmerin bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

(3) Die Entgelte werden nach der Eingruppierung und der Beschäftigungszeit (§ 22) 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 Entgelte in den verschiedenen Entgeltstufen sind in der Anlage 1 a zu diesem Tarifvertrag festgelegt. Die Entgelte richten sich nach folgenden Stufen:

- |                                                  |                   |
|--------------------------------------------------|-------------------|
| Beginn des Beschäftigungsverhältnisses           | – 1. Entgeltstufe |
| nach Vollendung von 2 Jahren Beschäftigungszeit  | – 2. Entgeltstufe |
| nach Vollendung von 5 Jahren Beschäftigungszeit  | – 3. Entgeltstufe |
| nach Vollendung von 9 Jahren Beschäftigungszeit  | – 4. Entgeltstufe |
| nach Vollendung von 14 Jahren Beschäftigungszeit | – 5. Entgeltstufe |

Durch nachgewiesene einschlägige Berufserfahrung in der Tätigkeit, die die Entgeltgruppe voraussetzt, in die die Arbeitnehmerin eingruppiert ist, werden bei einem Anstellungsträgerwechsel für die Feststellung der Entgeltstufe

- bis zu zwei Jahre Berufserfahrung bei allen Arbeitgebern,
- ohne zeitliche Einschränkung Berufserfahrung bei öffentlich-rechtlichen Körperschaften der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche

als Beschäftigungszeit anerkannt.

Der Anstellungsträger kann weitere Beschäftigungszeiten in vergleichbarer Tätigkeit bei Anstellungsträgern, die unter den Geltungsbereich des KTD fallen, oder Anstellungsträgern, die Mitglied in den Diakonischen Werken Hamburg oder Schleswig-Holstein, Landesverbände der Inneren Mission e.V. sind, bei denen die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche Deutschlands angewandt werden, für die Festlegung der Entgeltstufe anerkennen. Ein Rechtsanspruch besteht nicht. Ein späterer Anstellungsträger ist an die Anerkennung nicht gebunden.

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

(5) Die Monatsentgelte sind am letzten Werktag eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat fällig. Die Zahlung ist auf ein von der Arbeitnehmerin eingerichtetes Girokonto im Inland vorzunehmen.

(6) Besteht der Anspruch nicht für den vollen Kalendermonat, wird das Entgelt anteilig für den Anspruchszeitraum gezahlt. Der auf einen Kalendertag entfallende Anteil beträgt 1/30,42 des Monatsentgelts. Der auf eine Stunde entfallende Anteil beträgt 1/169,58 des Monatsentgelts.

(7) Die nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmerin erhält von dem Entgelt, das für die entsprechend vollbeschäftigte Arbeitnehmerin festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihr vereinbarten Arbeitszeit entspricht.

(8) Wird der Arbeitnehmerin vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer Entgeltgruppe entspricht, und hat sie die Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie für den Kalendermonat, in dem sie mit der ihr übertragenen Tätigkeit begonnen hat, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage.

(9) Der Arbeitnehmerin ist eine Abrechnung auszuhändigen aus der die Beträge, aus denen sich das Entgelt zusam-

mensetzt, hervorgehen. Ergeben sich gegenüber dem Vormonat keine Änderungen, bedarf es keiner neuen Abrechnung.

### § 15

#### Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

(1) Wird die Arbeitnehmerin durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an ihrer Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, 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 der Arbeitnehmerin, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert ist, 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

- a) sie vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
- b) 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 auf

Grund 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 des Netto-Urlaubsentgelts gezahlt. In den Fällen des Absatzes 1 Unterabsatz 2 wird dieser Ausgleich nur für längstens sechs Wochen gezahlt. Netto-Urlaubsentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsentgelt (§ 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 zu Grunde zu legen, die der Arbeitnehmerin als Pflichtversicherte 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 Arbeitnehmerin, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,
- c) zur Teilnahme an kirchlichen Wahlen und Sitzungen von Gremien kirchlicher Körperschaften nach dem Recht der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche.

(2) Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe eines Ersatzanspruches der Arbeitnehmerin als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger.

(3) In folgenden Fällen ist Arbeitsbefreiung zu gewähren:

- a) Anlässlich der Geburt eines leiblichen Kindes einen Tag nach Bedarf,
- b) am Tage der Taufe, Konfirmation oder einer entsprechenden kirchlichen Feier, der kirchlichen Eheschließung des Kindes der Arbeitnehmerin, Silbernen Hochzeit der Arbeitnehmerin,
- c) am Tage der kirchlichen Eheschließung der Arbeitnehmerin,
- d) anlässlich des Todes des Ehegatten, des eingetragenen Lebenspartners, eines Stief-/Kindes, eines Stief-/Elternteiles jeweils zwei Tage nach Bedarf.

(4) Der Anstellungsträger kann in sonstigen Fällen Arbeitsbefreiung bis zu fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr gewähren.

#### **Protokollnotiz:**

Diese Regelung kann, wenn kein anderweitiger Anspruch auf Freistellung besteht, beispielsweise auf Eltern angewandt werden, wenn kurzfristig ein besonderes Betreuungproblem eintritt.

(5) Zur Teilnahme an Tagungen oder Sitzungen der auf Grund der Satzung gebildeten Organe und Gremien, kann auf Anforderung der vertragschließenden 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 Anforderung einer der vertragschließenden Arbeitnehmerorganisationen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung zu erteilen.

### **§ 17 Sonderentgelte**

(1) Die Arbeitnehmerin, die am 1. November des Jahres im Arbeitsverhältnis steht, hat in diesem Monat Anspruch auf Zahlung eines Sonderentgelts in Höhe von 50 % des der Arbeitnehmerin zustehenden Urlaubsentgelts nach § 19 Abs. 2. 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) Die Arbeitnehmerin, die am 1. Juni des Jahres im Arbeitsverhältnis steht, hat in diesem Monat Anspruch auf Zahlung eines Sonderentgelts in Höhe von 36 % des der Arbeitnehmerin zustehenden Urlaubsentgelts nach § 19 Abs. 2. Es gilt Abs. 1 Satz 2 entsprechend. Dieses Sonderentgelt ist nicht zuzusatzversorgungspflichtig.

(3) Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen an nichtbeamtete Mitarbeiter vom 15. Januar 1982 in seiner jeweils gültigen Fassung.

### **§ 18 Gesundheitsvorsorge**

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

### **§ 19 Erholungsurlaub**

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

(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 Kalenderjahres 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. Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz.

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

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

(7) Der Urlaub ist grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr anzutreten. Urlaub, der nicht innerhalb von sechs Monaten nach Ende des Kalenderjahres 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, wird für jeden abzugeltenden Urlaubstag das anteilige Monatsentgelt gezahlt.

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

(9) Die Arbeitnehmerin, die ohne Erlaubnis bzw. Genehmigung gemäß § 3 Abs. 5 während des Urlaubs gegen Entgelt arbeitet, verliert hierdurch den Anspruch auf das Urlaubsentgelt für die Tage der Erwerbstätigkeit.

### **§ 20 Zusatzurlaub für Nachtarbeit**

Die Arbeitnehmerin, die Nachtarbeit leistet (die nicht als Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst geleistet wird) 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 folgenden Kalenderjahr. Im Übrigen findet § 19 Abs. 3 Anwendung.

### **§ 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 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 einen einmaligen Anspruch auf eine Treueleistung. Bei einer Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf fünf Arbeits-

tage in der Kalenderwoche (Fünftageweche), erhält sie als Treueleistung mit Vollendung einer Beschäftigungszeit gemäß § 22 (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) Für die Erstattung von Reisekosten wird das für die Kirchenbeamten der Nordelbischen Kirche anzuwendende Recht herangezogen.

(2) Abweichend von Absatz 1 kann die Erstattung von Reisekosten in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.

#### § 25 Fort- und Weiterbildung

(1) Wird die 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 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 Entbindung 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 Arbeitnehmerin führt der Anstellungsträger – ggf. einschließlich des von der Arbeitnehmerin zu tragenden Anteils – an die Zusatzversorgungseinrichtung ab. Die Umlage bzw. den Beitrag der Arbeitneh-

merin behält der Anstellungsträger von ihrem Arbeitsentgelt ein.

(2) Für die Arbeitnehmerin, deren Anstellungsträger Beteiligter der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) ist, beträgt der Beitrag 1,41 v.H. des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

(3) Für die Arbeitnehmerin, deren Anstellungsträger Beteiligter einer Kirchlichen Zusatzversorgungskasse (KZVK) ist, beträgt der Beitrag 1 v.H. des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

(4) Frei

(5) Besteht keine Beteiligungsvereinbarung i.S. der Absätze 1 bis 3, hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nach dem vom Anstellungsträger gewählten Durchführungsweg mit einem Beitrag in Höhe von 3,25 % des steuerpflichtigen Bruttoentgelts. Ausgenommen davon ist die Arbeitnehmerin, die nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV geringfügig beschäftigt ist.

(6) Erfolgt eine steuerliche Förderung, findet diese zunächst Anwendung auf Beiträge des Anstellungsträgers, sodann auf umgewandelte Entgeltbestandteile der Arbeitnehmerin. Liegt die Summe aus dem Beitrag des Anstellungsträgers und der Entgeltumwandlung oberhalb der Grenze gemäß § 3 Nr. 63 EStG, wird der übersteigende Teil des Beitrags nach § 40 b EStG pauschal versteuert, soweit die rechtliche Möglichkeit dazu besteht und nicht bereits vom Anstellungsträger genutzt wird. Die Pauschalsteuer ist dann von der Arbeitnehmerin zu tragen.

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

(8) Die auf die Anwendungen für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung 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 Monatschluss.

(2) Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (§ 22)

bis zu 1 Jahr 1 Monat zum Monatschluss,

nach einer Beschäftigungszeit

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

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(3) Nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 40. Lebensjahres kann der Arbeitnehmerin nur noch außerordentlich gekündigt werden.

(4) Der Anstellungsträger und die Arbeitnehmerin sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis im Rahmen des § 626 BGB au-

ßerordentlich 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 oder teilweise 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.

Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die Arbeitnehmerin nach ihrem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die Arbeitnehmerin innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides ihre Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(3) Verzögert die Arbeitnehmerin schuldhaft den Rentenanspruch 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 einer Amtsärztin oder einer nach § 3 Abs. 6 bestimmten Ärztin. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmerin das Gutachten 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 der Arbeitnehmerin, die schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, zu dem Zeitpunkt, in dem nach Absatz 2 das Arbeitsverhältnis wegen voller Erwerbsminderung endet, die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

(5) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es vorheriger Kündigung bedarf, jederzeit in beiderseitigem Einvernehmen.

### § 29 Insolvenzschutz

Der Anstellungsträger hat einen Insolvenzschutz nach der Regelung 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 Übergangsbestimmungen

Der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten in den Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (TVÜ-KAT) vom 10. Januar 2007 ist untrennbarer Bestandteil dieses Tarifvertrages.

### § 32 In-Kraft-Treten und Laufzeit des Tarifvertrages

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2007 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, erstmals zum 31. Dezember 2007 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, die Anlage 1 a frühestens zum 30. Juni 2008, jede für sich schriftlich gekündigt werden.

Kiel, den 1. Dezember 2006

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

Für die  
Gewerkschaften  
gez. Unterschriften

### Entgeltordnung

#### Anlage 1 zum Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (§ 14)

Vorbemerkungen:

1. Die Arbeitnehmerin, deren Tätigkeit durch die Regelungen der Abteilung 2 bis 5 erfasst wird, ist nach diesen Abteilungen einzugruppiert. Im Übrigen erfolgt die Eingruppierung nach der Abteilung 1.
2. Die Arbeitnehmerin, die als ständige Stellvertretung benannt wird, sowie die Arbeitnehmerin, die die aufgeführte Leitungsfunktion in einem Team wahrnimmt, ist in der Entgeltordnung eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert als die Leitung. Sollte die Leitung nicht nach diesem Tarifvertrag eingruppiert sein, ist deren Eingruppierung fiktiv zu ermitteln.

### Abteilung 1 Allgemein

#### Entgeltgruppe K 1

Arbeitnehmerin mit einfachen Tätigkeiten, für die eine Einweisung erforderlich ist.

(Eine Ausbildung ist nicht erforderlich. Es besteht ein klar abgegrenzter Aufgabenbereich.)

#### Beispiele:

- Hilfskraft im Hauswirtschaftsbereich
- Hilfskraft im Außenbereich
- Raumpflegerin, soweit nicht höher eingruppiert
- Botin

#### Entgeltgruppe K 2

Arbeitnehmerin mit einfachen Tätigkeiten, für die eine Einarbeitung erforderlich ist.

(Eine Ausbildung ist nicht erforderlich. Es bedarf einer Einarbeitung. Es ist ein gewisses Maß an Geschicklichkeit und Überlegung bei der Aufgabenausführung erforderlich.)

**Entgeltgruppe K 3**

Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung und arbeitsfeldspezifische Kenntnisse erforderlich sind.

(Eine Ausbildung ist nicht erforderlich. Die arbeitsfeldspezifischen Kenntnisse sind Kenntnisse, die nicht nur über die Einarbeitung erworben werden.)

Beispiele:

- FahrerIn
- Schreibkraft
- Hausmeisterin, soweit nicht höher eingruppiert

**Entgeltgruppe K 4**

Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, die Fachkenntnisse erfordern.

(Fachkenntnisse:

Fachkenntnisse können durch Ausbildung [bis zu zwei Jahren] oder entsprechende Berufserfahrung in dieser Tätigkeit erworben werden. Im Rahmen des Aufgabenbereiches zu beachtende Gesetze, Bestimmungen und Vorschriften sind bekannt. Die Aufgaben werden eigenständig ausgeführt.)

Beispiel:

- Hausmeisterin mit förderlicher Ausbildung

**Entgeltgruppe K 5**

Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, die gründliche Fachkenntnisse erfordern.

(Gründliche Fachkenntnisse:

Die Gründlichkeit der Fachkenntnisse erfordert gegenüber der Entgeltgruppe K 4 erheblich vertiefte Kenntnisse.)

Beispiel:

- Sekretärin, soweit nicht höher eingruppiert

**Entgeltgruppe K 6**

Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern.

(Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse:

Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse können durch fachbezogene Ausbildung [mehr als zwei Jahre] oder entsprechende Berufserfahrung [in der Regel mindestens vier Jahre] erworben werden. Es kommt nicht auf potentes, sondern auf anzuwendendes Fachwissen an.)

**Entgeltgruppe K 7**

Arbeitnehmerin, deren Tätigkeiten gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordern.

(Selbstständige Leistungen:

Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses und der Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative. Das Merkmal erfordert hinsichtlich des einzuschlagenden Weges und des zu findenden Ergebnisses eine eigene Beurteilung und eine eigene EntschlieÙung. Voraussetzung ist das Vorhandensein von Ermessens-, Entscheidungs-, Gestaltungs- oder Beurteilungsspielraum.)

