

# Gesetz- und Verordnungsblatt

## der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche

Nr. 4

Kiel, den 15. Februar

1993

Inhalt	Seite
I. Gesetze, Rechtsverordnungen, Verwaltungsanordnungen	
II. Bekanntmachungen	
Erziehungsurlaub für Angestellte und Arbeiter; hier: Durchführungshinweise	37
Änderung der Richtlinien zur Regelung der Wohnungsfürsorge für die Mitarbeiter in der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche (Wohnungsfürsorgerichtlinien – WFR-NEK) vom 19.2.1980 i.d.F. der Bekanntmachung vom 22.5.1991 (GVOBl. S. 183)	43
Urkunde über die Bildung der Ev.-Luth. Christus-Kirchengemeinde Kiebitzreihe Vom 19. Januar 1993	44
Verleihung des Stipendiums Harmsianum	44
III. Stellenausschreibungen	45
IV. Personalnachrichten	49

### Bekanntmachungen

#### Erziehungsurlaub für Angestellte und Arbeiter; hier: Durchführungshinweise

Kiel, den 20. Januar 1993

Die von uns veröffentlichten Durchführungshinweise zur Gewährung und zu den Auswirkungen des gesetzlichen Erziehungsurlaubs im Tarifbereich (GVOBl. 90 S. 29 und S. 142) sind infolge Änderung der zugrundeliegenden gesetzlichen Vorschriften überholt. Wir geben deshalb nachfolgend aktualisierte Hinweise zu

- I. der Gewährung des Erziehungsurlaubs,
- II. den sozialversicherungsrechtlichen Regelungen und
- III. den arbeits- und tarifrechtlichen sowie zuzusicherungsrechtlichen Auswirkungen des Erziehungsurlaubs auf das fortbestehende Arbeitsverhältnis

bekannt. In diesem Zusammenhang wird auch auf die Erläuterungen zur Neufassung des BErzGG in den NEK-Mitteilungen 1992 S. 61 hingewiesen.

Nordelbisches Kirchenamt  
im Auftrage  
Grohmann

Az.: 32.32.0 – D II

#### I. Gewährung des Erziehungsurlaubs

Der Anspruch auf Erziehungsurlaub hängt nach der seit 01.01.1992 geltenden Rechtslage davon ab, ob das Kind vor oder nach der Jahreswende 1991/92 geboren ist:

1. Ist das Kind vor dem 01.01.1992 geboren, hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer dann Anspruch auf Erziehungsurlaub, wenn sie/er Anspruch auf Erziehungsgeld hat oder nur wegen Überschreitens der Einkommensgrenze oder als Ausländerin/Ausländer wegen Fehlens der aufenthaltsrechtlichen Voraussetzung des § 1 Abs. 1 Satz 2 BErzGG nicht hat (§ 15 Abs. 1 BErzGG a.F.).

Ist das Kind nach dem 31. Dezember 1991 geboren, hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer gemäß § 15 Abs. 1 Satz 1 BErzGG n.F. Anspruch auf Erziehungsurlaub, wenn sie/er

- mit einem Kind, für das ihr/ihm die Personensorge zusteht,
- mit einem Stiefkind,
- mit einem Kind, das sie/er mit dem Ziel der Annahme als Kind in ihre/seine Obhut aufgenommen hat,
- mit einem Kind, für das sie/er ohne Personensorgerecht in einem Härtefall Erziehungsgeld gemäß § 1 Abs. 7 BErzGG beziehen kann, oder
- als Nichtsorgeberechtigte/r mit ihrem/seinem leiblichen Kind

in einem Haushalt lebt und dieses Kind selbst betreut und erzieht. Bei einem leiblichen Kind eines nicht sorgeberechtigten Elternteils ist jedoch die Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils erforderlich (§ 15 Abs. 1 Satz 3 BErzGG n.F.).

Arbeitnehmer sind Angestellte, Arbeiterinnen/Arbeiter und – gemäß § 20 Abs. 1 Satz 1 BErzGG – die zu ihrer Berufsbildung (Berufsausbildung, berufliche Fort- und Weiterbildung, berufliche Umschulung) Beschäftigten.

2. Der Erziehungsurlaub für ein vor dem 1. Januar 1992 geborenes Kind steht grundsätzlich für denselben Zeitraum wie das Erziehungsgeld zu (§ 15 Abs. 1 Satz 2 BErzGG a.F.).

Ist das Kind nach dem 31. Dezember 1991 geboren, hat die Arbeitnehmerin/ der Arbeitnehmer – unabhängig von der Dauer des Anspruchs auf Erziehungsgeld – Anspruch auf Erziehungsurlaub bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes; bei einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Adoptionspflege kann Erziehungsurlaub von insgesamt drei Jahren ab der Inobhutnahme, längstens bis zur Vollendung des siebten Lebensjahres des Kindes genommen werden.

- a) Nach § 15 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 BErzGG besteht der Anspruch auf Erziehungsurlaub nicht, solange die Mutter als Wöchnerin bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten von zwölf Wochen, nicht beschäftigt werden darf (vgl. § 6 Abs. 1 MuSchG), es sei denn, das Kind ist in Adoptionspflege genommen oder es wird Erziehungsurlaub wegen eines anderen Kindes in Anspruch genommen. Er ist ferner ausgeschlossen, wenn die/der mit dem Erziehungsgeldberechtigten in einem Haushalt lebende Ehegatte (bei Geburt des Kindes nach dem 31. Dezember 1991: wenn der mit der/dem Arbeitnehmer/in in einem Haushalt lebende andere Elternteil) nicht erwerbstätig ist, es sei denn, sie/er ist arbeitslos oder befindet sich in Ausbildung (§ 15 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 BErzGG), oder wenn für ein nach dem 31. Dezember 1991 geborenes Kind der andere Elternteil Erziehungsurlaub in Anspruch nimmt (§ 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BErzGG n.F.). Wenn die Betreuung und Erziehung des Kindes in den vorgenannten Fällen nicht sichergestellt werden kann, z.B. wegen Krankheit der Mutter bzw. des nicht erwerbstätigen Ehegatten (bei Geburt des Kindes nach dem 31. Dezember 1991: des nicht erwerbstätigen anderen Elternteils) hat auch die/der Arbeitnehmer/in einen Anspruch auf Erziehungsurlaub (§ 15 Abs. 3 BErzGG a.F. bzw. § 15 Abs. 2 Satz 1 zweiter Halbsatz BErzGG n.F.).

- b) Die/Der Arbeitnehmer/in muß den Erziehungsurlaub spätestens vier Wochen vor dem Zeitpunkt, von dem an sie/er ihn in Anspruch nehmen will, vom Arbeitgeber verlangen. Sie/Er muß bei einem vor dem 1. Januar 1992 geborenen Kind gleichzeitig erklären, bis zu welchem Lebensmonat des Kindes der Urlaub beansprucht wird (§ 16 Abs. 1 Satz 1 BErzGG a.F.).

Ist das Kind nach dem 31. Dezember 1991 geboren, kann der Erziehungsurlaub auch in einzelnen Abschnitten genommen werden. Dadurch wird ein Wechsel zwischen den Eltern, der dreimal möglich ist, erleichtert. Die/Der Arbeitnehmer/in kann den Erziehungsurlaub auch in höchstens drei Abschnitten nehmen, zwischen denen Zeiten der Erwerbstätigkeit liegen (§ 16 Abs. 1 Satz 2 BErzGG n.F.). Die/Der Arbeitnehmer/in muß jedoch dem Arbeitgeber mit der Erklärung über den Erziehungsurlaub bereits mitteilen, für welche Zeit oder für welche Zeiten der Urlaub genommen werden soll.

Eine Verlängerung des Erziehungsurlaubs kann nach § 16 Abs. 1 Satz 2 BErzGG a.F., § 16 Abs. 3 Satz 2 BErzGG n.F. nur dann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

Auch wenn dies nicht zwangsläufig ist, wird sich der Erziehungsurlaub (bei vorgesehenem Wechsel der Berechtigung: der Erziehungsurlaub der/des zuerst Berechtigten) in der Regel an den Ablauf der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 MuSchG anschließen. § 16 Abs. 2 BErzGG bestimmt daher zur Vermeidung von Härten, daß die/der Arbeitnehmer/in, die/ der aus einem von ihr/ihm nicht zu vertretenden Grund einen sich unmittelbar an das Beschäftigungsverbot des § 6 Abs. 1 MuSchG anschließenden Erziehungsurlaub nicht rechtzeitig verlangen kann, dies innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen kann. Der Hinderungsgrund muß dem Urlaubsverlangen entgegenstehen; ein den „Antritt“ des Urlaubs hindernder Grund reicht nicht aus.

Unter den Voraussetzungen des § 16 Abs. 2 BErzGG ist die/der Arbeitnehmer/in von der vierwöchigen Mindestfrist des § 16 Abs. 1 befreit.

3. Das Urlaubsverlangen ist bindend. Der verlangte Erziehungsurlaub kann – außer in den vom Gesetz vorgesehenen Fällen – nur mit Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden. Insbesondere endet der Erziehungsurlaub nicht dadurch, daß der Anspruch auf Erziehungsgeld für ein vor dem 1. Januar 1992 geborenes Kind entfällt (§ 16 Abs. 3 Satz 1 BErzGG a.F.). Der Wegfall des Erziehungsgeldanspruchs für ein vor dem 1. Januar 1992 geborenes Kind vor Ablauf des verlangten Urlaubs wirkt sich nur in dem Sonderfall aus, daß eine nach § 3 Abs. 2 BErzGG a.F. getroffene Bestimmung nach § 3 Abs. 3 BErzGG a.F. geändert wird; dann kann der Urlaub auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden (§ 16 Abs. 3 Satz 3 BErzGG a.F.), ggf. allerdings erst zu dem Zeitpunkt, zu dem einer befristet eingestellten Ersatzkraft frühestens gekündigt werden kann (§ 16 Abs. 3 Satz 4 BErzGG a.F.). Da bei Geburt des Kindes nach dem 31. Dezember 1991 die Voraussetzungen für den Erziehungsurlaub nicht mehr unmittelbar an den Anspruch auf Erziehungsgeld geknüpft sind, enthält das BErzGG in der Neufassung vom 21. Januar 1992 keine besonderen Regelungen mehr zur vorzeitigen Beendigung des Erziehungsurlaubs. Es genügt die Zustimmung des Arbeitgebers für eine vorzeitige Beendigung.

Ein erneuter Antritt eines vorzeitig beendeten Erziehungsurlaubs war nach § 16 Abs. 3 Satz 5 BErzGG a.F. ausgeschlossen. Diese Vorschrift ist im BErzGG n.F. nicht mehr enthalten; daher ist bei Geburt des Kindes nach dem 31. Dezember 1991 ein erneuter Antritt des Erziehungsurlaubs möglich.

Stirbt das Kind während des Erziehungsurlaubs, endet dieser spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes, falls nicht eine frühere Beendigung vereinbart wird (§ 16 Abs. 4 BErzGG).

Der Erziehungsurlaub kann auch dann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden, wenn die Anspruchsvoraussetzung des § 15 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 BErzGG entfällt, weil der Ehegatte der/des beurlaubten Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers (bei Geburt des Kindes nach dem 31. Dezember 1991: der andere Elternteil) eine bisher ausgeübte Erwerbstätigkeit aufgibt, ohne im Sinne des AFG arbeitslos zu werden.

