

Landeskirchliches Amtsblatt

der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig

Wolfenbüttel, den 15. November 2000

Inhalt	Seite
Kirchenverordnung zur Anwendung des Kirchensteuerverteilungsgesetzes	75
Bekanntmachung der Verordnung des Rates der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Änderung der Verordnung über die Durchführung der Ersten theologischen Prüfung	82
Bekanntmachung der Ordnung für die Benutzung des kirchlichen Archivgutes (Benutzungsordnung)	82
Bekanntmachung der Gebührenordnung für die Benutzung kirchlichen Archivgutes (Gebührenordnung)	85
Bekanntmachung des Beschlusses der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission über die 41. Änderung der Dienstvertragsordnung	86
Bekanntmachung der Neufassung der Dienstvertragsordnung der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen	89
Änderung der Richtlinien für die Entschädigung bei Vortragstätigkeit und der Richtlinien für die Zahlung von Honoraren für Vorträge im Rahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung	123
Kirchensiegel	124
Beschluss des Landeskirchenamtes über die Aufhebung des Pfarrverbandes Kaierde und die Neubildung des Pfarrverbandes Delligsen-Kaierde-Varrigsen	124
Ausschreibung von Pfarrstellen und anderen Stellen	124
Besetzung von Pfarrstellen und anderen Stellen	124
Personalnachrichten	125

**Kirchenverordnung
zur Anwendung
des Kirchensteuerverteilungsgesetzes
Vom 11. September 2000**

Auf Grund des § 11 Absatz 2 des Kirchensteuerverteilungsgesetzes (KiStVG) vom 23. Januar 1999 (Amtsblatt S. 47), zuletzt geändert am 20. Mai 2000 (Amtsblatt S. 33), wird verordnet:

§ 1

Grundsätzlicher Verteilungsmaßstab

(1) Nach § 1 Absatz 3 KiStVG sind vom Landeskirchensteueraufkommen 31 v. H. nach Abzug des Betrages für Sammelverträge u. a. als Steueranteile auf die kirchlichen Körperschaften zu verteilen.

(2) Die Steueranteile sollen gemäß § 1 Absatz 5 KiStVG als Grund- und Sonderbudget (§§ 2 und 7) zur Auszahlung kommen.

(3) Gemäß § 1 Absatz 6 KiStVG sind die Budgetzuweisungen auf der Grundlage des tatsächlichen Steueraufkommens des jeweiligen Vorvorjahres vorzunehmen.

§ 2

Grundbudget

(1) Vom Haushaltsjahr 2001 ab setzt sich das Grundbudget zusammen aus folgenden Teilbudgets:

1. Personalkosten
2. Sachkosten
3. Bewirtschaftung
4. Bauunterhaltung

(2) Die Teilbudgets werden anhand der Basisdaten (Kirchenmitgliederzahl, Mitarbeiterstunden, Berechnungsfaktoren usw.) ermittelt, die sich nach den **Anlagen 1 – 10** zu dieser Kirchenverordnung ergeben. Diese Basisdaten stellen die Eckwerte im Sinne des § 2 KiStVG dar. Die Anlagen sind Bestandteil dieser Kirchenverordnung.

(3) Das Grundbudget wird unbeschadet des § 3 KiStVG bei Veränderung der Basisdaten im Einzelfall durch das Landeskirchenamt angepasst. Über Änderungen der für alle geltenden Berechnungsgrundlagen des Grundbudgets (Anlagen 1 – 10) beschließt die Kirchenregierung gemäß § 11 KiStVG.

(4) Anpassungen werden im Einzelfall grundsätzlich zum Beginn eines neuen Haushaltsjahres wirksam. Bei Anpassungen auf Grund von Personalveränderungen kann das Landeskirchenamt einen abweichenden Zeitpunkt bestimmen.

(5) Das Grundbudget unterliegt keiner Zweckbindung in den Teilbudgets und steht einer kirchlichen Körperschaft zusammen mit zusätzlichen eigenen Einnahmen im Rahmen des § 8 KiStVG zur Gesamtdeckung des jährlichen Haushaltsplanes zur Verfügung.

§ 3

Sonderbudget

(1) Das Sonderbudget dient zweckbestimmt der jeweiligen Einrichtung oder Aufgabe gemäß § 7 KiStVG.

(2) Die Höhe des Sonderbudgets richtet sich nach **Anlage 11** zu dieser Kirchenverordnung. Die Anlage ist Bestandteil dieser Kirchenverordnung.

(3) § 2, Absätze 3 und 4 finden entsprechende Anwendung mit der Maßgabe, dass an die Stelle der Anlagen 1 – 10 die Anlage 11 tritt.

§ 4

Verwaltungskosten für Einrichtungen

(1) Zur Deckung der Kosten, die für die Verwaltung von Einrichtungen (wie Kindertagesstätten, Friedhöfe) entstehen, ist von diesen eine Verwaltungskostenumlage an den allgemeinen Haushalt abzuführen. Diese soll mindestens 3 %, höchstens 10 % des durchschnittlichen Haushaltsvolumens der Einrichtung in den letzten 3 aufeinanderfolgenden Haushaltsjahren, jedoch ohne Einbeziehung von Investitionen und anderen einmaligen Aufwendungen, betragen.

(2) Wird die Wahrnehmung von Verwaltungsaufgaben für Einrichtungen einer kirchlichen Körperschaft einer Verwaltungsstelle ganz oder teilweise übertragen, fällt die in Abs. 1 genannte Verwaltungskostenumlage der Verwaltungsstelle vollständig oder anteilig zu.

§ 5

Übergangsregelung für Personalaufwendungen

Übersteigen die tatsächlich mit Mitarbeiter/innen vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Kirchenverordnung gemäß § 2 Abs. 1 KiStVG zur Ermittlung des Teilbudgets „Personalkosten“ als Eckwert zugrunde gelegten Personalstunden, so besteht eine Überbesetzung. Diese kann nur dann unbefristet bestehen bleiben, wenn die Finanzierung im Einzelfall sichergestellt ist. Anderenfalls sind im Stellenplan Stellenvermerke (ku- oder kw-Vermerk) anzubringen. Bis zu deren Wirksamwerden hat der Anstellungsträger eine gemeinsame Aufgabenerledigung mit anderen Rechtsträgern anzustreben, bei denen Personalstellen unterbesetzt sind.

§ 6

Partnerschaftsfonds

Diese Ersteinlage des Partnerschaftsfonds beträgt 511.292,- Euro. Das Fondskapital ist höchstverzinslich anzulegen. Die Erträge stehen zur Mitfinanzierung der Partnerschaftsarbeit kirchlicher Rechtsträger auf Antrag zweckbestimmt wie folgt zur Verfügung:

1. Für Propsteien, die Partnerschaftsbeziehungen zu Kirchen in Europa oder Übersee unterhalten, mindestens 50 % als Pauschalbetrag.
2. Den Gemeinden, die Partnerschaftsbeziehungen zu Gemeinden in Europa und Übersee unterhalten, stehen die nach 1. verbleibenden Mittel auf Einzelanträge zur Verfügung. Dabei können im Rahmen vorhandener Mittel bis zu 50 % der nicht durch andere Beiträge gedeckten Kosten übernommen werden.
3. Die Einzelheiten regelt das Landeskirchenamt

Eine Auflösung des Fonds ist nur durch Beschluss der Landsynode möglich. Im Fall der Auflösung ist das Fondskapital uneingeschränkt der Ausgleichsrücklage zuzuführen.

§ 7

Anrechnung eigener Einnahmen

(1) Die kirchlichen Körperschaften haben gemäß Artikel 110 der Verfassung der Ev.-luth. Landeskirche nur einen Anspruch auf Kirchensteueranteile, sofern die eigenen Einnahmen zur Deckung der Ausgaben nicht ausreichen.

(2) Das Anrechnungsverfahren regelt sich nach § 8 Absatz 2 KiStVG und ist den kirchlichen Körperschaften in der jährlichen Budgetberechnung mitzuteilen.

(3) Die kirchlichen Körperschaften sind verpflichtet, höchstmögliche Einnahmen aus dem nicht zweckgebundenen Grund- und Kapitalvermögen zu erzielen.

§ 8

Härtefallregelung

Zur Vermeidung unbilliger Härten, die sich infolge des Übergangs von der bisherigen Kirchensteuerzuweisung auf die Budgetzuweisung ergeben können, kann das Landeskirchenamt befristet bis zum 31. Dezember 2004 im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten Einzelfallentscheidungen treffen.

§ 9

Euro-Umstellung

- 1) Das Gesetz zur Einführung des Euro (EuroEG) vom 9. Juni 1998 trat am 1. Januar 1999 in Kraft und es gilt für die Währungsumstellung der Kurs von 1,95583 DM für 1 Euro (EUR). Die Euro-Umstellung in der öffentlichen Verwaltung gilt ab 1. Januar 2002. Die Währungsangaben in dieser Verordnung nebst Anlagen sind unter Beachtung des vorstehenden Umrechnungskurses bis höchstens 2 Stellen nach dem Komma aufgerundet.
- 2) Der Wert des von der Anrechnung der eigenen Einnahmen gemäß § 8 Abs. 2 KiStVG nicht betroffenen Freibetrages von 5.000,- DM beträgt umgerechnet 2.557,- Euro. Bei der Euro-Umstellung der anzurechnenden eigenen Einnahmen sind Bruchteile auf volle Euro abzurunden.
- 3) Die Budgetberechnung für das Jahr 2001 erfolgt sowohl in Euro- als auch nachrichtlich in den diesen zu Grunde liegenden DM-Werten. Ab dem Jahr 2002 erfolgt die Budgetberechnung nur in Euro-Beträgen.

§ 10

Inkrafttreten

Diese Kirchenverordnung tritt zum 1. Januar 2001 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Kirchenverordnung zur Anwendung des Kirchensteuerverteilungsgesetzes vom 2. Juli 1991, zuletzt geändert am 13. Dezember 1999, außer Kraft.

Wolfenbüttel, den 11. September 2000

**Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig
Kirchenregierung**

Dr. h. c. Christian Krause
Landesbischof

Zu § 2

Anlage 1

**Verwaltungsdienst (ohne Rechnungsführung)
in Kirchengemeinden / Pfarrverbänden**

(1) Die Teilbudgetermittlung ist auf der veränderlichen Grundlage der Zahl der Gemeindemitglieder und des Belastungswerte der Pfarrstellen vorzunehmen:

Gemeindemitgliederzahl		Std./Wo
über 8.000		35
6.001 bis 8.000	in Kirchengemeinden, die keinem Kirchenverband angehören	29
6.001 bis 8.000	in kirchenverbandsangehörigen Kirchengemeinden	24
4.001 bis 6.000	in Kirchengemeinden und Pfarrverband	20
3.501 bis 4.000		17
3.001 bis 3.500		14
2.501 bis 3.000		11
2.001 bis 2.500		8
1.500 bis 2.000		5
bis 1.499	Kirchengemeinden ohne Pfarrverband sowie Pfarrverbände mit 2 Kirchengemeinden für jede weitere Kirchengemeinde	2 0,5

(2) Ab einem Pfarrstellenbelastungswert von 125 % je Pfarrstelle erhöht sich das Wochenstundenmaß um 3 Std./Wo.

(3) Das nach den Absätzen 1 und 2 ermittelte Wochenstundenmaß wird mit einem Jahreswochenstundensatz, und zwar bis 15 Std./Wo. mit 767,- Euro und über 15 Std./Wo. mit 844,- Euro multipliziert.

(4) Der Jahreswochenstundensatz wird je nach dem Jahresdurchschnittstarifergebnis des Vorjahres fortgeschrieben. Anschließend wird das Grundbudget gemäß § 1 Absatz 3 der Kirchenverordnung ermittelt.

Anlage 2

**Rechnungsführung in Kirchengemeinden und
Pfarrverbänden**

(1) Die Teilbudgetermittlung ist auf der veränderlichen Grundlage des Grundbudgets ohne Berücksichtigung eines Budgetanteils für die Rechnungsführung zuzüglich der eigenen anrechenbaren Einnahmen vorzunehmen:

Bemessungsgrundlage	Wochenstunden
bis 4.000,- Euro	0,5
bis 7.500,- Euro	1
bis 11.000,- Euro	1,5
bis 14.500,- Euro	2
bis 18.000,- Euro	2,5
bis 22.500,- Euro	3
bis 27.000,- Euro	3,5
bis 31.500,- Euro	4
bis 37.000,- Euro	4,5
bis 42.500,- Euro	5
bis 48.000,- Euro	5,5
bis 54.000,- Euro	6

bis	60.000,- Euro	6,5
bis	66.500,- Euro	7
bis	73.500,- Euro	7,5
bis	80.500,- Euro	8
bis	87.500,- Euro	8,5
bis	95.000,- Euro	9
bis	102.500,- Euro	9,5
bis	110.500,- Euro	10
bis	127.500,- Euro	11
bis	145.500,- Euro	12
bis	165.000,- Euro	13
bis	184.500,- Euro	14
bis	204.500,- Euro	15
bis	227.000,- Euro	16
bis	250.000,- Euro	17

(2) Bei kirchlichen Körperschaften, die einer Buchungs- und Kassenstelle angeschlossen sind, verringert sich das Stundenmaß auf 25 %. Bei der Buchungs- und Kassenstelle wird die kirchliche Körperschaft in die Punktebewertung gemäß Anlage 4 einbezogen.

(3) Das nach den Absätzen 1 und 2 ermittelte Wochenstundenmaß wird mit einem Jahreswochenstundensatz, und zwar bis 15 Std./Wo. mit 767,- Euro und über 15 Std./Wo. mit 844,- Euro multipliziert.

(4) Der Jahreswochenstundensatz wird je nach dem Jahresdurchschnittstarifergebnis des Vorjahres fortgeschrieben. Anschließend wird das Grundbudget gemäß § 1 Absatz 3 der Kirchenverordnung ermittelt.

(5) Stundenanteile für die Rechnungsführung der Einrichtungen (z. B. Kindergärten) sind aus der Verwaltungskostenumlage gemäß § 4 der Kirchenverordnung zur Anwendung des KiStVG zu finanzieren.

Anlage 3

Verwaltungsdienst in Propsteien

Die Teilbudgetermittlung ist auf der Grundlage folgender Berechnung vorzunehmen:

1. Je 4.000 Gemeindemitglieder (ab 1.000 aufgerundet) 1 Punkt
2. Je angeschlossene Kirchengemeinde bis 999 Kirchenmitglieder 1 Punkt
ab 1.000 Kirchenmitglieder 2 Punkte
ab 2.000 Kirchenmitglieder 3 Punkte
3. Je Gemeindepfarrstelle 1 Punkt
4. Sonstige Einrichtungen, Sonderpfarrstelle/ Diakonen- u. Kirchenmusiker-Stellen mit A- oder B-Zertifikat und gesetzliche Ausschüsse je 1 Punkt
5. Die nach lfd. Nr. 1 bis 4 errechneten Punkte, multipliziert mit 307,- Euro/Punkt, ergeben die Summe des anteiligen Budgets. Das Teilbudget wird je nach dem Jahresdurchschnittstarifergebnis des Vorjahres fortgeschrieben. Anschließend wird das Grundbudget gemäß § 1 Absatz 3 der Kirchenverordnung ermittelt.

6. Der Propsteivorstand entscheidet, welche Personalstellen im Rahmen des zur Verfügung stehenden Budgets eingerichtet und besetzt werden.