Beispiel:

- Sekretärin der Leitungsebene mit Assistenzfunktion

**Entgeltgruppe K 8**

Arbeitnehmerin, deren Tätigkeiten umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordern.

(Umfassende Fachkenntnisse:

Umfassende Fachkenntnisse werden in der Regel durch ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium oder durch eine fachbezogene Ausbildung [mehr als zwei Jahre] und eine erforderliche Zusatzqualifikation [z.B. II. Verwaltungs-, Bilanz- oder Finanzbuchhalterprüfung] erworben.)

Beispiele (soweit nicht höher eingruppiert):

- Systemadministratorin
- Ingenieurin (FH)
- Dipl. Sozialpädagogin (FH)
- Dipl. Verwaltungswirtin (FH)
- Dipl. Betriebswirtin (FH)

**Entgeltgruppe K 9**

Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe K 8 mit schwierigen fachlichen oder besonders verantwortungsvollen Tätigkeiten.

(Schwierige fachliche Tätigkeiten:

Die Schwierigkeit der fachlichen Tätigkeiten ergibt sich insbesondere aus der Kompliziertheit der Aufgabe oder aus geforderten Spezialkenntnissen.

Besonders verantwortliche Tätigkeiten:

Besonders verantwortliche Tätigkeiten ergeben sich aus den Auswirkungen der im Rahmen des vorhandenen Entscheidungsspielraums der für den Anstellungsträger wahrgenommenen Verantwortung. Der Entscheidungsspielraum muss erheblich sein.)

**Entgeltgruppe K 10**

Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe K 8 mit schwierigen fachlichen und besonders verantwortungsvollen Tätigkeiten.

**Entgeltgruppe K 11**

Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe K 10, deren Tätigkeiten sich durch die damit verbundene gesteigerte Verantwortung erheblich aus dieser Entgeltgruppe heraushebt.

(Gesteigerte Verantwortung:

Die gesteigerte Verantwortung ergibt sich z.B. aus

- den Auswirkungen auf das Gesamtergebnis oder
- den Auswirkungen bzw. der Schwere der Rechtsfolge der Tätigkeit, die im Rahmen der Entscheidungs- und Handlungskompetenz ausgeführt werden oder
- der Größe des Aufgabengebietes.)

**Entgeltgruppe K 12**

Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, die Fachkenntnisse erfordern, die durch ein abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium erworben sein sollen. Das Hochschulstudium ist nicht zwingend erforderlich. Die Tätigkeiten müssen jedoch einen klaren akademischen Zuschnitt haben.

(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 Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.ä. – vorgeschrieben ist.)

Beispiel:

- Leiterin einer Kirchenkreisverwaltung, soweit nicht höher eingruppiert

**Entgeltgruppe K 13**

Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe K 12 mit Tätigkeiten, die sich durch ihre Schwierigkeit und Bedeutung des Aufgabebereiches aus der Entgeltgruppe K 12 herausheben.

**Entgeltgruppe K 14**

Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe K 13, deren Tätigkeiten sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe K 13 herausheben.

**Abteilung 2**  
**Kirchenspezifische Tätigkeitsfelder/  
Familienbildungsstätten**

## Vorbemerkungen:

1. Die Abteilung erfasst Diakoninnen, Gemeindepädagoginnen, Küsterinnen, Kirchenmusikerinnen, Sozialsekretärinnen und Arbeitnehmerinnen in Familienbildungsstätten.
2. Die entsprechenden Tätigkeiten der Kirchenmusikerin werden durch die nach dem Kirchenmusikergesetz eingetragene Stelle festgelegt.
3. Sozialsekretärin ist, wer nach einer entsprechenden Ausbildung die Prüfung über die Anstellungsfähigkeit als Sozialsekretärin abgelegt hat, (vgl. Richtlinien für die Ausbildung und Anstellung der Sozialsekretäre, Beschluss des Rates der EKD vom 1. Mai 1979).
4. Diakonin ist, wer in einer der Deutschen Diakonenschaft angeschlossenen Diakonenanstalt im Einvernehmen mit der Nordelbischen Kirche oder entsprechend ausgebildet ist, die Diakonprüfung bestanden hat, einer Diakonenschaft/Bruderschaft angehört und als Diakonin eingeseget worden ist.

**Entgeltgruppe K 3**

Kirchenmusikerin ohne Prüfung

**Entgeltgruppe K 4**

- a) Kirchenmusikerin mit pro-loco-Prüfung und entsprechenden Tätigkeiten

(Für die pro-loco-Prüfung gilt § 20 Abs. 2 Kirchenmusikergesetz der NEK oder ein vergleichbarer Abschluss anderer Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland.)

- b) Küsterin, soweit nicht höher eingruppiert

**Entgeltgruppe K 5**

- a) Kirchenmusikerin mit C-Prüfung und entsprechenden Tätigkeiten

- b) Küsterin mit besonders verantwortlichen Tätigkeiten

(Besonders verantwortliche Tätigkeiten:

Besonders verantwortliche Tätigkeiten im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z.B.

- Bedienung, Überwachung, Pflege, Wartung und Reparaturen von schwierigen technischen Anlagen und Einrichtungen [z.B. Notstrom-, Warn-, Klima- und Lüftungsanlagen];
- Betreuung einer Kirche, die als Baudenkmal von herausragender historischer oder künstlerischer Bedeutung besonderer Pflege und Bedienung bedarf.)

**Entgeltgruppe K 6**

- a) Lehrkraft an einer Familienbildungsstätte, soweit nicht höher eingruppiert
- b) Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten einer Sozialsekretärin

**Entgeltgruppe K 7**

- a) Diakonin mit abgeschlossener Fachschulausbildung sowie eine Arbeitnehmerin mit abgeschlossener mindestens gleichwertiger Fachschulausbildung und kirchlicher Anerkennung und jeweils entsprechenden Tätigkeiten
- b) Gemeindepädagogin mit entsprechenden Tätigkeiten  
(Gemeindepädagogin ist, wer eine theologisch-pädagogische Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hat, als Gemeindepädagogin anerkannt und eingeseget worden ist.)
- c) Lehrkraft an einer Familienbildungsstätte mit einer ihren Tätigkeiten entsprechenden Fachschulausbildung
- d) Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe K 6 Fallgruppe b) mit einem den Tätigkeiten förderlichen Fachschulabschluss oder mit einer dem Fachschulabschluss entsprechenden kirchlich oder staatlich anerkannten Ausbildung

**Entgeltgruppe K 8**

- a) Kirchenmusikerin mit B-Prüfung und entsprechenden Tätigkeiten
- b) Kirchenmusikerin mit B-Prüfung, deren Tätigkeiten sich durch den Umfang aus denen der Fallgruppe a) herausheben

(Umfangreiche Tätigkeiten:

Der Umfang der Tätigkeiten umfasst die Erfüllung der Aufgaben, die nach der Dienstordnung für Kirchenmusiker vom 4. Juni 1980 in der jeweils gültigen Fassung von einer hauptamtlichen B-Kirchenmusikerin – unter Bildung von Schwerpunkten – erwartet werden kann. Dabei sind örtliche Gegebenheiten angemessen zu berücksichtigen.

Für die Schwerpunktbildung kann entweder

- die Größe und/oder die Zahl der von der Kirchenmusikerin zu leitenden Chöre und Instrumentalgruppen oder
- die Zahl der von ihr zu leitenden kirchenmusikalischen Veranstaltungen maßgebend sein.)

**Hierzu Protokollnotiz zur Entgeltordnung**

- c) Lehrkraft an einer Familienbildungsstätte mit Fachhochschulabschluss oder als ständige verantwortliche Leiterin mindestens eines Fachbereiches
- d) Sozialsekretärin mit entsprechenden Tätigkeiten
- e) Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten einer Sozialsekretärin und einem den Tätigkeiten förderlichen Fachhochschulabschluss

**Entgeltgruppe K 9**

- a) Diakonin mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung und entsprechenden Tätigkeiten
- b) Kirchenmusikerin mit B-Prüfung und entsprechenden Tätigkeiten, die sich durch kirchenmusikalische Leistungen von besonderer Bedeutung aus der Entgeltgruppe K 8, Fallgruppe b herausheben
- c) Arbeitnehmerin als Leiterin einer Familienbildungsstätte, soweit nicht höher eingruppiert
- d) Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe K 8 Fallgruppen d und e mit besonders verantwortungsvollen Tätigkeiten

**Entgeltgruppe K 10**

- a) Kirchenmusikerin mit A-Prüfung und entsprechenden Tätigkeiten
- b) Arbeitnehmerin als Leiterin einer Familienbildungsstätte, an der mehr als 2.500 Unterrichtsstunden jährlich erteilt werden
- c) Arbeitnehmerin, deren Tätigkeiten sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe K 9 Fallgruppe d herausheben

**Entgeltgruppe K 11**

- a) Kirchenmusikerin der Entgeltgruppe K 10 mit künstlerisch besonders anspruchsvollen Tätigkeiten

(Künstlerisch besonders anspruchsvolle Tätigkeiten:

Künstlerisch besonders anspruchsvolle Tätigkeiten liegen vor, wenn von der Kirchenmusikerin in der A-Stelle – unter Gewichtung – in Orgelspiel, Chorleitung und Instrumentalgruppenarbeit der A-Kirchenmusikerprüfung entsprechende Leistungen von hohem künstlerischen Niveau erbracht werden.)

- b) Arbeitnehmerin als Leiterin einer Familienbildungsstätte, an der mehr als 6.000 Unterrichtsstunden jährlich erteilt werden

**Entgeltgruppe K 12**

Kirchenmusikerin der Entgeltgruppe K 11, deren Tätigkeiten durch besondere Vielfalt der Anforderungen oder hervorragende künstlerische Leistungen geprägt sind.

(Besondere Vielfalt:

Die besondere Vielfalt der Anforderungen im Sinne der Fallgruppe erweist sich an dem besonderen Umfang der Leistungen, die von der Kirchenmusikerin auf den Gebieten der Orgel-, Chor- und Instrumentalgruppenarbeit erwartet werden. Ein Kriterium für die besondere Vielfalt der Anforderungen können Art und Zahl der besonderen kirchenmusikalischen Veranstaltungen (Konzerte, Choraufführungen u.ä.) sein. Hervorragende künstlerische Leistungen erfordern eine Steigerung gegenüber den in der Entgeltgruppe K 11 geforderten Leistungen.)

**Abteilung 3****Pädagogischer Dienst in Kindertagesstätten**

Vorbemerkungen:

1. Die Leiterin eines Kindertagesstättenwerkes/-verbandes und die Fachberaterin werden nach den Bestimmungen der Abteilung 1 eingruppiert.
2. Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zu Grunde zu legen. Der so ermittelte Wert wird im Falle der Doppelbelegung durch besondere Nachmittagsgruppen um die Hälfte der Zahl der Plätze erhöht, die bei der Doppelbelegung an mindestens drei Tagen der Woche mit anderen Kindern als denen der Vormittagsgruppe belegt sind. Satz 1 gilt entsprechend. Für die Berechnung der Gruppenzahlen ist analog Satz 2 zu verfahren.

**Entgeltgruppe K 3**

Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung und arbeitsfeldspezifische Kenntnisse erforderlich sind.

(Eine Ausbildung ist nicht erforderlich. Die arbeitsfeldspezifischen Kenntnisse sind Kenntnisse, die nicht nur über die Einarbeitung erworben werden.)

**Entgeltgruppe K 4**

- a) Sozialpädagogische Assistentin (Kinderpflegerin) mit entsprechenden Tätigkeiten
- b) Arbeitnehmerin mit einer für die Tätigkeiten förderlichen Ausbildung

**Entgeltgruppe K 5**

Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe K 4 Fallgruppe a mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Schwierige fachliche Tätigkeiten:

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

**Entgeltgruppe K 6**

Frei

**Entgeltgruppe K 7**

- a) Leiterin einer Kindertagesstätte, soweit nicht höher eingruppiert
- b) Erzieherin mit entsprechenden Tätigkeiten
- c) Logopädin mit entsprechenden Tätigkeiten
- d) Heilerzieherin mit entsprechenden Tätigkeiten
- e) Ergotherapeutin mit entsprechenden Tätigkeiten
- f) Heilpädagogin mit entsprechenden Tätigkeiten

**Entgeltgruppe K 8**

- a) Leiterin einer Kindertagesstätte mit mindestens zwei Gruppen bzw. mindestens 40 Plätzen
- b) Sozialpädagogin mit entsprechenden Tätigkeiten

**Entgeltgruppe K 9**

Leiterin einer Kindertagesstätte mit mindestens vier Gruppen bzw. mindestens 70 Plätzen

**Entgeltgruppe K 10**

Leiterin einer Kindertagesstätte mit mindestens sieben Gruppen bzw. mindestens 130 Plätzen

**Abteilung 4****Friedhofsdienst**

Vorbemerkungen:

1. Entgeltgruppen, deren Eingruppierungsvorschriften in die Abschnitte I) und II) aufgeteilt sind, enthalten im Abschnitt II) eine abschließende Aufzählung.
2. Die Arbeitnehmerin erhält für die Zeit, für die ihr Entgelt (§ 14) zusteht, eine Zulage, wenn ihre Tätigkeiten den Kontakt mit Leichen, Leichenteilen, Gebeinen erfordern oder sie in Grüften erfolgen, in denen sich Leichenwasser sammelt. Sie erhält für jeden Arbeitstag, den diese Arbeit erfordert, eine Pauschale von 20,- Euro.
3. Für die Arbeitnehmerin, die ständig in einer Vorarbeiterfunktion tätig ist und nicht die Voraussetzungen der Entgeltgruppe K 5 erfüllt, gilt die Protokollnotiz zur Entgeltordnung.
4. Friedhöfe mit Wirtschaftsbetrieb erfordern eine eigene Wirtschaftsführung im Rahmen eines eigenen Wirtschafts-/Haushaltsplans mit folgenden unverzichtbaren Aufgaben:
  - 4.1 Aufstellung des Wirtschafts-/Haushaltsplans,

- 4.2 Erhebung der Einnahmen,
- 4.3 Überwachung des Wirtschafts-/Haushaltsplans,
- 4.4 Aufstellung der prüffähigen Jahresrechnung mit Gewinn- und Verlustrechnung,
- 4.5 Kostenrechnung und Wirtschaftlichkeitsvergleiche,
- 4.6 Berechnung der Nutzungsentgelte und Gebühren und
- 4.7 mindestens eine der folgenden Aufgaben:
  - 4.7.1 Veranschlagung der Zuführungen und Ablieferungen an den Haushalt,
  - 4.7.2 Übersicht über Vermögen und Rücklagen des Friedhofs,
  - 4.7.3 Kontrolle der Hand- und Nebenkassen,
  - 4.7.4 Buchführung oder
  - 4.7.5 Rechnungsabschlüsse.