4. Die/Der Arbeitnehmer/in kann die Anspruchsvoraussetzungen für den Erziehungsurlaub für ein vor dem 1. Januar

1992 geborenes Kind durch Vorlage des Bewilligungsbescheides über das Erziehungsgeld darlegen und beweisen (§ 16 Abs. 5 Satz 1 BErzGG a.F.). Die/Der Arbeitnehmer/in hat zu erklären, ob ein Ausschlußtatbestand im Sinne des § 15 Abs. 2 BErzGG a.F. vorliegt. Die/Der Arbeitnehmer/in muß Änderungen in der Anspruchsberechtigung dem Arbeitgeber unverzüglich mitteilen und einen Bescheid über den Wegfall des Erziehungsgeldes vorlegen (§ 16 Abs. 5 Satz 2 BErzGG a.F.).

Bei Geburt des Kindes nach dem 31. Dezember 1991 muß der Arbeitgeber die Anspruchsvoraussetzungen für den Erziehungsurlaub anhand des § 15 BErzGG n.F. prüfen. Hat er Zweifel an dem Vorliegen der Voraussetzungen für den Erziehungsurlaub, kann er mit Zustimmung der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers die Erziehungsgeldstelle um Stellungnahme bitten (§ 16 Abs. 1 Satz 3 BErzGG n.F.).

5. Während des Erziehungsurlaubs ruhen die Rechte und Pflichten aus dem fortbestehenden Arbeitsverhältnis. Abweichend von sonstigen Fällen der Beurlaubung ohne Bezüge geht das Gesetz jedoch von der Möglichkeit aus, daß während des Erziehungsurlaubs aufgrund entsprechender Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien eine „erziehungsgeldunschädliche“ (vgl. § 1 Abs. 1 Nr. 4, § 2 Abs. 1 BErzGG) Teilzeitbeschäftigung geleistet werden kann (§ 15 Abs. 5 BErzGG a.F. bzw. § 15 Abs. 4 BErzGG n.F.; § 18 Abs. 2 Nr. 1 BErzGG).

Bei einer/einem Arbeitnehmer/in, die/der in einem Arbeitsverhältnis mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 19 Stunden (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 BErzGG) steht, sind also während des Zeitraums eines Anspruchs auf Erziehungsurlaub folgende Fallgestaltungen denkbar:

- a) Der Erziehungsurlaub wird in Anspruch genommen, eine Beschäftigung wird nicht ausgeübt.
- b) Der Erziehungsurlaub wird in Anspruch genommen; aufgrund Vereinbarung mit dem beurlaubenden Arbeitgeber wird jedoch bei diesem Arbeitgeber während der Zeit des Erziehungsurlaubs in einem besonderen Arbeitsverhältnis eine Beschäftigung mit höchstens 19 Stunden wöchentlich ausgeübt. Das Arbeitsverhältnis unterliegt den allgemeinen Vorschriften über die Tarifbindung.
- c) Der Erziehungsurlaub wird nicht in Anspruch genommen, die Beschäftigung wird wie bisher – oder jedenfalls mit mehr als 19 Stunden wöchentlich – fortgesetzt (in diesem Falle hat die/der Arbeitnehmer/in keinen Anspruch auf das Erziehungsgeld).
- d) Der Erziehungsurlaub wird nicht in Anspruch genommen. Aufgrund besonderer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber wird jedoch die wöchentliche Arbeitszeit innerhalb des bestehenden Arbeitsverhältnisses für die Zeit der (dadurch eröffneten) Erziehungsgeldberechtigung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers auf höchstens 19 Stunden herabgesetzt. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer bleibt vom Geltungsbereich des KAT bzw. KArbT erfaßt, sofern nicht im Einzelfall die Voraussetzungen des § 3 Buchst. e KAT bzw. § 3 Buchst. d KArbT vorliegen.
- e) Es wird darauf hingewiesen, daß die/der Arbeitnehmer/in gegenüber ihrem/seinem Arbeitgeber keinen Anspruch auf Beschäftigung von höchstens 19 Stunden wöchentlich während des Erziehungsurlaubs (vgl. Buchstabe b) oder auf Herabsetzung der Arbeitszeit (vgl. Buchstabe d) hat.

6. Nach § 18 Abs. 1 Satz 1 BErzGG a.F. darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis während des Erziehungsurlaubs nicht kündigen. Bei Geburt des Kindes nach dem 31. Dezember 1991 darf der Arbeitgeber darüber hinaus das Arbeitsverhältnis bereits dann nicht mehr kündigen, wenn die/der Arbeitnehmer/in den Erziehungsurlaub verlangt hat, es sei denn, zwischen der Kündigung und dem Beginn des Erziehungsurlaubs liegt noch ein Zeitraum von mehr als sechs Wochen (§ 18 Abs. 1 Satz 1 BErzGG n.F.). § 18 Abs. 1 Satz 2 und 3 BErzGG (Zulassung von Ausnahmen) entspricht dem § 9 Abs. 3 Satz 1 MuSchG.

Nach § 18 Abs. 2 Nr. 1 BErzGG gilt der Kündigungsschutz des Absatzes 1 entsprechend, wenn die/der Arbeitnehmer/in während des Erziehungsurlaubs bei dem beurlaubenden Arbeitgeber erziehungsgeldunschädliche Teilzeitarbeit leistet (vgl. Nr. 5 Buchst. b); der Arbeitgeber darf also auch die für die Zeit des beanspruchten Erziehungsurlaubs vereinbarte Beschäftigung nicht kündigen. Nach § 18 Abs. 2 Nr. 2 BErzGG gilt der Kündigungsschutz ferner entsprechend, wenn die/der Arbeitnehmer/in ohne Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs bei ihrem/seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet und Anspruch auf Erziehungsgeld hat oder nur wegen Überschreitens der Einkommensgrenze nicht hat, solange der Anspruch auf Erziehungsurlaub nicht nach § 15 BErzGG ausgeschlossen ist.

7. Die/Der Arbeitnehmer/in kann seinerseits nach § 19 BErzGG das Arbeitsverhältnis zum Ende des Erziehungsurlaubs nur mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen. Diese besondere gesetzliche Kündigungsfrist geht der für das Arbeitsverhältnis sonst geltenden Kündigungsfrist vor.

Eine dem § 10 Abs. 2 MuSchG entsprechende Vorschrift für den Fall der späteren Wiedereinstellung nach einem zum Ende des Erziehungsurlaubs beendeten Arbeitsverhältnis gibt es nicht.

8. § 21 BErzGG enthält eine gesetzliche Sonderregelung für befristet eingestellte Ersatzkräfte. Sie dient in den Absätzen 1 und 2 der eindeutigen Klarstellung eines bereits nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen gegebenen Befristungstatbestandes. Danach liegt ein sachlicher Grund, der die Befristung des Arbeitsvertrages rechtfertigt, vor, wenn ein/e Arbeitnehmer/in zur Vertretung einer/eines anderen Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers für die Dauer der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz, für die Dauer eines Erziehungsurlaubs oder für die Dauer einer auf Tarifvertrag, Dienstvereinbarung oder einzelarbeitsvertraglicher Vereinbarung beruhenden Freistellung zur Betreuung eines Kindes eingestellt wird; die Befristung kann für diese Zeiten zusammen oder auch für Teile davon erfolgen (§ 21 Abs. 1 BErzGG). Darüber hinaus ist die Befristung für notwendige Zeiten der Einarbeitung zusätzlich zulässig (§ 21 Abs. 2 BErzGG): Die Dauer der Befristung muß kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein (§ 21 Abs. 3 BErzGG).

Von Bedeutung ist die besondere Kündigungsmöglichkeit nach § 21 Abs. 4 BErzGG; sie soll eine Doppelbelastung des Arbeitgebers bei zustimmungsfreier vorzeitiger Beendigung des Erziehungsurlaubs vermeiden. Nach dieser Vorschrift kann der Arbeitgeber das befristete Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Frist von drei Wochen kündigen, wenn der Erziehungsurlaub ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden kann und der/die Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung seines Erziehungsurlaubs mitgeteilt hat. Die Kündigung ist jedoch frühestens zu dem Zeitpunkt zulässig

sig, zu dem der Erziehungsurlaub endet. Die Kündigungsmöglichkeit nach § 21 Abs. 4 BERzGG tritt bei derartigen Arbeitsverträgen neben die nach der SR 2 f KAT geltenden Kündigungsvorschriften, sofern die Anwendung des § 21 Abs. 4 BERzGG im Arbeitsvertrag nicht ausgeschlossen ist.

In Arbeitsverträgen mit Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, die aus den in § 21 Abs. 1 BERzGG genannten Gründen befristet eingestellt werden, sollte grundsätzlich vereinbart werden, daß für das Arbeitsverhältnis die Vorschriften des § 21 Abs. 1 bis 5 BERzGG gelten. Arbeitsvertragsmuster für diese Fälle können beim Nordelbischen Kirchenamt angefordert werden.

## II. Sozialversicherungsrechtliche Regelungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes

1. Während der Zeit, für die Erziehungsurlaub in Anspruch genommen wird, bleibt die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger in der gesetzlichen Krankenversicherung beitragsfrei aufrechterhalten (§ 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V). Sie ist seit 1. Januar 1992 nicht mehr an den Bezug des Erziehungsgeldes gebunden.

In der Arbeitslosenversicherung werden Zeiten des Bezugs des Bundeserziehungsgeldes in der gleichen Weise wie Beschäftigungszeiten berücksichtigt, wenn durch die Betreuung des Kindes ein beitragspflichtiges Beschäftigungsverhältnis unterbrochen wird. Das gleiche gilt für Zeiten, in denen Erziehungsgeld wegen Berücksichtigung von Einkommen nicht bezogen wird (§ 107 Satz 1 Nr. 5 Buchst. c AFG). Nicht berücksichtigt werden Zeiten, in denen aus anderen Gründen kein Anspruch auf Erziehungsgeld besteht.

2. In der gesetzlichen Rentenversicherung werden der Mutter oder dem Vater Zeiten der Kindererziehung als rentenbegründende und rentensteigernde Versicherungszeiten angerechnet, und zwar bei Geburt des Kindes vor dem 1. Januar 1992 werden die ersten 12 Monate, bei Geburt des Kindes nach dem 31. Dezember 1991 werden die ersten 36 Monate nach Ablauf des Monats der Geburt des Kindes angerechnet (§ 56 Abs. 1 Satz 1, § 249 Abs. 1, § 249 a SGB VI).
3. Für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind und die während eines Erziehungsurlaubs wegen der Ausübung einer erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung krankenversicherungspflichtig würden, bestehen zwei Möglichkeiten der Absicherung für den Krankheitsfall:
  - a) Sie können sich für diese Zeit auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB V) und ihren bisherigen Krankenversicherungsschutz beibehalten. Der Antrag ist innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht bei der Krankenkasse zu stellen; die Befreiung wirkt vom Beginn der Versicherungspflicht an, wenn noch keine Leistungen in Anspruch genommen worden sind, sonst vom Beginn des Kalendermonats an, der auf die Antragstellung folgt (§ 8 Abs. 2 SGB V). Die Befreiung erstreckt sich nur auf die Zeit des Erziehungsurlaubs. Anschließend gelten die gesetzlichen Vorschriften. Für die Zeit der Befreiung von der Krankenversicherungspflicht während der Teilzeitbeschäftigung haben die Arbeitnehmer bei Erfüllung der Voraussetzungen aus der Teilzeitbeschäftigung einen Anspruch auf einen Zuschuß zu ihrem Krankenversicherungsbeitrag gemäß § 257 SGB V.