Anlage 4

Verwaltungsdienst in Kirchenverbänden und für Rechtsträger mit Buchungs- und Kassenstellen

Die Teilbudgetermittlung ist auf der Grundlage folgender Berechnung vorzunehmen:

1. Je 1.000 Gemeindemitglieder (ab 500 aufgerundet) 4 Punkte
- 2.1 Je angeschlossene Kirchengemeinde bis zu 2 Pfarrstellen 2 Punkte
- 2.2 Mit mehr als 2 Pfarrstellen für jede 3. und weitere Pfarrstelle 3 Punkte
3. Grundstücke aller angeschlossenen Rechtsträger verpachtet – je 10 Pachtverträge 1 Punkt
4. Miet- und Dienstwohnungen aller Rechtsträger je 4 Einheiten 1 Punkt
5. Je angeschlossene Propstei pro 10.000 Kirchenmitglieder 1 Punkt
6. Aufsichtsfunktionen gegenüber selbständigen Rechtsträgern (außer Kirchengemeinden (z. B. Stiftungen)) je Rechtsträger 1 Punkt
7. Die nach lfd. Nr. 1 – 6 errechneten Punkte, multipliziert mit 921,- Euro/Punkt bei Kirchenverbänden und 614,- Euro/Punkt bei Buchungs- und Kassenstellen ergibt die Summe des anteiligen Budgets. Das Teilbudget wird je nach dem Jahresdurchschnittstarifergebnis des Vorjahres fortgeschrieben. Anschließend wird das Grundbudget gemäß § 1 Absatz 3 der Kirchenverordnung ermittelt.
8. Das zuständige Organ des Rechtsträgers entscheidet, welche Personalstellen im Rahmen des zur Verfügung stehenden Budgets eingerichtet und besetzt werden.

Anlage 5

Stellen für kirchenmusikalischen Dienst

a) Kirchenmusikerstellen mit A- und B-Zertifikat

(1) Das Budget für A- und B-Kirchenmusiker-Stellen richtet sich nach der Anzahl der Kirchenmitglieder der einzelnen Propsteien. Von diesem Stellenkontingent soll jeder Propstei bis zu einer halben Stelle für Kantorendienste zur Verfügung stehen.

Der Propsteivorstand entscheidet über die Verteilung der darüber hinaus zur Verfügung stehenden A- und B-Kirchenmusiker-Stellen nach Ausstattung der Kirchengemeinden mit Orgeln, das kirchenmusikalische Leben und die Besonderheiten auf Grund der gewachsenen Strukturen.

Vor Wiederbesetzung einer freigewordenen Stelle ist vom Propsteivorstand zu überprüfen, ob die Wiederbesetzung

auf Grund der sich ggf. veränderten Kirchenmitgliederzahl im vorherigen oder im veränderten Umfang möglich ist.

(2) Das Budget für die A- und B-Kirchenmusiker-Stellen errechnet sich für die einzelnen Propsteien wie folgt:

über 10.000 Gemeindemitglieder	0,5 Stellen
über 20.000 Gemeindemitglieder	1 Stelle
über 30.000 Gemeindemitglieder	1,5 Stellen
über 40.000 Gemeindemitglieder	2 Stellen
über 50.000 Gemeindemitglieder	2,5 Stellen
über 60.000 Gemeindemitglieder	3 Stellen
über 70.000 Gemeindemitglieder	3,5 Stellen
über 80.000 Gemeindemitglieder	4 Stellen
über 90.000 Gemeindemitglieder	4,5 Stellen
über 100.000 Gemeindemitglieder	5 Stellen

(3) Bei geänderten Gemeindemitgliederzahlen bleiben die besetzten Stellen im kirchenmusikalischen Dienst bis zu ihrem Freiwerden bestehen und werden entsprechend budgetiert. Eine Wiederbesetzung ist nur bei unveränderten Voraussetzungen gemäß Absatz 2, die vom Propsteivorstand vorab zu überprüfen und mit dem Landeskirchenamt abzustimmen sind, möglich.

(4) Besetzte Stellen werden für die Dauer der Besetzung in Höhe der tatsächlichen Personalkosten, auf volle Hundert Euro aufgerundet, budgetiert.

(5) Der jeweilige Propsteivorstand bestimmt im Falle eines Stellenüberhangs diejenigen, die auf Grund des verringerten Stellenumfanges einen kw- oder ku-Vermerk erhalten sollen.

Die Umsetzung der Budgetierung über den derzeitigen Besetzungsstand hinaus ist erst möglich, wenn auf einer mit einem kw- oder ku-Vermerk bestehenden Stelle eine Veränderung eingetreten ist. Über die Reihenfolge der Stellenbesetzung entscheidet das Landeskirchenamt.

b) Organisten- u. Chorleiterdienst m. C-, D- oder ohne Prüfung

1. Die Ermittlung des Stundenmaßes für den Organisten- dienst in der Woche pauschal richtet sich nach Anlage 1 der Dienstvertragsordnung und
 - pro Kirchengemeinde 1 nebenberufl. Ki-Musikerstelle
 - pro Pfarrverband mit 2 Kirchengemeinden 1 nebenberufl. Ki-Musikerstelle
 - mit 3 Kirchengemeinden und mehr 1,5 nebenberufl. Ki-Musikerstelle
2. Für Chorleitung erfolgt eine Budgetzuweisung nur für am Stichtag 31. Dezember 1998 besetzte Stellen in Verbindung mit der Anlage 1 der Dienstvertragsordnung. Eine Wiederbesetzung dieser Stellen ist nur nach sorgfältiger Prüfung und Genehmigung durch das Landeskirchenamt möglich. Eine Ausweitung dieser Stellen kann nur mit örtlichen Mitteln erfolgen.
3. Für Sonderpfarrstellen der Propsteien in der Krankenhaus- seelsorge werden pauschal 2 Std./Wo. bei der Budgetierung berücksichtigt.
4. Das nach den lfd. Nummern 1 bis 3 ermittelte Wochen- stundenmaß wird mit einem Jahreswochenstundensatz, und zwar

bis 15 Std./Wo. mit 767,- Euro und
über 15 Std./Wo. mit 844,- Euro multipliziert.

Der Jahreswochenstundensatz wird je nach dem Jahres- durchschnittstarifergebnis des Vorjahres fortgeschrieben. Anschließend wird das Grundbudget gemäß § 1 Absatz 3 der Kirchenverordnung ermittelt.

Anlage 6

Kirchenvogts-, Reinigungs- und Grundstückspflegedienste

(1) Die Stundenermittlung pro Woche für Kirchenvogt-, Haus- meister-, Raum- und Grundstückspflegedienste wird auf Grund folgender Kriterien festgestellt:

Das Wochenstundenmaß wird nach **Anlage 12** ermittelt und mit einem Jahreswochenstundensatz und zwar
bis 15 Std./Wo. mit 767,- Euro und
über 15 Std./Wo. mit 844,- Euro multipliziert.

(2) Der Jahreswochenstundensatz wird je nach dem Jahres- durchschnittstarifergebnis des Vorjahres fortgeschrieben. Anschließend wird das Grundbudget gemäß § 1 Absatz 3 der Kirchenverordnung ermittelt.

Anlage 7

Diakonendienst

(1) Die Budgetierung für Diakonen-Stellen in den Prop- steien errechnet sich wie folgt:

über 10.000 Gemeindemitglieder	0,5 Stellen
über 20.000 Gemeindemitglieder	1 Stelle
über 30.000 Gemeindemitglieder	2 Stellen
über 40.000 Gemeindemitglieder	3 Stellen
über 50.000 Gemeindemitglieder	5 Stellen
über 60.000 Gemeindemitglieder	7 Stellen
über 70.000 Gemeindemitglieder	9 Stellen
über 80.000 Gemeindemitglieder	11 Stellen
über 90.000 Gemeindemitglieder	13 Stellen
über 100.000 Gemeindemitglieder	15 Stellen
zu besonderer Verwendung durch Entscheidung der Kirchenregierung	9,5 Stellen

(2) Bei geänderten Gemeindemitgliederzahlen bleiben die besetzten Stellen im Diakonendienst bis zu ihrem Freiwerden bestehen und werden entsprechend budgetiert. Eine Wiederbesetzung ist nur bei unveränderten Voraussetzungen gem. Absatz 1, die vom Propsteivorstand vorab zu überprüfen und mit dem Landeskirchenamt abzustimmen sind, möglich.

(3) Besetzte Stellen werden für die Dauer der Besetzung in Höhe der tatsächlichen Personalkosten, auf volle Hundert Euro aufgerundet, budgetiert.

Anlage 8

Das Teilbudget Sachkosten beträgt

- a) bei Kirchengemeinden oder
Pfarrverbänden 4,10 Euro pro Gemeindemitglied
bei Propsteien 0,31 Euro pro Gemeindemitglied

- b) Rechtsträger, die auch als Buchungs- und Kassenstelle fungieren, erhalten eine Pauschale von 2.046,- Euro. Weitere Kosten sind aus anteiligen Verwaltungskostenumlagen von Einrichtungen zu bestreiten.
- c) bei Propsteien pauschal 1.023,- Euro pro nach Anlagen 5a und 7 ermittelten A- oder B-Kirchenmusikerstellen und Diakonenstellen. Teilzeitstellen werden anteilig berücksichtigt.

Anlage 9

Das Teilbudget Bewirtschaftung beträgt

je Kubikmeter umbauten Raumes für

a) Kirchengebäude (ohne Turm)	0,52 Euro
b) Gemeindehäuser und Verwaltungsgebäude	1,54 Euro
c) Pfarrhäuser mit Gemeinde- u. Büroräumen	0,77 Euro

Anlage 10

Das Teilbudget lfd. Bauunterhaltung beträgt

je Kubikmeter umbauten Raumes für

a) Kirchen und Kapellen (außer Friedhofskapellen)	0,77 Euro
b) einzeln stehende Glockentürme	0,52 Euro
c) Gemeindehäuser	1,03 Euro
d) Verwaltungsgebäude	1,03 Euro
e) Pfarr-Häuser/-Wohnungen	0,52 Euro
f) Nebengebäude	0,52 Euro

g) von Einrichtungen genutzte sowie nicht unmittelbar kirchlichen Zwecken dienende Gebäude ist ein Budget für die laufende Bauunterhaltung nicht vorgesehen. Auf § 8 Absatz 2 Satz 2 Buchstabe b des Kirchensteuerverteilungsgesetzes wird diesbezüglich verwiesen.

Zu § 3

Anlage 11

Sonderbudget

- (1) Ein Sonderbudget erhalten Rechtsträger für
 - 1. **Evangelische Familienbildungsstätten** in Höhe der Personalkosten für die vom Landeskirchenamt genehmigten und besetzten Stellen per 31. Dezember 1998.
 - 2. **Sonderpfarrämter** je volle Pfarrstelle pauschal 2.557,- Euro. Teilzeitstellen werden anteilig berücksichtigt.
 - 3. **Telefonseelsorge** in Höhe von 1/3 der vom Landeskirchenamt anerkannten Gesamtkosten
 - 4. **Jugendzentren** in der vom Landeskirchenamt jeweils durch Beschluss festgelegten Finanzierung.
 - 5. **die Propsteijugendarbeit** auf der Grundlage folgender Daten:
 - 1) 0,26 Euro pro Jugendlichen im Alter von 6 – 27 Jahren
 - 2) 6.136,- Euro für die erste
3.068,- Euro für jede weitere Propsteijugend-Diakonenstelle
 - 3) Personalkosten für besetzte und genehmigte Personalstelle (ohne Diakonenstellen).
Vor Wiederbesetzung ist die Finanzierung zu klären.

- 4) Kosten rechtlicher und genehmigter Verpflichtungen (z. B. Miete).
- 5) Bauunterhaltungsverpflichtungen pro m³ 1,03 Euro des umbauten Raumes.
- 6) Bewirtschaftungskosten pro m³ 1,54 Euro des umbauten Raumes

- 6. Eine unvermeidliche Anmietung von Diensträumen abzüglich der Mieteinnahmen und Erstattungen.
- 7. **Mitgliedsbeiträge** der Propsteien an das **Diakonische Werk** der Landeskirche gemäß § 12 Diakoniegesetz in Verbindung mit § 9 Absatz 3 Satz 2 der Satzung des Diakonischen Werkes.
- 8. **Kostenanteile der Propsteien** nach § 10 Absatz 1 Diakoniegesetz in Höhe von maximal 0,77 Euro pro Gemeindeglied des jeweiligen Einzugsbereiches der Kreisstellen. Das Diakonische Werk regelt bei Bedarf unter den Kreisstellen einen Finanzausgleich. Hierfür kann das Sonderbudget für die einzelnen Kreisstellen in einer Gesamtsumme dem Diakonischen Werk zur Verfügung gestellt werden.
- 9. **Öffentlichkeitsarbeit** in den Propsteien je Propstei 1.790,- Euro. Die Propstei Braunschweig erhält den doppelten Betrag.
- 10. Andere, nicht unter lfd. Nr. 1 – 11 aufgeführte **Aktivitäten** auf Beschluss des Landeskirchenamtes jeweils befristet maximal bis zu 5 Jahre im Rahmen der Finanzierbarkeit.

(2) Für Kindergärten und Horte wird lt. § 7 Absatz 3 des Kirchensteuerverteilungsgesetzes jährlich ein pauschales Sonderbudget, das in Höhe von zwei Drittel zur Mitfinanzierung der Personal-, Sach- und Baupflegeausgaben gewährt wird und für die

Ganztagsgruppe	12.281,- Euro
Halbtagsgruppe (Vor- o. Nachmittag)	7.200,- Euro
¼ Gruppe	9.459,- Euro
Hortgruppe	11.403,- Euro
Leistungspauschalbudget	1.130,- Euro

beträgt.

Das verbleibende Drittel wird den Kindergartenträgern als Sonderbudget vornehmlich für religionspädagogische Fortbildung und anteilige Bauunterhaltungspflicht bereitgestellt und beträgt für die

Ganztagsgruppe	6.141,- Euro
Halbtagsgruppe (Vor- o. Nachmittag)	3.600,- Euro
¼ Gruppe	4.730,- Euro
Hortgruppe	5.701,- Euro
Leistungspauschalbudget	565,- Euro

Für nicht während des gesamten Haushaltsjahres bestehende Gruppen vermindert sich das pauschale Sonderbudget für jeden Monat um ein Zwölftel.

Bei Verringerung des Betreuungsumfanges entfällt der jeweilige gruppenbezogene Sonderanteil teilweise bzw. ganz.

Für die Neueinrichtung von Gruppen erfolgt keine Budgetzuweisung. Die Finanzierung ist örtlich zu regeln.

2. Außenanlagen: Durchschnittlicher Aufwand zur Pflege von Außenanlagen.

Flächen in m ²	A Fußweg		B Rasen u. Pflanzfl.		Flächen- größe	Stunden bedarf
	bis	Std./Wo.	Std./Wo.	Std./Wo.		
100	0,52		0,26			
200	0,73		0,37		A	
300	0,90		0,45		Kirche	
400	1,04		0,52			
500	1,16		0,58		B	
600	1,27		0,64			
700	1,37		0,69			
800	1,47		0,74		Gemeinde-A	
900	1,56		0,76		haus	
1000	1,64		0,82		oder	
1100	1,72		0,86		räume	B
1200	1,80		0,90			
1300	1,87		0,94			
1400	1,94		0,97		A	
1500	2,01		1,01		Kinder-	
1600	2,08		1,04		garten*	
1700	2,14		1,07		B	
1800	2,20		1,10			
1900	2,26		1,13			
2000	2,32		1,16		A	0
2100	2,38		1,19			
2200	2,44		1,22		B	0
2300	2,49		1,25			
2400	2,54		1,27			
2500	2,60		1,30		A	0
2600	2,65		1,33			
2700	2,70		1,35			
2800	2,75		1,38		B	0
2900	2,80		1,40			
3000	2,84		1,42			
3100	2,89		1,45			
3200	2,94		1,47			
3300	2,98		1,49			
3400	3,03		1,52			
3500	3,07		1,54			
3600	3,12		1,56			
3700	3,16		1,58			
3800	3,20		1,60			
3900	3,24		1,62			
4000	3,29		1,65			
				Gesamt		0,00

* soweit diese Tätigkeit im Dienstauftrag für den Kirchengemeindevogtsdienst enthalten ist.