Es ist unschädlich, wenn in den Fällen der Ziffer 4.1 bis 4.4 die schreibtechnische und rein rechnerische Erarbeitung der Aufstellung durch Dritte vorgenommen wird.

#### Entgeltgruppe K 2

Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, die eine Einarbeitung erfordern.

##### Beispiel:

- Beschäftigte auf dem Friedhof, soweit nicht höher eingruppiert

#### Entgeltgruppe K 3

Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, die arbeitsfeldspezifische Kenntnisse und eine fachliche Einarbeitung erfordern.

(Eine Ausbildung ist nicht erforderlich. Die arbeitsfeldspezifischen Kenntnisse sind Kenntnisse, die nicht nur über die Einarbeitung erworben werden.)

##### Beispiel:

- Friedhofswartin, soweit nicht höher eingruppiert

#### Entgeltgruppe K 4

- I) Arbeitnehmerin mit mindestens einjähriger, erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und entsprechenden Tätigkeiten oder  
Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe K 3 mit umfassenden arbeitsfeldspezifischen Kenntnissen, die erhebliche Verantwortung für hochwertiges Gerät (z.B. Friedhofs-bagger, Aufsitzmäher) trägt

##### Beispiel:

- Werkerin im Gartenbau
- II) Arbeitnehmerin mit folgenden Tätigkeiten:
  - Friedhofswartin mit förderlicher Berufsausbildung und/oder ständigem Küsterdienst

#### Entgeltgruppe K 5

Arbeitnehmerin mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer und entsprechenden Tätigkeiten oder Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe K 4 mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

##### (Schwierige fachliche Tätigkeiten:

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

##### Beispiel:

- Gärtnerin mit entsprechenden Tätigkeiten

#### Entgeltgruppe K 6

- I) Arbeitnehmerin mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer, entsprechenden Tätigkeiten und gegenüber der Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe K 5 gesteigerter Verantwortung.

##### Beispiel:

- Arbeitnehmerin mit Vorarbeiterfunktion
- II) Arbeitnehmerin mit folgender Funktion:
  - Leiterin eines Friedhofs mit mindestens 2 ha angelegter Fläche ohne eigenen Wirtschaftsbetrieb

#### Entgeltgruppe K 7

- I) Arbeitnehmerin mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung von in der Regel mindestens zweieinhalbjähriger Dauer, entsprechenden Tätigkeiten und gegenüber der Arbeitnehmerin der Entgeltgruppe K 5 erheblich gesteigerter Verantwortung.

##### Beispiel:

- Gärtnermeisterin mit entsprechenden Tätigkeiten
- II) Arbeitnehmerin mit folgender Funktion:
  - a) Leiterin eines Friedhofs mit mindestens 2 ha angelegter Fläche mit Wirtschaftsbetrieb
  - b) Leiterin eines Friedhofs mit mindestens 5 ha angelegter Fläche ohne Wirtschaftsbetrieb

#### Entgeltgruppe K 8

- a) Leiterin eines Friedhofs mit mindestens 5 ha angelegter Fläche mit Wirtschaftsbetrieb
- b) Leiterin eines Friedhofs mit mindestens 7 ha angelegter Fläche ohne Wirtschaftsbetrieb

#### Entgeltgruppe K 9

- a) Leiterin eines Friedhofs mit mindestens 7 ha angelegter Fläche mit Wirtschaftsbetrieb
- b) Leiterin eines Friedhofs mit mindestens 10 ha angelegter Fläche ohne Wirtschaftsbetrieb

#### Entgeltgruppe K 10

- a) Leiterin eines Friedhofs mit mindestens 10 ha angelegter Fläche mit Wirtschaftsbetrieb
- b) Leiterin eines Friedhofs mit mindestens 15 ha angelegter Fläche ohne Wirtschaftsbetrieb

#### Entgeltgruppe K 11

- a) Leiterin eines Friedhofs mit mindestens 15 ha angelegter Fläche mit Wirtschaftsbetrieb
- b) Leiterin eines Friedhofs mit mindestens 25 ha angelegter Fläche ohne Wirtschaftsbetrieb

#### Entgeltgruppe K 12

- a) 1) Leiterin eines Friedhofs mit mindestens 25 ha angelegter Fläche mit Wirtschaftsbetrieb
- b) 1) Leiterin eines Friedhofs mit mindestens 40 ha angelegter Fläche ohne Wirtschaftsbetrieb

### Abteilung 5

#### Ambulante und Stationäre Pflege

Vorbemerkung:

In der Abteilung ist die Arbeitnehmerin einzugruppiert, die typische Aufgaben in der ambulanten bzw. stationären Pflege wahrnimmt.

**Entgeltgruppe K 3**

Arbeitnehmerin mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung und arbeitsfeldspezifische Kenntnisse erforderlich sind.

(Eine Ausbildung ist nicht erforderlich. Die arbeitsfeldspezifischen Kenntnisse sind Kenntnisse, die nicht nur über die Einarbeitung erworben werden.)

Beispiele:

- Arbeitnehmerin in der Alten- und Krankenpflege
- Arbeitnehmerin in der Haus- und Familienpflege

**Entgeltgruppe K 4**

Altenpflegehelferin mit entsprechenden Tätigkeiten

**Entgeltgruppe K 5**

Altenpflegehelferin mit entsprechenden Tätigkeiten, die überwiegend in der Betreuung von gerontopsychiatrisch erkrankten oder dementen Personen tätig ist

**Entgeltgruppe K 6**

Haus- und Familienpflegerin mit entsprechenden Tätigkeiten

**Entgeltgruppe K 7**

Altenpflegerin/Krankenschwester mit entsprechenden Tätigkeiten

**Entgeltgruppe K 8**

- a) Einsatzleiterin in der ambulanten Pflege
- b) Altenpflegerin/Krankenschwester mit erfolgreich abgeschlossener Fachweiterbildung und entsprechenden Tätigkeiten

**Entgeltgruppe K 9**

Pflegedienstleiterin

**Protokollnotiz zur Entgeltordnung**

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

**Entgelttabelle zu § 14****Anlage 1 a zum KAT**

(monatlich in Euro)

Entgeltgruppe	1. Stufe	2. Stufe nach 2 Jahren Beschäftigungszeit	3. Stufe nach 5 Jahren Beschäftigungszeit	4. Stufe nach 9 Jahren Beschäftigungszeit	5. Stufe nach 14 Jahren Beschäftigungszeit
K 1	1.320,--	1.320,--	1.360,--	1.400,--	1.450,--
K 2	1.518,--	1.562,--	1.628,--	1.720,--	1.827,--
K 3	1.621,--	1.673,--	1.751,--	1.861,--	2.015,--
K 4	1.827,--	1.882,--	1.965,--	2.082,--	2.201,--
K 5	1.942,--	1.992,--	2.070,--	2.178,--	2.304,--
K 6	2.045,--	2.090,--	2.159,--	2.254,--	2.418,--
K 7	2.148,--	2.206,--	2.292,--	2.413,--	2.573,--
K 8	2.350,--	2.431,--	2.553,--	2.723,--	2.940,--
K 9	2.536,--	2.610,--	2.724,--	2.882,--	3.044,--
K 10	2.723,--	2.818,--	2.961,--	3.161,--	3.365,--
K 11	2.992,--	3.131,--	3.339,--	3.631,--	3.789,--
K 12	3.283,--	3.451,--	3.703,--	4.057,--	4.318,--
K 13	3.510,--	3.691,--	3.933,--	4.251,--	4.625,--
K 14	3.737,--	3.940,--	4.206,--	4.561,--	4.980,--

\*

**Tarifvertrag  
zur Überleitung der Beschäftigten in den  
Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (TVÜ-KAT)**

**vom 10. Januar 2007**

Zwischen

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

– einerseits –

und

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

der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft  
Landesbezirke Hamburg und Nord**

– andererseits –

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

### § 1

#### Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen im Sinne des § 1 Kirchlicher Arbeitnehmerinnen Tarifvertrages (KAT).

### § 2

#### Ersetzung

Der Kirchliche Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT) ersetzt den Kirchlichen Angestelltentarifvertrag (KAT-NEK) vom 15. Januar 1982 und den Kirchlichen Arbeitertarifvertrag (KArbT-NEK) vom 17. Mai 1982.

### § 3

#### Übergangsbestimmungen

Für die Arbeitnehmerin, deren Arbeitsverhältnis ununterbrochen über den 31. März 2007 hinaus fortbesteht und die am 1. April 2007 unter den Geltungsbereich des KAT fällt, sowie für die Arbeitnehmerin, die unter Absatz 1 Buchstabe d fällt, gelten folgende Übergangsbestimmungen:

(1) Die monatlichen Bezüge ergeben sich aus dem Entgelt nach KAT und einer Besitzstandszulage. Die Besitzstandszulage orientiert sich an der Höhe der Vergütung nach KAT/KArbT-NEK am Tage vor der Ersetzung (Grundvergütung, Ortszuschlag, allgemeine Zulage bzw. Monatslohn, Sozialzuschlag und soweit gegeben, ständige Zulagen nach Tarifvertrag) im Folgenden als alte Vergütung bezeichnet.

#### **Protokollnotiz:**

Ständige Zulagen nach Tarifvertrag in diesem Sinne sind auch Zulagen nach dem Tarifvertrag über die Gewährung von Erschwerniszuschlägen gemäß § 33 KArbT-NEK. In diesen Fällen erhöht sich die alte Vergütung um den Monatsdurchschnitt der in den letzten 12 Monaten vor der Ersetzung gezahlten Zulagen.

Die alte Vergütung erhöht sich für die Arbeitnehmerin, die im Jahr 2006 Anspruch auf ein Urlaubsgeld nach dem Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für nichtbeamtete Mitarbeiter hatte, in den Vergütungsgruppen IX b bis V c oder KR I bis KR VI oder bei der Arbeitnehmerin, die unter den KArbT-NEK fiel, um 27,70 Euro, in den übrigen Eingruppierungen um 21,30 Euro.

Des Weiteren erhöht sich die am Tage vor der Ersetzung zustehende Grundvergütung, der Ortszuschlag und die allgemeine Zulage (KAT-NEK) bzw. der Monatslohn und der Sozialzuschlag (KArbT-NEK) um 1,3 %.

a) Für die Arbeitnehmerin, deren alte Vergütung den Wert der höchsten Entgeltstufe in ihrer Eingruppierung nach KAT nicht übersteigt, gilt Folgendes:

Abweichend von § 14 Abs. 3 KAT wird für die Ermittlung der Entgeltstufe nicht die Beschäftigungszeit zu Grunde gelegt, sondern es wird die höchste Entgeltstufe in der jeweiligen Eingruppierung, deren Wert den Wert der alten Vergütung nicht übersteigt, festgelegt.

Die Besitzstandszulage errechnet sich aus dem Unterschied zwischen alter Vergütung und dem so ermittelten Entgelt.

Es besteht Anspruch auf Zahlung dieser Besitzstandszulage bis zur nächsten Entgeltstufensteigerung. Grundsätzlich wird für diese erste Entgeltstufensteigerung nach der Ersetzung § 14 Abs. 3 KAT angewendet, wobei die Beschäftigungszeit ab dem Tage der Ersetzung gewertet wird. Bei den Stufensteigerungen ist die Arbeitnehmerin so zu stellen, als wenn sie die Beschäftigungszeit zurückgelegt hätte, die die Voraussetzung für die Entgeltstufe (§ 14 Abs. 3 KAT) wäre, in der sie sich befindet.

b) Für die Fälle, in denen die alte Vergütung die unterste Entgeltstufe nicht übersteigt, hat die Arbeitnehmerin weiterhin nur Anspruch auf die alte Vergütung. Diese nimmt an tariflichen Entgelterhöhungen teil. Nach zwei Jahren erhält die Arbeitnehmerin Entgelt aus der ersten Entgeltstufe, es sei denn, der Unterschied zwischen dem Betrag der alten Vergütung und dem der ersten Stufe beträgt mehr als 100,- Euro. In diesem Fall wird zur alten Vergütung nach zwei Jahren eine Zulage von 100,- Euro gezahlt. Der Anspruch auf Entgelt aus der ersten Stufe entsteht dann erstmals nach vier Jahren.

c) Für die Arbeitnehmerin, deren alte Vergütung den Wert der höchsten Entgeltstufe ihrer Eingruppierung nach KAT übersteigt, gilt Folgendes:

Die Arbeitnehmerin hat neben dem Entgelt nach der höchsten Entgeltstufe ihrer Eingruppierung Anspruch auf Zahlung einer Besitzstandszulage, die sich aus der Differenz zwischen alter Vergütung und dem Wert der höchsten Entgeltstufe nach KAT ergibt.

Auf die Besitzstandszulage sind zukünftige Tarifierhöhungen anzurechnen. Im Gegenzug erhält die Arbeitnehmerin jeweils eine der Tarifierhöhung entsprechende Einmalzahlung. Die exakten Werte der Zahlungen und deren Fälligkeiten werden tarifvertraglich im Zuge der Entgeltverhandlungen festgelegt.

d) Die Arbeitnehmerin, die nach den Eingruppierungsvorschriften des KAT-NEK in die Vergütungsgruppe I eingruppiert war und wegen der Höhe ihres tariflichen Vergütungsanspruchs nicht mehr unter den Geltungsbereich des KAT fällt, hat auf Antrag innerhalb einer Frist von drei Monaten das Recht, die ersetzenden Tarifbestimmungen für sich verbindlich zu erklären. In diesem Fall wird die alte Vergütung als Monatsentgelt fortgezahlt. Bis zum 31. März 2012 wird dieses Entgelt jeweils nur um die Hälfte der im Übrigen festgelegten tariflichen Steigerung erhöht. Danach erfolgen die Erhöhungen in Analogie zu den tariflichen.

Die Arbeitnehmerin nach Satz 1, die nicht der Pflicht zur Versicherung nach § 26 VBLS unterliegt, hat die Wahl zwischen einem Anspruch nach § 26 KAT oder einer betrieblichen Altersversorgung auf einem vom Anstellungsträger gewählten Durchführungsweg mit einem Beitrag in Höhe des vom Anstellungsträger zu tragenden Umlagesatzes der VBL.

Die Arbeitnehmerin nach Satz 1, die für ihre, dem Arbeitsvertrag zu Grunde liegende Tätigkeit noch anderweitige Vergütung, auch von Dritten, erhält, ist von der Anwendung dieses Tarifvertrages ausgeschlossen.

(2) Entfallen die Voraussetzungen für einen in den Bezügen, die zum Anspruch auf eine Besitzstandszulage geführt haben, enthaltenen ehe- und/oder kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlages nach bisherigem Recht, vermindert sich die Besitzstandszulage entsprechend. Für jedes Kind ist dabei ein Betrag von 91,- Euro anzusetzen. Nach einem lediglich vorübergehenden Wegfall der Voraussetzungen des kinderbezogenen Anteils wegen einer Verpflichtung des Kindes zu Wehr- oder Zivildienst bzw. Teilnahme am Freiwilligen Sozialen Jahr oder Vergleichbarem besteht der Anspruch auf Antrag erneut. Die Arbeitnehmerin darf dabei nicht bessergestellt werden, als wenn der Anspruch fortbestanden hätte.