- b) Wenn kein Befreiungsantrag gestellt wird, endet bei Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, die freiwillige Mitgliedschaft mit Beginn der Pflichtmitgliedschaft (§ 191 Nr. 2 SGB V), d.h. mit Ablauf des Tages, der der Aufnahme der erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung vorausgeht. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, können den Versicherungsvertrag mit Wirkung vom Eintritt der Versicherungspflicht an kündigen (§ 5 Abs. 9 SGB V).

4. Nach § 49 Nr. 2 SGB V ruht der Anspruch auf Krankengeld für die Zeit, in der die/der Versicherte Erziehungsurlaub erhält. Das Ruhen tritt jedoch nicht ein, wenn die Arbeitsunfähigkeit vor Beginn des Erziehungsurlaubs eingetreten ist oder das Krankengeld aus dem Arbeitsentgelt zu berechnen ist, das aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs erzielt wurde.

## III. Arbeits-, tarif- und zusatzversorgungsrechtliche Auswirkungen eines Erziehungsurlaubs auf das fortbestehende Arbeitsverhältnis

Dieser Abschnitt enthält Ausführungen zu den arbeits-, tarif- und zusatzversorgungsrechtlichen Auswirkungen eines in Anspruch genommenen Erziehungsurlaubs auf das fortbestehende Arbeitsverhältnis, und zwar auch in den Fällen, in denen bei demselben oder einem anderen Arbeitgeber eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wurde.

1. Beschäftigungs- und Dienstzeit (§§ 19, 20 KAT/KArbT)

Die Zeit des Erziehungsurlaubs zählt als Beschäftigungszeit im Sinne des § 19 KAT bzw. KArbT und damit auch als Dienstzeit (§ 20 KAT/KArbT). Eine Teilzeitbeschäftigung während des Erziehungsurlaubs bleibt ohne Einfluß auf die Beschäftigungszeit.

2. Bewährungsaufstieg (§ 23 a KAT; § 23 KArbT)

Die Unterbrechung der Bewährungszeit durch einen Erziehungsurlaub nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz und wegen sonstiger Beurlaubung zur Kinderbetreuung bis zu insgesamt fünf Jahren führt nicht zum Verlust der vorher abgeleiteten Bewährungszeit (§ 23 a Satz 2 Nr. 4 Satz 2 Buchst. d KAT bzw. § 23 Abs. 2 Satz 2 Buchst. d KArbT).

Die Zeit des Erziehungsurlaubs und der sonstigen Beurlaubung zur Kinderbetreuung wird auf die Bewährungszeit jedoch nicht angerechnet.

3. Bewährungszeit/Tätigkeitszeit nach den Anlagen 1 a und 1 b zum KAT bzw. nach dem Lohngruppenverzeichnis zum KArbT

Auf die in den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 1 a und 1 b zum KAT für einen Fallgruppenaufstieg vorgesehenen Zeiten einer Bewährung oder Tätigkeit ist die Zeit des Erziehungsurlaubs nicht anzurechnen. Entsprechendes gilt für die in Tätigkeitsmerkmalen des Lohngruppenverzeichnisses zum KArbT geforderte Zeit der Bewährung in der Ausübung einer bestimmten Tätigkeit.

4. Grundvergütung/Monatstabellenlohn (§§ 27, 27 a KAT, § 4 MLTV Nr. 8)

Das Aufsteigen in den Lebensaltersstufen nach § 27 KAT oder in den Stufen nach § 27 a KAT wird durch Zeiten einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind

und damit auch durch den Erziehungsurlaub nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz nicht gehemmt. Die/Der Arbeitnehmer/in erhält also nach Ablauf des Erziehungsurlaubs die Grundvergütung, die sie/er erhalten hätte, wenn sie/er nicht beurlaubt gewesen wäre. Entsprechendes gilt für die Stufen des Monatstabellenlohns nach § 4 MLTV Nr. 4.

5. Unständige Bezügebestandteile (§§ 36 Abs. 1 Unterabs. 2 und 3 KAT/KArbT)

Nach §§ 36 Abs. 1 Unterabs. 5 KAT/KArbT ist hinsichtlich der unständigen Bezügebestandteile bei Beginn des Erziehungsurlaubs so zu verfahren, als habe das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages vor Beginn des Erziehungsurlaubs geendet. Die unständigen Bezügebestandteile aus Arbeitsleistungen vor Beginn des Erziehungsurlaubs sind dann unverzüglich zu zahlen. Bei Wiederaufnahme der Arbeit wird die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer wie ein/e Neueingestellte/r behandelt.

6. Krankenbezüge (§§ 37 KAT/KArbT)

Erkrankt die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer während des Erziehungsurlaubs, hat sie/er in dieser Zeit keinen Anspruch auf Krankenbezüge, weil nicht die Arbeitsunfähigkeit, sondern der Erziehungsurlaub die Ursache für den Arbeitsausfall darstellt. Wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer nach Beantragung des Erziehungsurlaubs, aber vor dessen Beginn arbeitsunfähig erkrankt und die Arbeitsunfähigkeit bei Beginn des Erziehungsurlaubs noch andauert, entfällt der Anspruch auf Krankenbezüge ab Beginn des Erziehungsurlaubs.

Ist die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Beendigung des Erziehungsurlaubs arbeitsunfähig erkrankt, erhält sie/er vom Tage nach Ablauf des Erziehungsurlaubs an Krankenbezüge nach §§ 37 KAT bzw. KArbT. Der gesetzliche Anspruch auf Krankenbezüge (§ 616 Abs. 2 BGB, § 37 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 KAT) bzw. auf Krankenlohn (§ 1 Abs. 1 LFZG, § 37 Abs. 3 KArbT) für die Dauer von sechs Wochen beginnt mit dem Tag nach Ablauf des Erziehungsurlaubs. Ist die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer auch nach Ablauf dieser 6-Wochen-Frist noch arbeitsunfähig erkrankt, erhält sie/er Krankenbezüge nach §§ 37 KAT/KArbT, wobei zur Berechnung des Bezugszeitraums für den tariflichen Anspruch auf Krankenbezüge vom Eintritt der Arbeitsunfähigkeit auszugehen ist.

Beispiel:

1. Der Erziehungsurlaub eines/einer Angestellten, der/die unter den Geltungsbereich des KAT fällt, endet mit Ablauf des 31. März; Tag der Arbeitsaufnahme wäre der 1. April. Der/Die Angestellte, der/die eine Dienstzeit (§ 20 KAT) von drei Jahren hat, ist vom 1. März bis zum 30. Mai arbeitsunfähig erkrankt.

Nach § 37 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 KAT wären Krankenbezüge für die Dauer von sechs Wochen (nach Ablauf des Erziehungsurlaubs), d.h. bis zum Ablauf des 12. Mai zu zahlen. Da dem/der Angestellten aufgrund seiner/ihrer Dienstzeit jedoch ein Anspruch auf Krankenbezüge bis zum Ende der 12. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit zusteht (§ 37 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 KAT), sind die Krankenbezüge im vorliegenden Fall bis zum 23. Mai zu zahlen.

2. Wie Beispiel 1 jedoch hat der/die Angestellte erst eine Dienstzeit von zwei Jahren vollendet.

Nach § 37 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 KAT rechnet die Bezugsdauer von 9 Wochen vom 1. März bis zum 2.

Mai. Nach § 37 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 KAT sind Krankenbezüge jedoch bis zum Ablauf des 12. Mai zu zahlen.

7. Jubiläumszuwendung (§§ 39 KAT/KArbT)

Vollendet während des Erziehungsurlaubs ein Angestellter oder ein Arbeiter/ eine Arbeiterin eine in §§ 39 Abs. 1 KAT/KArbT bezeichnete Dienstzeit, ist die Jubiläumszuwendung in entsprechender Anwendung der §§ 39 Abs. 2 KAT/KArbT bei Wiederaufnahme der Arbeit zu gewähren.

8. Beihilfen (§§ 40 KAT/KArbT)

Für die Zeit des Erziehungsurlaubs haben Angestellte und Arbeiterinnen/ Arbeiter grundsätzlich keinen Beihilfeanspruch nach den Beihilfebestimmungen. Es bestehen aber keine Bedenken dagegen, daß den Angestellten und Arbeitern/Arbeiterinnen im Tarifbereich Fürsorge in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen in entsprechender Anwendung unter Berücksichtigung der für die Kirchenbeamten/Kirchenbeamtinnen in der NEK für den Fall des Erziehungsurlaubs geltenden beihilferechtlichen Vorschriften gewährt wird.

9. Sterbegeld (§§ 41 KAT/KArbT)

Der Sterbegeldanspruch wird durch den Erziehungsurlaub nicht berührt.

10. Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung (§§ 46 KAT/KArbT)

Im Geltungsbereich des KAT und KArbT wird eine bestehende Pflichtversicherung bei der VBL durch den Erziehungsurlaub nicht berührt. Da während des Erziehungsurlaubs kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gezahlt wird, ist während dieser Zeit grundsätzlich auch keine Umlage zur VBL zu entrichten (vgl. § 8 Abs. 1 Versorgungs-TV). Wird während des Erziehungsurlaubs die Zuwendung gezahlt, gehört sie nicht zum zusatzversorgungspflichtigen Entgelt, soweit sie auf Zeiten des Erziehungsurlaubs entfällt (§ 8 Abs. 5 Satz 3 Buchst. e 1, Versorgungs-TV). Für jeden bei der Berechnung der Zuwendung berücksichtigten Monat, für den keine Umlage für laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zu entrichten war, ist zur Bemessung der Umlage der Betrag der Zuwendung um ein Zwölftel zu vermindern. Die Umlage ist nur aus dem ggf. verbleibenden Restbetrag zu entrichten. Ein in der Zuwendung enthaltener Kindererhebungsbetrag (§ 2 Abs. 3 des Tarifvertrages über eine Zuwendung) ist in vollem Umfang zusatzversorgungspflichtig, es sei denn, für die Zuwendung selbst ist keine Umlage zu entrichten.

Die Zuwendung ist dem letzten vorangegangenen Kalendermonat zuzuordnen, für den Umlage entrichtet worden ist (vgl. § 8 Abs. 5 Satz 2 Versorgungs-TV), es sei denn, daß ausnahmsweise im Monat der Zahlung der Zuwendung Umlagen für laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zu entrichten sind (z.B. Beginn des Erziehungsurlaubs am 10. November).

Erhält ein/e Arbeitnehmer/in bei Beendigung des Erziehungsurlaubs eine Teilzuwendung, fällt auch für einen nach vorstehenden Ausführungen zu berücksichtigenden Anteil dieser Teilzuwendung nur dann eine Umlage an, wenn ausnahmsweise die Voraussetzungen der Protokollnotiz zu § 8 Abs. 5 Satz 3 Buchst. e Versorgungs-TV vorliegen.

Der Erziehungsurlaub nach dem BErzGG führt für sich genommen bei der späteren Berechnung der Gesamtversorgung auch dann nicht zur Anwendung des § 43 b VBL-Satzung, wenn er 12 Monate übersteigt; denn nach § 43 b Abs. 1 Satz 1 VBL-Satzung führt eine Beurlaubung ohne Bezüge bei Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nach dem BErzGG nur dann zur Anwendung des § 43 b, wenn die Beurlaubung die Dauer des beanspruchten Erziehungsurlaubs übersteigt. Eine Anwendung des § 43 b VBL-Satzung ergibt sich allerdings – auch für die Zeit des Erziehungsurlaubs – dann, wenn sich an den Erziehungsurlaub eine Beurlaubung nach §§ 50 Abs. 2 KAT/ KArbT unmittelbar anschließt.