(zu § 1 Anlage 6)
Ev.-luth. Kirchengemeinde

Stellenumfang für Kirchengovts-, Hausmeister-, Raumpflege- und Grundstückspflege-Dienste

1. Berechnungsgrundlagen für die Gebäudereinigung

1.1. Reinigungsaufwand für Grundflächen

Fensterflächen	1.2. Anzahl der Gottesdienste
a) Kirchen	jährlich
b) Gemeinderäume	
c) Verwaltungsräume	
d) Kindergärten	

Gebäude	Größe in m ²	get. durch Std./Wo.	Häufigkeit		Jahr	gesamt Std./Wo.	Erläuterung
			Woche	Monat			
Kirche ¹		160	x 1			0,00	
Empore		160		x 1		0,00	
Fenster ²	0,00						
Gem.-Haus ³		90	x 3			0,00	
		90	x 2			0,00	
		90	x 1			0,00	
Fenster		10			x 6	0,00	
Jugendraum	0,00	130		x 2		0,00	
Fenster	0,00	10			x 6	0,00	
Verw.-raum		130	x 2			0,00	
Fenster		10			x 6	0,00	
KiGa ⁴	0,00	90	x 5			0,00	
Fenster	0,00	10		x 1		0,00	
Zusammen						0,00	Std./Wo.

¹ Die Häufigkeit der Reinigung richtet sich nach der Anzahl der in der Pfarrstellenbelastungsberechnung berücksichtigten regelmäßigen Gottesdienste. Bei 52 und mehr Gottesdiensten im Jahr wird eine wöchentliche Reinigung zugrundegelegt. Liegt die jährliche Zahl der Gottesdienste unter 52, so kommen nur entsprechende Bruchteile der auf die Woche entfallenden Reinigungsstunden zur Anrechnung.

² Kirchenfenster bleiben in der Regel unberücksichtigt, da sie höchstens jährlich einmal gereinigt werden und dafür ggf. gesondert abgerechnet werden können.

³ 3 x bei 5 und mehr Tagen mit Veranstaltungen in den Gemeinderäumen.
2 x ab 3 Tagen mit Veranstaltungen in den Gemeinderäumen.
1 x bei weniger als 3 Tagen mit Veranstaltungen in den Gemeinderäumen.

⁴ Soweit diese Tätigkeiten im Dienstauftrag für den Kirchengovtsdienst enthalten sind.

3. Durchschnittlicher Aufwand für den eigentlichen Kirchenvogtsdienst

3.1 Je Gottesdienst 2 Stunden

Zuschlag bei anschließendem Kindergottesdienst 1 Stunde
 Diese jeweiligen Pauschalstunden werden bei 52 und mehr Gottesdiensten im Jahr 100 %
 angerechnet. Bei weniger als 52 Gottesdiensten im Jahr kommen nur entsprechende Bruch-
 teile der auf eine Woche entfallenden Stunden zur Anrechnung (52/70 = 100 %).

3.2 Für Gemeindeveranstaltungen

Anzahl. Gem. glieder	ab	Wochen- stunden	Stunden bedarf
	1	0,50	0,00
	301	1,00	
	501	2,00	
	1001	3,00	
	1501	4,00	
	2001	5,00	
	2501	6,00	
	3001	7,00	
	3501	8,00	
	4001	9,00	
	4501	10,00	
	5001	11,00	
	5501	12,00	
	6001	14,00	
	7001	16,00	
	8001	18,00	
	9001	20,00	
	10001	22,00	
	11001	24,00	

3.3 Für Amtshandlungen

Je 52 selbständige Tauf- und Traugottesdienste (im Durchschnitt von 3 Jahren) 1 Wochenstunde

3.4 Berechnung des durchschnittlichen Aufwands*)

52 und mehr Gottesdienste	Bruchteil im Umfang von
	0,00
	0,00
0,00	
= 0,00	

Zu 3.1: Je Gottesdienst

Zuschlag f. anschl. Gottesdienst

Zu 3.2: Gemeindeveranstaltungen

Zu 3.3: Amtshandlungen

Summe 3.1 - 3.3

*) Nichtzutreffendes bitte streichen

4. Durchschnittlicher Aufwand für sonstige Tätigkeiten

a) Sieht die Dienstweisung vor, dass Kleinreparaturen als Haus-
 meister- / Kirchenvogtsdienst wahrgenommen werden, wird je
 volle 2000 Gemeindeglieder eine Stunde zusätzlich vorgese-
 hen. Std./Wo.

b) Sieht die Dienstweisung vor, dass Pfarramtshilfsdienste (wie
 Post- und Bankwege, Materialbeschaffung, Handkassenabrech-
 nung bei Pfarrverbänden) als Hausmeister- / Kirchenvogtsdienst
 wahrgenommen werden, wird je volle 2000 Gemeindeglieder
 eine Stunde zusätzlich vorgesehen. Std./Wo.

Zusammen: 0,00 Std./Wo.

5. Zusammenstellung

- 1. Raumpflege (Nr. 1) = 0,00 Std./Wo.
- 2. Außenanlagen (Nr. 2) = 0,00 Std./Wo.
- 3. eigentl. Kirchenvogtsdienst (Nr. 3) = 0,00 Std./Wo.
- 4. Zuschlag (Nr. 4) = 0,00 Std./Wo.

Zusammen: = 0,00 Std./Wo.

wöchentl. Arbeitszeit auf volle Stunden gerundet

5. Vorstehende Kriterien dienen lediglich der Ermittlung der wöchentlichen Gesamtarbeitszeit.
 Festlegungen des Zeitaufwandes für bestimmte Tätigkeiten innerhalb d. Aufgabebereiches
 werden demzufolge hiermit nicht getroffen.

Regelungen zur Konkretisierung der Tätigkeiten innerhalb des ermittelten Stundenrahmens trifft
 der Kirchenvorstand.

Landeskirchenamt
 Referat 42,

Datum, Zeichen

**Bekanntmachung
der Verordnung des Rates der Konföderation
evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur
Änderung der Verordnung über die Durchführung
der Ersten theologischen Prüfung**

Die im kirchlichen Amtsblatt der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers auf Seite 150 bekanntgemachte Verordnung des Rates der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Änderung der Verordnung über die Durchführung der Ersten theologischen Prüfung vom 30. August 2000 wird hiermit zur Kenntnis gegeben.

Wolfenbüttel, 16. Oktober 2000

Landeskirchenamt

Kollmar

**Verordnung
des Rates der Konföderation evangelischer
Kirchen in Niedersachsen zur Änderung der
Verordnung über die Durchführung der Ersten
theologischen Prüfung
Vom 30. August 2000**

Auf Grund des § 8 Absatz 2 des Gemeinsamen Prüfungsgesetzes vom 20. Januar 1975 (Kirchl. Amtsblatt Hannover S. 19), geändert durch das Kirchengesetz zur Änderung des Gemeinsamen Prüfungsgesetzes vom 30. Juni 1981 (Kirchl. Amtsblatt Hannover S. 55), erlassen wir folgende Ausführungsverordnung:

§ 1

Die Verordnung des Rates der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über die Durchführung der Ersten theologischen Prüfung in der Fassung vom 2. April 1986 (Kirchl. Amtsblatt Hannover S. 56), zuletzt geändert durch die Verordnung vom 6. Oktober 1999 (Kirchl. Amtsblatt Hannover S. 120), wird wie folgt geändert:

§ 1 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 wird das Wort „acht“ durch das Wort „neun“ ersetzt.
- b) In Absatz 3 Satz 1 wird das Wort „sechs“ durch das Wort „acht“ ersetzt.

§ 2

Diese Verordnung tritt am 1. September 2000 in Kraft

Hannover, den 30. August 2000

**Der Rat der Konföderation
evangelischer Kirchen in Niedersachsen**

Dr. Käbmann
Vorsitzende

**Bekanntmachung
der Ordnung für die Benutzung des kirchlichen
Archivgutes (Benutzungsordnung)**

Die Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen hat am 20. Juni 2000 die Ordnung für die Benutzung des kirchlichen Archivgutes (Benutzungsordnung) beschlossen, die im Kirchlichen Amtsblatt Hannover auf Seite 132 veröffentlicht wurde. Folgende landeskirchliche Vorschriften treten damit außer Kraft:

Die Verwaltungsanordnung über die Benutzung des kirchlichen Archivgutes (Benutzungsordnung) vom 14. Oktober 1987 (Abl. 1987 S. 107) und

die Ausführungsanweisung zur Verwaltungsanordnung über die Benutzung des kirchlichen Archivgutes vom 14. Oktober 1987 (Abl. 1987 S. 110).

Wolfenbüttel, 10. Oktober 2000

Landeskirchenamt

Dr. Sichelschmidt

**Ordnung
für die Benutzung des kirchlichen
Archivgutes (Benutzungsordnung)
Vom 20. Juni 2000**

Auf Grund des § 6 in Verbindung mit § 13 des Archivgesetzes vom 26. Februar 1999 (Kirchl. Amtsblatt Hannover S. 31) erlassen wir folgende Ausführungsverordnung (Benutzungsordnung):

§ 1

Geltungsbereich

Die Benutzungsordnung gilt für alle kirchlichen Dienststellen, die kirchliches Archivgut verwalten (im Folgenden „Archive“ genannt). Sie gilt entsprechend auch für den Bereich der Diakonischen Werke und für andere kirchliche Einrichtungen und Stiftungen mit eigener Rechtspersönlichkeit, wenn und soweit die zuständigen Organe die Übernahme beschlossen haben.

§ 2

Zulassung zur Benutzung

(1) Jede Person, die ein berechtigtes Interesse glaubhaft macht, hat das Recht, kirchliches Archivgut auf Antrag zu benutzen, insbesondere zu kirchlichen, amtlichen, wissenschaftlichen, heimatkundlichen oder familiengeschichtlichen Zwecken oder zur Wahrnehmung berechtigter persönlicher Belange.

(2) Der Benutzungsantrag ist schriftlich zu stellen. Er muss Angaben zur Person des Benutzers oder der Benutzerin ggf. seines oder ihres Auftraggebers oder seiner oder ihrer Auftraggeberin, zum Forschungsgegenstand und Benutzungszweck

und darüber enthalten, ob und wie die Forschungsergebnisse ausgewertet werden sollen.

(3) Für jeden Forschungsgegenstand ist ein gesonderter schriftlicher Antrag zu stellen. Ein Antrag, mit dem allgemein Einsicht in Archivgut oder in das Archiv begehrt wird, ist unzulässig.

(4) Der Benutzer oder die Benutzerin ist verpflichtet, die Benutzungsordnung einzuhalten. Bestehende Urheber- und Persönlichkeitsrechte sowie berechnigte Interessen Dritter sind zu beachten. Er oder sie hat für die Verletzung dieser Rechte und Interessen einzustehen.

(5) Über den Antrag entscheidet der oder die für das Archiv Verantwortliche (Leiter oder Leiterin); die Benutzungserlaubnis kann an Bedingungen geknüpft oder unter Auflagen erteilt werden.

(6) Die Benutzungserlaubnis begründet keinen Anspruch auf Einsicht in Findbücher, Findkarteien und andere Hilfsmittel zur Erschließung von Archivgut.

(7) Mit dem Antrag gibt der Antragsteller oder die Antragstellerin die Einwilligung, dass sein oder ihr Name, Vorname, Anschrift sowie Thema und Art des Benutzungszweckes gespeichert und für dienstliche Zwecke verarbeitet werden. Sofern eine ausdrückliche Einwilligung des Benutzers oder der Benutzerin vorliegt, dürfen diese Angaben zur Beratung in anderen Benutzungsfällen verwandt werden.

(8) Wünschen Benutzer, andere Personen als Hilfskräfte oder Beauftragte zu ihren Arbeiten heranzuziehen, so ist von diesen jeweils ein besonderer Antrag zu stellen.

§ 3

Ausweispflicht

Benutzer haben sich auf Verlangen jederzeit auszuweisen.

§ 4

Schutzvorschriften

(1) Für die Benutzung des kirchlichen Archivgutes sind die in § 7 des Archivgesetzes festgelegten Schutzfristen maßgebend.

(2) Die in § 7 Absatz 7 Nr. 1 des Archivgesetzes vorgesehene Einwilligungserklärung einer betroffenen Person oder ihres Rechtsnachfolgers in die Benutzung vor Ablauf der Schutzfristen hat der Benutzer oder die Benutzerin beizubringen.

(3) Die Benutzung des kirchlichen Archivgutes durch betroffene Personen im Rahmen ihrer Rechtsansprüche regelt sich nach § 9 des Archivgesetzes.

§ 5

Benutzungsbeschränkungen

(1) Die Benutzungserlaubnis ist bei Vorliegen der im § 8 des Archivgesetzes genannten Gründe einzuschränken oder zu versagen.

(2) Die Benutzungserlaubnis ist ebenso zu versagen, wenn die begründete Vermutung besteht, dass der Antragsteller oder

die Antragstellerin die mit dem Antrag eingegangenen Verpflichtungen nicht einhalten wird.

(3) Die Benutzung von Archivgut soll nicht erlaubt werden, wenn

1. die Ermittlung und Aushebung einen nicht vertretbaren Verwaltungsaufwand erfordern,
2. der mit der Benutzung verfolgte Zweck durch die Einsicht in Reproduktionen, Druckwerke oder andere Veröffentlichungen erreicht werden kann,
3. das Archiv oder das gewünschte Archivgut ungeordnet und deshalb nicht benutzbar ist,
4. das Archivgut wegen seines schlechten Erhaltungszustandes durch die Benutzung gefährdet ist oder für die Gesundheit der Benutzer eine Gefahr darstellen könnte,
5. geeignete Räume nicht zur Verfügung stehen.

(4) Zuständig für die Entscheidung nach den Absätzen 1 bis 3 ist die Leitung des Archivs. Bei Zweifeln ist die Entscheidung des Archivs der Gliedkirche einzuholen.

(5) Wird die Benutzung erlaubt, ist schriftlich festzuhalten, welches Archivgut und gegebenenfalls unter welchen Bedingungen und mit welchen Auflagen vorgelegt worden ist. Findmittel für geschütztes Archivgut dürfen vor Ablauf der Schutzfristen nur mit Genehmigung des Leiters oder der Leiterin des Archivs vorgelegt werden.

§ 6

Widerruf der Benutzungserlaubnis

Die Benutzungserlaubnis kann widerrufen werden, wenn

1. nachträglich Gründe bekannt werden, die zur Versagung geführt hätten,
2. die Auflagen nicht erfüllt werden,
3. der Benutzer oder die Benutzerin gegen die Benutzungsordnung verstößt.

§ 7

Benutzung von Kirchenbüchern

Kirchenbücher nach dem Inkrafttreten des Personenstandsgesetzes am 1. Januar 1876 oder einer entsprechenden landesrechtlichen Regelung sind nicht zur Ermittlung des Personenstandes zu benutzen. Ausnahmen im Rahmen des Personenstandsrechtes sind möglich, wenn die entsprechenden standesamtlichen Unterlagen nachweislich vernichtet oder verschollen sind.

§ 8

Belegexemplare

(1) Die Benutzer sind nach § 6 Absatz 5 des Archivgesetzes verpflichtet, von Arbeiten, die unter wesentlicher Verwendung von Archivgut verfasst worden sind, dem archiv unverzüglich nach Fertigstellung ein Belegexemplar unaufgefordert und unentgeltlich zu überlassen. Ist der Anteil des benutzten Archivgutes am Gesamtwerk gering, so sind Veröffentlichun-

gen unter Angabe des Titels, Verlages und Erscheinungsjahres oder der Zeitschrift dem Archiv anzuzeigen.

(2) Arbeiten, für die ausnahmsweise unverzeichnete Bestände des Archivs benutzt worden sind, sind vor der Veröffentlichung dem Archiv vorzulegen.

(3) Als Veröffentlichungen gelten auch Privatdrucke, Vielfältigungen und Verbreitung in elektronischen Systemen.

§ 9

Gebühren und Auslagen

Gebühren und Auslagen für die Inanspruchnahme des Archivs werden nach der Gebührenordnung für die Benutzung kirchlichen Archivgutes in der jeweils geltenden Fassung erhoben.

§ 10

Benutzung im Archiv

(1) Archivgut, Findmittel und Bücher dürfen nur in dem dazu bestimmten Raum zur festgelegten oder vereinbarten Zeit unter ständiger Aufsicht benutzt werden.