(3) Die Besitzstandszulage findet bei der Bemessungsgrundlage des Sonderentgelts nach § 17 KAT keine Berücksichtigung.

(4) Für die Arbeitnehmerin, an deren befristetes Arbeitsverhältnis sich ein neues ohne Unterbrechung anschließt, gelten die Übergangsbestimmungen fort. Gleiches gilt für die Arbeitnehmerin, die ihr Arbeitsverhältnis innerhalb der Körperschaften der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche wechselt.

(5) In Abweichung von § 15 KAT hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach den Regelungen, die zum Zeitpunkt der Ersetzung für sie galten.

(6) Bewährungsaufstiege, die bei Anwendung des KAT/KArbT-NEK nach dem Zeitpunkt der Ersetzung erfolgt wären, und deren Bewährungszeit zu 75 % bis zum Zeitpunkt der Ersetzung absolviert ist, werden berücksichtigt. Das Monatsentgelt der Arbeitnehmerin ergibt sich ab dem Zeitpunkt des fiktiven Bewährungsaufstieges aus einer erneuten entsprechenden Anwendung der Regelungen des Absatzes 1.

(7) Wird die Arbeitnehmerin nach dem Zeitpunkt der Ersetzung in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert, reduziert der Erhöhungsbetrag die Besitzstandszulage entsprechend. Eine einvernehmliche Herabgruppierung berührt die Besitzstandszulage nicht.

(8) Die Arbeitnehmerin erhält bis spätestens 15. März 2007 eine schriftliche Mitteilung über alle sie betreffenden Daten zur Umstellung der Tarifverträge auf der Grundlage der zu diesem Zeitpunkt geltenden Tarifverträge.

(9) Für die Arbeitnehmerin, die sich am Tage vor der Ersetzung in Altersteilzeit befand, gilt eine Wochenarbeitszeit gem. § 5 KAT von 38,5 Stunden. Diese Arbeitnehmerin hat keinen Anspruch auf Erhöhung der alten Vergütung gem. Abs. 1 Unterabs. 3.

(10) Für die Arbeitnehmerin, die für ihr Teilzeitarbeitsverhältnis eine feste Stundenzahl vereinbart hat und deren individuelle Arbeitszeit sich durch die Erhöhung der tariflichen Arbeitszeit bei der Ersetzung nicht verändert, besteht kein Anspruch auf die Erhöhung gem. Absatz 1 Unterabs. 3.

(11) Die bis zum Zeitpunkt der Ersetzung in Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmerin und die Arbeitnehmerin in Teilzeit, die für ihr Arbeitsverhältnis einen Prozentsatz zur Vollarbeitszeit vereinbart haben, haben das Recht, bei ihrer bisherigen Arbeitszeit zu verbleiben. Der Anspruch auf Beibehaltung der bisherigen Arbeitszeit kann nur bis zum 28. Februar 2007 schriftlich geltend gemacht werden. Wird dieser Anspruch geltend gemacht, besteht kein Anspruch auf die Erhöhung gem. Absatz 1 Unterabs. 3.

(12) Die nach §§ 19 und 21 KAT/KArbT-NEK bis zum 31. März 2007 festgestellte Beschäftigungszeit wird bei der Anwendung von § 27 KAT als Beschäftigungszeit im Sinne des § 22 KAT gewertet.

(13) Für die Arbeitnehmerin, die in den Monaten Januar bis März 2007 die Arbeitszeitverkürzung nach § 15 a KAT/KArbT-NEK in Anspruch genommen hat, reduziert sich der Urlaubsanspruch nach § 19 Abs. 1 KAT im Jahr 2007 auf 29 Arbeitstage.

(14) Für die vorstehenden Absätze gilt § 14 Abs. 7 KAT.

#### § 4

##### Sonderentgelte in den Jahren 2007 und 2008

(1) Die Höhe des Sonderentgelts im Jahr 2007 beträgt abweichend von § 17 Abs. 2 KAT 50 % des der Arbeitnehmerin zustehenden Urlaubsentgelts.

(2) Die Höhe des Sonderentgelts im Jahr 2008 beträgt abweichend von § 17 Abs. 2 KAT 40 % des der Arbeitnehmerin zustehenden Urlaubsentgelts.

#### § 5

##### Fälligkeit der Bezüge

Abweichend von § 14 Abs. 5 KAT werden bis zum Juni 2007 die Monatsentgelte am 16. eines jeden Monats für den laufenden Monat fällig.

#### § 6

##### Anpassungsklausel

(1) Die Festlegung der Eingruppierung der Arbeitnehmerin als Erzieherin nach KAT Anlage 1, Abt. 3, Entgeltgruppe K 7, Fallgruppe b erfolgt vorläufig. Wird die Eingruppierung der Erzieherin in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes in Schleswig-Holstein und Hamburg mit der Entgeltgruppe E 8 festgelegt, bleibt die Eingruppierung aus Satz 1 erhalten. Erfolgt die Eingruppierung im öffentlichen Dienst nach Satz 2 in der Entgeltgruppe E 7, wird die Eingruppierung nach Satz 1 mit der Entgeltgruppe K 6 festgelegt. Für diesen Fall ergibt sich ab dem Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens der entsprechenden Vorschriften im öffentlichen Dienst das neue Monatsentgelt der Arbeitnehmerin analog § 3 Abs. 6 Satz 2.

Erfolgt die Änderung der Eingruppierung nach Satz 3, sind für den Fall, dass Zulagen oder vergleichbare Entgelte im öffentlichen Dienst ohne die Voraussetzungen weiterer Heraushebungsmerkmale hinzutreten, umgehend Tarifverhandlungen mit dem Ziel einer Angleichung im KAT aufzunehmen.

(2) Die Fallgruppen c bis f der Abt. 3, Entgeltgruppe K 7 Anlage 1 KAT sind im Falle einer Änderung der Eingruppierung nach Absatz 1 zu überprüfen.

#### § 7

##### Fortgeltung gekündigter Regelungen

(1) Für die Monate Januar bis März 2007 gilt der Vergütungstarifvertrag Nr. 17 zum KAT-NEK vom 27. September 2005.

(2) Für die Monate Januar bis März 2007 gilt der Monatslohntarifvertrag Nr. 17 zum KArbT-NEK vom 27. September 2005.

(3) In den Monaten Januar bis März 2007 gelten die §§ 15, 15a, 16, 16a und 17 KAT/KArbT-NEK sowie die Sonderregelungen hierzu in der zum 31. Dezember 2006 gekündigten Fassung.

#### § 8

##### In-Kraft-Treten

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2007 in Kraft. Abweichend von Satz 1 tritt § 3 Abs. 8 am 1. März 2007, § 3 Abs. 11 am 1. Februar 2007 und § 7 am 1. Januar 2007 in Kraft.

(2) Zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens nach Abs. 1 Satz 1 treten folgende Tarifverträge ohne Nachwirkung außer Kraft:

- a) Kirchlicher Angestelltentarifvertrag (KAT-NEK) vom 15. Januar 1982,
- b) Kirchlicher Arbeitertarifvertrag (KArbT-NEK) vom 17. Mai 1982,
- c) Tarifvertrag über ein Lohngruppenverzeichnis zum Kirchlichen Arbeitertarifvertrag vom 28. August 1991,
- d) Tarifvertrag über die Gewährung von Erschwerniszuschlägen gem. § 33 KArbT-NEK vom 16. März 1987,
- e) Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Abs. 1 Buchst. c KAT-NEK vom 30. November 1990,
- f) Tarifvertrag über eine Zulage an Angestellte vom 17. Mai 1982 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 7 vom 25. März 2003,
- g) Rahmentarifvertrag zur besonderen Regelung von Arbeitszeitkonten vom 21. März 2001, (Ver.di-Fassung frei)
- h) Manteltarifvertrag für Auszubildende vom 1. Juni 1983,
- i) Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 15 vom 7. Februar 2003,
- j) Tarifvertrag über eine Zuwendung für Auszubildende vom 17. Mai 1982,
- k) Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Auszubildende vom 17. Mai 1982,
- l) Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen und Praktikanten (TVPrakt) vom 15. April 1991,
- m) Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden vom 17. März 1986,
- n) Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 12 für Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden vom 7. Februar 2003,
- o) Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Auszubildende vom 17. Mai 1982,
- p) Tarifvertrag über eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für nicht beamtete Mitarbeiter vom 15. Januar 1982,
- q) Tarifvertrag über eine Zuwendung für nicht beamtete Mitarbeiter vom 15. Januar 1982,
- r) Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für nicht beamtete Mitarbeiter vom 15. Januar 1982.

Kiel, den 10. Januar 2007

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

Für die Gewerkschaften  
gez. Unterschriften

\*

**Tarifvertrag Tarifkonkurrenz vom 9. März 2007**

Zwischen dem **Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK)** – einerseits – und der **Gewerkschaft Kirche und Diakonie – VKM-NE** der **Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirke Hamburg und Nord** – andererseits – wird auf der Grundlage der Tarifverträge vom 5. November 1979 Folgendes vereinbart:

**§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen, die am 31. März 2007 in einem danach fortbestehenden Arbeitsverhältnis zu Mitgliedern des Verbandes Kirchlicher und Diakonischer Anstellungsträger Nordelbien standen, das nach dem 1. April 2007 durch einen gesetzlichen Übergang den Geltungsbereich zwischen dem Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT) und dem Kirchlichen Tarifvertrag Diakonie (KTD) wechselt.

**§ 2 Übergangsbestimmungen KAT – KTD**

Für einen Wechsel vom KAT in den KTD gelten folgende Übergangsbestimmungen:

(1) Das monatliche Entgelt ergibt sich aus dem Entgelt nach KTD und einer Besitzstandszulage. Die Besitzstandszulage orientiert sich an der Höhe des Entgelts nach KAT und der Besitzstandszulage gemäß Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten in den Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (TVÜ-KAT) am Tag vor dem Übergang (altes Entgelt).

(2) Es finden § 3 Abs. 1 Buchstabe a bis d und Absatz 2, 3, 5, 7 und 9 TVÜ-KAT entsprechend Anwendung.

(3) Der Arbeitnehmerin, die zum Zeitpunkt des Übergangs nach § 27 Abs. 3 KAT nur noch außerordentlich kündbar war, steht dieser Schutz weiterhin zu.

**§ 3 Übergangsbestimmungen KTD – KAT**

Für einen Wechsel vom KTD in den KAT gelten folgende Übergangsbestimmungen:

(1) Das monatliche Entgelt ergibt sich aus dem Entgelt nach KAT und einer Besitzstandszulage. Die Besitzstandszulage orientiert sich an der Höhe des Entgelts nach KTD und ggf. einer Besitzstandszulage gemäß dem bis zum Übergang geltenden Tarifvertrag zur Einführung des KTD in der abgebenden Einrichtung am Tag vor dem Übergang (altes Entgelt).

(2) Es findet § 3 Abs. 1 Buchstabe a bis d, Absatz 2, 3 und 7 TVÜ-KAT entsprechend Anwendung.

(3) Für die Arbeitnehmerin, für die zum Zeitpunkt des Übergangs § 31 Abs. 4 KTD zur Anwendung kam, gilt dieses Recht fort.

(4) Für die Arbeitnehmerin, die sich am Tag vor dem Übergang in Altersteilzeit befand, gilt die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit fort.

(5) Die Arbeitnehmerin, die zum Zeitpunkt des Übergangs nach den Regelungen des für sie geltenden Tarifvertrages zur Einführung des KTD unkündbar gemäß § 53 Abs. 3 KAT-NEK vom 15. Januar 1982 war, ist nur noch außerordentlich kündbar (§ 27 Abs. 3 KAT).

#### § 4 In-Kraft-Treten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2007 in Kraft.

Kiel, den 9. März 2007

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

Für die  
Gewerkschaften  
gez. Unterschriften

#### Bekanntgabe des Beschlusses über den Wirtschaftsplan 2007 des Kirchenkreisverbandes Evangelisches Zentrum Rissen

Die Verbandsvertretung des Kirchenkreisverbandes EVANGELISCHES ZENTRUM RISSEN hat auf ihrer Sitzung am 12. April 2007 zum Wirtschaftsplan 2007 folgenden Beschluss gefasst, der nachstehend veröffentlicht wird:

„Die Verbandsvertretung des Kirchenkreisverbandes EVANGELISCHES ZENTRUM RISSEN hat auf ihrer Sitzung am 12. April 2007 den Wirtschaftsplan des Kirchenkreisverbandes für das RJ 2007 in Erträgen und Aufwendungen mit Euro 7.598.446,-- festgestellt.

Der Wirtschaftsplan liegt nach dem Erscheinen der Veröffentlichung zwei Wochen lang zur Einsichtnahme im Verwaltungsdienst des Kirchenkreisverbandes, Bahnhofstr. 18-20, 25421 Pinneberg, öffentlich aus.“

Az.: 81.2 KKV Ev. Zentrum Rissen – FH Co

#### Bekanntgabe eines Kirchensiegels

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

Kiel, den 9. Mai 2007

Nordelbisches Kirchenamt  
Im Auftrag  
Ballhorn

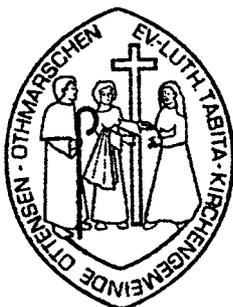
Az.: 10.9 – Tabita Ottensen-Othmarschen – R Bal

\*

Kirchenkreis Altona

Die Umschrift des Kirchensiegels lautet:

„EV.-LUTH. TABITA-KIRCHENGEMEINDE OTTENSEN-OTHMARSCHEN“



#### Ungültigkeitserklärung eines Kirchensiegels

Der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Schwarzenbek, Kirchenkreis Herzogtum Lauenburg, ist Ende April 2007 einer ihrer Siegelstempel per Einbruchdiebstahl abhanden gekommen.

Form und Größe: spitzoval, 27,5 : 42,5 mm

Umschrift: „EV.-LUTH. KIRCHENGEMEINDE \* SCHWARZENBEK“

Beschreibung des Siegelbildes: Der Heilige Franz von Assisi in Mönchstracht mit Heiligenschein, in der Rechten einen Singvogel, die Linke zum Segen erhoben. Den Heiligen umfliegen fünf weitere Singvögel, alle zu ihm hingewandt.

Beizeichen: eine etwa 3 mm breite Durchbrechung der äußeren Umrandung des Siegels, rechts oben auf etwa 30°.