#### 11. Erholungsurlaub (§§ 48 KAT/ KArbT)

Nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BErzGG kann der Arbeitgeber den Erziehungsurlaub, der der/dem Arbeitnehmer/in für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat des Erziehungsurlaubs, in dem die/der Arbeitnehmer/in nicht gleichzeitig Teilzeitarbeit bei demselben Arbeitgeber leistet (Satz 2 a.a.O.), um ein Zwölftel kürzen. Von dieser Kürzungsmöglichkeit ist Gebrauch zu machen.

Soweit der (nach der Kürzung) zustehende Erholungsurlaub vor Beginn des Erziehungsurlaubs nicht gewährt wurde, ist er nach Beendigung des Erziehungsurlaubs in dem dann laufenden Urlaubsjahr oder im nächsten Urlaubsjahr ohne Rücksicht auf die Fristen der §§ 47 Abs. 7 KAT bzw. KArbT nachzugewähren (§ 17 Abs. 2 BErzGG), es sei denn, er wurde bereits während einer Teilzeitbeschäftigung im Erziehungsurlaub gewährt.

Eine Nachgewährung ist jedoch nicht möglich, wenn der Erholungsurlaub vor Beginn des Erziehungsurlaubs nicht mehr erfüllbar war.

Beispiel:

Eine Angestellte im Geltungsbereich des KAT hat wegen Krankheit und wegen der Mutterschutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG bis zur Geburt ihres Kindes am 8. Mai 1993 den Erholungsurlaub aus dem Jahre 1992 nicht in vollem Umfang nehmen können. Im Anschluß an die Mutterschutzfrist des § 6 Abs. 1 MuSchG, die am 3. Juli 1993 abläuft, nimmt sie ab 4. Juli 1993 Erziehungsurlaub.

Der restliche Erholungsurlaub aus dem Jahr 1992 ist am 1. Juli 1993, also vor Beginn des Erziehungsurlaubs, verfallen (§ 47 Abs. 7 Unterabs. 2 und 4 KAT). Eine Nachgewährung des restlichen Erholungsurlaubs nach dem Erziehungsurlaub findet nicht statt.

Hat die/der Arbeitnehmer/in vor dem Erziehungsurlaub mehr Erholungsurlaub erhalten, als ihr/ihm unter Berücksichtigung der Kürzungsvorschrift des § 17 Abs. 1 BErzGG zusteht, kann der Arbeitgeber den nach dem Ende des Erziehungsurlaubs zustehenden Erholungsurlaub um die zuviel gewährten Urlaubstage kürzen (§ 17 Abs. 4 BErzGG). Von dieser (dem § 4 Abs. 4 des Arbeitsplatzschutzgesetzes entsprechenden) Kürzungsmöglichkeit ist Gebrauch zu machen.

#### 12. Urlaubsabgeltung (§§ 51 KAT/ KArbT)

Endet das Arbeitsverhältnis während des Erziehungsurlaubs oder setzt die/der Arbeitnehmer/in das Arbeitsverhältnis im Anschluß an den Erziehungsurlaub nicht fort, ist ein noch nicht gewährter Erholungsurlaub abzugelten (§ 17 Abs. 3 BErzGG). Die Abgeltung richtet sich nach §§ 51 Abs. 2 KAT bzw. KArbT.

#### 13. Übergangsgeld (§§ 62, 63 KAT/ KArbT)

- a) Die Gewährung von Übergangsgeld bei Ausscheiden aufgrund eigener Kündigung bzw. Auflösungsvertrages zum Ablauf des Erziehungsurlaubs kommt nach den tarifvertraglichen Vorschriften nur für Arbeitnehmerinnen in Betracht, die spätestens fünf Monate nach der Niederkunft wegen der Niederkunft gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen haben (§§ 62 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. c KAT/ KArbT).

Die Kündigung bzw. der Auflösungsvertrag kann jedoch zu einem späteren Zeitpunkt (hier: zum Ende des Erziehungsurlaubs) wirksam werden.

- b) Für die Bemessung des Übergangsgeldes zählt die Zeit des Erziehungsurlaubs bei Angestellten nicht mit, da § 63 Abs. 3 Unterabs. 1 Satz 1 KAT schlechthin Zeiten ausnimmt, für die wegen Beurlaubung – gleich auf welcher Grundlage – keine Bezüge gezahlt wurden.

Bei Arbeitern zählt die Zeit des Erziehungsurlaubs hingegen mit, weil nach § 63 KArbT ein Ausschluß von Beurlaubungszeiten ohne Bezüge nicht besteht.

#### 14. Urlaubsgeld nach den Urlaubsgeldtarifverträgen

Nach § 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Nr. 3 der Urlaubsgeldtarifverträge erhält die/der Arbeitnehmer/in bzw. Auszubildende bei Erfüllung der sonstigen Anspruchsvoraussetzungen das Urlaubsgeld, wenn sie/er mindestens für einen Teil des Monats Juli des laufenden Jahres Anspruch auf Bezüge hat. Bezüge, die im Monat Juli aus einer erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitarbeit bei demselben Arbeitgeber während des Erziehungsurlaubs gezahlt werden, bleiben bei der Prüfung dieser Anspruchsvoraussetzung unberücksichtigt, wenn es sich hierbei um Bezüge aus einem besonderen Arbeitsverhältnis handelt.

Ist die Voraussetzung des § 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Nr. 3 der Urlaubsgeldtarifverträge nur wegen Ablaufs der Bezugsfrist für die Krankenbezüge, wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder wegen der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nicht erfüllt, genügt es, wenn ein Anspruch auf Bezüge für mindestens drei volle Kalendermonate des ersten Kalenderhalbjahres bestanden hat (§ 1 Abs. 1 Unterabs. 2 der Urlaubsgeldtarifverträge).

Ist auch diese Voraussetzung nur wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder wegen der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nicht erfüllt, steht das Urlaubsgeld dann zu, wenn die Arbeit bzw. Ausbildung in unmittelbarem Anschluß an den Ablauf der Schutzfristen bzw. an den Erziehungsurlaub – aber noch in demselben Kalenderjahr – wieder aufgenommen wird. Dabei ist es unschädlich, wenn die Arbeit bzw. Ausbildung am ersten Arbeitstag bzw. Ausbildungstag nach Ablauf der Schutzfristen oder des Erziehungsurlaubs lediglich wegen Arbeitsunfähigkeit oder Erholungsurlaubs noch nicht aufgenommen werden konnte, sofern sie noch in demselben Kalenderjahr aufgenommen wird.

Wird die Arbeit nicht wieder aufgenommen – z.B. wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder wegen eines Sonderurlaubs unter Verzicht auf die Bezüge – oder wird sie erst im folgenden Kalenderjahr wieder aufgenommen, entsteht kein Anspruch auf Urlaubsgeld.

#### 15. Zuwendung nach dem Zuwendungstarifvertrag (Zuw.TV)

Der Erziehungsurlaub berührt die Anspruchsvoraussetzungen des § 1 Abs. 1 Zuw.TV nicht. Auf die Höhe der Zuwendung nach § 2 Zuw.TV wirkt sich ein Erziehungsurlaub bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats

des Kindes nicht mindernd aus. Die darüber hinausgehende Zeit eines Erziehungsurlaubs führt zur Verminderung der Zuwendung.

Beispiel:

Eine Angestellte hat nach der Geburt ihres Kindes am 10. Juni 1992 Erziehungsurlaub im Anschluß an die Mutterschutzfrist bis zum 9. Dezember 1993 beantragt und nimmt am 10. Dezember 1993 die Arbeit wieder auf.

Im Jahr 1992 führen die Mutterschutzfristen und der Erziehungsurlaub nicht zu einer Verminderung der Zuwendung (§ 2 Abs. 2 Satz 2 Buchst. b und c Zuw.TV).

Für das Jahr 1993 gilt folgendes:

Das Kind vollendet den zwölften Lebensmonat mit Ablauf des 9. Juni 1993. Für die Monate Januar bis Juni tritt keine Verminderung der Zuwendung ein (§ 2 Abs. 2 Satz 2 Buchst. c Zuw.TV). Der Erziehungsurlaub in den Monaten Juli bis November 1993 führt dagegen zu einer Verminderung der Zuwendung um 5/12 (im Monat Dezember 1993 stehen bereits wieder Bezüge zu).

Die Zuwendung vermindert sich auch dann, wenn die Angestellte während des Laufs des Erziehungsurlaubs in dem Zeitraum nach Vollendung des zwölften Lebensmonats des Kindes im Falle einer erneuten Schwangerschaft wegen der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG nicht beschäftigt werden dürfte.

Die Geburt eines weiteren Kindes während eines noch andauernden Erziehungsurlaubs für ein zuvor geborenes Kind wirkt sich für die restliche Dauer dieses Erziehungsurlaubs auf die Zuwendung nicht aus, da eine bestehende Arbeitsbefreiung etwaige nachfolgende Befreiungsgründe überlagert.

Beispiel:

Für ein am 5. Juni 1992 geborenes Kind hat die Angestellte Erziehungsurlaub bis zur Vollendung des 18. Lebensmonats dieses Kindes, also bis zum 4. Dezember 1993 verlangt. Am 20. August 1993 bringt die Angestellte ihr zweites Kind zur Welt. An den Ablauf des Erziehungsurlaubs für das zuvor geborene Kind (4. Dezember 1993) schließt sich ab 5. Dezember 1993 der Erziehungsurlaub für das zuletzt geborene Kind bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres dieses Kindes (19. August 1996) an.

Im Kalenderjahr 1993 hat die Angestellte Anspruch auf eine anteilige Zuwendung für die Monate Januar bis Juni (Vollendung des zwölften Lebensmonats des zuvor geborenen Kindes) und für den Monat Dezember (Beginn des Erziehungsurlaubs für das zuletzt geborene Kind, das den zwölften Lebensmonat noch nicht vollendet hat).

Im Kalenderjahr 1994 hat die Angestellte Anspruch auf eine anteilige Zuwendung für die Monate Januar bis August (Vollendung des zwölften Lebensmonats des zuletzt geborenen Kindes).

Wird während des Erziehungsurlaubs eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber ausgeübt, gilt folgendes:

Die Ausübung einer erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber berührt die Anspruchsvoraussetzungen für die Zuwendung nicht, da die/der Arbeitnehmer/in nicht im Sinne des § 1 Abs. 1 Nr. 1 Zuw.TV „zur Ausübung einer entgeltlichen Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit beurlaubt ist“. Bei den Bezügen aus der erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung handelt es sich um Bezüge im Sinne des § 2 Abs. 2 Satz 1 Zuw.TV, so daß für die Kalendermonate, für

die Bezüge aus der erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung gezahlt wurden, keine Verminderung der Zuwendung nach § 2 Abs. 2 Satz 2 Buchst. c Zuw.TV eintritt. Allerdings ist für die Höhe der Zuwendung auf die Verhältnisse abzustellen, die im Bemessungsmonat (das ist in der Regel der Monat September – § 2 Abs. 1 Satz 1 Zuw.TV) maßgebend waren, ggf. also auf die Bezüge aus der Teilzeitbeschäftigung. Ergibt sich dadurch ein geringerer Betrag der Zuwendung als bei einer/einem Arbeitnehmer/in, die/der während des Erziehungsurlaubs keine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausübt, bestehen keine Bedenken, wenn die ohne die Teilzeitbeschäftigung zustehende Zuwendung gezahlt wird.