(2) Sie sind sorgfältig und behutsam zu behandeln; alles, was ihren bestehenden Zustand verändert oder gefährdet, ist zu unterlassen. Es ist untersagt, in und auf dem Archivgut, den Findmitteln und Büchern Bemerkungen, Zusätze, Markierungen, Striche oder irgendwelche Zeichen anzubringen, Schriftzüge nachzuzeichnen, zu radieren, Handpausen zu fertigen, beim Lesen die Zeilen mit den Fingern zu verfolgen, die Finger vor dem Umblättern zu befeuchten, Blätter oder Blattecken umzuknicken, den bestehenden Ordnungszustand zu verändern, Blätter zu entnehmen oder die Heftung zu lösen, Umschläge, Siegel, Stempel oder Briefmarken zu entfernen, Archivgut als Schreibunterlage zu verwenden, auf Tischkanten oder den Fußboden zu legen. Über Schäden, Verluste, Unstimmigkeiten oder unrichtig eingefügte Schriftstücke haben die Benutzer sofort die Aufsicht zu unterrichten.

(3) Technische Hilfsmittel des Archivs stehen, soweit der Dienstbetrieb es zulässt, den Benutzern zur Verfügung. Ein Anspruch auf ihre Benutzung besteht nicht. Eigene technische Hilfsmittel dürfen die Benutzer nur mit Genehmigung des Archivs verwenden.

(4) Vor Empfang des Archivgutes haben die Benutzer Überkleidung, Taschen und ähnliches an dem dafür vorgesehenen Platz abzulegen.

(5) Im Benutzerraum ist Essen, Trinken und Rauchen untersagt. Die Benutzer haben Rücksicht auf andere Anwesende zu nehmen.

(6) Vor Verlassen des Archivs sind alle ausgehändigten Archivalieneinheiten, Findmittel und Bücher der Aufsicht zurückzugeben.

§ 11

Benutzung fremden Archivgutes

Für die Benutzung von Archivgut, das von anderen Archiven und Einrichtungen übersandt wird, gelten die gleichen Bestimmungen wie für archiveigenes Archivgut, sofern die

übersendende Stelle nicht anders lautende Auflagen macht. Die Kosten der Versendung und anfallende Gebühren trägt der Benutzer oder die Benutzerin.

§ 12

Schriftliche Auskünfte

(1) Das Archiv erteilt Auskünfte auf schriftliche Anfragen. Bei der Anfrage sind Gegenstand und Zweck genau anzugeben.

(2) Die schriftlichen Auskünfte des Archivs beschränken sich in der Regel auf Hinweise über Art, Umfang und Zustand des betreffenden Archivgutes.

(3) Ein Anspruch auf Auskünfte, die eine beträchtliche Arbeitszeit erfordern, oder auf Beantwortung von wiederholten Anfragen innerhalb eines kürzeren Zeitraumes besteht nicht.

§ 13

Reproduktionen

(1) Im Rahmen der Benutzung können Benutzer auf eigene Kosten Reproduktionen von uneingeschränkt für die Benutzung freigegebenem Archivgut im Rahmen der technischen und personellen Möglichkeiten des Archivs herstellen lassen. Das Archiv entscheidet, ob und nach welchem Verfahren Reproduktionen möglich sind. Benutzer dürfen Reproduktionen grundsätzlich nicht selbst anfertigen.

(2) Ein Anspruch auf Herstellung von Reproduktionen besteht nicht. Insbesondere haben Benutzer keinen Anspruch, dass größere Aufträge zu Lasten anderer Benutzer oder des Dienstbetriebes durchgeführt werden.

(3) In der Regel werden nur Teile von Archivalieneinheiten reproduziert. Reproduktionen ganzer Archivalieneinheiten werden grundsätzlich nicht herausgegeben.

(4) Die ausgehändigten Reproduktionen dürfen nur mit Zustimmung des Archivs veröffentlicht, dupliziert oder an Dritte weitergegeben werden. Bei Veröffentlichungen und Vielfältigungen sind stets das Archiv und die Archivsignatur der Vorlage anzugeben.

(5) Die Weiterverwendung der Reproduktionen für ein anderes als das im Antrag angegebene Forschungsvorhaben bedarf der ausdrücklichen Zustimmung des Archivs.

(6) Reproduktionen von Findmitteln zu uneingeschränkt zugänglichen Archivalien werden nur abgegeben, wenn die Archivalien abschließend geordnet und verzeichnet sind.

§ 14

Versendung von Archivgut

(1) Zur nichtamtlichen Benutzung darf Archivgut nur in begründeten Ausnahmefällen und nur an hauptamtlich verwaltete Archive oder Handschriftenabteilungen von Bibliotheken befristet versandt werden. Sofern die Benutzung am Ort zumutbar ist, ist die Versendung von Archivgut abzulehnen. Die Versendung an andere Einrichtungen ist nur zur amtlichen Benutzung gestattet.

(2) Betreuung und Rücksendung müssen durch die annehmende Stelle gewährleistet sein. Die Benutzung des versandten Archivgutes richtet sich nach den Vorschriften dieser Benutzungsordnung.

(3) Von der Versendung ausgeschlossen sind Findmittel und Archivgut, das

1. Benutzungsbeschränkungen unterliegt,
2. wegen seines hohen Wertes, seines Ordnungs- oder Erhaltungszustandes, seines Formates oder aus anderen konservatorischen oder Sicherheitsgründen nicht zur Versendung geeignet ist,
3. häufig benutzt wird,
4. noch nicht abschließend verzeichnet ist.

(4) Die Herstellung von Reproduktionen aus versandtem Archivgut bedarf der Genehmigung des versendenden Archivs.

§ 15

Ausleihe von Archivgut

(1) Eine Ausleihe von Archivgut an Privatpersonen ist in jedem Fall unzulässig.

(2) Zu Zwecken der Öffentlichkeitsarbeit, insbesondere für Ausstellungen, kann Archivgut unter bestimmten Bedingungen und Auflagen ausgeliehen werden. Über die Ausleihe ist zwischen dem Leihgeber und dem Entleiher ein Leihvertrag abzuschließen; er bedarf der Genehmigung durch das Archiv der Gliedkirche.

§ 16

In-Kraft-Treten

Diese Benutzungsordnung tritt am 1. Januar 2001 in Kraft.

Hannover, den 26. Juni 2000

Der Rat der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen

Dr. Käßmann
Vorsitzende

RS 905

Bekanntmachung der Gebührenordnung für die Benutzung kirchlichen Archivgutes (Gebührenordnung)

Die Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen hat am 20. Juni 2000 eine Gebührenordnung für die Benutzung kirchlichen Archivgutes beschlossen, die im kirchlichen Amtsblatt Hannover auf Seite 135 veröffentlicht wurde. Die landeskirchliche Gebührenordnung für die Benutzung kirchlicher Archivalien (Archivgebührenordnung) vom 7. November 1997 (Abl. 1998 S. 12) tritt damit außer Kraft. Die in der Anlage enthaltene Gebührentafel bleibt jedoch bis zur Einführung des Euro weiterhin gültig.

Wolfenbüttel, 10. Oktober 2000

Landeskirchenamt

Dr. Sichelschmidt

Gebührenordnung für die Benutzung kirchlichen Archivgutes (Gebührenordnung) Vom 20. Juni 2000

Auf Grund des § 6 in Verbindung mit § 13 des Archivgesetzes vom 26. Februar 1999 (Kirchl. Amtsblatt Hannover S. 31) erlassen wir folgende Ausführungsverordnung (Gebührenordnung):

§ 1

Allgemeines

(1) Für die Inanspruchnahme kirchlicher Archive und für die Benutzung im kirchlichen Besitz befindlichen Archivgutes einschließlich der Kirchenbücher werden Gebühren erhoben.

(2) Gleiches gilt unbeschadet der Ansprüche Dritter für das Recht der Wiedergabe oder Reproduktion von Archivgut.

(3) Die bei der Benutzung eines Archives und seiner Einrichtungen entstehenden Auslagen sind zu erstatten.

(4) Die Gebühren und die Auslagererstattung werden mit dem Tätigwerden des Archivs fällig. Das Archiv kann eine Vorauszahlung verlangen.

(5) Die Höhe der geltenden Gebühren ergibt sich aus einer Gebührentafel, die die zuständige oberste Kirchenbehörde erlässt und im Kirchlichen Amtsblatt veröffentlicht.

§ 2

Gebühren

Gebühren werden erhoben

1. für die Benutzung von Archivgut und Hilfsmitteln, wenn dies für private oder gewerbliche Zwecke geschieht.
2. bei Inanspruchnahme des Archivs für
 - a) schriftliche Auskünfte,
 - b) die Anfertigung von Regesten, Übersetzungen und Abschriften,
 - c) die Anfertigung von Gutachten,
 - d) konservatorische Maßnahmen, die im Zusammenhang mit dem Versand oder der Entleihe von Archivgut nötig werden,
3. für die Ausstellung und Beglaubigung von Urkunden, Kopien und Abschriften,
4. für den Versand von Archivgut und dessen Benutzung in anderen Archiven,
5. für das Recht der Wiedergabe oder Reproduktion von Archivgut,
6. für die Anfertigung von Reproduktionen.

§ 3

Gebührenbefreiung

(1) Gebühren werden nicht erhoben von kirchlichen, staatlichen und kommunalen Dienststellen, soweit ein amtliches Interesse vorliegt, die Gegenseitigkeit gewährleistet ist und die Benutzung in eigener Sache erfolgt.

(2) Gebühren werden nicht erhoben für Auskünfte über ein bestehendes oder früheres Dienstverhältnis im kirchlichen

Dienst, ferner nicht für Zeugnisse über den Besuch von kirchlichen Bildungsanstalten und dergleichen, sofern ein berechtigtes Interesse vorliegt.

(3) Gebühren können aus Billigkeitsgründen ermäßigt oder erlassen werden, insbesondere wenn die Benutzung der wissenschaftlichen oder heimatkundlichen Forschung dient oder ein öffentliches oder kirchliches Interesse besteht oder die Inanspruchnahme des Archivs sich in geringem Umfang hält.

§ 4

In-Kraft-Treten

Diese Gebührenordnung tritt am 1. Januar 2001 in Kraft.

Hannover, den 26. Juni 2000

**Der Rat der Konföderation
evangelischer Kirchen in Niedersachsen**

Dr. Käbmann
Vorsitzende

RS 461

**Bekanntmachung
des Beschlusses der Arbeits- und Dienstrechtlichen
Kommission vom 13. Juni 2000 über die
41. Änderung der Dienstvertragsordnung
vom 16. Mai 1983 (Amtsblatt 1983 S. 42)**

Die Geschäftsstelle der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen hat den nachstehenden Beschluss der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission vom 13. Juni 2000 über die 41. Änderung der Dienstvertragsordnung am 25. Juli 2000 (Kirchl. Amtsblatt Hannover 2000 S. 135) bekannt gemacht.

Zuletzt geändert wurde die Dienstvertragsordnung durch die 40. Änderung vom 4. Juni 1999 auf Grund des Beschlusses der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission (Amtsblatt 2000 S. 17).

Wolfenbüttel, den 17. August 2000

Landeskirchenamt

Dr. Fischer

**41. Änderung der Dienstvertragsordnung
vom 13. Juni 2000**

Auf Grund des § 20 Abs. 2 des Gemeinsamen Mitarbeitergesetzes vom 14. März 1978 (Kirchl. Amtsblatt Hannover S. 3), zuletzt geändert durch das Kirchengesetz vom 10. November 1993 (Kirchl. Amtsblatt Hannover S. 170), hat die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission die Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 (Kirchl. Amtsblatt Hannover S. 65), zuletzt geändert durch die 40. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 1. Juni 1999 (Kirchl. Amtsblatt Hannover S. 120), wie folgt geändert:

§ 1

Änderung der Dienstvertragsordnung

1. § 2 wird folgendermaßen geändert:

a) Absatz 3 erhält folgende Fassung:

„(3) Auf die Dienstverhältnisse der Mitarbeiter, die im Sinne des § 8 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV in der jeweils geltenden Fassung – geringfügig beschäftigt sind, sind für Angestellte die Bestimmungen des Bundes-Angestellentarifvertrages nach Maßgabe des II. Abschnitts, für Arbeiter die Bestimmungen des Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder nach Maßgabe des III. Abschnitts sinngemäß anzuwenden, soweit im IV. Abschnitt nicht etwas anderes geregelt ist.“

b) Absatz 3 a wird gestrichen.

c) Es wird folgender Absatz 9 angefügt:

„(9) Die Regelung für Angestellte, die auf Grund ihrer Dienstanweisung oder auf Grund einer Anweisung des Anstellungsträgers im Einzelfall als Aufsichts- oder Betreuungsperson Freizeiten, Seminare, Heim- und Lageraufenthalte durchführen, ergibt sich aus Anlage 11.“

2. In § 4 a wird das Wort „Arbeitsförderungsgesetzes“ durch das Wort „Sozialgesetzbuches III“ ersetzt.

3. Die Überschrift in § 9 erhält folgenden Wortlaut:

„Versetzung, Abordnung, Zuweisung“

4. § 10 wird folgendermaßen geändert:

a) Im 1. Halbsatz werden nach den Worten „§ 16 a“ die Worte „Abs. 2“ eingefügt.

b) In Nummer 4 werden die Sätze 2 bis 4 gestrichen.

c) Nummer 5 wird gestrichen.

5. In § 11 wird das Wort „nebenberufliche“ gestrichen.

6. § 14 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift erhält folgenden Wortlaut:

„Ortszuschlag und vergleichbare Leistungen“:

b) Es wird folgender Satz 4 angefügt:

„Die Regelungen der Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend bei der Gewährung vergleichbarer Leistungen im Sinne des § 29 BAT.“

7. Es wird folgender § 16 b eingefügt:

„ 16 b

Jubiläumswendung

§ 39 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Jubiläumszeit im Sinne des § 39 Abs. 1 Satz 1 BAT sind auch die im kirchlichen Dienst (§ 4) verbrachten Zeiten geringfügiger Beschäftigung.“

8. In § 19 Nr. 2 werden nach den Worten „z. B. zur Teilnahme“ die Worte „am Deutschen Evangelischen Kirchentag.“ eingefügt.

9. Es wird der folgende § 20 a eingefügt:

„§ 20 a

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch
Erreichung der Altersgrenze,
Weiterbeschäftigung

§ 60 Abs. 2 und 3 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Eines Kündigungsgrundes bedarf es nicht.“

10. Der bisherige § 20 a wird § 20 b.

11. In § 23 a werden der Buchstabe „f“ durch den Buchstaben „d“ und das Wort „Arbeitsförderungsgesetzes“ durch das Wort „Sozialgesetzbuches III“ ersetzt.

12. In § 25 wird das Wort „nebenberufliche“ gestrichen.

13. Es wird folgender § 26 a eingefügt:

„§ 26 a

Versetzung, Abordnung, Zuweisung

Anstelle des § 8 Abs. 6 MTArb wird bestimmt:

Die für die Kirchenbeamten geltenden Bestimmungen sind entsprechend anzuwenden.“

14. In § 28 erhält der 1. Halbsatz die folgende Fassung:

Anstelle des § 15 Abs. 6 Unterabs. 2 Satz 2 und Unterabs. 3 und Abs. 9 Satz 2, des § 16 Abs. 1, des § 16 a, des § 17 und des § 19 Abs. 4 MTArb wird bestimmt:“.

15. In § 31 Nr. 2 werden nach den Worten „z. B. zur Teilnahme“ die Worte „am Deutschen Evangelischen Kirchentag,“ eingefügt.

16. Es wird folgender § 33 a eingefügt:

„§ 33 a

Jubiläumswendigung

§ 45 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Jubiläumszeit im Sinne des § 45 Abs. 2 Satz 1 MTArb sind auch die im kirchlichen Dienst (§ 4) verbrachten Zeiten geringfügiger Beschäftigung.“

17. Es wird folgender § 34 a eingefügt:

„§ 34 a

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch
Erreichen der Altersgrenze,
Weiterbeschäftigung

§ 63 Abs. 2 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:
Eines Kündigungsgrundes bedarf es nicht.“

18. Der bisherige § 34 a wird § 34 b.

19. Die Überschrift des IV. Abschnitts erhält folgenden Wortlaut:

„Geringfügig beschäftigte Mitarbeiter“

20. § 39 Satz 2 erhält folgende Fassung:

„Vom Abschluss eines schriftlichen Dienstvertrages kann bei Mitarbeitern abgesehen werden, deren Beschäftigung die Voraussetzungen des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV erfüllt.“

21. In § 41 wird das Wort „nebenberufliche“ durch die Worte „geringfügig beschäftigte“ ersetzt.

22. § 44 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 wird das Wort „nebenberufliche“ durch die Worte „geringfügig beschäftigte“ ersetzt.

b) In Satz 6 wird das Wort „hauptberuflichen“ durch die Worte „unter den II. Abschnitt fallenden“ ersetzt.