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



Kiel, den 9. Mai 2007

Nordelbisches Kirchenamt  
Im Auftrag  
Ballhorn

Az: 10.9 Schwarzenbek – R Bal

#### Pfarrstellenerrichtung

Die Pfarrstelle des Kirchenkreises Altona für Altenheimseelsorge wird mit Wirkung vom 1. April 2007 errichtet.

Az.: 20 KK Altona Heimseelsorge – P Ma/P He

#### Pfarrstellenaufhebungen

Die 2. und 3. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Philippus und Rimbert, Kirchenkreis Stormarn – Bezirk Wandsbek-Billetal –, werden mit Wirkung vom 1. Januar 2007 aufgehoben. Die bisherige 4. Pfarrstelle wird 2. Pfarrstelle. Der Stellenumfang der 1. Pfarrstelle beträgt künftig 100%.

Az.: 20 Philippus und Rimbert (2) – P Ma/P He

\*

Die 1. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Sasel, Kirchenkreis Stormarn – Bezirk Bramfeld-Volksdorf –, wird mit Wirkung vom 1. Januar 2007 aufgehoben. Die bisherige 2. Pfarrstelle wird 1. Pfarrstelle, die bisherige 3. Pfarrstelle wird 2. Pfarrstelle und die bisherige 4. Pfarrstelle wird 3. Pfarrstelle.

Az.: 20 Sasel (1) – P Ma/P He

\*

Die 2. Pfarrstelle der Kirchengemeinde in Schiffbek und Öjendorf, Kirchenkreis Stormarn – Bezirk Wandsbek-Bille-  
tal –, wird mit Wirkung vom 1. Januar 2007 aufgehoben. Die  
bisherige 3. Pfarrstelle wird 2. Pfarrstelle.

Az.: 20 Schiffbek und Öjendorf (2) – P Ma/P He

\*

Die 2. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Siek, Kirchenkreis  
Stormarn – Bezirk Rahlstedt-Ahrensburg –, wird mit Wir-  
kung vom 1. Januar 2007 aufgehoben.

Az.: 20 Siek (2) – P Ma/P He

### III. Pfarrstellenausschreibungen

#### Berichtigungshinweis

Vom 15. Mai 2007

Die im GVOBl. Nr. 5/2007 auf Seite 105 zur Neubesetzung  
ausgeschriebene 2. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Christus-  
kirche Bordesholm stand tatsächlich **nicht** zur Neubesetzung  
an!

Infolge einer technischen Panne ist die vor einem Jahr  
(GVOBl. 2006 S. 79) veröffentlichte Pfarrstellenausschreibung  
erneut zum Abdruck gekommen.

Kiel, den 15. Mai 2007

Nordelbisches Kirchenamt

Im Auftrag

Bartz

In der neu entstehenden **Kirchengemeinde Harksheide** ist  
die 1. Pfarrstelle vakant und zum nächstmöglichen Zeitpunkt  
im Umfang von 100 % mit einer Pastorin oder einem Pastor zu  
besetzen. Die Besetzung erfolgt durch bischöfliche Ernennung.

Die Kirchengemeinde Harksheide wird zum 1. Juli 2007  
durch die Zusammenlegung der Kirchengemeinden Albert-  
Schweitzer und Harksheide-Falkenberg gebildet. Je eine hal-  
be Pfarrstelle der bisherigen Kirchengemeinden werden dann  
zu einer vollen Pfarrstelle verbunden. Die Fusion und der  
größte Teil der strukturellen Diskussionen werden bis dahin  
abgeschlossen sein, so dass wieder mehr Zeit und Kraft auf  
die inhaltliche Gemeindegemeinschaft gerichtet werden kann.

Die Kirchengemeinde ist eine lebendige volksskirchliche  
Profilgemeinde „von der Wiege bis über die Bahre hinaus“,  
die geprägt ist durch die Verknüpfung von Verkündigung im  
Alltag und dem sozialen und gesellschaftlichen Engagement  
sowie eine aktive Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising. Die  
Kirchengemeinde besitzt zwei Predigtstätten und zwei Ge-  
meindezentren, das Albert-Schweitzer-Haus mit dem  
Schwerpunkt Kinder-, Jugend- und Familienarbeit und das  
Kirchliche Zentrum am Falkenberg mit dem Schwerpunkt  
Erwachsenen- und Seniorenarbeit. Zur Kirchengemeinde ge-  
hören als integraler Bestandteil drei Kindertagesstätten, die

Offene Kinder- und Jugendsozialarbeit mit drei Einrichtun-  
gen, das Kirchencafé und die Seniorentagesstätte. In beiden  
Gemeindezentren besteht eine räumliche Verbundenheit und  
enge Kooperation mit weiteren kirchlichen Einrichtungen,  
der Ev. Familien-Bildungsstätte, der Ev. Erziehungs-, Lebens-  
und Eheberatungsstelle, der Pflege Diakonie gGmbH, der  
Flüchtlings- und Migrationssozialberatung, dem Freiwilligen  
Forum Norderstedt und dem Verein „Eine Welt für Alle Nor-  
derstedt“ sowie eine Zusammenarbeit als Kirche für Norder-  
stedt.

Ein Pastorat ist im Kirchlichen Zentrum am Falkenberg vor-  
handen. Für das erste Amtsjahr ist jedoch möglicherweise eine  
Übergangsregelung in einem anderen Pastorat der Ge-  
meinde erforderlich, da an diesem Standort ein Haus für be-  
treutes Wohnen und damit zugleich ein Neubau des  
Pastorates errichtet werden soll.

In der Kirchengemeinde Harksheide arbeiten neben den  
beiden Pastoren ein Kirchenmusiker, drei Mitarbeiter/innen  
in der gruppenbezogenen Kinder- und Jugendarbeit, sieben  
Mitarbeiter/innen in der Offenen Kinder- und Jugendsozial-  
arbeit, über 30 pädagogische Mitarbeiter/innen in den Kin-  
dertagesstätten, neun Mitarbeiter/innen im Kirchencafé, zwei  
Mitarbeiterinnen im Kirchenbüro, zwei Küster und sechs Mit-  
arbeiterinnen in der Raumpflege sowie Zivildienstleistende  
und Praktikanten/innen und über 150 ehrenamtliche Mit-  
arbeiter/innen. Mittelfristig soll ergänzend eine halbe Mitar-  
beiterstelle insbesondere für die Seniorenarbeit eingerichtet wer-  
den.

Die Kirchengemeinde Harksheide hat 7.350 Gemeindeglie-  
der und 18.400 Einwohner/innen und liegt im Norden der  
Stadt Norderstedt (74.000 Einwohner/innen), die unmittelbar  
an Hamburg grenzt. Alle Schulen, viele kulturelle Angebote,  
zahlreiche soziale Einrichtungen und gute Einkaufsmöglich-  
keiten sind in der Stadt vorhanden. Darüber hinaus ist das  
Zentrum von Hamburg direkt mit der U-Bahn zu erreichen.

Wir wünschen uns eine Pastorin oder einen Pastor, die/der

- eine besondere Begeisterung und Begabung mitbringt für  
die Arbeit mit Erwachsenen der mittleren Generation  
(25 bis 55 Jahre), der Gruppe „50 plus“, in der Begleitung  
der Seniorentagesstätte für ältere und hochbetagte Men-  
schen mit vielen ehrenamtlichen Mitarbeitern/innen, zur  
Seelsorge in den beiden Altenheimen und mit besonderen  
Angeboten für Frauen,

- selbstverständlich auch die pastoralen Grundaufgaben wahrnimmt,
- kreative und lebendige Gottesdienste mit einer großen Gemeinde an zwei Predigtstätten und in zwei Altenheimen feiert, Gottesdienste auch gemeinsam mit weiteren Mitwirkenden gestaltet und darüber hinaus alternative Gottesdienstformen entwickelt,
- regelmäßig Amtshandlungen übernimmt,
- Freude an der Konfirmandenarbeit mit überdurchschnittlich vielen Konfirmanden/innen und zahlreichen begleitenden Angeboten und Veranstaltungen hat,
- ein weites Herz und ein offenes Ohr für die Seelsorge besitzt
- und darüber hinaus offen ist für die Arbeitsbereiche Mission, Ökumene und Partnerschaften sowie Diakonie und soziale Hilfe.

Wir erwarten kooperative und integrative Fähigkeiten, um das weitere Zusammenwachsen zu einer Gemeinde zu fördern, und die Ausrichtung der pastoralen Arbeit nach dem Beteiligungsprinzip sowie die Gewinnung, Anleitung und Begleitung der ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen. Möglich ist darüber hinaus eine projektbezogene Arbeit.

Bewerbungen mit ausführlichem Lebenslauf sind zu richten an die Bischöfin für den Sprengel Hamburg, Frau Bischöfin Maria Jepsen, über den Propst des Kirchenkreises Nienendorf, Herrn Propst Dr. Karl-Heinrich Melzer, Max-Zelck-Straße 1, 22459 Hamburg.

Erste Informationen gibt es auf unseren Internetseiten [www.kirche-harksheide.de](http://www.kirche-harksheide.de). Persönliche Auskünfte erteilen gern Propst Dr. Karl-Heinrich Melzer, Tel. (040) 58 95 02 00, Pastor Christopher Fock, Tel. (040) 5 22 66 92, und Pastor Gunnar Urbach, Tel. (040) 5 25 41 35.

Die Bewerbungsfrist endet mit Ablauf des **16. Juli 2007**.

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

Az.: 2010 – P He

\*

Im **KDA** (Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche) ist die Stelle eines theologischen Referenten/einer theologischen Referentin mit Dienstsitz in Hamburg zum nächstmöglichen Zeitpunkt mit einem Pastor/einer Pastorin

zu besetzen.

Der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt ist der Fachdienstleister der NEK in Fragen der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik.

Er nimmt in besonderer Weise den Auftrag wahr, das Evangelium in der Arbeitswelt zu bezeugen, z. B.

- vermittelt er Begegnung zwischen Kirche und Arbeitswelt,
- entwickelt er Positionen und Initiativen zu den gesellschaftlich relevanten Themen aus Wirtschaft und Arbeitswelt und berät die Leitungsgremien der Nordelbischen Kirche in diesen Fragen,
- begleitet er Menschen im Arbeitsleben, insbesondere solche in besonderer Verantwortung und in schwierigen Situationen durch anlassbezogene Gottesdienste, Seelsorge, Beratung und solidarisches Handeln,

- arbeitet er mit einer Vielzahl von Kooperationspartnern (Gewerkschaften, Verbänden, Behörden, Parteien, Initiativen) zusammen.

Der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt hat zurzeit in den Dienststellen Hamburg, Kiel, Lübeck, Heide und Flensburg zwanzig Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (überwiegend in Teilzeit): drei Pastor/innen, neun Sozialsekretärinnen bzw. Sozialsekretäre, einen wissenschaftlichen Mitarbeiter, drei Mitarbeiterinnen im Sekretariat und vier Mitarbeiter/innen im Service.

Der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt ist ein unselbstständiges Werk der NEK. Er ist im Rahmen des Nordelbischen Reformprozesses vorgesehen für den Hauptbereich II gemeinsam mit den Seelsorgeeinrichtungen und der Akademiearbeit der NEK.

Die Bereitschaft zur Mitarbeit in den existierenden und sich im Rahmen des Reformprozesses möglicherweise neu ergebenden Arbeitsfeldern des KDA wird vorausgesetzt.

Wir erwarten von der Bewerberin/dem Bewerber:

- sicheres Auftreten in der Öffentlichkeit,
- die Fähigkeit, einerseits theologische Anliegen in die Sprache von Führungskräften und Manager/innen zu übersetzen, andererseits deren Anliegen innerkirchlich darzustellen,
- die Fähigkeit, unterschiedliche Zielgruppen (Unternehmensleitungen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) ins Gespräch zu bringen,
- Fähigkeit und Bereitschaft zu seelsorgerlichen Gesprächen im wirtschaftlichen Umfeld,
- Freude an und die Fähigkeit zur Entwicklung von attraktiven Veranstaltungen, in denen insbesondere die Anliegen der genannten Zielgruppe (Führungskräfte/Unternehmensleitung) aufgenommen werden,
- Vernetzung der eigenen Arbeit mit innerkirchlichen und externen Kooperationspartnerinnen/-partnern,
- Teamfähigkeit,
- Mobilität im Bereich der NEK,
- Kenntnisse und sichere Anwendung der gängigen EDV-Programme (Word, Excel, Power-Point).

Die Stelle hat einen Stellenumfang von 100 %. Die Besetzung erfolgt durch Berufung der Kirchenleitung auf die Dauer von fünf Jahren.

Ihre aussagekräftige Bewerbung richten Sie bitte an Herrn OKR Wolfgang Boten, Dezernat E, Nordelbisches Kirchenamt, Dänische Straße 21-35, 24103 Kiel.

Auskünfte erteilen der zuständige Dezernent des Nordelbischen Kirchenamtes, Herr OKR Wolfgang Boten; Tel. 0431/9797-780, und der kommissarische Leiter des KDA, Pastor Björn Kranefuß; Tel: 040/30620-1352.

Die Bewerbungsfrist endet mit Ablauf des **30. Juni 2007**.

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

Az.: 20 KDA (1) – PNa

\*

Die zum 01.12.2006 neu errichtete 11. Regionen-Projekt-Pfarrstelle des **Kirchenkreises Stormarn** ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt im uneingeschränkten Dienstverhältnis für die Dauer von 5 Jahren zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch Beschluss des Kirchenkreisvorstands.

Der oder die zukünftige Pfarrstelleninhaber/in wird für die Dauer des Besetzungszeitraumes mit dem Projekt für eine jugendbezogene Arbeit (Jugendarbeit im Alstertal) in der Region 5 (Alstertal) des Kirchenkreises betraut.

Wir suchen einen Pastor/eine Pastorin, der/die Lust hat, die Jugendarbeit in der Region durch Vernetzung und gemeinsame Projekte zu bereichern und zu fördern und zu diesem Zweck eine kirchlich profilierte Jugendarbeit in den vorhandenen Jugendräumen am Saseler Markt aufzubauen.

Zu den Anforderungen der Stelle gehören:

- Vernetzung der jeweils vorhandenen gemeindlichen Jugendarbeit in der Region, Entwicklung der Region zu einem „Jugendarbeitsraum“
- Entwicklung von Angeboten und Aufbau von Gruppen als Basis einer Jugendarbeit am Saseler Markt
- Entwicklung von Projekten der Jugendarbeit in der Region: Jugendtage, Freizeiten, Veranstaltungen, Feste, Konzerte in Abstimmung und in Zusammenarbeit mit den Schulen
- Entwicklung spiritueller Angebote und Arbeitsformen für Jugendliche in der Region: Jugendgottesdienste, Taizé-Andachten, Beteiligung Jugendlicher an Gemeindegottesdiensten
- Mitarbeit in Formen der Konfirmandenarbeit, die eine Nähe zur Jugendarbeit haben wie Wochenenden, Ferienkurse, KonfiCamp
- Förderung einer Generationen übergreifenden Arbeit durch gemeinsame Projekte mit den Kindergärten, der Altenarbeit und anderen Bereichen
- Aufbau einer Struktur ehrenamtlicher Mitarbeit und Verantwortung für die Jugendarbeit
- Förderung der Zusammenarbeit mit den Einrichtungen für Jugendarbeit auf Kirchenkreisebene.