Beispiel:

Der zwölfte Lebensmonat eines Kindes, das am 30. August 1992 geboren ist, endet mit Ablauf des 29. August 1993, der Erziehungsurlaub für dieses Kind mit Ablauf des 28. Februar 1994. Die Angestellte, die vor Beginn des Erziehungsurlaubs vollbeschäftigt war, hat während des ganzen Jahres 1993 eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 19 Wochenstunden bei demselben Arbeitgeber ausgeübt.

Da die Angestellte während des ganzen Jahres 1993 Bezüge von demselben Arbeitgeber erhalten hat, tritt eine Verminderung der Zuwendung für das Jahr 1993 nach § 2 Abs. 2 Satz 2 Zuw.TV nicht ein. Maßgebend für die Bemessung der Zuwendung ist gemäß § 2 Abs. 1 Zuw.TV jedoch die Urlaubsvergütung, die der Angestellten zugestanden hätte, wenn sie während des ganzen Monats September (1993) Erholungsurlaub gehabt hätte.

Ohne Aufnahme der erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung hätte sie für die Kalendermonate bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats des Kindes (Januar bis August 1993) auf der Basis der Bezüge aus der Vollbeschäftigung eine anteilige Zuwendung erhalten. Da diese höher wäre, als die ohne Anwendung des § 2 Abs. 2 Zuw.TV zustehende tarifliche Zuwendung, bestehen keine Bedenken, wenn der höhere Betrag gezahlt wird.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund eigener Kündigung oder Auflösungsvertrages zum Ende des Erziehungsurlaubs kann die Anspruchsvoraussetzung für eine Zuwendung nur von Arbeitnehmerinnen unter der Voraussetzung des § 1 Abs. 2 Nr. 4 Buchst. b Zuw.TV erfüllt werden (vgl. auch Nr. 13 Buchst. a).

## 16. Vermögenswirksame Leistungen

Während der Zeit des Erziehungsurlaubs steht eine vermögenswirksame Leistung nach den Tarifverträgen über vermögenswirksame Leistungen nicht zu für Kalendermonate, für die weder Vergütung/Lohn noch Urlaubsvergütung/Urlaubslohn noch Krankenbezüge gezahlt werden.

**Änderung der Richtlinien zur Regelung der Wohnsorgfürsorge für die Mitarbeiter in der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche (Wohnsorgfürsorge Richtlinien – WFR-NEK) vom 19.2.1980 i.d.F. der Bekanntmachung vom 22.5.1991 (GVOBl. S. 183)**

Kiel, den 20. Januar 1993

Das Kollegium des Nordelbischen Kirchenamtes hat am 19.1.1993 folgende Änderung der o.a. Richtlinien beschlossen:

„In § 4 werden die Obergrenzen der Darlehen wie folgt geändert:

für Alleinstehende	bis zu	30.000,- DM
und		
für Verheiratete	bis zu	42.000,- DM.
Diese Beträge können für		
jedes Kind, für das dem		
Antragsteller/der Antrag-	bis zu	6.000,- DM
stellerin Kindergeld zusteht,		
erhöht werden.		
Höchstgrenze des		
Gesamtdarlehens		60.000,- DM.“

Die Änderung tritt mit der Verkündung in Kraft.

Nordelbisches Kirchenamt  
Dr. Blaschke

Az.: 2731 – VHI / DI / D 3

—————  
**Urkunde  
über die Bildung  
der Ev.-Luth. Christus-Kirchengemeinde Kiebitzreihe  
Vom 19. Januar 1993**

Der Kirchenvorstand der Kirchengemeinde Süderau sowie der Kirchenkreisvorstand des Kirchenkreises Münsterdorf haben nach Unterrichtung der Gemeindeglieder und Anhörung der Gemeindeversammlung übereinstimmend die Bildung einer neuen Kirchengemeinde in Kiebitzreihe beschlossen. Aufgrund von Artikel 10 Abs. 1 Satz 2 der Verfassung wird angeordnet:

§ 1

Der Pfarrbezirk Kiebitzreihe der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Süderau wird von dieser abgetrennt und bildet künftig eine selbständige Kirchengemeinde, die den Namen

„Evangelisch-Lutherische Christus-Kirchengemeinde  
Kiebitzreihe“

führt.

§ 2

Die Christus-Kirchengemeinde Kiebitzreihe umfaßt das Gebiet der Kommunalgemeinden Kiebitzreihe und Altenmoor in den Grenzen vom 31. Dezember 1992 sowie von der Kommunalgemeinde Sommerland die Grundstücke Nr. 1 bis Nr. 34 an der Straße Siethwende.

§ 3

Die bisherige Pfarrstelle II der Kirchengemeinde Süderau geht mit dem jetzigen Pfarrstelleninhaber als einzige Pfarrstelle über auf die Christus-Kirchengemeinde Kiebitzreihe. Die Arbeitsverhältnisse mit den Mitarbeitern, die bisher dem Pfarrbezirk Kiebitzreihe zugeordnet waren, werden von der Christus-Kirchengemeinde Kiebitzreihe als Arbeitgeber fortgeführt.

§ 4

Der Kirchenkreisvorstand des Kirchenkreises Münsterdorf bildet den Kirchenvorstand der Christus-Kirchengemeinde Kiebitzreihe auf der Grundlage von § 34 des Wahlgesetzes. Die

Zusammensetzung der Kirchenkreissynode bleibt unverändert.

§ 5

Gemeindeglieder der Christus-Kirchengemeinde Kiebitzreihe dürfen, soweit sie am 31. Dezember 1992 das Nutzungsrecht an Grabstätten auf dem Friedhof in Süderau erworben haben, dort Beisetzungen zu den Bedingungen vornehmen lassen, wie sie für Gemeindeglieder aus Süderau gelten.

§ 6

Die Christus-Kirchengemeinde Kiebitzreihe wird mit Geld- und Grundvermögen in der Weise ausgestattet, wie es in dem Beschluß des Kirchenvorstandes der Kirchengemeinde Süderau vom 24. November 1992 unter den Gliederungsnummern II. 1.1 bis II. 1.4.4 vorgesehen ist.

§ 7

Diese Urkunde ergeht in vier Ausfertigungen, von denen je eine bei den beteiligten Kirchengemeinden, dem Kirchenkreis Münsterdorf und dem Nordelbischen Kirchenamt hinterlegt wird. Sie tritt am 1. Januar 1993 in Kraft.

Kiel, den 19. Januar 1993

Nordelbisches Kirchenamt  
Im Auftrage:  
Görlitz

Az.: 10 Süderau – R 1

—————  
**Verleihung des Stipendiums Harmsianum**

Kiel, den 27. Januar 1993

Das im Jahre 1961 erneuerte Stipendium Harmsianum, das am 4. Adventssonntag 1841 in dankbarer Erinnerung an das segensreiche Wirken von Claus Harms errichtet wurde, soll auch im Jahre 1993 wieder verliehen werden. Nach § 2 der Satzung wird das Stipendium aus den Erträgen des Fondsvermögens an wissenschaftlich befähigte und bereits im 1. theologischen Examen geprüfte Theologinnen und Theologen aus dem Bereich der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche zur wissenschaftlichen Fortbildung oder zu einer Studienreise verliehen. Über das Stipendium, das auf Antrag durch einen Zuschuß verliehen wird, ist nach Abschluß des Studienkurses oder der Reise in Form einer schriftlichen Arbeit zu berichten.

Den Anträgen, die das Nordelbische Kirchenamt bis zum 15. April 1993 annimmt, sind der Lebenslauf der Antragstellerin/des Antragstellers und vorhandene Zeugnisse über die Ablegung der 1 theologischen Prüfung und etwaiger weiterer kirchlicher oder sonstiger Prüfungen beizufügen. Die Satzung des Stipendiums Harmsianum ist im Kirchlichen Gesetz- und Verordnungsblatt 1963, S. 43, veröffentlicht worden.

Nordelbisches Kirchenamt  
Im Auftrage:  
Brummack

Az.: 30014 – E 2

## Stellenausschreibungen

### Pfarrstellenausschreibungen

In der Kirchengemeinde Eilbek-Osterkirche im Kirchenkreis Alt-Hamburg-Bezirk Ost – ist die Pfarrstelle vakant und umgehend (möglichst bis zum Sommer d.J.) mit einem Pastor oder einer Pastorin oder einem Pastoren-Ehepaar in einem jeweils eingeschränkten Dienstverhältnis (50 %) zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch bischöfliche Ernennung.

Die Osterkirchengemeinde Eilbek liegt zentrumsnah östlich der Hamburger Innenstadt mit direkter U- und S-Bahn-Anbindung. Wir sind eine seit 1964 selbständige Gemeinde mit ca. 1.600 Gemeindegliedern. Unsere kleine Kirche ist ein neugotischer denkmalgeschützter Bau. Zwei Minuten davon entfernt steht das 1968 errichtete Gemeindehaus, zwischen beiden ein großes Alten- und Pflegeheim, das von der rechtlich unabhängigen „Stiftung Eilbeker Gemeindehaus“ unterhalten wird. Die drei Eilbeker Kirchengemeinden teilen sich die geistliche und seelsorgerliche Betreuung der Bewohner.

Die Gemeindearbeit wird getragen von einer Kantorin und Organistin (B-Stelle), einem Diakon mit Schwerpunkt in der Seniorenarbeit, einer Küsterin (halbe Stelle), einer Raumpflegerin (halbe Stelle) und einer Sekretärin (8 Stunden pro Woche) sowie einer guten Anzahl motivierbarer ehrenamtlicher Kräfte und einem aktiven Kirchenvorstand.

Die verbindende Mitte aller Aktivitäten ist für uns der Gottesdienst. Dabei ist uns die glaubwürdige Verkündigung des Evangeliums durch Wort, Sakrament und Kirchenmusik wichtig. Gegenüber neuen agendarischen Formen sind wir aufgeschlossen. Auch außerhalb des Gottesdienstes wollen wir eine aktive, die Menschen unseres Stadtteils einladende Gemeinde sein.

Von dem Pastor/der Pastorin wünschen wir uns, daß er/sie die in der Gemeinde vorhandenen Gaben aufspürt und fördert. Er/sie sollte die befreiende Botschaft des Evangeliums auch im Alltag erlebbar machen können. Da die Gemeinde relativ klein ist, sollte er /sie alle Altersgruppen ansprechen können, insbesondere die mittlere und die jüngere Generation.

Der Kirchenvorstand nimmt seine Aufgaben bewußt wahr. Er wie auch die Mitarbeiter freuen sich auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.

In unmittelbarer Nähe des Gemeindehauses steht eine 157 qm große Dienstwohnung im Erdgeschoß eines dreistöckigen Mietshauses zur Verfügung. Der eingeschlossene dienstliche Bereich verfügt über einen separaten Eingang. Die Wohnung wird in Kürze saniert. Es besteht noch die Möglichkeit, auf die Ausführung Einfluß zu nehmen.

Alle allgemeinbildenden Schulen und kulturellen Einrichtungen befinden sich entsprechend der Großstadtsituation in gut erreichbarer Nähe.

Bewerbungen mit ausführlichem Lebenslauf sind zu richten an die Frau Bischöfin für den Sprengel Hamburg über den Herrn Propst des Kirchenkreises Alt-Hamburg-Bezirk Ost, Neue Burg 1, 2000 Hamburg 11.

Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen. Auskünfte erteilen die Vorsitzende des Kirchenvorstandes, Frau Baur, Rantzaustr. 22, 2000 Hamburg 70, Tel. 040/6 52 27 72, und Propst Peters, Neue Burg 1, 2000 Hamburg 11, Tel. 040/3 68 92 72.

Ablauf der Bewerbungsfrist: Vier Wochen nach Erscheinen dieser Ausgabe des Gesetz- und Verordnungsblattes.

Az.: 20 Eilbek-Osterkirche-PI/P2

In der Kirchengemeinde Kiel-Pries im Kirchenkreis Kiel wird die 2. Pfarrstelle vakant und ist zum 1. Juni 1993 mit einem Pastor oder einer Pastorin oder einem Pastoren-Ehepaar in einem jeweils eingeschränkten Dienstverhältnis (50 %) zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch Wahl des Kirchenvorstandes.

Wir wünschen uns eine Pastorin/einen Pastor oder ein Pastoren-Ehepaar (jeweils 50 %), die/der/das daran interessiert ist/sind, neben vertrauten Formen neue Wege der Verkündigung und Seelsorge zu suchen sowie die ökumenische Arbeit im Stadtteil zu fördern. Die Gespräche über eine angestrebte Fusion mit der Nachbargemeinde Kiel-Friedrichsort sollten mitgetragen werden.

Schwerpunkte unserer Gemeinde sind bisher die Alten- und Jugendarbeit. Eine weitgehend selbständige Pfadfinderschaft (VCP) und ein Ortsverein des „Blauen Kreuzes“ sind in der Gemeinde verankert. Die Kontakte zu Partnern in Tansania und Südafrika möchten wir aufrechterhalten. Neue Impulse wünschen wir uns insbesondere im Bereich der Kinder- und Familienarbeit.

Über die Aufteilung der Arbeitsgebiete muß neu nachgedacht werden, wobei Kooperationsbereitschaft vorausgesetzt wird.

In der Gemeinde sind z. Z. ein Pastoren-Ehepaar, 5 hauptamtliche sowie viele ehrenamtliche Mitarbeiter/innen tätig. Zusätzlich arbeitet ein Jugendwart des Kirchenkreises Kiel in den Gemeinden Kiel-Pries/Friedrichsort.

Zur Gemeinde gehören gegenwärtig ca. 4.700 Glieder.

Die Kirche „Zum guten Hirten“ mit Pastorat wurde 1911 erbaut. Das geräumige Pastorat mit Garten steht als Wohnung zur Verfügung. 1968 entstand das Gemeindehaus, das 1990 behindertengerecht umgebaut wurde.

Kiel-Pries/Friedrichsort ist ein gewachsener Stadtteil nördlich des Kanals mit Industriebetrieben, Schiffswerften und allen sozialen Einrichtungen in unterschiedlicher Trägerschaft. Zahlreiche Vereine prägen das gesellschaftliche Leben.

Die Gemeinde liegt direkt am Westufer der Kieler Förde. Anbindungen an die Innenstadt sind durch vielfältige Busverbindungen gegeben.

Alle Schularten sind im Stadtteil vorhanden.

Bewerbungen mit ausführlichem, handgeschriebenen Lebenslauf sind zu richten an den Herrn Propst des Kirchenkreises Kiel, Ziegelteich 29, 2300 Kiel 1.

Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen. Auskünfte erteilen Pastor z. A. Landa, Tel. 0431/39 63 61, der Vorsitzende des Kirchenvorstandes, Herr Zenk, Tel. 0431/39 14 11 oder 0431/53 05 40, und Propst Hasselmann, Tel. 0431/9 40 21.

Ablauf der Bewerbungsfrist: Vier Wochen nach Erscheinen dieser Ausgabe des Gesetz- und Verordnungsblattes.

Az.: 20 Kiel-Pries (2) – P II/P 1

\*

In der St. Johannes-Kirchengemeinde Kremperheide im Kirchenkreis Münsterdorf wird die 2. Pfarrstelle vakant und ist umgehend mit einem Pastor oder einer Pastorin zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch bischöfliche Ernennung.

Zur Kirchengemeinde St. Johannes gehören die beiden Stadtranddörfer Kremperheide und Krempermoor sowie der Stadt-

teil Wellenkamp-Süd der Kreisstadt Itzehoe. Die zu besetzende 2. Pfarrstelle liegt im Stadtbereich Itzehoe.

Die Kirchengemeinde zählt ca. 4.300 Gemeindeglieder. Sie hat eine eigene Verwaltung und unterhält einen Kindergarten, einen Friedhof, eine betreute Altenwohnanlage mit Altagestätte und einen Mobilen Sozialen Hilfsdienst. Ein modernes, großräumiges Gemeindezentrum mit integriertem Kirchraum – der einzige Predigtstelle – und eine Kapelle befinden sich im Kremperheide. Für die neue Stelleninhaberin/ den neuen Stelleninhaber steht ein neues großzügiges, geräumiges Pastorat in guter Lage zur Verfügung. Wir würden uns freuen, wenn dieses Haus von einer Pfarrfamilie bewohnt würde. Itzehoe verfügt über alle Schularten.

Der Kirchenvorstand wünscht sich eine Pastorin/ einen Pastor mit Gemeindeerfahrung, die/der Freude an der biblischen Verkündigung hat und fähig und bereit ist, die bisherigen Bemühungen um geistliches Gemeindegewachstum fortzuführen.

Der Gottesdienst ist Mittelpunkt der Gemeindearbeit.

Wir wünschen uns eine Stelleninhaberin/ einen Stelleninhaber mit der Fähigkeit, auf Menschen zuzugehen, Hausbesuche zu machen, Bestehendes fortzuführen und durch individuelle Begabung das Gemeindeleben zu bereichern.

Ein engagierter Kreis von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern ist vorhanden.

Bewerbungen mit ausführlichem, handgeschriebenen Lebenslauf sind zu richten an den Herrn Bischof für den Sprengel Holstein-Lübeck über den Herrn Propst des Kirchenkreises Münsterdorf, Kirchenstraße 6, 2210 Itzehoe.

Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen. Auskünfte erteilen Pastor Autzen, St. Johannisplatz 1, 2211 Kremperheide, Tel. 04821/8 03 20, und Propst Gerber, Kirchenstraße 6, 2210 Itzehoe, Tel. 04821/6 88-0.

Ablauf der Bewerbungsfrist: Sechs Wochen nach Erscheinen dieser Ausgabe des Gesetz- und Verordnungsblattes.

Az.: 20 St. Johannes-Kirchengemeinde Kremperheide (2) – P II/P 1

\*

Die Pfarrstelle des Kirchenkreises Schleswig für Jugendarbeit ist umgehend mit einem Pastor oder einer Pastorin zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch Berufung des Kirchenkreisvorstandes auf Zeit.

Die neuerrichtete Stelle des Kirchenkreises Schleswig für den Leiter/ die Leiterin des Kirchenkreisjugendpfarramtes ist zum nächstmöglichen Termin mit einem Pastor oder einer Pastorin zu besetzen.

Alternativ schreibt der Kirchenkreisvorstand die vorgenannte Stelle für einen Mitarbeiter/ eine Mitarbeiterin aus. Gesucht wird ein Diakon/ eine Diakonin oder ein Sozialpädagoge/ eine Sozialpädagogin mit theologischer Zusatzausbildung.

Wir wünschen uns eine Persönlichkeit, die Erfahrung in der Kinder- und Jugendarbeit hat und die gewillt und fähig ist, sich in Zusammenarbeit mit haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Aufgaben eines städtisch und ländlich strukturierten Kirchenkreises zu stellen. Ihr oder ihm zur Seite stehen der Konvent der Jugendwarte und die nach der geltenden Jugendordnung gewählten Gremien Jugendvertretung und Kirchenkreisjugendausschuß.

Wir erwarten von der Bewerberin/ dem Bewerber insbesondere:

- Förderung der Kinder- und Jugendarbeit in den Kirchengemeinden im Geiste evang. Glaubensverbindlichkeit
- Beratung, Begleitung, Seelsorge und Fortbildung für hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Kirchenkreis
- Entwicklung neuer Formen geistlichen Lebens für junge Menschen und Konzeptentwicklung für Jugendarbeit in den Kirchengemeinden und im Kirchenkreis
- Vorbereitung und Durchführung von Kursen/Workshops zu theologischen und religionspädagogischen Themen.

Bewerbungen mit ausführlichem, handgeschriebenen Lebenslauf sind zu richten an den Kirchenkreisvorstand des Kirchenkreises Schleswig, Pastorenstraße 11, 2380 Schleswig.

Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen. Auskünfte erteilen Herr Mummert, Tel. 04621/84 40 10 (dienstl.) oder 04621/5 16 00 (privat), und Propst Heyde, Tel. 04621/96 30-10.

Ablauf der Bewerbungsfrist: Sechs Wochen nach Erscheinen dieser Ausgabe des Gesetz- und Verordnungsblattes.

Az.: 20 Jugendarbeit Schleswig – P II/P 1

\*

Die Pfarrstelle des Kirchenkreises Stormarn für Seelsorge im Heinrich-Eisenbarth-Heim in Reinbek-Sachsenwaldau ist vakant und umgehend mit einem Pastor oder einer Pastorin in einem eingeschränkten Dienstverhältnis (50 %) zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch Berufung des Kirchenkreisvorstandes auf Zeit.

Das Heinrich-Eisenbarth-Heim ist eine Einrichtung für ca. 230 überwiegend chronisch alkoholabhängige Frauen und Männer.

Die seelsorgerliche Begleitung und ein regelmäßiges gottesdienstliches Angebot sind seit Jahren fester Bestandteil der Arbeit. Der Pastor/die Pastorin soll mit dem Team therapeutischer Mitarbeiter (Ärztin, Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen, Erzieher und Erzieherinnen) eng zusammenarbeiten und dabei theologische Fortbildung leisten, z. B. in Fragen von Sterbebegleitung.

Der Schwerpunkt der Arbeitszeit liegt vorwiegend am späten Nachmittag und in den Abendstunden; Aktivitäten an Wochenenden werden erwartet.

Die seelsorgerliche Arbeit wird durch die Heimleitung und das Team der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitgetragen und unterstützt.

Bewerbungen mit ausführlichem, handgeschriebenen Lebenslauf sind zu richten an den Kirchenkreisvorstand des Kirchenkreises Stormarn, Rockenhof 1, 2000 Hamburg 67.

Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen. Auskünfte erteilen Frau Pröpstin Uta Grohs, Claudiusstraße 55 f, 2000 Hamburg 70, Tel. 040/68 11 28 und 040/60 31 43-0, sowie Propst Eberhard Hamann, Tel. 040/7 38 20 31 und 040/60 31 43-0.

Ablauf der Bewerbungsfrist: Sechs Wochen nach Erscheinen dieser Ausgabe des Gesetz- und Verordnungsblattes.

Az.: 20 Kirchenkreis Stormarn Seelsorge im Heinrich-Eisenbarth-Krankenhaus – P II/P 2

\*

Die Pfarrstelle Tingleff der Nordschleswigschen Gemeinde der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche in Nordschleswig/Dänemark wird vakant und ist zum 01.05.1993 mit einem Pastor oder einer Pastorin oder einem Pastoren-Ehepaar in einem jeweils eingeschränkten Dienstverhältnis (50 %) zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch Berufung der Kirchenvertretung.