23. In § 45 wird das Wort „nebenberuflichen“ durch die Worte „geringfügig beschäftigten“ ersetzt.

24. § 46 wird gestrichen.

25. § 47 wird wie folgt geändert:

a) Das Wort „nebenberufliche“ wird durch die Worte „geringfügig beschäftigte“ ersetzt.

b) Es werden folgende Sätze 2 und 3 angefügt:

„Wenn für die kirchlichen Angestellten im Bereich der Konföderation und der beteiligten Kirchen die Vergütungen gegenüber denen des BAT für den Bereich des Bundes und für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder in der jeweils gültigen Fassung gekürzt werden oder Verbesserungen der Vergütungen nicht oder nicht voll oder nicht sogleich vorgenommen werden, so gilt dies entsprechend auch für die Vergütung der geringfügig beschäftigten Lehrkräfte. Das gleiche gilt für die Zahlung der Sonderzuwendung.“

26. In § 48 wird das Wort „nebenberuflichen“ durch die Worte „geringfügig beschäftigten“ ersetzt.

27. § 49 wird folgendermaßen geändert:

a) In Absatz 1 werden die Absatzbezeichnung „(1)“ und Satz 2 gestrichen.

b) Absatz 2 wird gestrichen.

28. § 50 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 wird das Wort „nebenberufliche“ durch die Worte „geringfügig beschäftigte“ ersetzt.

b) In Absatz 2 Satz 2 wird das Wort „nebenberuflichen“ durch die Worte „geringfügig beschäftigten“ ersetzt.

c) In Absatz 3 werden die Worte „nebenberufliche“ bzw. „nebenberuflicher“ durch die Worte „geringfügig beschäftigte“ bzw. „geringfügig beschäftigter“ ersetzt.

29. In § 51 wird das Wort „nebenberuflichen“ durch die Worte „geringfügig beschäftigten“ ersetzt.

30. § 52 wird gestrichen.

31. In § 53 werden das Wort „nebenberufliche“ durch die Worte „geringfügig beschäftigte“ und das Wort „nebenberuflichen“ durch die Worte „geringfügig beschäftigten“ ersetzt.

32. § 55 erhält die folgende Fassung:

„Der geringfügig beschäftigte Mitarbeiter wird nicht unkündbar. Kündigungen bedürfen der Schriftform.“

33. In § 57 Abs. 1 werden die Worte „haupt- und nebenberuflichen“ gestrichen.

34. Vor der Anlage 1 werden die Überschrift „Anlagen“ und die folgende Vorbemerkung eingefügt:

„Vorbemerkung zu den Anlagen 5 bis 8 a

Die Dienstvertragsmuster sind bei Dienstverhältnissen mit Frauen entsprechend in der weiblichen Form anzuwenden.“

35. Die Anlage 1 wird folgendermaßen geändert:
- a) In Sparte D Abschnitt V Nr. 1 werden die Worte „an Sonn- und Feiertagen“ gestrichen.
 - b) In Sparte J Fußnote 1 werden die Worte „die Arbeitsgemeinschaft Seelsorge, die Pastoral-soziologische Arbeitsstelle der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, die Theologische Akademie der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers in Celle und Hermannsburg,“ sowie die Worte „das Sozialmedizinisch-psychologische Institut“ gestrichen.
 - c) In Sparte O wird die Anmerkung gestrichen.
36. In der Anlage 3 werden in der Überschrift und in der Überschrift des Abschnitts A jeweils das Wort „nebenberufliche“ durch die Worte „geringfügig beschäftigte“ ersetzt.
37. Die Anlage 4 b wird gestrichen.
38. In der Anlage 5 werden im ersten Satz nach dem Wort „Herrn“ der Schrägstrich und das Wort „Frau“ gestrichen.
39. In der Anlage 5 a werden im ersten Satz nach dem Wort „Herrn“ der Schrägstrich und das Wort „Frau“ gestrichen.
40. In der Anlage 6 werden im ersten Satz nach dem Wort „Herrn“ der Schrägstrich und das Wort „Frau“ gestrichen.
41. In der Anlage 6 a werden im ersten Satz nach dem Wort „Herrn“ der Schrägstrich und das Wort „Frau“ gestrichen.
42. Die Anlage 7 a wird folgenderweise geändert:
- a) Im Klammerzusatz zur Überschrift wird das Wort „nebenberufliche“ durch die Worte „geringfügig beschäftigte“ ersetzt.
 - b) Im ersten Satz werden nach dem Wort „Herrn“ der Schrägstrich und das Wort „Frau“ gestrichen.
 - c) Nummer 1 erhält folgenden Wortlaut:
„1. mit Wochenstunden“.
43. Die Anlage 7 a-1 wird folgendermaßen geändert:
- a) Im Klammerzusatz zur Überschrift wird das Wort „nebenberufliche“ durch die Worte „geringfügig beschäftigte“ ersetzt.
 - b) Im ersten Satz werden nach dem Wort „Herrn“ der Schrägstrich und das Wort „Frau“ gestrichen.
44. Die Anlage 7 a-2 wird folgendermaßen geändert:
- a) Die Bezeichnung der Anlage 7 a-2 wird durch die Bezeichnung „Anlage 7 b-1“ ersetzt.
 - b) Im Klammerzusatz zur Überschrift und in § 1 Nr. 1 werden jeweils das Wort „nebenberufliche“ durch die Worte „geringfügig beschäftigte“ ersetzt.
 - c) Im ersten Satz werden nach dem Wort „Herrn“ der Schrägstrich und das Wort „Frau“ gestrichen.
45. Die Anlage 7 b wird folgendermaßen geändert:
- a) Im Klammerzusatz zur Überschrift und in § 3 Abs. 2 Satz 1 werden jeweils das Wort „nebenberufliche“ durch die Worte „geringfügig beschäftigte“ ersetzt.
 - b) Im ersten Satz werden nach dem Wort „Herrn“ der Schrägstrich und das Wort „Frau“ gestrichen.
46. Die Anlage 8 wird folgendermaßen geändert:

- a) Im ersten Satz wird nach dem Wort „Herrn“ der Schrägstrich und das Wort „Frau“ gestrichen.
 - b) In dem Hinweis nach § 5 wird das Wort „nebenberuflichen“ durch die Worte „geringfügig beschäftigten“ ersetzt.
47. In der Anlage 8 a werden im ersten Satz nach dem Wort „Herrn“ der Schrägstrich und das Wort „Frau“ gestrichen.
48. Es wird die folgende Anlage 11 angefügt:

Anlage 11
(zu § 2 Abs. 9)

**Regelung für Angestellte, die auf Grund ihrer
Dienstanweisung oder auf Grund einer
Anweisung des Anstellungsträgers im Einzelfall als
Aufsichts- oder Betreuungsperson Freizeiten,
Seminare, Heim- und Lageraufenthalte
durchführen**

Nr. 1
Geltungsbereich

(1) Diese Regelung gilt für Angestellte, die auf Grund ihrer Dienstanweisung oder auf Grund einer Anweisung des Anstellungsträgers im Einzelfall als Aufsichts- oder Betreuungsperson Freizeiten, Seminare, Heim- und Lageraufenthalte durchzuführen haben. Freizeiten, Seminare, Heim- und Lageraufenthalte im Sinne dieser Regelung sind Maßnahmen, die für bestimmte Zielgruppen planmäßig für einen bestimmten Zeitraum in der Regel außerhalb des örtlichen Bereiches der Dienststelle durchgeführt werden.

(2) Diese Regelung gilt nicht für Angestellte, die unter die Sonderregelungen der Anlagen 2 a, 2 b oder 2 II zum BAT fallen.

Nr. 2
Arbeitszeit, Überstunden, nicht Vollbeschäftigte,
Zeitzuschläge, Überstundenvergütung,
Zusatzurlaub für Schicht- und Nachtarbeit

(1) Die §§ 15, 16, 16 a, 17, 34 Abs. 1 Unterabsatz 1 Satz 2 und 3 und Unterabsatz 2, 35 und 48 a BAT finden für die Dauer der Durchführung einer Maßnahme nach Nummer 1 keine Anwendung.

(2) Als Arbeitszeit werden für jeden Tag der Teilnahme an einer Maßnahme nach Nummer 1 10 Stunden berechnet, soweit sich nicht aus der Planung für den Ablauf der Maßnahme eine geringere Arbeitszeit ergibt. An den Tagen der An- und Abreise, an denen der Angestellte auch Aufsichts- und Betreuungsfunktionen während der Reisezeit wahrzunehmen hat, wird die tatsächlich erbrachte Arbeitszeit im vollen Umfang berücksichtigt.

(3) Ergibt sich aus der Arbeitszeitberechnung nach Absatz 2 eine höhere wöchentliche Arbeitszeit, als vom Angestellten sonst nach seinem Dienstvertrag zu leisten ist, so ist spätestens bis zum Ende des zwölften Kalendermonats nach Abschluss

der Maßnahme entsprechende Arbeitsbefreiung zu gewähren. Über die zeitliche Lage dieser Arbeitsbefreiung soll bereits bei der Planung der Maßnahme das Benehmen zwischen dem Mitarbeiter und dem Anstellungsträger hergestellt werden.

(4) Soweit der Arbeitsbefreiung nach Absatz 3 dienstliche Interessen entgegenstehen, kann der Anstellungsträger die Arbeitsbefreiung bis zur Hälfte durch die Zahlung einer Vergütung ersetzen. Die Arbeitsbefreiung kann im Einvernehmen mit dem Angestellten bis zum vollen Umfang durch die Zahlung einer Vergütung ersetzt werden. Für jede nicht durch Arbeitsbefreiung ausgeglichene Stunde ist die Stundenvergütung nach dem jeweils geltenden Vergütungstarifvertrag zuzüglich des Zeitzuschlages nach § 35 Abs. 1 Buchst. a BAT zu zahlen.

Nr. 3

Reisekostenvergütung, Trennungschädigung

(1) Die §§ 42 und 44 BAT finden für die Zeit der Durchführung einer Maßnahme keine Anwendung.

(2) Der Angestellte erhält für die Dauer und im Rahmen der Maßnahme freie Fahrt, freie Unterkunft und freie Verpflegung.

§ 2

In-Kraft-Treten

Diese Änderung der Dienstvertragsordnung tritt am 1. Oktober 2000 in Kraft. Abweichend von Satz 1 tritt § 1 Nr. 35 Buchst. a am 1. Januar 2001 in Kraft.

Wolfenbüttel, den 17. Juni 2000

Die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission

Dr. Fischer
Vorsitzender

**Bekanntmachung
der Neufassung der Dienstvertragsordnung**

Die im kirchlichen Amtsblatt der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers auf Seite 161 bekannt gemachte Neufassung der Dienstvertragsordnung vom 13. September 2000 wird hiermit zur Kenntnis gegeben.

Wolfenbüttel, 23. Oktober 2000

Landeskirchenamt
Dr. Fischer

Bekanntmachung der Dienstvertragsordnung

Hannover, den 13. September 2000

Auf Grund des Beschlusses der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission vom 13. Juni 2000 wird nachstehend der Wortlaut der Dienstvertragsordnung in der nunmehr geltenden Fassung bekanntgemacht. Diese Bekanntmachung berücksichtigt:

1. die Fassung der Bekanntmachung vom 16. Mai 1983 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 65),
2. die 1. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 9. Januar 1985 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 17),
3. die 2. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 15. November 1985 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 1986 S. 9),
4. die 3. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 26. März 1986 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 91),
5. die 4. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 6. Mai 1987 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 111),
6. die 5. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 20. Januar 1988 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 19),
7. die 6. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 31. Januar 1989 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 13),

8. die 7. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 20. September 1989 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 110),
9. die 8. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 31. Mai 1990 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 93),
10. die 9. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 7. August 1990 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 94),
11. die 10. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 21. September 1990 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 155),
12. die 11. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 23. Januar 1991 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 23),
13. die 12. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 14. Juni 1991 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 91),
14. die 13. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 6. September 1991 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 172),
15. die 14. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 4. November 1991 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 173), ergänzt am 25. Mai 1992 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 80),
16. die 15. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 25. November 1991 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 1992 S. 13), ergänzt am 25. Mai 1992 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 80),
17. die 16. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 19. Februar 1992 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 80),
18. die 17. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 23. September 1992 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 213),
19. die 18. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 9. Dezember 1992 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 1993 S. 11),
20. die 19. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 2. Dezember 1992 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 1993 S. 45),
21. die 20. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 15. März 1993 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 72),
22. die 21. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 1. April 1993 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 74),
23. die 22. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 14. Juni 1993 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 134),
24. die 23. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 6. Oktober 1993 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 172),
25. die 24. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 17. Januar 1994 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 73),
26. die 25. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 20. April 1994 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 91),
27. die 26. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 22. November 1994 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 1995 S. 1),
28. die 27. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 10. März 1995 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 66),
29. die 28. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 29. Mai 1995 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 82),
30. die 29. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 27. November 1995 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 1996 S. 25),
31. die 30. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 14. August 1996 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 182),
32. die 31. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 4. September 1996 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 196),
33. die 32. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 15. November 1996 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 1997 S. 22),
34. die 33. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 11. Juli 1997 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 254),
35. die 34. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 10. September 1997 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 265),
36. die 35. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 6. November 1997 (Kirchl. Amtsbl. Hannover 1998 S. 2),
37. die 36. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 22. Januar 1998 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 34), berichtigt am 30. März 1998 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 65),
38. die 37. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 30. März 1998 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 70),
39. die 38. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 18. Mai 1998 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 91),
40. die 39. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 26. Oktober 1998 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 200),
41. die 40. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 1. Juni 1999 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 120),
42. die 41. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 13. Juni 2000 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 135).