Die große Zahl der Konfirmandinnen und Konfirmanden in der Region bietet die Chance, in Kooperation mit den Unterrichtenden gemeinsame Projekte durchzuführen und die Schnittstellen zwischen Konfirmandenarbeit und Jugendarbeit wie Konfirmanden-Wochenenden, Ferienkurse für Konfirmanden und KonfiCamp für den Aufbau der Jugendarbeit zu nutzen.

Wir bieten Ihnen ein Büro und Arbeitsräume am Saseler Markt und ein regionales Budget für Ihre Arbeit sowie die Unterstützung der Pastorinnen und Pastoren vor Ort.

Eine Dienstwohnung wird nicht gestellt. Die Gemeinden sind Ihnen behilflich bei der Wohnungssuche in der Region.

Bewerbungen mit ausführlichem Lebenslauf sind zu richten an den Kirchenkreisvorstand des Kirchenkreises Stormarn über den Propst des Kirchenkreises Stormarn, Bezirk Bramfeld/Volksdorf, Herrn Hartwig Liebich, Rockenhof 1, 22359 Hamburg.

Auskünfte erteilen Pastor Christian Dehm, Tel. 040/603 143 56, und Pastor Gerriet Heinemeier, Tel. 040/600 31 90. 22359 Hamburg.

Die Bewerbungsfrist endet mit **Ablauf des 13. Juli 2007**.

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

Az.: 20 KK Stormarn Dienstleistung in den Regionen (11) – P He

\*

Die 3. Pfarrstelle der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche im **Nordelbischen Jugendwerk** auf dem Koppelsberg/Plön ist im Umfang von 50 % zum nächstmöglichen Zeitpunkt für die Dauer von zunächst 3 Jahren mit einem Pastor oder einer Pastorin zu besetzen.

Die Besetzung erfolgt nach Anhörung des Nordelbischen Jugendausschusses durch Berufung der Kirchenleitung.

In Zusammenarbeit mit dem Pastor am Koppelsberg sowie einer parallel zu besetzenden Stelle für eine Diakonin/einen Diakon soll die neue Pastorin/der neue Pastor das Profil der Freizeit- und Begegnungsstätte Koppelsberg weiterentwickeln. Im Rahmen dieser Aufgabenstellung soll die StelleninhaberIn/der Stelleninhaber auch für eine verbesserte Auslastung des Beherbergungsbetriebes mit Sorge tragen.

Aufgaben dieser Pfarrstelle sollen sein:

- Konzeption und Durchführung von Veranstaltungen für Kinder und Jugendliche auf dem Koppelsberg. Diese Veranstaltungen sollen nach Beschluss der Kirchenleitung besonders dazu dienen, neue missionarische Impulse in die Kirchenkreise und Kirchengemeinden zu senden.
- Neue Gottesdienstformen für Kinder und Jugendliche zu entwickeln, bestehende Formen weiterzuentwickeln, Andachten und Gottesdienste auf dem Koppelsberg zu feiern (eine besondere musikalische Kompetenz wäre dabei hilfreich).
- Gemeinsam mit dem Pastor und der Diakonin/dem Diakon auf dem Koppelsberg das spirituelle Leben von Gästen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu fördern.
- Gewinnung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen als ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf dem Koppelsberg.
- Spezielle Angebote für Konfirmandengruppen zu entwickeln.
- Durchführung von Amtshandlungen auf Anfrage.
- Vertretung des Pastors am Koppelsberg bei Abwesenheit.
- Offenheit für die Belange der in der Jugendarbeit tätigen Ehrenamtlichen.

Erwartet werden:

- eine gute Kommunikationsfähigkeit mit Blick auf Kinder und Jugendliche;
- die Fähigkeit, zielgerichtet zu arbeiten;
- eine überdurchschnittliche konzeptionelle Kreativität;
- ein Verständnis für betriebswirtschaftliche Zusammenhänge;
- Erfahrungen in der ev. Kinder- und Jugendarbeit;
- Bereitschaft, am Abend und an den Wochenenden zu arbeiten.

Wir bieten:

- ein interessantes und abwechslungsreiches Tätigkeitsfeld;
- die Möglichkeit eigene Schwerpunkte zu entwickeln;
- ein gutes Arbeitsklima mit engagierten und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Auskünfte erteilt Herr Oberkirchenrat Wolfgang Boten, Tel. 0431/97 97 780.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen sind zu richten an Herrn Oberkirchenrat Boten, Nordelbisches Kirchenamt, Dänische Straße 21-35, 24103 Kiel.

Die Bewerbungsfrist endet mit Ablauf des **30. Juni 2007**.

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

Az.: 20 Nordelbisches Jugendwerk (4) – PNa

\*

Die Pfarrstelle der **Kirchengemeinde Olderup** (50 %) im Kirchenkreis Husum-Bredstedt ist vakant und soll zum 1. Dezember 2007 mit einem Pastor oder einer Pastorin neu besetzt werden. Die Besetzung erfolgt durch Wahl des Kirchenvorstandes.

Olderup ist eine kleine Gemeinde 10 km von Husum entfernt. Die Kirchengemeinde umfasst die Dörfer Arlewatt und Olderup und hat insgesamt 650 Gemeindeglieder. In Olderup befindet sich der Evangelische Kindergarten für die so genannten Osterdörfer, zu denen auch das benachbarte Horstedt gehört. Mittelpunkt der Gemeinde ist die Felssteinkirche aus dem 11. Jahrhundert mit umliegendem Friedhof.

Im modernen, 2003 eingeweihten Gemeindehaus, das gemeinsam mit der Kommune betrieben wird, findet ein reges Gemeindeleben statt: Es gibt einen Posaunen- und einen Gospelchor, Jungschar und Mädchentreff, Seniorenkreis und Spielenachmittag. Zahlreiche Ehrenamtliche tragen diese Aktivitäten zum Teil selbständig. Einmal im Monat findet der Gottesdienst als Kindergottesdienst statt, den zwei Kirchenvorsteherinnen gestalten.

Dem Amtsträger/der Amtsträgerin wird zudem das Dorf Horstedt als Seelsorgebezirk mit ebenfalls 650 Einwohnern anvertraut, das zur Nachbarkirchengemeinde Hattstedt gehört. Es findet ein Kanzeltausch mit der Kirchengemeinde Hattstedt statt.

Ein geräumiges Pastorat ist vorhanden.

Wir freuen uns auf einen Pastor/eine Pastorin, der/die

- Freude am ländlichen Leben hat und vielleicht sogar plattdeutsch spricht?
- gerne Gottesdienst feiert und die lebendige Tradition der Gemeinde fortführt;
- ein Herz für Jugendliche und Konfirmanden hat, aber auch gerne mit Senioren arbeitet;
- die Arbeit des Kindergartens liebevoll begleitet;
- die guten Kontakte mit der Nachbargemeinde pflegt;
- das Miteinander von Kommunen und Kirchengemeinde fördert.

Eine offene und herzliche Gemeinschaft von KirchenvorsteherInnen und Ehrenamtlichen unterstützt den Pastor/die Pastorin in der Arbeit.

Bewerbungen erbitten wir über den Propst des Kirchenkreises Husum-Bredstedt, Propst Dr. Helmut Edelmann, Schobüllener Str. 36, 25813 Husum.

Auskünfte erteilen die Vorsitzende des Kirchenvorstandes, A. Petersen, Tel. 04846/6689, und Propst Dr. Edelmann, Tel. 04841/897840.

Die Bewerbungsfrist endet mit Ablauf des **30. Juni 2007**.

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

Az.: 20 Olderup – P Ha

\*

In der **Kirchengemeinde Schiffbek und Öjendorf** (Hamburg-Billstedt) im Kirchenkreis Stormarn – Bezirk Wandsbek-Billettal – ist die 2. Pfarrstelle (100 %) vakant und umgehend mit einer Pastorin oder einem Pastor zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch Wahl des Kirchenvorstandes.

Die Kirchengemeinde ist 2001 durch Fusion zweier Nachbargemeinden entstanden und hat ca. 6.200 Gemeindeglieder. Sie hat zwei Gemeindezentren, zwei Pfarrstellen und zwei Predigtstätten, eine Kindertagesstätte und einen Friedhof. Es gibt bewusst keine Aufgliederung in Bezirke. Seit 2003 bilden wir mit der Kirchengemeinde Philippus und Rimbart eine gemeinsame Region und suchen nach Wegen der Kooperation.

Wir sind stolz auf unsere guten Gottesdienste, unsere Kirchenmusik und unser soziales Engagement. Mit dem Projekt „Mehrgenerationenhaus“ beginnen wir eine neue Gestalt von Gemeindegemeinschaft und setzen mit einer Vielfalt von Angeboten einen Schwerpunkt auf das Miteinander der Generationen. In unserer Kindertagesstätte geht es darüber hinaus zunehmend um das Miteinander der unterschiedlichen Sprachen und Kulturen. Der Kontakt mit den Institutionen des Stadtteils ist intensiv, es gibt Kooperationen und Vernetzungen. Billstedt ist sozial kein einfacher, aber ein interessanter und lebendiger Stadtteil.

Bewerber sollten sich engagierte, selbstbewusste Pastoren und Pastorinnen, die bereit sind, Leitungs- und Gestaltungsaufgaben zu übernehmen. Neben den klassischen pastoralen Aufgaben (Gottesdienst, Unterricht und Seelsorge) wird es darum gehen, im Team mit dem Kirchenvorstand und den Mitarbeitenden für beide Gemeindezentren klare inhaltliche Profile zu erarbeiten und sie mit Leben zu füllen. Dazu gehört die Entwicklung regionaler Perspektiven und Projekte. Dafür gibt es Unterstützung und viel Gestaltungsfreiraum. Wir sehen uns an einem spannenden Punkt des Neuanfangs und der Weiterentwicklung und wünschen uns eine Pastorin/einen Pastor mit Gespür für die Menschen im Stadtteil und kommunikativen Fähigkeiten.

Ein geräumiges Pastorat mit Garten steht zur Verfügung.

Bewerbungen mit ausführlichem handgeschriebenen Lebenslauf sind zu richten an den Herrn Propst des Kirchenkreises Stormarn – Bezirk Wandsbek-Billettal –, Matthias Bohl, Rockenhof 1, 22359 Hamburg. Weitere Unterlagen sind auf Anforderung nachzureichen.

Auskünfte erteilen die Vorsitzende des Kirchenvorstandes, Frau Martina Röhrer, Tel. 040/7322265, Pastor Gerhard Bothe, Tel. 040/7324036 und Propst Matthias Bohl, Tel. 040/603143-40.

Die Bewerbungsfrist endet mit Ablauf des **13.7.2007**.

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

Az.: 20 Schiffbek und Öjendorf (2) – P He

\*

In der **Kirchengemeinde Wahlstedt**, Kirchenkreis Segeberg, ist die 2. Pfarrstelle (Bezirk Wahlstedt-Ost und Fahrenkrug) vakant und zum nächstmöglichen Termin mit einer Pastorin oder einem Pastor zu besetzen.

Die Besetzung erfolgt durch Wahl des Kirchenvorstandes.

Die Kirchengemeinde hat drei Pfarrbezirke bei 7.500 Gemeindegliedern. Zur Kirchengemeinde gehören die Dörfer Wittenborn und Fahrenkrug.

Wahlstedt ist eine junge Stadt am Segeberger Forst, die sich bei knapp 10.000 Einwohnern ihren dörflichen Charakter in einigen Wohngebieten erhalten hat. Durch die Aufnahme von Flüchtlingen nach dem 2. Weltkrieg hat sie sich eine große Offenheit für Aussiedler und Fremde bis heute bewahrt. Hier liegt ein Schwerpunkt der Gemeindegemeinschaft.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der Kinder-, Jugend- und Familienarbeit, wo über viele Jahre hin ein starkes ehrenamtliches Engagement gewachsen ist. Hier beschäftigt die Kirchengemeinde ebenso einen hauptamtlichen Mitarbeiter wie in der Kirchenmusik, die einen weiteren Schwerpunkt bildet.

In diesen Bereichen, wie in den drei Kindergärten, spricht die Kirchengemeinde viele Menschen an. Sie bilden eine vielfältige Gemeinschaft mit großer Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement. Die Gemeindegemeinschaft ist dementsprechend volksgemeinschaftlich geprägt.

Die 1954 eingeweihte Christus-Kirche ist zentrale Predigtstätte. Neben der traditionellen Gottesdienstform feiert die Gemeinde gern Gottesdienste in besonderer Form in und auch außerhalb der Kirche.

Ein geräumiges Pastorat liegt unmittelbar neben dem Gemeindezentrum und nahe der Kirche am Ortsausgang Wahlstedt/Ost.

Die Stadt Wahlstedt insgesamt zeigt sich kleinstädtisch mit diversen Einkaufsmöglichkeiten, Rathaus, Stadtbücherei, Fußgängerzone und Theater. Die medizinische Versorgung ist durch eine Vielzahl von Fachärzten gesichert. In Wahlstedt gibt es 4 Kindertagesstätten - zwei davon in kirchlicher Trägerschaft -, zwei Grundschulen, eine Haupt-, eine Förder- und eine Realschule. Weiterführende Schulen liegen in Bad Segeberg und sind mit Bus und Bahn gut zu erreichen. Zur Freizeitgestaltung bieten das Hallen- und Freibad, der Sportverein mit diversen Sparten sowie die 55 anderen Wahlstedter Vereine sehr gute Möglichkeiten.

Wir wünschen uns eine Kollegin/einen Kollegen mit geistlichem Profil und Offenheit zur volksgemeinschaftlichen Arbeit. Die Freude und die Fähigkeit, ehrenamtliches Engagement zu fördern, setzen wir voraus.

Bewerbungen mit ausführlichem Lebenslauf sind zu richten an den Propst des Kirchenkreises Segeberg, Kirchplatz 1, 23795 Bad Segeberg. Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen.

Auskünfte erteilen Frau Pastorin Gabriele Petersen, Tel. 04554-70 36 30, und Propst Dr. Klaus Kasch, Tel. 04551-955 002.

Die Bewerbungsfrist endet mit Ablauf des **13. Juli 2007**.

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

Az.: 20 Wahlstedt (2) – P He

\*

In der **Kirchengemeinde Wentorf** im Kirchenkreis Stormarn – Bezirk Wandsbek-Billel – wird die 2. Pfarrstelle vakant und ist zum 01. November 2007 mit einem Pastor oder einer Pastorin im uneingeschränkten Dienstverhältnis (100%) zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch bischöfliche Ernennung.