Der überschaubare Pfarrbezirk, den der Pastor, die Pastorin zu betreuen hat, umfaßt vier Predigtstätten (Tingleff, Uk, Klipleff und Bjolderup) mit je einem monatlichen Gottesdienst. Der Gottesdienst und die Amtshandlungen werden in deutscher Sprache in den örtlichen dänischen Kirchen abgehalten.

Neben den Gottesdiensten in den verschiedenen Kirchspielen gehören die Hausbesuche zu den wichtigsten Aufgaben des Pastors/der Pastorin. Die weitere Gemeindegarbeit erstreckt sich auf Gemeindeabende, Konfirmandenarbeit, kirchliche Zusammenarbeit mit den schulischen Kindergärten und Kindergottesdienst. Es besteht die Möglichkeit, die musikalische Gestaltung der Gottesdienste in Tingleff fortzusetzen. Ein Singkreis, der auf einen neuen Leiter wartet, ist vorhanden. Eigeninitiative bei der Umsetzung neuer Ideen in der Gemeindegarbeit ist wünschenswert. Die Gemeindegarbeit wird unterstützt durch eine traditionell gute Zusammenarbeit mit den verschiedenen örtlichen Einrichtungen der deutschen Volksgruppe wie Schulen, Kindergärten, Sozialdienst, Freizeitclub, Jugendclub u.a..

Das schöne und geräumige Pastorat in Tingleff (ca. 25 km nordwestlich von Flensburg) ist von einem großen Garten umgeben. In unmittelbarer Nähe befinden sich der deutsche Kindergarten und die deutsche Schule (0.-10. Klasse). Das deutsche Gymnasium ab Klasse 10 (Abitur in Dänemark und Deutschland anerkannt) ist in Apenrade.

Dänische Sprachkenntnisse sind nicht Vorbedingung. Das Nordelbische Kirchenamt finanziert einen Intensivkurs, der an einer der Sprachschulen in Dänemark absolviert wird. Der Pastor, die Pastorin wird von der Nordelbischen Kirche für den Dienst in der Nordschleswigschen Gemeinde beurlaubt und behält somit die Möglichkeit der Rückkehr in den unmittelbaren Dienst der Nordelbischen Kirche.

Bewerbungen mit ausführlichem, handgeschriebenem Lebenslauf sind zu richten an den Kirchenvorstand der Nordschleswigschen Gemeinde, z. H. des Vorsitzenden Herrn Helmut Wolffhechel, Grönningen 74, DK-6230 Rödekro, Tel.: 0045/4 66 23 20.

Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen. Auskünfte erteilen Pastor Tom Pralow, Grønnevej 55, DK-6360 Tinglev, Tel. 0045/74 64 40 04, der Senior, Pastor Günther Irgens, Maren Sörensensvej 1, Kelstrup, DK-6100 Haderslev, Tel. 0045/74 58 23 13 und der Vorsitzende der Gemeinde, Helmut Wolffhechel.

Ablauf der Bewerbungsfrist: Vier Wochen nach Erscheinen dieser Ausgabe des Gesetz- und Verordnungsblattes.

Az: 20 Tingleff – P III/P 1

### Stellenausschreibungen

Die Ev.-Luth. Christophorus-Gemeinde Hamburg-Altona sucht zum nächstmöglichen Termin

**eine Diakonin/einen Diakon,  
eine Sozialpädagogin/einen Sozialpädagogen,  
eine Gemeindegahelferin/einen Gemeindegahelfer  
oder eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter  
mit vergleichbaren Fähigkeiten**

für eine neue Stelle in der gemeindlichen Kinder- und Jugendarbeit.

Die Arbeitszeit beträgt 19,5 Stunden wöchentlich (1/2 Stelle).

Wir suchen eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter, die/der den Mut und die Phantasie hat, die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in unserer Gemeinde neu aufzubauen und zu gestalten und dazu auch eigene Ideen mitbringt. Wir wünschen uns eine Kinder- und Jugendarbeit, die integriert ist in die anderen Bereiche unserer Gemeindegarbeit, in der wir versuchen, das Evangelium zu verbinden mit dem Leben der Menschen, die in unserer Gemeinde wohnen.

Die Vergütung erfolgt nach dem KAT-NEK.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen sind bis zum 15. März 1993 zu richten an den Kirchenvorstand der Ev.-Luth. Christophorus-Gemeinde, Helenenstr. 14, 2000 Hamburg 50.

Auskünfte erteilt Pastor Klaus Schläger, Tel. 040/380 63 55.

Az.: 30 – Christophorus-Gemeinde – E 2

\*

Der Ev.-Luth. Kirchenkreis Norderdithmarschen sucht zum nächstmöglichen Termin

**eine Diakonin/einen Diakon oder  
eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter  
mit vergleichbarer religions- und gemeindeg-  
pädagogischer Ausbildung**

zur Fortführung der bisherigen Kinderarbeit für eine zunächst auf zwei Jahre geschaffene Stelle im Jugendwerk des Kirchenkreises für den Bereich der außerschulischen Arbeit mit Kindern im Alter von 6 bis 12 Jahren.

Aufgabengebiete:

- Praxishilfe in einzelnen Kirchengemeinden in Zusammenarbeit mit örtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Gewinnung, Aus- und Fortbildung von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Arbeit in den verschiedenen Formen von Kinderarbeit
- Begleitung des Arbeitskreises „Arbeit mit Kindern“
- Entwicklung und Durchführung von Freizeitmodellen
- Planung und Durchführung von Kirchenkreiskindertreffen
- Vertretung dieses Arbeitsbereiches in Gremien
- Zusammenarbeit mit anderen kirchlichen Arbeitsbereichen, z.B. Kindergottesdienst, Konfirmanden, u.s.w.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, in der Kinder- und Jugendarbeit einen eigenen Schwerpunkt, je nach Neigung, zu setzen, z.B. im musisch-kulturellen Bereich, Mädchenarbeit o.ä.

Das Jugendwerk im Kirchenkreis Norderdithmarschen hat seinen Dienstsitz in Heide und steht unter der Leitung eines Kirchenkreisjugendwartes.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen sind bis zum 27. Februar 1993 zu richten an den Kirchenkreisvorstand des Ev.-Luth. Kirchenkreises Norderdithmarschen, Markt 27, 2240 Heide.

Auskünfte erteilen Propst Jürgen Schulz, Tel. 0481/6 89 10, und Kirchenkreisjugendwart Gerd Hornig, Tel. 0481/7 28 35.

Az.: 30 - KK Norderdithmarschen – E 2

\*

Die Ev.-Luth. Kirchengemeinden Viöl und Schwesing suchen zum 1. August 1993, ggf. früher,

**eine Diakonin/einen Diakon,  
eine Erzieherin/einen Erzieher oder  
eine Sozialpädagogin/einen Sozialpädagogen  
mit kirchlicher Zusatzausbildung**

für ihre Jungschar- und Jugendarbeit.

Die Landgemeinden Viöl und Schwesing liegen in einem attraktiven Urlaubsgebiet Nordfrieslands nahe den Deichen an der Nordsee.

Wir bieten:

Die Unterstützung der eigenen Arbeit durch einen aufgeschlossenen Fachausschuß beider Gemeinden sowie durch das Kirchenkreisjugendbüro. Ein eigenes Jugendbüro ist vorhanden. Ansprechende Jugendräume eröffnen viele gute Möglichkeiten (Werkraum, Bühne, Musikraum) und warten auf Ihre Ideen.

Wir wünschen uns eine engagierte Mitarbeiterin/einen engagierten Mitarbeiter, die/der zu selbständigen Arbeiten fähig ist und Freude hat an einem offenen und natürlichen Miteinander in den Gemeinden.

Aufgabe ist die Leitung der Jungschar- und Jugendarbeit in Gruppen und bei Fahrten sowie die Begleitung der ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Stelle ist erstmalig zu besetzen. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 33,5 Stunden (später evtl. mehr).

Die Vergütung erfolgt nach dem KAT-NEK. Bei der Wohnungssuche sind wir gern behilflich.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen sind bis zum 30. April 1993 zu richten an den Kirchenvorstand der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Viöl, Herrn Pastor Christian Landbeck, Markt 1, 2251 Viöl.

Auskünfte erteilen Pastor Landbeck, Tel. 04843/13 39, und Pastor Jürgen Kaphengst, Tel. 04841/7 25 15.

Az.: 30 – Viöl – E 2

\*

Die Evangelische Kirchengemeinde Seester, Kirchenkreis Pinneberg, sucht zum 1. Juli 1993 für die frei werdende Kirchenmusikerstelle mit 16 Wochenstunden

**eine(n) C-Kirchenmusiker(in)**

Die Kirchengemeinde Seester hat ca. 1200 Gemeindeglieder, Grundschule ist am Ort, alle weiterführenden Schulen in unmittelbarer Nähe (Elmshorn).

Zum Aufgabenbereich gehören:

- das Orgelspiel bei Gottesdiensten und Amtshandlungen
- Fortführung des Kirchenchores, des Kinderchores und des Spatzenchores
- Planung und Durchführung von Kirchenkonzerten
- Fortführung der bestehenden Blockflötenarbeit.

In der gotischen Dorfkirche (ca. 450 Plätze) befindet sich eine 1968 erbaute Marcussen-Orgel (2 Manuale, Pedal, 16 Register). An Instrumenten sind außerdem vorhanden: Klavier auf dem Gemeindesaal sowie kleines Orff-Instrumentarium.

Auskunft erteilt die Stelleninhaberin: Frau Asmussen, Tel. 04125/307.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen werden bis zum 1.4.1993 erbeten und sind zu richten an den Kirchenvorstand der Kirchengemeinde Seester, Dorfstr. 37, 2201 Seester.

Az.: 30 – Seester – T 2 / T 3

\*

In der Ev.-Luth. Kirchengemeinde „Zum Schifflin Christi“ Sereetz ist die

**B-Stelle für Kirchenmusik**

wiederzubesetzen.

Die Kirchengemeinde Sereetz liegt im Vorstadtbereich zwischen Lübeck und Ostsee und hat 3.330 Gemeindeglieder. Im guten Miteinander der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wird ein abwechslungsreiches Angebot für unsere Gemeinde gestaltet.

Die bisherige Stelleninhaberin hat über lange Jahre hinweg sehr erfolgreich Chorarbeit praktiziert und so bestehen neben der Kantorei ein Posaunenchor und ein Seniorensingkreis. Diese Gruppen warten nun auf eine/n neue/n Kirchenmusiker/in die/der sie liebevoll weiterführt.

Wir wünschen auch für die Kinder- und Jugendarbeit neue Akzente sowie Offenheit für das neuere Liedgut.

In unserer Gemeinde existiert auch ein Förderverein für Kirchenmusik, der sich für alle Belange der Kirchenmusik einsetzt.

An Instrumenten sind neben der Kemper-Orgel (II/12) in unserer Kirche zwei Klaviere im geräumigen Gemeindehaus sowie Blechblasinstrumente und Orffsches Instrumentarium vorhanden.

Für die Anstellung ist die B-Prüfung erforderlich. Die Vergütung erfolgt nach dem kirchlichen Angestelltentarifvertrag (KAT-NEK). Bei der Wohnungssuche sind wir gern behilflich.

Bewerbungen richten Sie bitte bis zum 15.3.1993 an: Den Kirchenvorstand der Kirchengemeinde Sereetz, Ringstr. 25, W – 2407 Sereetz. Auskunft erteilen – Pastor Tj. Tammen, Tel.: 0451/39 25 22, Fr. K. Kreitlow, Tel.: 0451/49 69 18 (bish. Stelleninhaberin), Herr West, Tel.: 04541/54 00 (Kirchenkreisbeauftragter für Kirchenmusik).