**Konföderation
evangelischer Kirchen in Niedersachsen**
- Geschäftsstelle -
Behrens

**Dienstvertragsordnung
(DienstVO)**

Inhaltsübersicht

I. Abschnitt - Allgemeines

Vorbemerkung

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Anwendung tariflicher Bestimmungen
- § 2 a Vergütungstarifverträge, Lohntarifverträge
- § 3 Grundlegende Pflichten
- § 4 Kirchlicher Dienst

II. Abschnitt - Angestellte

1. Kirchliche Bestimmungen zum BAT

- § 4 a Aufhebung von Ausnahmen
- § 5 Dienstvertrag, Nachtrag zum Dienstvertrag
- § 6 Probezeit
- § 7 Gelöbnis
- § 8 Schweigepflicht
- § 8 a Nebentätigkeit
- § 9 Versetzung, Abordnung, Zuweisung
- § 10 Arbeitszeit, Überstunden
- § 11 Beschäftigungszeit
- § 12 Eingruppierung
- § 13 Bewährungsaufstieg
- § 14 Ortszuschlag und vergleichbare Leistungen
- § 15 Inselzulage
- § 16 Zeitzuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit
- § 16 a Auszahlung der Bezüge
- § 16 b Jubiläumswendigung
- § 17 Dienstreisen an Sonn- und Feiertagen
- § 18 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung
- § 19 Arbeitsbefreiung
- § 20 Außerordentliche Kündigung
- § 20 a Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung
- § 20 b Auszahlung des Übergangsgeldes
- § 21 Ausschlussfrist

2. Kirchliche Bestimmungen
zu den zusätzlichen Regelungen des BAT

- § 22 Zuwendung
- § 23 Urlaubsgeld

III. Abschnitt - Arbeiter

1. Kirchliche Bestimmungen zum MTArb

- § 23 a Aufhebung von Ausnahmen
- § 24 Dienstvertrag, Nachtrag zum Dienstvertrag
- § 25 Beschäftigungszeit
- § 26 Gelöbnis
- § 26 a Versetzung, Abordnung, Zuweisung
- § 27 Schweigepflicht
- § 28 Arbeitszeit, Überstunden
- § 29 Inselzulage

- § 30 Zeitzuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit
- § 30 a Auszahlung des Lohnes
- § 31 Arbeitsbefreiung
- § 32 Sozialzuschlag
- § 33 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung
- § 33 a Jubiläumswendigung
- § 34 Außerordentliche Kündigung
- § 34 a Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung
- § 34 b Auszahlung des Übergangsgeldes
- § 35 Ausschlussfrist
- § 36 Einreihung nach kircheneigenen Tätigkeitsmerkmalen

2. Kirchliche Bestimmungen
zu den zusätzlichen Regelungen des MTArb

- § 37 Zuwendung
- § 38 Urlaubsgeld

**IV. Abschnitt -
Geringfügig beschäftigte Mitarbeiter**

- § 39 Dienstvertrag, Nachtrag zum Dienstvertrag
- § 40 (*gestrichen*)
- § 41 Arbeitsunfähigkeit
- §§ 42, 43 (*gestrichen*)
- § 44 Vergütung
- § 45 Vergütung der Kirchenmusiker
- § 46 (*gestrichen*)
- § 47 Vergütung der Lehrkräfte
- § 48 Lohn
- § 49 Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfalle, bei Kuren und Heilverfahren
- § 50 Zuwendung
- § 51 Fahrkostenzuschuss
- § 52 (*gestrichen*)
- § 53 Erholungsurlaub
- § 53 a Nichtanwendung tariflicher Bestimmungen
- § 54 (*gestrichen*)
- § 55 Beendigung des Dienstverhältnisses

V. Abschnitt - Notlage

- § 56 Notlagenregelung

**VI. Abschnitt -
Übergangs- und Schlussbestimmungen**

- § 57 Anwendung der AVR-DW
- § 58 Anpassung der Dienstverträge
- § 59 (*gestrichen*)
- § 60 Inkrafttreten
- § 61 Außerkrafttreten

Anlagen

Vorbemerkung zu den Anlagen 5 bis 8 a

- Anlage 1 Kircheneigene Tätigkeitsmerkmale
- Anlage 2 Einreihung der Küster, Kirchenvögte, Kirchendiener, Hausmeister,

- Hauswarte, die Bezüge nach dem MTArb erhalten
- Anlage 3 Vergütungsordnung für geringfügig beschäftigte Kirchenmusiker
- Anlage 4 a (gestrichen)
- Anlage 4 b (gestrichen)
- Anlage 5 Dienstvertrag für Angestellte (Muster)
- Anlage 5 a Nachtrag zum Dienstvertrag für Angestellte (Muster)
- Anlage 6 Dienstvertrag für Arbeiter (Muster)
- Anlage 6 a Nachtrag zum Dienstvertrag für Arbeiter (Muster)
- Anlage 7 a Dienstvertrag für geringfügig beschäftigte Angestellte und Arbeiter (Muster)
- Anlage 7 a-1 Nachtrag zum Dienstvertrag für geringfügig beschäftigte Angestellte und Arbeiter (Muster)
- Anlage 7 b Dienstvertrag für geringfügig beschäftigte Kirchenmusiker (Muster)
- Anlage 7 b-1 Nachtrag zum Dienstvertrag für geringfügig beschäftigte Kirchenmusiker (Muster)
- Anlage 8 Dienstvertrag für Mitarbeiter nach den AVR-DW (Muster)
- Anlage 8a Nachtrag zum Dienstvertrag für Mitarbeiter nach den AVR-DW (Muster)
- Anlage 9 Ordnung zur Sicherung der Mitarbeiter bei Rationalisierungsmaßnahmen und Einschränkungen von Einrichtungen
- Anlage 10 Regelung über die Arbeitsbedingungen auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik
- Anlage 11 Regelung für Angestellte, die auf Grund ihrer Dienstanweisung oder auf Grund einer Anweisung des Anstellungsträgers im Einzelfall als Aufsichts- oder Betreuungsperson Freizeiten, Seminare, Heim- und Lageraufenthalte durchführen.

Dienstvertragsordnung (DienstVO)

I. Abschnitt

Allgemeines

Vorbemerkung:

Die in dieser Dienstvertragsordnung verwendeten Personenbezeichnungen gelten für Frauen und Männer.

§ 1

Geltungsbereich

(1) Diese Dienstvertragsordnung ist auf alle privatrechtlichen Dienstverhältnisse der Mitar-

beiter anzuwenden, die von Anstellungsträgern nach § 3 des Mitarbeitergesetzes angestellt werden. Anstellungsträger im Sinne dieser Dienstvertragsordnung sind die Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen, die Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, die Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig, die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg und die ihrer Aufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

(2) (gestrichen)

(3) Werden Ordinierte im Angestelltenverhältnis mit der Wahrnehmung von Aufgaben beauftragt, die in der Regel Pfarrern übertragen werden, so gelten für ihre dienstlichen Pflichten die für Pfarrer geltenden Vorschriften entsprechend, soweit nicht kirchengesetzlich etwas anderes bestimmt ist; dies gilt auch für die Bemessung der Arbeitszeit und den Anspruch auf Urlaub. Die Wohnungsausgleichsregelungen in § 9 Abs. 3 in Verbindung mit § 35 Abs. 3 des Pfarrerbesoldungs- und -versorgungsgesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen sind bei Vorliegen der dort genannten Voraussetzungen entsprechend anzuwenden. Im Übrigen richten sich Rechte und Pflichten von Ordinierten im Angestelltenverhältnis nach den für Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis sonst geltenden Bestimmungen.

(4) Mit vorheriger Genehmigung der jeweils zuständigen obersten Behörde (§ 31 des Mitarbeitergesetzes) können in Ausnahmefällen im Hinblick auf eine besondere kirchliche Aufgabe die Dienstvertragsbedingungen einzelvertraglich abweichend von den Bestimmungen dieser Dienstvertragsordnung vereinbart werden.

(5) Diese Dienstvertragsordnung ist nicht auf Rechtsverhältnisse anzuwenden, die mit Personen begründet werden, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient und die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, Erziehung oder aus karitativen Gründen beschäftigt werden.

§ 2

Anwendung tariflicher Bestimmungen

(1) Auf die Dienstverhältnisse der Angestellten sind die Bestimmungen des Bundes-Angestellentarifvertrages (BAT) vom 23. Februar 1961 und der zusätzlichen Regelungen in der für das Land Niedersachsen jeweils geltenden Fassung entsprechend anzuwenden, soweit im Folgenden nicht etwas anderes bestimmt ist.

(2) Auf die Dienstverhältnisse der Arbeiter sind die Bestimmungen des Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) vom 6. Dezember 1995 und der zusätzlichen Regelungen in der für das Land Niedersachsen jeweils geltenden Fassung entsprechend anzuwenden, soweit im Folgenden nicht etwas anderes bestimmt ist.

(3) Auf die Dienstverhältnisse der Mitarbeiter, die im Sinne des § 8 SGB IV - ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV in der jeweils geltenden Fassung - geringfügig beschäftigt sind, sind für Angestellte die Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages nach Maßgabe des II. Abschnitts, für Arbeiter die Bestimmungen des Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder nach Maßgabe des III. Abschnitts sinngemäß anzuwenden, soweit im IV. Abschnitt nicht etwas anderes geregelt ist.

(4) *(gestrichen)*

(5) Die Vorschriften des Mitarbeitergesetzes über das Verfahren bei Änderungen der im Land Niedersachsen geltenden Bestimmungen bleiben unberührt.

(6) Der Bundes-Angestelltentarifvertrag und der Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder werden in den amtlichen Verkündungsblättern der beteiligten Kirchen abgedruckt; sie können auch auszugsweise abgedruckt werden.

Mit Zustimmung der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission kann vom Abdruck abgesehen oder nur die Fundstelle veröffentlicht werden.

(7) Die Regelungen über die Sicherung der Mitarbeiter bei Rationalisierungsmaßnahmen und Einschränkungen von Einrichtungen ergeben sich aus der Anlage 9.

(8) Die Regelung über die Arbeitsbedingungen auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik ergibt sich aus Anlage 10.

(9) Die Regelung für Angestellte, die auf Grund ihrer Dienstanweisung oder auf Grund einer Anweisung des Anstellungsträgers im Einzelfall als Aufsichts- oder Betreuungsperson Freizeiten, Seminare, Heim- und Lageraufenthalte durchführen, ergibt sich aus Anlage 11.

§ 2 a

Vergütungstarifverträge, Lohntarifverträge

Der Vergütungstarifvertrag Nr. 32 zum Bundes-Angestelltentarifvertrag für den Bereich des Bundes und für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und der Monatslohntarifvertrag Nr. 2 zum Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder vom 5. Mai 1998 (Erhöhung der Vergütungen und Löhne um 1,5 v. H.) werden am 1. Juli 1998 wirksam.

Die Mitarbeiter, die am 30. Juni 1998 in einem Dienstverhältnis stehen, das am 1. Juli 1998 fortbesteht, erhalten als Ausgleich für nicht gezahlte Vergütung bzw. nicht gezahlten Lohn einen zusätzlichen Erholungsurlaubstag im Jahre 1998.

§ 3

Grundlegende Pflichten

(1) Der Mitarbeiter ist an Bekenntnis und Recht der beteiligten Kirchen gebunden. Er ist in seinem dienstlichen Handeln und in seiner Lebensführung dem Auftrag des Herrn verpflichtet, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Den ihm anvertrauten Dienst hat er treu und gewissenhaft zu leisten und sich zu bemühen, sein fachliches Können zu erweitern.

(2) Der Mitarbeiter ist auch bei politischer Betätigung seinem Auftrag verpflichtet; er ist seinen Dienst allen Gemeindegliedern ohne Ansehen ihrer politischen Einstellung schuldig. Er hat die Grenzen zu beachten, die sich hieraus für Art und Maß seines politischen Handelns ergeben.

(3) Der Mitarbeiter darf eine Körperschaft oder Vereinigung nicht unterstützen, wenn er dadurch in Widerspruch zu seinem Auftrag tritt oder wenn er durch die Unterstützung in der Ausübung seines Dienstes wesentlich behindert wird.

(4) Der Mitarbeiter hat seine Wohnung so zu nehmen, dass er in der ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Dienstgeschäfte nicht beeinträchtigt wird.

§ 4

Kirchlicher Dienst

(1) Der Dienst

1. bei der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihren Gliedkirchen, der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands und ihren Gliedkirchen sowie den von den Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland gebildeten Zusammenschlüssen,
2. bei den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht einer Gliedkirche unterstehen,

ist Dienst bei öffentlich-rechtlichen Körperschaften im Sinne der Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrages und des Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder.

(2) Dem Dienst nach Absatz 1 steht eine Tätigkeit in missionarischen, diakonischen und sonstigen kirchlichen Werken und Einrichtungen innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie in Anstalten und Einrichtungen gleich, die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossen sind, ohne Rücksicht auf deren Rechtsform.

(3) Dem Dienst nach Absatz 1 kann eine Tätigkeit in einer anderen christlichen Kirche sowie in anderen Zusammenschlüssen von Kirchen mit ihren Einrichtungen gleichgestellt werden.

II. Abschnitt

Angestellte

1. Kirchliche Bestimmungen zum BAT

§ 4 a

Aufhebung von Ausnahmen

§ 3 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. § 3 Buchst. d BAT ist nicht anzuwenden. Die Regelungen des BAT und der ergänzenden Tarifverträge gelten jedoch für die Angestellten, die im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach den Bestimmungen des Sozialgesetzbuches III in der jeweils geltenden Fassung oder in Maßnahmen der Hilfe zur Arbeit nach den Bestimmungen des Bundessozialhilfegesetzes in der jeweils geltenden Fassung beschäftigt sind, mit folgender Maßgabe:

Die Vergütung nach § 26 BAT sowie eventuell zu zahlende Zulagen, Zuschläge und Zuwendungen können um höchstens 20 v. H. der tariflichen Leistungen für gleiche oder vergleichbare Tätigkeiten vermindert werden, wenn trotz der Beantragung von 100 v. H. dieser Leistungen ein niedrigerer Betrag der Förderung zugrunde gelegt wird.

2. § 3 Buchst. g BAT ist nur auf Lehrbeauftragte anzuwenden. § 1 Abs. 2 des 31. Tarifvertrages zur Änderung und Ergänzung des Bundes-Angestelltentarifvertrages vom 18. Oktober 1973 ist nicht anzuwenden.

§ 5

Dienstvertrag, Nachtrag zum Dienstvertrag

§ 4 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. Der Dienstvertrag ist nach dem Muster der Anlage 5, ein Nachtrag zum Dienstvertrag ist nach dem Muster der Anlage 5 a abzuschließen.
2. Die Anwendung dieser Dienstvertragsordnung ist in den Dienstverträgen zu vereinbaren.
3. Wenn nach Ausbildungsbestimmungen eine Anerkennungszeit abzuleisten ist, darf ein Dienstvertrag nur für diese Zeit abgeschlossen werden.

§ 6

Probezeit

§ 5 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Eine Probezeit ist auch dann nicht zu vereinbaren, wenn ein Angestellter im unmittelbaren Anschluss an eine erfolgreich abgeschlossene Anerkennungszeit (§ 5 Nr. 3) bei demselben Anstellungsträger eingestellt wird.

§ 7

Gelöbnis

Anstelle des § 6 BAT wird bestimmt:

Der Angestellte hat bei Antritt des Dienstes das in § 7 Abs. 2 des Mitarbeitergesetzes vorgeschriebene Gelöbnis vor dem zuständigen Vertreter des Anstellungsträgers abzulegen. Der Vertreter des Anstellungsträgers nimmt hierüber eine Niederschrift auf, die von ihm und dem Angestellten zu unterschreiben ist.

§ 8

Schweigepflicht

Anstelle des § 9 Abs. 1 und 4 BAT wird bestimmt:

Der Angestellte hat Verschwiegenheit über die ihm bei Ausübung seines Dienstes bekannt gewordenen Angelegenheiten zu wahren, soweit dies ihrer Natur nach erforderlich oder durch Dienstvorschrift angeordnet ist. Dies gilt auch für die Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

§ 8 a

Nebentätigkeit

§ 11 BAT ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass bei der Genehmigung einer Nebentätigkeit an die Stelle der obersten Dienstbehörde der Anstellungsträger tritt.

§ 9

Versetzung, Abordnung, Zuweisung

Anstelle des § 12 BAT wird bestimmt:

Die für die Kirchenbeamten geltenden Bestimmungen sind entsprechend anzuwenden.

§ 10

Arbeitszeit, Überstunden

Anstelle des § 15 Abs. 6 Unterabs. 2 Satz 2 und 3, Unterabs. 3, des § 16 Abs. 1 und der §§ 16 a Abs. 2 und 17 Abs. 2 und 5 BAT wird bestimmt:

1. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonn- oder Feiertag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche auszugleichen.
2. Angestellte, die nach ihrem Dienstauftrag ständig sonntags und an Feiertagen am Gottesdienst mitwirken oder nach ihrer Dienstanweisung ständig Sonntags- und Feiertagsdienst haben, erhalten einen dienstfreien Tag während der Woche. Ferner erhalten sie unter Fortzahlung der Vergütung jährlich vier dienstfreie Wochenenden (Sonnabend und Sonntag), davon in der Regel zwei im Kalenderhalbjahr.
3. Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen; die Arbeitsbefreiung ist möglichst bis zum

Ende des nächsten Kalendermonats, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden zu erteilen. Dabei beträgt für jede geleistete Überstunde die Arbeitsbefreiung eineinviertel Stunden. Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, werden die Vergütung (§ 26 BAT) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. Ist in besonderen Ausnahmefällen ein Ausgleich durch Arbeitsbefreiung nicht möglich, so ist die Stundenvergütung nach dem jeweils geltenden Vergütungstarifvertrag zuzüglich des Zeitzuschlags nach § 35 Abs. 1 Buchst. a BAT zu zahlen.

4. Bei Dienstreisen wird die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäfts-ort und die Zeit der Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten berücksichtigt, höchstens für jeden Tag bis zu elf Stunden.

§ 11

Beschäftigungszeit

§ 19 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Beschäftigungszeit sind auch die bei anderen kirchlichen Anstellungsträgern verbrachten Zeiten im kirchlichen Dienst (§ 4), soweit es sich nicht um Tätigkeiten im Sinne des § 2 Abs. 3 gehandelt hat.