Die Kirchengemeinde Wentorf hat bei ca. 11.800 Einwohnern rund 5000 Gemeindeglieder. Ab 1.5.2009 wird die Kirchengemeinde Wentorf zum künftigen Kirchenkreis Lübeck-Herzogtum Lauenburg gehören.

Wentorf liegt im äußersten Südwesten des Landkreises Herzogtum Lauenburg verkehrsgünstig in direkter Nachbar-

schaft zu Hamburg-Bergedorf und Reinbek. Für die lauenburgischen Nachbarorte südlich des Sachsenwaldes hat Wentorf zunehmend eine Zentrumsfunktion. Wentorf ist vornehmlich geprägt durch gewachsene Einzelhausbebauung und das große Neubaugebiet Wentorf-Süd, das in den letzten Jahren durch die zivile Umwandlung eines ehemaligen Kasernengeländes entstanden ist. Am Ort befinden sich Grund-, Haupt- und Realschule sowie ein Gymnasium sowie vielfältige Einkaufsmöglichkeiten.

In der Kirchengemeinde arbeiten neben der Pastorin auf der 1. Pfarrstelle als Kollegin zahlreiche weitere hauptamtlich Mitarbeitende mit, darunter auch eine Diakonin für die Jugendarbeit und eine Kirchenmusikerin. Darüber hinaus engagiert sich eine große Zahl ehrenamtlich Mitarbeitender in der Kirchengemeinde.

Die 1953 erbaute und 1976 umgebaute Martin-Luther-Kirche ist für kommunikative Gottesdienste gut geeignet. Ihr ist ein modernes und vielfältig nutzbares Gemeindezentrum direkt angegliedert. Die Kirchengemeinde ist Träger eines evangelischen Kindergartens, engagiert sich in einem eigenen Jugendhaus in der Jugendarbeit und verwaltet einen eigenen kirchlichen Friedhof. Das in den 50er Jahren von der Kirchengemeinde gegründete Altenheim, inzwischen Pflegeheim für Senioren und Mehrfach- und Schwerstbehinderte „Mutter Eva v. Tiele-Winckler-Heim“ wird von der NDS – Norddeutsche Diakoniedienste für Senioren gGmbH betrieben.

Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit einer Pastorin/einem Pastor, die/der unser lebendiges Gemeindeleben mitgestaltet, bewährte Arbeit fortsetzt und eigene neue Akzente setzt.

Wir wünschen uns von Ihnen

- Freude an Gottesdienst und Predigt,
- engagierten Einsatz im Gemeindebezirk,
- Konfirmandenarbeit und Unterstützung unserer Jugendarbeit,
- Interesse an ökumenischer Zusammenarbeit,
- Interesse an Partnerschaftsarbeit (Partnergemeinden in Gartz an der Oder und in Tanzania).

Wir bieten

- einen engagierten Kirchenvorstand,
- eine motivierte Mitarbeiterschaft,
- viele Ehrenamtliche.

Das für den neuen Pastor / die neue Pastorin zur Verfügung stehende Pastorat ist mit dem Kirchengebäude unmittelbar verbunden.

Bewerbungen mit ausführlichem Lebenslauf sind zu richten an die Frau Bischöfin für den Sprengel Hamburg über den Herrn Propst des Kirchenkreises Stormarn – Bezirk Wandsbek-Billel –, Herrn Matthias Bohl, Rockenhof 1, 22359 Hamburg. Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen.

Auskünfte erteilen Pastor Hauke Schröder, Reinbeker Weg 27, 21465 Wentorf, Tel. 040/7 20 27 11, Pastorin Frauke Stöckel, Am Burgberg 1, 21465 Wentorf, Tel. 040/7 20 31 96 und Propst Matthias Bohl, Tel. 040/60 31 43 40.

Die Bewerbungsfrist endet mit Ablauf des **13. Juli 2007**.

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

Az.: 20 Wentorf (2) – P He

## IV. Stellenausschreibungen

Im **Nordelbischen Jugendwerk** auf dem Koppelsberg/Plön ist im Umfang von 50 % zum nächstmöglichen Zeitpunkt für die Dauer von zunächst 3 Jahren eine Stelle mit **einer Diakonin / einem Diakon** zu besetzen.

Die Besetzung erfolgt nach Anhörung des Nordelbischen Jugendausschusses.

In Zusammenarbeit mit dem Pastor am Koppelsberg sowie einer parallel zu besetzenden Pfarrstelle soll die neue Diakonin / der neue Diakon das Profil der Freizeit- und Begegnungsstätte Koppelsberg weiterentwickeln. Im Rahmen dieser Aufgabenstellung soll die Stelleninhaberin / der Stelleninhaber auch für eine verbesserte Auslastung des Beherbergungsbetriebes mit Sorge tragen.

Aufgaben dieser Stelle sollen sein:

- Konzeption und Durchführung von Veranstaltungen für Kinder und Jugendliche auf dem Koppelsberg. Diese Veranstaltungen sollen nach Beschluss der Kirchenleitung besonders dazu dienen, neue missionarische Impulse in die Kirchenkreise und Kirchengemeinden zu senden.
- Gemeinsam mit den Pastorinnen/Pastoren auf dem Koppelsberg das spirituelle Leben von Gästen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu fördern.
- Den Koppelsberg mit Elementen der Erlebnispädagogik als Naturerlebnisraum weiterzuentwickeln.
- Gewinnung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen als ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf dem Koppelsberg.
- Spezielle Angebote für Kindertagesstättengruppen entwickeln.
- Entwicklung eines Fundraising-Konzeptes für den Koppelsberg.

Erwartet werden:

- Eine gute Kommunikationsfähigkeit mit Blick auf Kinder und Jugendliche.
- Die Fähigkeit, zielgerichtet zu arbeiten.
- Eine überdurchschnittliche konzeptionelle Kreativität.
- Ein Verständnis für betriebswirtschaftliche Zusammenhänge.
- Erfahrungen in der ev. Kinder- und Jugendarbeit.
- Bereitschaft, am Abend und an den Wochenenden zu arbeiten.

Wir bieten:

- Ein interessantes und abwechslungsreiches Tätigkeitsfeld.
- Die Möglichkeit, eigene Schwerpunkte zu entwickeln.
- Ein gutes Arbeitsklima mit engagierten und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Die Bezahlung erfolgt nach KAT. Die Mitgliedschaft in der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche oder einer anderen Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland wird vorausgesetzt.

Auskünfte erteilt Herr Oberkirchenrat Wolfgang Boten, Tel. 0431/ 97 97 780.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen sind zu richten an Herrn Oberkirchenrat Boten, Nordelbisches Kirchenamt, Dänische Straße 21-35, 24103 Kiel.

Die Bewerbungsfrist endet mit Ablauf des **30. Juni 2007**.

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

Az.: 4405-1.2 E Bo /E Kr

\*

Die **Ev.-Luth. Kirchengemeinde Schönberg** in Holstein sucht zum 1. November 2007

### eine Mitarbeiterin bzw. einen Mitarbeiter für die Kinder- und Jugendarbeit.

Der Stellenumfang beträgt 50 %. Die Stelle ist auf zwei Jahre befristet, mit der Option auf eine anschließende Festanstellung. Vom Berufsbild her kommen Diakone bzw. Diakoninnen und Erzieher bzw. Erzieherinnen mit einer positiven Grundeinstellung zur Kirche in Frage.

In der langjährigen Jugendarbeit gab es mehrere Spiel- und Bastelgruppen. Im Sommer wurde eine Jugendfreizeit angeboten. Im Moment liegt die Jugendarbeit brach. Das eröffnet die Chance, völlig neu anzufangen.

Derzeit gibt es eine sehr selbständige Pfadfindergruppe für Jungen unter ehrenamtlicher Leitung. Ehrenamtliche Arbeit hat einen hohen Stellenwert und will begleitet werden.

Der Konfirmandenunterricht gehört nicht zum Aufgabenbereich dieser Stelle. Er wird von den Pastoren wahrgenommen.

Unser großzügiges Gemeindehaus steht in seiner unteren Etage der Jugendarbeit zur Verfügung. Hier gibt es drei Gruppenräume und zusätzlich einen Werkraum für Holz- und Tonarbeiten; ein kleines Büro mit PC und einen Lagerraum.

Wir wünschen uns eine Person,

- die sowohl jüngere Kinder als auch Jugendliche ansprechen und für gemeinsame Aktivitäten gewinnen kann,
- die zu Fahrten, Freizeiten, Zeltlager bereit ist,
- die an die Konfirmandenarbeit anknüpft,
- die unsere Jugendarbeit mit neuen Ideen bereichert,
- die handwerklich geschickt ist,
- die sich kollegial in unser Team einbringt,
- und ihren Arbeitsbereich auf Kirchenkreisebene und durch Öffentlichkeitsarbeit vertritt.

Die Kirchengemeinde Schönberg liegt etwa 20 km östlich von Kiel. Grund-, Haupt-, und Realschule sind vor Ort. Gymnasien befinden sich in Heikendorf, Preetz, Lütjenburg und Kiel, eine Gesamtschule in Kiel. Unsere Gemeinde hat ca. 6.000 Gemeindeglieder und zwei Pfarrstellen.

Kirchenmitgliedschaft ist erforderlich. Die Stelle wird nach dem geltenden Tarif vergütet. Schriftliche Bewerbungen bitte bis zum **30. Juni 2007** an den Kirchenvorstand der Kirchengemeinde Schönberg z. Hd. Herrn Pastor Lüdtke, Niederstraße 15, 24217 Schönberg. Für weitere Auskünfte stehen Pastor Lüdtke (Tel. 04344/1453) oder Pastor Sabrowski (Tel. 04344/1390) gern zur Verfügung.

Auf die Möglichkeit, sich auf die ebenfalls zum 1. November 2007 in der Ev.-luth. Kirchengemeinde zu besetzende 50 %-Stelle im Bereich der Kirchenmusik zu bewerben, wird hiermit ausdrücklich hingewiesen.

Az.: 3021-2 – EKr

\*

Die **Ev.-Luth. Kirchengemeinde Schönberg** in Holstein sucht zum 1. November 2007

**eine Kirchenmusikerin bzw. einen Kirchenmusiker.**

Der Stellenumfang beträgt 50 %. Die Stelle ist auf zwei Jahre befristet, mit der Option auf eine anschließende Festanstellung. Es sollte eine C- oder B-Prüfung vorliegen.

Die Kirchengemeinde Schönberg liegt etwa 20 km östlich von Kiel. Grund-, Haupt- und Realschule sind vor Ort. Gymnasien befinden sich in Heikendorf, Preetz, Lütjenburg und Kiel, eine Gesamtschule in Kiel. Unsere Gemeinde hat ca. 6.000 Gemeindeglieder und zwei Pfarrstellen an einer Kirche, in der bis zu 1.000 Menschen Platz finden. Sie ist ausgestattet mit einer Führer-Orgel (1782 gestiftet, 1994 renoviert, drei Werke, 21 Register, Haupt- und Oberwerk jeweils C-f''', Pedal C-f').

In der Kirchenmusik sind der sonntägliche Organistendienst zu leisten und die Amtshandlungen zu begleiten. Im Sommer wären auch Orgelkonzerte vorstellbar, entweder selbst gespielt oder von Solisten, die von der Stelleninhaberin/vom Stelleninhaber zu betreuen wären. Wir haben eine Kantorei mit klassischem Repertoire, einen Kinderchor und einen Bläserchor. Deshalb wäre es gut, wenn auch bläserische Fähigkeiten vorhanden wären. Für neue, kreative Ideen sind wir offen. Unser Gospelchor ist der Jugendarbeit angegliedert und hat einen eigenen Chorleiter. Wir erwarten einen Austausch auf Kirchenkreisebene und eine ansprechende Öffentlichkeitsarbeit.

Die Vergütung erfolgt nach dem geltenden Tarif. Die Mitgliedschaft in der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche oder einer anderen Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland wird vorausgesetzt.

Schriftliche Bewerbungen bitte bis zum **30. Juni 2007** an den Kirchenvorstand der Kirchengemeinde Schönberg z. Hd. Herrn Pastor Lüdtke, Niederstraße 15, 24217 Schönberg. Für weitere Auskünfte stehen gern Pastor Lüdtke (Tel. 04344/1453), Pastor Sabrowski, (Tel. 04344/1390) und der Beauftragte für Kirchenmusik, KMD Schwerk (Tel. 04522 / 593680), zur Verfügung.

Auf die Möglichkeit, sich auf die ebenfalls zum 1. November 2007 in der Ev.-Luth. Kirchengemeinde zu besetzende 50 %-Stelle im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit zu bewerben, wird hiermit ausdrücklich hingewiesen.

Az.: 30 Schönberg – T Br/T Jü

\*

Die **hauptberufliche Kirchenmusikerstelle** (75 %) an der Ev.-Luth. Kirchengemeinde St. Willehad **Groß Grönau** ist durch Stellenwechsel des bisherigen Stelleninhabers frei geworden und soll möglichst bald wieder besetzt werden.

Die Anstellung erfolgt im Angestelltenverhältnis nach dem Kirchlichen Angestelltentarifvertrag (KAT), dem Kirchenmusikergesetz und der Allgemeinen Dienstordnung für Kirchenmusiker in der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche. Texte stehen auf Wunsch zur Verfügung. Die Vergütung erfolgt in der Vergütungsgruppe von K 8 KAT (ehem. KAT Vb). Die Mitgliedschaft in der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche oder einer anderen Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland wird vorausgesetzt.

Eine Wohnung ist vorhanden.

Groß Grönau liegt am Südrand von Lübeck in der Nähe des Ratzeburger Sees. Es gibt einen regelmäßigen Busverkehr nach Lübeck und am Ausgang des Ortes einen Autobahnanschluss. Im Ort gibt es einen kirchlichen Kindergarten, eine

Grundschule mit Mittagsbetreuung und einen Sportverein. Weiterführende Schulen befinden sich allesamt in Lübeck. Die Kirchengemeinde hat ca. 3000 Gemeindeglieder. Vorherrschend ist eine Einzelhausbebauung.

Folgende Instrumente stehen zur Verfügung:

Die Orgel – zwei Manuale, 18 Register, Pedal mit mechanischer Traktur – stammt äußerlich aus dem Jahre 1689 und wurde 1968 gründlich renoviert. Dazu sind vorhanden: ein Orffsches Instrumentarium, Blechblasinstrumente, E-Piano, Harfe.

Kirchenmusikalische Arbeit:

Neben Gottesdiensten nach Agenda I gibt es Gelegenheiten für offene Formen mit und ohne Einbindung von Gemeindegruppen wie Kindergarten oder Jugend. Modernes geistliches Liedgut wird von der Gemeinde als Bereicherung empfunden.