Az.: 30 Sereetz – T II / T 3

\*

Der Ev.-Luth. Kirchenkreis Kiel sucht

**eine Sozialsekretärin/einen Sozialsekretär**

für die Arbeitsstelle Kiel des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt (KDA) in der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche.

Aufgabe des KDA im Kirchenkreis ist die Kontaktpflege zwischen Kirche und Arbeitswelt, um Kenntnisse und Erfahrungen aus beiden Bereichen in den jeweils anderen zu vermitteln und so dazu beizutragen, daß die Kirche ihren Auftrag auch hier sachgerecht erfüllen kann. Dazu dienen Begegnungen der unterschiedlichen Partner und Gruppen, Besuche in Betrieben, Behörden und Arbeitsstellen, Seminare und Kontaktgespräche mit Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen sowie mit den Kirchengemeinden.

Neben der ausgeschriebenen Stelle ist ein Pastor (50 %) im KDA tätig. Wir suchen eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter mit Erfahrungen aus dem Arbeitsleben und unserer Kirche,

die/der Kirchenmitglied und bereit ist, in Zusammenarbeit mit uns ihre/seine Kenntnisse im Umgang mit den verschiedenen Aufgaben einzubringen.

Die Vergütung erfolgt nach dem KAT-NEK (entspricht BAT).

Bewerbungen sind zu richten an den Ev.-Luth. Kirchenkreis Kiel, Herrn Propst Hasselmann, Ziegelteich 29, 2300 Kiel 1.

Auskünfte erteilen Propst Hasselmann, Tel. 0431/9 40 21, und Pastor Schrader, Lorentzendamm 41, 2300 Kiel 1, Tel. 0431/9 50 99.

Ablauf der Bewerbungsfrist: Sechs Wochen nach Erscheinen dieser Ausgabe des Gesetz- und Verordnungsblattes.

Az.: 30 – KK Kiel – E 2

## Personalnachrichten

### Ordiniert:

Am 13. Dezember 1992 der Vikar Jörg Denecke.

### Ernannt:

Vom Bundesminister der Verteidigung mit Wirkung vom 1. Januar 1993 auf die Dauer von 8 Jahren der Pastor Gunnar Berg, zuletzt in Feldstedt/Dänemark, unter Berufung in das Bundesbeamtenverhältnis auf Zeit zum Militärpfarrer als Evangelischer Standortpfarrer Flensburg I;

mit Wirkung vom 1. Februar 1993 die bisherige Kircheninspektorin zur Anstellung Almuth Brummack unter Berufung in das Kirchenbeamtenverhältnis auf Lebenszeit zur Kircheninspektorin beim Nordelbischen Kirchenamt in Kiel;

mit Wirkung vom 1. Februar 1993 der Pastor z. A. Wolf Clüver, z.Z. in Heide-Süderholm, bei gleichzeitiger Übernahme als Pastor in ein Dienstverhältnis auf Lebenszeit zur Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche zum Pastor der 2. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Nordhastedt mit dem Dienstsitz in Süderholm, Kirchenkreis Süderdithmarschen;

mit Wirkung vom 1. Februar 1993 der bisherige Kirchenamtmann Andreas Engel zum Kirchenamtsrat beim Nordelbischen Kirchenamt in Kiel;

mit Wirkung vom 1. März 1993 der Pastor Christian Grabbe bisher in Hamburg-Harburg, zum Pastor der Andreas-Kirchengemeinde Neumünster-Tungendorf, Kirchenkreis Neumünster;

mit Wirkung vom 16. Januar 1993 die Pastorin Ute Köppen bisher in Flensburg, in einem eingeschränkten Dienstverhältnis (50 %) zur Pastorin der 2. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Oeversee, Kirchenkreis Flensburg;

mit Wirkung vom 1. Februar 1993 die bisherige Kirchenrätin Corry Platzeck zur Oberkirchenrätin beim Nordelbischen Kirchenamt in Kiel;

mit Wirkung vom 1. Mai 1993 der Pastor Tom Pralow, geb. Beese, bisher in Tingleff/Dänemark, zum Pastor der Pfarrstelle der Kirchengemeinde Quern-Neukirchen mit dem Dienstsitz in Quern, Kirchenkreis Angeln;

mit Wirkung vom 1. Dezember 1992 die Pastorin z. A. Jutta Jessen-Thiesen, geb. Rehder, z.Z. in Tellingstedt, bei gleichzeitiger Begründung eines Dienstverhältnisses als Pastorin auf Lebenszeit (eingeschränktes Dienstverhältnis – 50 % –) zur Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche zur Pastorin der 3. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Tellingstedt, Kirchenkreis Norderdithmarschen;

mit Wirkung vom 1. Februar 1993 der Pastor Roland Stracke, bisher in Osterrönfeld, zum Pastor der 1. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Ellenberg, Kirchenkreis Angeln.

### Bestätigt:

Mit Wirkung vom 1. Mai 1993 die Wahl des Pastors Johann Weingärtner, bisher in Plön/Koppelsberg, zum Pastor der 3. Pfarrstelle der Vicelin-Kirchengemeinde Neumünster, Kirchenkreis Neumünster.

### Berufen:

Mit Wirkung vom 16. Januar 1993 auf die Dauer von 7 Jahren der Pastor Sebastian Borck, bisher in Hamburg, zum Pastor der Pfarrstelle des Kirchenkreisverbandes Hamburg.

### Eingeführt:

Am 16. Januar 1993 der Pastor Martin Barkowski als Pastor in die Pfarrstelle des Kirchenkreises Harburg für Jugendarbeit;

am 17. Januar 1993 die Pastorin Ruth-Dorothee Friedrichsen, geb. Künkel, als Pastorin in die 1. Pfarrstelle der Kirchengemeinde St. Michael zu Flensburg, Kirchenkreis Flensburg;

am 10. Januar 1993 der Pastor Rainer Hanno als Pastor in die 2. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Nord-Barmbek, Kirchenkreis Alt-Hamburg – Bezirk Ost –;

am 17. Januar 1993 der Pastor Dirk Jeß als Pastor in die Pfarrstelle der Kirchengemeinde Basthorst, Kirchenkreis Herzogtum Lauenburg;

am 6. Dezember 1992 die Pastorin Jutta Jessen-Thiesen, geb. Rehder, als Pastorin in die 3. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Tellingstedt, Kirchenkreis Norderdithmarschen;

am 10. Januar 1993 die Pastorin Sabine Looft als Pastorin in die 3. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Nord-Barmbek, Kirchenkreis Alt-Hamburg – Bezirk Ost –;

am 17. Januar 1993 der Pastor Harry Meyer als Pastor in die 2. Pfarrstelle der Kirchengemeinde St. Markus in Lübeck, Kirchenkreis Lübeck;

am 10. Januar 1993 der Pastor Arnulf Michaelis als Pastor in die 1. Pfarrstelle der Bugenhagen-Kirchengemeinde zu Groß-Flottbek, Kirchenkreis Blankenese;

am 20. Januar 1993 der Pastor Redlef Neubert-Stegemann als Pastor in das Amt eines Studienleiters im Prediger- und Studiensseminar der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche in Preetz.

### Verlängert:

Die Amtszeit des Pastors Adolf Kayser als Inhaber der Pfarrstelle des Kirchenkreises Alt-Hamburg für Krankenhausseelsorge im Allgemeinen Krankenhaus Heidberg um 5 Jahre über den 31. März 1993 hinaus;

die Amtszeit des Pastors Jörg Munari als Inhaber der 1. Pfarrstelle des Kirchenkreises Alt-Hamburg für Krankenhausseelsorge im Allgemeinen Krankenhaus St. Georg um 5 Jahre über den 30. April 1993 hinaus;

die Amtszeit des Pastors Helmut Heinrich Stoll als Inhaber der Pfarrstelle des Kirchenkreises Eckernförde für Religionsgespräche in der Berufsschule des Kreises Rendsburg-Eckernförde in Eckernförde um 5 Jahre über den 28.1.1993 hinaus.

#### Beauftragt:

Mit Wirkung vom 16. Dezember 1992 der Pastor z.A. Jörg Denecke unter Begründung eines Dienstverhältnisses auf Probe – eingeschränktes Dienstverhältnis – 50 % – zur Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche mit der Verwaltung der 1. Pfarrstelle der St. Paulus-Kirchengemeinde Hamburg-Harburg, Kirchenkreis Harburg;

mit Wirkung vom 1. Februar 1993 die Pastorin Eva Fischen, geb. Ringler, im Rahmen ihrer Beurlaubung seitens der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern in einem eingeschränkten Dienstverhältnis (50 %) mit der Verwaltung der 5. Pfarrstelle der Michaelis-Kirchengemeinde Kiel, Kirchenkreis Kiel;

mit Wirkung vom 1. Februar 1993 der Pfarrvikar Wolfgang Matko als Pastor im Rahmen seines privatrechtlichen Dienstverhältnisses (Angestelltenverhältnis) zur Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche mit der Verwaltung der 2. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Oldenburg in Holstein, Kirchenkreis Oldenburg;

mit Wirkung vom 1. Mai 1993 der Pastor z.A. Jochen Schultz, z.Z. in Heide, im Rahmen seines Dienstverhältnisses als Pastor auf Probe zur Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche mit der Verwaltung der 1. Pfarrstelle der Erlöser-Kirchengemeinde

meinde Heide, Kirchenkreis Norderdithmarschen (Auftragsänderung).

#### Freigestellt:

Mit Wirkung vom 1. Januar 1993 auf die Dauer von 8 Jahren der Pastor Gunnar Berg, zuletzt in Feldstedt/Dänemark, für den hauptamtlichen Dienst in der Militärseelsorge.

#### Übertragen:

Mit Wirkung vom 16. März 1993 auf die Dauer von 10 Jahren dem Pastor Sönke Pörksen, bisher in Wanderup, auf Grund seiner von der Kirchenkreissynode am 25. November 1992 erfolgten Wahl das Amt des Propstes des Kirchenkreises Südtondern mit dem Dienstsitz in Leck und gleichzeitig als Pastor im Verbund mit dem Propstenamt die 1. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Leck.

#### Versetzt:

Mit Wirkung vom 1. August 1993 der Pastor Burkhard Beyer, bisher Anstaltspfarrer in der Justizvollzugsanstalt Kiel, im Rahmen seines Beamtenverhältnisses auf Widerruf zum Land Schleswig-Holstein als Anstaltspfarrer an die Justizvollzugsanstalt Lübeck.

#### In den Wartestand versetzt:

Mit Wirkung vom 23. Januar 1993 die Pastorin Vivian Knigge in Elmshorn.

#### In den Ruhestand versetzt:

Mit Wirkung vom 1. Juli 1993 der Domprobst Uwe Steffen in Ratzeburg;

mit Wirkung vom 1. Juli 1993 der Pastor Klaus Jürgen Thies in Geesthacht.



Herausgeber und Verlag: Nordelbisches Kirchenamt, Postfach 3449, Dänische Str. 21/35, 2300 Kiel 1. Fortlaufender Bezug und Nachbestellungen beim Nordelbischen Kirchenamt. Bezugspreis 20,- DM jährlich zuzüglich 5,- DM Zustellgebühr. - Druck: Schmidt & Klaunig, Postfach 3925, 2300 Kiel 1.

**Nordelbisches Kirchenamt · Postfach 3449 · 2300 Kiel 1**

**Postvertriebsstück · V 4193 B · Gebühr bezahlt**