§ 12

Eingruppierung

§ 22 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. Die Eingruppierung der Angestellten richtet sich nach der Anlage 1, soweit diese kircheneigene Tätigkeitsmerkmale vorsieht.
2. Die Protokollnotiz Nr. 11 zu Teil II Abschnitt G der Anlage 1 a zum BAT in der Fassung des Tarifvertrages zur Änderung der Anlage 1 a zum BAT vom 24. April 1991 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass als schwierige fachliche Tätigkeit auch die fürsorgerisch-bewahrende Tätigkeit gilt.
3. Die Eingruppierungsmerkmale für Logopäden des Teils II Abschnitt D der Anlage 1 a zum BAT sind auch auf die Dienstverhältnisse der Sprachtherapeuten anzuwenden.

§ 13

Bewährungsaufstieg

§ 23 a BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Angestellte, die ein in der Anlage 1 mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichnetes Tätigkeitsmerkmal erfüllen, nehmen am Bewährungsaufstieg teil.

§ 14

Ortszuschlag und vergleichbare Leistungen

§ 29 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Werden von anderer Seite Vorschriften über das Zusammentreffen mehrerer Ansprüche auf Ortszuschlag nicht angewandt, so ist Ortszuschlag neben den von anderer Seite gewährten Leistungen bis zu der in Satz 2 bezeichneten Höchstgrenze zu zahlen. Höchstgrenze ist die Summe der Ortszuschläge, die sich bei Anwendung der Vorschriften über das Zusammentreffen mehrerer Ansprüche auf Ortszuschlag auch auf die nicht Anspruchsberechtigten ergeben würde. Eine Tätigkeit im kirchlichen Dienst (§ 4) ist Tätigkeit im öffentlichen Dienst im Sinne des Ortszuschlagsrechtes. Die Regelungen der Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend bei der Gewährung vergleichbarer Leistungen im Sinne des § 29 BAT.

§ 15

Inselzulage

§ 33 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Angestellte, die auf Nordseeinseln tätig sind, erhalten eine Inselzulage entsprechend der jeweiligen Regelung im Pfarrerbesoldungsrecht.

§ 16

Zeitzuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit

§ 35 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

§ 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis f und Abs. 2 bis 5 BAT ist nur auf Angestellte im ambulanten Pflegedienst, auf Angestellte in Heimen und auf Angestellte in Dienststellen mit regelmäßigem Schichtbetrieb anzuwenden, die Arbeit an Sonn- und Feiertagen leisten und für die die Bestimmungen des § 10 Nr. 2 nicht angewandt werden können.

§ 16 a

Auszahlung der Bezüge

§ 36 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

In Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 1 wird das Datum „15.“ durch das Datum „16.“ ersetzt.

§ 16 b

Jubiläumszuwendung

§ 39 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Jubiläumszeit im Sinne des § 39 Abs. 1 Satz 1 BAT sind auch die im kirchlichen Dienst (§ 4) verbrachten Zeiten geringfügiger Beschäftigung.

§ 17

Dienstreisen an Sonn- und Feiertagen

§ 43 BAT ist nicht anzuwenden.

§ 18

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenen- versorgung

Anstelle des § 46 BAT wird bestimmt:

Die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenen-
versorgung der Angestellten richtet sich nach
dem Recht der beteiligten Kirchen.

§ 19

Arbeitsbefreiung

§ 52 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwen-
den:

1. Der Angestellte erhält auch Arbeitsbefreiung
unter Fortzahlung der Vergütung zur Erfül-
lung allgemeiner Pflichten nach dem Recht
der beteiligten Kirchen

a) zur Ausübung kirchlicher öffentlicher
Ehrenämter,

b) zur Ausübung des kirchlichen Wahl- und
Stimmrechts und zur Beteiligung an kirch-
lichen Wahlausschüssen.

2. Der Angestellte kann zur Ausübung kirchli-
cher Aufgaben im Rahmen einer genehmigten
unentgeltlichen Nebentätigkeit und in sonsti-
gen begründeten Fällen, z. B. zur Teilnahme
am Deutschen Evangelischen Kirchentag, an
Veranstaltungen beruflicher Vereinigungen
oder zur beruflichen Fortbildung, unter Fort-
zahlung der Vergütung die erforderliche
Arbeitsbefreiung erhalten.

3. Der Angestellte erhält ferner Arbeitsbefrei-
ung unter Fortzahlung der Vergütung für
einen Arbeitstag

a) bei seiner kirchlichen Trauung,

b) bei der Taufe, bei der Konfirmation, bei
einer entsprechenden kirchlichen Feier
und bei der kirchlichen Trauung seines
Kindes.

Fällt der Anlass der Freistellung auf einen
arbeitsfreien Tag, entfällt der Anspruch auf
Arbeitsbefreiung.

§ 20

Außerordentliche Kündigung

§ 54 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwen-
den:

Ein wichtiger Grund liegt insbesondere auch
dann vor, wenn eine der Anstellungsvorausset-
zungen nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 und 2 des Mitarbei-
tergesetzes weggefallen ist.

§ 20 a

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiter- beschäftigung

§ 60 Abs. 2 und 3 BAT ist mit folgender Maß-
gabe anzuwenden:

Eines Kündigungsgrundes bedarf es nicht.

§ 20 b

Auszahlung des Übergangsgeldes

§ 64 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwen-
den:

In Absatz 1 Satz 1 wird jeweils das Wort „fünf-
zehnten“ durch das Wort „sechzehnten“ er-
setzt.

§ 21

Ausschlussfrist

§ 70 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwen-
den:

Die Ausschlussfrist beträgt ein Jahr.

2. Kirchliche Bestimmungen zu den zusätz-
lichen Regelungen des BAT

§ 22

Zuwendung

(1) Der Dienst bei kirchlichen und diakoni-
schen Einrichtungen, die die Arbeitsvertrags-
richtlinien des Diakonischen Werkes anwenden,
gilt als öffentlicher Dienst im Sinne der Proto-
kollnotiz Nummer 2 zu § 1 des Tarifvertrages
über eine Zuwendung für Angestellte.

(2) Als Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber im
Sinne des § 2 des Tarifvertrages über eine
Zuwendung für Angestellte gelten Dienstver-
hältnisse bei Anstellungsverträgen im Sinne des
§ 1 Abs. 1 sowie bei den in Absatz 1 genannten
Einrichtungen.

(3) § 1 Abs. 2 Nr. 2 des Tarifvertrages über eine
Zuwendung für Angestellte ist nicht anzuwen-
den, wenn der Angestellte aus einem Dienstver-
hältnis bei einem Anstellungsträger im Sinne des
§ 1 Abs. 1 unmittelbar in ein Dienstverhältnis zu
einer der in Absatz 1 genannten Einrichtungen
übertritt.

§ 23

Urlaubsgeld

Der Dienst bei den in § 22 Abs. 1 genannten
Einrichtungen gilt als öffentlicher Dienst im
Sinne der Protokollnotiz Nummer 2 zu § 1 des
Tarifvertrages über ein Urlaubsgeld für Ange-
stellte.

III. Abschnitt

Arbeiter

1. Kirchliche Bestimmungen zum MTArb

§ 23 a

Aufhebung von Ausnahmen

§ 3 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwen-
den:

§ 3 Abs. 1 Buchst. d MTArb ist nicht anzuwenden. Die Regelungen des MTArb und der ergänzenden Tarifverträge gelten jedoch für die Arbeiter, die im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach den Bestimmungen des Sozialgesetzbuches III in der jeweils geltenden Fassung oder in Maßnahmen der Hilfe zur Arbeit nach den Bestimmungen des Bundessozialhilfegesetzes in der jeweils geltenden Fassung beschäftigt sind, mit folgender Maßgabe:

Der Lohn nach § 21 MTArb, der Sozialzuschlag nach § 41 MTArb sowie eventuell zu zahlende Zulagen, Zuschläge und Zuwendungen können um höchstens 20 v. H. der tariflichen Leistungen für gleiche oder vergleichbare Tätigkeiten vermindert werden, wenn trotz der Beantragung von 100 v. H. dieser Leistungen ein niedrigerer Betrag der Förderung zugrunde gelegt wird.

§ 24

Dienstvertrag, Nachtrag zum Dienstvertrag

§ 4 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. Der Dienstvertrag ist nach dem Muster der Anlage 6, ein Nachtrag zum Dienstvertrag ist nach dem Muster der Anlage 6 a abzuschließen.
2. Die Anwendung dieser Dienstvertragsordnung ist in den Dienstverträgen zu vereinbaren.

§ 25

Beschäftigungszeit

§ 6 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Beschäftigungszeit sind auch die bei anderen kirchlichen Anstellungsträgern verbrachten Zeiten im kirchlichen Dienst (§ 4), soweit es sich nicht um Tätigkeiten im Sinne des § 2 Abs. 3 handelt.

§ 26

Gelöbnis

Anstelle des § 7 MTArb wird bestimmt:

Der Arbeiter hat bei Antritt des Dienstes das in § 7 Abs. 2 des Mitarbeitergesetzes vorgeschriebene Gelöbnis vor dem zuständigen Vertreter des Anstellungsträgers abzulegen. Der Vertreter des Anstellungsträgers nimmt hierüber eine Niederschrift auf, die von ihm und dem Arbeiter zu unterschreiben ist.

§ 26 a

Versetzung, Abordnung, Zuweisung

Anstelle des § 8 Abs. 6 MTArb wird bestimmt:

Die für die Kirchenbeamten geltenden Bestimmungen sind entsprechend anzuwenden.

§ 27

Schweigepflicht

Anstelle des § 11 Abs. 1 und 4 MTArb wird bestimmt:

Der Arbeiter hat Verschwiegenheit über die ihm bei Ausübung seines Dienstes bekannt gewordenen Angelegenheiten zu wahren, soweit dies ihrer Natur nach erforderlich oder durch Dienstvorschrift angeordnet ist. Das gilt auch für die Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

§ 28

Arbeitszeit, Überstunden

Anstelle des § 15 Abs. 6 Unterabs. 2 Satz 2 und Unterabs. 3 und Abs. 9 Satz 2, des § 16 Abs. 1, des § 16 a, des § 17 und des § 19 Abs. 4 MTArb wird bestimmt:

1. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonn- oder Feiertag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche auszugleichen.
2. Arbeiter, die nach ihrem Dienstauftrag ständig sonntags und an Feiertagen am Gottesdienst mitwirken oder nach ihrer Dienstanweisung ständig Sonntags- und Feiertagsdienst haben, erhalten einen dienstfreien Tag während der Woche. Ferner erhalten sie unter Fortzahlung des Lohnes jährlich vier dienstfreie Wochenenden (Sonnabend und Sonntag), davon in der Regel zwei im Kalenderhalbjahr.
3. Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen; die Arbeitsbefreiung ist möglichst bis zum Ende des nächsten Kalendermonats, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden zu erteilen. Dabei beträgt für jede geleistete Überstunde die Arbeitsbefreiung eineinviertel Stunden. Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, wird der Monatsregel-lohn fortgezahlt. Ist in ganz besonderen Ausnahmefällen ein Ausgleich durch Arbeitsbefreiung nicht möglich, so werden die Überstunden unter Berücksichtigung der Zeitzuschläge nach den Bestimmungen des § 27 Abs. 1 Buchst. a MTArb bezahlt.

§ 29

Inselzulage

§ 21 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Arbeiter, die auf Nordseeinseln tätig sind, erhalten eine Inselzulage entsprechend der jeweiligen Regelung im Pfarrerbesoldungsrecht.

§ 30

Zeitzuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit

§ 27 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

§ 27 Abs. 1 Buchst. b bis f und Abs. 2 MTArb ist nur auf Arbeiter im ambulanten Pflegedienst und auf Arbeiter in Heimen anzuwenden, die Arbeit an Sonn- und Feiertagen leisten und für die die Bestimmungen des § 28 Nr. 2 nicht angewandt werden können.

§ 30 a
Auszahlung des Lohnes

§ 31 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

In Absatz 2 Unterabs. 1 Satz 1 wird das Datum „15.“ durch das Datum „16.“ ersetzt.

§ 31
Arbeitsbefreiung

§ 33 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. Der Arbeiter erhält auch Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Lohnes zur Erfüllung allgemeiner Pflichten nach dem Recht der beteiligten Kirchen

- a) zur Ausübung kirchlicher öffentlicher Ehrenämter,
- b) zur Ausübung des kirchlichen Wahl- und Stimmrechts und zur Beteiligung an kirchlichen Wahlausschüssen.

2. Der Arbeiter kann zur Wahrnehmung kirchlicher Aufgaben im Rahmen einer genehmigten unentgeltlichen Nebentätigkeit und in sonstigen begründeten Fällen, z. B. zur Teilnahme am Deutschen Evangelischen Kirchentag, an Veranstaltungen beruflicher Vereinigungen oder zur beruflichen Fortbildung, unter Fortzahlung des Lohnes die erforderliche Arbeitsbefreiung erhalten.

3. Der Arbeiter erhält ferner Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Lohnes für einen Arbeitstag

- a) bei seiner kirchlichen Trauung,
- b) bei der Taufe, bei der Konfirmation, bei einer entsprechenden kirchlichen Feier und bei der kirchlichen Trauung seines Kindes.

Fällt der Anlass der Freistellung auf einen arbeitsfreien Tag, entfällt der Anspruch auf Arbeitsbefreiung.

§ 32
Sozialzuschlag

§ 41 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Für das Zusammentreffen von mehreren Ansprüchen auf Sozialzuschlag gilt § 14 entsprechend.

§ 33

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Anstelle des § 44 MTArb wird bestimmt:

Die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Arbeiter richtet sich nach dem Recht der beteiligten Kirchen.

§ 33 a
Jubiläumszuwendung

§ 45 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Jubiläumszeit im Sinne des § 45 Abs. 2 Satz 1 MTArb sind auch die im kirchlichen Dienst (§ 4) verbrachten Zeiten geringfügiger Beschäftigung.

§ 34
Außerordentliche Kündigung

§ 59 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Ein wichtiger Grund liegt insbesondere auch dann vor, wenn eine der Anstellungsveroraussetzungen nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 und 2 des Mitarbeitergesetzes weggefallen ist.

§ 34 a
Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung

§ 63 Abs. 2 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Eines Kündigungsgrundes bedarf es nicht.

§ 34 b
Auszahlung des Übergangsgeldes

§ 67 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

In Absatz 1 Satz 1 wird jeweils das Datum „15.“ durch das Datum „16.“ ersetzt.

§ 35
Ausschlussfrist

§ 72 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Die Ausschlussfrist beträgt ein Jahr.

§ 36
Einreihung nach kircheneigenen Tätigkeitsmerkmalen

Die Einreihung der Küster, Kirchenvögte, Kirchendiener, Hausmeister und Hauswarte in die Lohngruppen des Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder richtet sich nach der Anlage 2.

2. Kirchliche Bestimmungen zu den zusätzlichen Regelungen des MTArb

§ 37
Zuwendung

(1) Der Dienst bei kirchlichen und diakonischen Einrichtungen, die die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes anwenden, gilt als öffentlicher Dienst im Sinne der Protokollnotiz Nummer 2 zu § 1 des Tarifvertrages über eine Zuwendung für Arbeiter des Bundes und der Länder.

(2) Als Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber im Sinne des § 2 des Tarifvertrages über eine Zuwendung für Arbeiter des Bundes und der Länder gelten Dienstverhältnisse bei einem Anstellungsträger im Sinne des § 1 Abs. 1 sowie bei den in Absatz 1 genannten Einrichtungen.

(3) § 1 Abs. 2 Nr. 2 des Tarifvertrages über eine Zuwendung für Arbeiter des Bundes und der Länder ist nicht anzuwenden, wenn der Arbeiter aus einem Dienstverhältnis bei einem Anstellungsträger im Sinne des § 1 Abs. 1 unmittelbar in ein Dienstverhältnis zu einer der in Absatz 1 genannten Einrichtungen übertritt.

§ 38
Urlaubsgeld

Der Dienst bei den in § 37 Abs. 1 genannten Einrichtungen gilt als öffentlicher Dienst im Sinne der Protokollnotiz Nummer 2 zu § 1 des Tarifvertrages über ein Urlaubsgeld für Arbeiter.