Wir erwarten neben der Begleitung der Gottesdienste und Amtshandlungen die Weiterführung der Arbeit mit der Kantorei, einem Gospelchor (Chor mit neuem geistlichen Liedgut, dem Kinder- und Jugendchor, sowie einer Konzerttätigkeit). Darüber hinaus gibt es Platz und Gelegenheit für den Aufbau einer Jugendband. In der Kooperation mit dem CVJM Lübeck sollen die gemeinsamen Aktivitäten der Gospelchöre (des CVJMs und der Gemeinde) fortgeführt werden.

Für die Anstellung ist die B-Prüfung erforderlich.

Weitere Auskünfte – auch vor einer evtl. Bewerbung – erteilen auf Wunsch der Vorsitzende des Kirchenvorstandes Pastor Rolf Brunke, Tel.: 04509-8936 und die Kirchenkreisbeauftragte für Kirchenmusik Andrea Wiese, Tel.: 04104-80881.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen (Lebenslauf, Prüfungszeugnisse, Referenzen, Nachweis über bisherige kirchenmusikalische Tätigkeit, Lichtbild) werden erbeten bis zum **10. Juli 2007** an: Ev.-Luth. Kirchengemeinde St. Willehad Groß Grönau, Berliner Str. 2, 23627 Groß Grönau.

Az.: 30 Groß Grönau – T Br/T Jü

\*

In der **Ev.-Luth. Kirchengemeinde St. Markus-Hoheluft** im Kirchenkreis Alt-Hamburg Nord ist zum 15.7.2007 oder später die durch das Ausscheiden des bisherigen Küsters/Hausmeisters frei werdende

**Küster- und Hausmeisterstelle**

in einem Umfang von 75 % wieder zu besetzen.

Die Kirchengemeinde hat ca. 5200 Gemeindeglieder. Hauptamtlich beschäftigt sind in der Gemeinde zwei PastorInnen (100 % / 50 %), eine Kirchenmusikerin (75 %), eine Sekretärin (50 %), eine Diakonin (100 %), und neun MitarbeiterInnen im Kindertagesheim. Die gemeindliche Arbeit wird darüber hinaus von engagierten Ehrenamtlichen getragen.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie das christliche Profil und den lebendigen und kommunikativen Charakter unserer Gemeinde mit tragen, von unserem neuen Küster und Hausmeister / unserer Küsterin und Hausmeisterin

- Flexibilität und Selbständigkeit in der Wahrnehmung der ihm/ihr übertragenen Aufgaben,
- Einfühlungsvermögen im Umgang mit Gemeindegliedern verschiedener Generationen,
- Die verantwortungsbewusste Pflege und Wartung der gemeindlichen Gebäude (Kirche, Gemeindehaus, Kindertagesheim) und des Außengeländes,

- Handwerkliches Geschick zur Ausführung kleinerer Reparaturen, Kenntnis der Haustechnik,
  - Die Fähigkeit, Handwerker einzusetzen, MitarbeiterInnen (Zivildienstleistender, Reinigungskraft) anzuleiten und Aufgaben zu koordinieren,
  - Die Wahrnehmung des Küsterdienstes an den Wochenenden (Gottesdienste, Amtshandlungen) und an Feiertagen und die Zusammenarbeit mit einem ehrenamtlichen Küsterteam,
  - Die engagierte Vorbereitung und Begleitung der Gottesdienste,
  - Die Bereitschaft zur flexiblen Wahrnehmung unregelmäßig auftretender Aufgaben wie z.B. die Vorbereitung von Veranstaltungen u.a..
- Wir bieten
- ein engagiertes kollegiales Team,
  - ein lebendiges Gemeindeleben mit zahlreichen Aktivitäten,
  - ein gepflegtes Gebäudeensemble und Außengelände,
  - einen zentralen Arbeitsplatz in einem gewachsenen Stadtteil,
  - Vergütung nach dem kirchlichen Angestellentarif.
- Die Mitgliedschaft in der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche oder einer anderen Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland wird vorausgesetzt.
- Ihre Bewerbung richten Sie bitte an den Kirchenvorstand der ev.-luth. Kirchengemeinde St. Markus-Hoheluft, Heider Str. 1, 20251 Hamburg.
- Bewerbungsschluss ist der **30.6.2007**.
- Weitere Informationen erteilen Pastorin Dr. Wiebke Bähnke (Tel. 040/20947802) und Frau Barbara Eimers (Tel. 040/4201948).
- Az.: 30 St. Markus-Hoheluft – T Br/T Jü

## V. Personalnachrichten

### Ernannt wurden:

- mit Wirkung vom 1. Mai 2007 die Pastorin Gisela Arp-Kaschel, Tolk, zur Pastorin der Verbundpfarrstelle der Kirchengemeinden Taarstedt und Tolk, Kirchenkreis Angeln;
- mit Wirkung vom 1. August 2007 die Pastorin Frauke Eiben, Lübeck, zur Pastorin der Domgemeinde Schleswig – 3. Pfarrstelle –, Kirchenkreis Schleswig;
- mit Wirkung vom 1. Mai 2007 der Pastor Johannes Kühn, Schaalby, zum Pastor der Verbundpfarrstelle der Kirchengemeinden Kahleby-Moldenit und Brodersby, Kirchenkreis Angeln;
- mit Wirkung vom 1. Mai 2007 der Pastor Burkhard Mentz, Boren, zum Pastor der Verbundpfarrstelle der Kirchengemeinden Ulsnis und Boren, Kirchenkreis Angeln;
- mit Wirkung vom 1. Mai 2007 bei gleichzeitiger Begründung des Pfarrerdienstverhältnisses auf Lebenszeit der Pastor z.A. Dr. Nils Petersen, Nübbel, zum Pastor der Kirchengemeinde Fockbek – 2. Pfarrstelle –, Kirchenkreis Rendsburg.

### Bestätigt wurde:

- mit Wirkung vom 1. Mai 2007 die Wahl des Pastors Wolfram Glindmeier, Wahlstedt, zum Pastor der Martin-Luther-Kirchengemeinde Stockelsdorf-Mori – 2. Pfarrstelle –, Kirchenkreis Eutin.

### Berufen wurden:

- mit Wirkung vom 1. Mai 2007 bis einschließlich 30. April 2009 der Pastor Manfred Adam, Pellworm, in die 35. Pfarrstelle der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche zur Dienstleistung mit besonderem Auftrag;
- mit Wirkung vom 1. Juni 2007 bis einschließlich 31. Mai 2010 der Pastor Hans-Georg Baron zum Pastor der 71. Pfarrstelle der NEK zur Dienstleistung mit besonderem Auftrag;
- mit Wirkung vom 01. Februar 2007 bis einschließlich 31. Januar 2012 der Pastor Michael Bruhn zum Pastor der Pfarrstelle der NEK – Nordelbisches Bibelzentrum Schleswig (2) – mit dem Dienstsitz in Schleswig;

- mit Wirkung vom 1. August 2007 bis einschließlich 31. Juli 2012 der Pastor Dr. Ingo Matthias Habenicht zum Pastor der 2. Pfarrstelle für das Diakonische Werk in Hamburg – Leiter des Diakonie-Hilfswerks Hamburg mit dem Dienstsitz in Hamburg (erneute Berufung);
- mit Wirkung vom 16. September 2007 der Pastor Stephan Pohl-Patalong, Elmshorn, bis zum 15. September 2010 zum Pastor der Pfarrstelle des Kirchenkreises Rantzaupfarrstelle für Gemeinde- und Personalentwicklung (erneute Berufung);
- mit Wirkung vom 1. Juli 2007 bis einschließlich 30. Juni 2009 der Pastor Götz-Dietrich Scheel, Kremperheide, in die 21. Pfarrstelle der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche zur Dienstleistung mit besonderem Auftrag;
- mit Wirkung vom 1. September 2007 bis einschließlich 31. Juli 2011 der Pastor Andreas Schultheiß in die 6. Pfarrstelle des Pädagogisch-Theologischen Instituts Nordelbien – Arbeitstätte Hamburg mit dem Dienstsitz in Hamburg (erneute Berufung);
- mit Wirkung vom 1. Mai 2007 bis einschließlich 30. April 2012 die Pastorin Ursula Sieg, Neumünster, in die 2. Pfarrstelle des Kirchenkreises Neumünster zur Dienstleistung mit besonderem Auftrag;
- mit Wirkung vom 16. August 2007 bis einschließlich 15. August 2012 der Pastor Bernd Soltau, Lübeck, in die Pfarrstelle des Kirchenkreises Lübeck für Personal- und Gemeindeentwicklung (erneute Berufung).

### Verlängert wurde:

- die Amtszeit des Pastors Bernd Nielsen als Inhaber der 45. Pfarrstelle der NEK zur Dienstleistung mit besonderem Auftrag über den 31.05.2007 hinaus bis einschließlich 31.12.2007.

### Beauftragt wurden:

- mit Wirkung vom 1. August 2007 die Pastorin im Probedienst Christiane Decker unter Begründung eines privatrechtlichen Dienstverhältnisses zur Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche mit der Verwaltung der Pfarrstelle der Kirchengemeinde Wallsbüll, Kirchenkreis Flensburg;

mit Wirkung vom 1. Juli 2007 der Pastor z. A. Thorsten Pachnicke unter Begründung eines Dienstverhältnisses auf Probe zur Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche mit der Verwaltung der Ökumenischen Regionalstelle für die Kirchenkreise Münsterdorf und Rantzau;

mit Wirkung vom 1. Juni 2007 die Pastorin z. A. Maren Schack mit der Verwaltung der 2. Pfarrstelle des Kirchenkreises Stormarn zur Dienstleistung in den Regionen (Auftragsänderung);

mit Wirkung vom 1. Juni 2007 die Pastorin z. A. Corinna Senf unter Begründung eines Dienstverhältnisses auf Probe zur Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche mit der Verwaltung der 1. Pfarrstelle der Cornelius-Kirchengemeinde in Hamburg-Fischbek, Kirchenkreis Harburg;

mit Wirkung vom 1. Juni 2007 der Pastor z. A. Dr. Tobias Woydack unter Begründung eines Dienstverhältnisses auf Probe zur Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche mit der Verwaltung der 2. Pfarrstelle der Maria-Magdalena-Kirchengemeinde, Kirchenkreis Blankenese.

Beurlaubt wurden:

mit Wirkung vom 1. August 2007 bis einschließlich 31. Juli 2008 die Pastorin Christiane Eilrich gem. § 92 Pfarrergesetz der VELKD;

mit Wirkung vom 1. September 2007 auf die Dauer von drei Jahren der Pastor Christoph Meyns, Oldenswort, gem. § 92 des Pfarrergesetzes der VELKD.

In den Wartestand versetzt wurde:

mit Wirkung vom 1. April 2007 der Pastor Andreas Nohr in Hamburg.

In den Ruhestand treten:

mit Wirkung vom 1. September 2007 der Pastor Christian Dehm in Hamburg;

mit Wirkung vom 1. September 2007 der Hauptpastor Dr. Lutz Mohaupt in Hamburg.

In den Ruhestand versetzt wurden:

mit Wirkung vom 1. August 2007 der Propst Sönke Pörksen in Leck;

mit Wirkung vom 1. September 2007 der Pastor Bernd Redlin in Westerland.

Verstorben im Amt:



Pastor

**Christian Uecker**

geboren am 16. Januar 1956 in Rostock

gestorben am 14. April 2007 in Lübeck

Der Verstorbene wurde am 9. Dezember 1984 in Neukirchen ordiniert.

Anschließend war er Pastor in Groß Grönau und Kiel-Dietrichsdorf.

Von 1987 bis zu seinem Sterbetag war er Pastor der Kirchengemeinden Hamberge und Klein Wesenberg.

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

Jesus Christus lasse ihn die ewige Herrlichkeit schauen.

## Verstorben im Ruhestand:



Pastor i. R.

### Burckhard Clasen

geboren am 14. Dezember 1939 in Kiel  
gestorben am 02. April 2007 in Meldorf

Der Verstorbene wurde am 3. November 1968 in Osdorf ordiniert.

Anschließend war er Hilfsprediger und Pastor in Tönning. Vom 1. Februar 1970 bis 14. September 1973 war er als Pastor für Propsteijugendarbeit in der Propstei Südtondern eingesetzt. Mit Wirkung vom 15. September 1973 bis 30. Juni 1976 wurden ihm die Aufgaben der Durchführung von Religionsgesprächen an der Kreisberufsschule in Niebüll übertragen. Im Anschluss erhielt Pastor Clasen einen Dienstauftrag zur Dienstleistung in der Propstei Südtondern. Mit Wirkung vom 1. März 1977 wurde ihm dann die 2. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Meldorf übertragen. Bis zu seiner Zuruhesetzung am 1. Januar 2002 blieb er Pastor der Kirchengemeinde Meldorf.

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

Jesus Christus lasse ihn die ewige Herrlichkeit schauen.



Pastor i. R.

### Reinhold Gerber

geboren am 8. August 1928 in Hamburg  
gestorben am 4. April 2007 in Hamburg

Der Verstorbene wurde am 11. November 1956 in Hamburg ordiniert.

Anschließend war er bis Mai 1978 Pastor in Hamburg-Barmbek. Von Juni 1978 bis zu seiner Zuruhesetzung am 1. März 1988 war er Pastor der Kirchengemeinde Broder Hinrick Hamburg-Langhorn.

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

Jesus Christus lasse ihn die ewige Herrlichkeit schauen.



Pastor i. R.

### Jürgen Hamann

geboren am 10. Juni 1929 in Lütjenburg  
gestorben am 7. April 2007 in Itzehoe

Der Verstorbene wurde am 22. April 1956 in Kiel ordiniert.

Anschließend war er Hilfsgeistlicher und Pastor in Jenfeld und Siek. Mit Wirkung vom 16. Februar 1965 wurde ihm das Amt eines Militärpfarrers in der Militärseelsorge in Itzehoe und Glückstadt übertragen. Danach erfolgte mit Wirkung vom 1. August 1974 bis zu seiner Versetzung in den Ruhestand mit Wirkung vom 1. August 1990 die Berufung in die Pfarrstelle für Religionsunterricht an Gymnasien in Itzehoe.

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

Jesus Christus lasse ihn die ewige Herrlichkeit schauen.



Herausgeber und Verlag: Nordelbisches Kirchenamt,  
Postfach 3449, 24033 Kiel, Dänische Straße 21/35, 24103 Kiel.  
Bezugspreis 16 € jährlich zuzüglich 3 € Zustellgebühr. –  
Druck, fortlaufender Bezug und Nachbestellungen bei:  
Druckerei: Schmidt & Klaunig, Postfach 3925, 24038 Kiel.  
Mail: info@schmidt-klaunig.de

Nordelbisches Kirchenamt  
Postfach 3449 – 24033 Kiel

Postvertriebsstück – C 4193 B  
Deutsche Post AG – Ertgelt bezahlt