IV. Abschnitt
Geringfügig beschäftigte Mitarbeiter

§ 39
Dienstvertrag, Nachtrag zum Dienstvertrag

Die Dienstverträge sind nach den Mustern der Anlagen 7 a (Angestellte und Arbeiter) oder 7 b (Kirchenmusiker), Nachträge zu Dienstverträgen sind nach den Mustern der Anlagen 7 a-1 (Angestellte und Arbeiter) oder 7 b-1 (Kirchenmusiker) abzuschließen. Vom Abschluss eines schriftlichen Dienstvertrages kann bei Mitarbeitern abgesehen werden, deren Beschäftigung die Voraussetzungen des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV erfüllt.

§ 40
(gestrichen)

§ 41
Arbeitsunfähigkeit

Der geringfügig beschäftigte Mitarbeiter hat eine Arbeitsunfähigkeit unverzüglich anzuzeigen und sie auf Verlangen durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen.

§§ 42 - 43
(gestrichen)

§ 44
Vergütung

Der geringfügig beschäftigte Angestellte erhält die entsprechende zeitanteilige Vergütung vergleichbarer vollbeschäftigter Angestellter. Die Vereinbarung einer Pauschalvergütung ist zulässig. Die Bestimmungen über den Bewährungsaufstieg und den Fallgruppenaufstieg sind nicht anzuwenden. Bei der Bemessung des Ortszuschlages ist die Stufe 1 zugrunde zu legen. Die Pauschalvergütung soll angemessen sein und darf den Betrag nicht übersteigen, der sich bei Anwendung des Satzes 1 ergeben würde. Sie soll den Veränderungen der Vergütung der unter den II. Abschnitt fallenden Angestellten Rechnung tragen.

§ 45
Vergütung der Kirchenmusiker

Die Vergütung der geringfügig beschäftigten Kirchenmusiker richtet sich nach Anlage 3. Grundlage für die Berechnung der Vergütungen ist die Vergütungsgruppe VI b sowie der Ortszuschlag der Stufe 2; Kirchenmusiker mit D-Prüfung erhalten eine um 12,5 v. H., Kirchenmusiker ohne Prüfung eine um 33 v. H. geminderte Vergütung. Die Einzelvergütung für Amtshandlungen und die Vertretungsvergütungen treten jeweils am ersten Tage des Monats in Kraft, in dem die Regelung im Kirchlichen Amtsblatt Hannover bekanntgemacht wird; ausgenommen ist die Vergütung für Amtshandlungen nach Anlage 3 Abschnitt B Nr. 7. Anlage 3 Abschnitt A ist jeweils bekanntzumachen.

§ 46
(gestrichen)

§ 47
Vergütung der Lehrkräfte

Für die Erteilung von Unterricht erhalten geringfügig beschäftigte Angestellte eine Vergütung in entsprechender Anwendung der Regelungen des Landes Niedersachsen. Wenn für die kirchlichen Angestellten im Bereich der Konföderation und der beteiligten Kirchen die Vergütungen gegenüber denen des BAT für den Bereich des Bundes und für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder in der jeweils gültigen Fassung gekürzt werden oder Verbesserungen der Vergütungen nicht oder nicht voll oder nicht sogleich vorgenommen werden, so gilt dies entsprechend auch für die Vergütung der geringfügig beschäftigten Lehrkräfte. Das gleiche gilt für die Zahlung der Sonderzuwendung.

§ 48
Lohn

Auf den Lohn der geringfügig beschäftigten Arbeiter ist § 44 mit der Maßgabe entsprechend anzuwenden, dass an die Stelle des Bundes-Angestellentarifvertrages der Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes

und der Länder tritt. Die Bestimmungen über den Sozialzuschlag sind nicht anzuwenden.

§ 49

Fortzahlung der Bezüge im Krankheitsfalle, bei Kuren und Heilverfahren

Im Krankheitsfalle werden die Bezüge bis zur Dauer von sechs Wochen fortgezahlt.

§ 50

Zuwendung

(1) Der geringfügig beschäftigte Mitarbeiter erhält in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung, wenn das Dienstverhältnis am 1. Dezember besteht und mindestens seit dem 1. Oktober ununterbrochen bestanden hat. Die Zuwendung soll spätestens am 1. Dezember gezahlt werden.

(2) Die Höhe der Zuwendung richtet sich nach den für den Monat September zu zahlenden Bezügen unter Berücksichtigung des jeweiligen Bemessungssatzes für die Zuwendung der Mitarbeiter, auf deren Dienstverhältnis der Bundes-Angestelltentarifvertrag oder der Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder anzuwenden ist. Für den geringfügig beschäftigten Mitarbeiter, dessen Dienstverhältnis nach dem 1. September begonnen hat, sind Bemessungsgrundlage die Bezüge für den ersten vollen Kalendermonat des Dienstverhältnisses.

(3) Hat der geringfügig beschäftigte Mitarbeiter nicht während des gesamten Kalenderjahres Bezüge aus einem Dienstverhältnis als geringfügig beschäftigter Mitarbeiter erhalten, so vermindert sich die Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den keine Bezüge zu zahlen waren.

(4) Zeiten in einem anderen kirchlichen Dienstverhältnis werden bei der Bemessung der Zuwendung berücksichtigt, sofern beim Ausscheiden aus diesem Dienstverhältnis keine Zuwendung gezahlt wurde.

§ 51

Fahrkostenzuschuss

Dem geringfügig beschäftigten Mitarbeiter, der außerhalb des näheren Bereiches seiner Dienststätte wohnt, kann ein Zuschuss zu den Fahrkosten zwischen Wohnung und Dienststätte gewährt werden, wenn Vergütung oder Lohn in einem unangemessenen Verhältnis zu den Fahrkosten stehen. Der Zuschuss soll den Betrag nicht übersteigen, der bei Benutzung der niedrigsten Klasse eines regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels entsteht. Ist die Benutzung eines regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels nicht möglich oder mit einem unangemessenen Zeitaufwand verbunden, so kann bei der Berechnung des Zuschusses ausnahmsweise eine Wegstreckenentschädigung nach den Bestimmungen der beteiligten Kirchen zugrunde gelegt werden.

§ 52

(gestrichen)

§ 53

Erholungsurlaub

Der geringfügig beschäftigte Mitarbeiter erhält in jedem Kalenderjahr einen Erholungsurlaub von fünf Wochen unter Fortzahlung der Bezüge. Beginnt oder endet das Dienstverhältnis während des Kalenderjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Der Erholungsurlaub soll nicht in mehr als zwei Teilen genommen werden. Dem geringfügig beschäftigten Mitarbeiter, der regelmäßig an Sonn- und Feiertagen Dienst zu leisten hat, soll während der hohen kirchlichen Festtage Erholungsurlaub nicht gewährt werden.

§ 53 a

Nichtanwendung tariflicher Bestimmungen

Die Tarifverträge über ein Urlaubsgeld und über vermögenswirksame Leistungen sind nicht anzuwenden.

§ 54

(gestrichen)

§ 55

Beendigung des Dienstverhältnisses

Der geringfügig beschäftigte Mitarbeiter wird nicht unkündbar. Kündigungen bedürfen der Schriftform.

V. Abschnitt

Notlage

§ 56

Notlagenregelung

(1) Wird der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission im Verfahren gemäß § 23 des Mitarbeitergesetzes ein Entwurf eines Kirchengesetzes vorgelegt, durch das eine Regelung im Sinne des § 9 Abs. 3 des Mitarbeitergesetzes getroffen werden soll, so stellt die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission ausdrücklich fest, ob sie anerkennt, dass anders als durch die beabsichtigte Regelung die sachgerechte Erfüllung notwendiger kirchlicher Aufgaben nicht gewährleistet werden kann.

(2) Teilt der Rat oder eine der zuständigen obersten Behörden der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission mit, dass eine kirchengesetzliche Regelung im Sinne des § 9 Abs. 3 des Mitarbeitergesetzes getroffen worden ist, so tritt die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission unverzüglich zusammen und berät über die Auswirkung dieser Regelung auf die Vergütungen und Löhne der Mitarbeiter, auf deren Dienstverhältnisse diese Dienstvertragsordnung oder die Arbeitsvertragsrichtlinien für Einrichtungen, die dem Diakonischen Werk der Evangelischen

Kirche in Deutschland angeschlossen sind (Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes [- AVR-DW -]), in ihrer jeweiligen Fassung anzuwenden sind. Für das Verfahren gilt § 26 des Mitarbeitergesetzes entsprechend mit der Maßgabe, dass eine erneute Verhandlung nach § 26 Abs. 5 des Mitarbeitergesetzes entfällt, wenn die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission in dem Verfahren nach § 23 des Mitarbeitergesetzes die Notwendigkeit von Maßnahmen im Sinne des § 9 Abs. 3 des Mitarbeitergesetzes anerkannt hat.

(3) Hat die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission den in § 26 Abs. 4 des Mitarbeitergesetzes genannten Stellen nicht innerhalb von sechs Wochen einen Beschluss über die Auswirkung der kirchengesetzlichen Regelung auf die Vergütungen und Löhne mitgeteilt, so kann der Rat oder eine der zuständigen obersten Behörden die Schlichtungskommission anrufen. Die Frist nach Satz 1 beginnt mit dem Zugang der Mitteilung nach Absatz 2 Satz 1 beim Vorsitzenden der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission, jedoch nicht vor Verkündung der kirchengesetzlichen Regelung.

(4) Für ein Schlichtungsverfahren nach den Absätzen 2 und 3 gelten die Vorschriften des Mitarbeitergesetzes entsprechend mit der Maßgabe, dass die Schlichtungskommission spätestens innerhalb eines Monats nach Einleitung des Verfahrens zusammentritt.

VI. Abschnitt

Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 57

Anwendung der AVR-DW

(1) Auf die Dienstverhältnisse der Mitarbeiter in Altenheimen, Vollzeithäusern und Krankenanstalten können die Arbeitervertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes weiterhin in ihrer jeweiligen Fassung angewandt werden, wenn sie am Tage vor dem In-Kraft-Treten der Dienstvertragsordnung angewandt worden sind.

(2) Dienstverträge sind nach dem Muster der Anlage 8, Nachträge zu Dienstverträgen sind nach dem Muster der Anlage 8 a abzuschließen.

(3) § 56 gilt auch für diese Dienstverträge; eine entsprechende Vereinbarung ist in die Dienstverträge aufzunehmen.

§ 58

Anpassung der Dienstverträge

Für alle haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiter, die am Tage vor dem In-Kraft-Treten dieser Dienstvertragsordnung in einem Dienstverhältnis stehen, sind mit Wirkung vom Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieser Dienstvertragsordnung Dienstverträge nach den in den Anlagen 5, 6, 7 a, 7 b oder 8 abgedruckten Mustern abzuschließen. Der Beginn des Dienstverhältnisses ist anzugeben.

§ 59

Besitzstandswahrung (gestrichen)

§ 60

In-Kraft-Treten

(1) Diese Dienstvertragsordnung tritt am 1. August 1983 in Kraft.

(2) (gestrichen)

§ 61

Außer-Kraft-Treten

...

Anlagen

Vorbemerkung zu den Anlagen 5 bis 8 a

Die Dienstvertragsmuster sind bei Dienstverhältnissen mit Frauen entsprechend in der weiblichen Form anzuwenden.

Anlage 1

(zu § 12)

Kircheneigene Tätigkeitsmerkmale

Inhaltsübersicht

- A: Küster, Kirchenvögte, Kirchendiener, Hausmeister
- B: Helferinnen im Pfarramt oder Gemeindedienst, Sekretärinnen
- C: Diakone
- D: Mitarbeiter im kirchenmusikalischen Dienst
- E: Pfarrverwalter/Pfarrdiakone, Pfarrer
- F: Haus- und Wirtschaftspersonal
- G: Hausdamen in Predigerseminaren und ähnlichen Einrichtungen
- H: Sozialsekretäre
- I: Lehrkräfte an Familienbildungsstätten
- J: Dozenten an landeskirchlichen Aus- und Fortbildungseinrichtungen, Studienleiter an der Evangelischen Akademie Loccum
- K: Kirchenkreis-(propstei-)sozialarbeiter
- L: Sonstige Mitarbeiter im übergemeindlichen Dienst
- M: Mitarbeiterinnen im ambulanten Pflegedienst
- N: Mitarbeiterinnen in der Haus- und Familienpflege
- O: Rechnungsführerinnen in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig

Vorbemerkungen zu allen Tätigkeitsmerkmalen

1. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal die männliche Form der Berufsbezeichnung genannt, so gilt das Tätigkeitsmerkmal entsprechend für

weibliche Angestellte in dieser Tätigkeit und umgekehrt.

2. Für Angestellte mit kircheneigenen Tätigkeitsmerkmalen werden Vergütungsgruppen des BAT zugrunde gelegt.

A: Küster, Kirchengvögte, Kirchendiener, Hausmeister

1. (*gestrichen*)
2. (*gestrichen*)
3. Küster, Kirchengvögte, Kirchendiener und Hausmeister * VIII
4. Mitarbeiter wie zu 3. nach dreijähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII. VII
5. Küster, Kirchengvögte, Kirchendiener und Hausmeister, deren Tätigkeit sich durch besondere Vielseitigkeit und Schwierigkeit des Arbeitsbereiches aus der Vergütungsgruppe VIII wesentlich heraushebt * VII
6. Mitarbeiter wie zu 5. nach neunjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII VI b
7. Küster, die in Kirchen von besonderer Bedeutung in kunstgeschichtlicher oder sonstiger Hinsicht herausragende Leistungen erbringen. Der Kreis dieser Kirchen wird von der zuständigen obersten Behörde abschließend festgelegt. VI b

Anmerkung:

Küster, die von der obersten Behörde als Fachberater berufen werden, erhalten für die Dauer der Fachberatertätigkeit eine monatliche Zulage von 200 DM.

B: Helferinnen im Pfarramt oder Gemeindedienst, Sekretärinnen

Vorbemerkung:

In dieser Sparte sind Angestellte nicht eingruppiert, wenn die ihnen übertragene Tätigkeit überwiegend im Schreibdienst besteht.

- I. Mitarbeiterinnen in Kirchengemeinden, Kirchenkreisen, Propsteien, Gesamtverbänden und Kirchenverbänden
 1. Helferinnen im Pfarramt oder Gemeindedienst, Gemeindefraktariinnen, Pfarramtssekretärinnen, Sekretärinnen in Kirchenkreisämtern, Gesamtverbänden und Kirchenverbänden¹⁾ VIII

2. Mitarbeiterinnen wie zu 1., deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert²⁾ VII
3. Mitarbeiterinnen wie zu 1. nach dreijähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII²⁾. VII
4. Kirchenkreissekretärinnen und Propsteisekretärinnen²⁾ VII
5. Kirchenkreissekretärinnen und Propsteisekretärinnen, deren Tätigkeit besonders schwierig ist²⁾ VI b
6. Mitarbeiterinnen wie zu 2. und 4. nach siebenjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII²⁾ VI b
7. Sekretärinnen in Kirchenverbänden der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, die in erheblichem Umfang selbstständig verantwortungsvolle Aufgaben erfüllen, in Vertrauensstellungen von besonderer Bedeutung²⁾ VI b

II. Sekretärinnen in anderen Dienststellen

1. Sekretärinnen¹⁾ VIII
2. Sekretärinnen wie zu 1., deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert²⁾ VII
3. Sekretärinnen wie zu 1. nach dreijähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII²⁾ VII
4. Sekretärinnen wie zu 2. nach siebenjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII²⁾ VI b
5. Sekretärinnen, die in erheblichem Umfang selbstständig verantwortungsvolle Aufgaben erfüllen, in Vertrauensstellungen von besonderer Bedeutung²⁾ VI b
6. Sekretärinnen der Vizepräsidenten des Landeskirchenamtes Hannover, Sekretärin des Leiters der Geschäftsstelle der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen, Sekretärinnen der Abteilungsleiter im Landeskirchenamt Wolfenbüttel²⁾ VI b
7. Sekretärinnen des Landesbischofs der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig, des Landesbischofs der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, des Bischofs der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg und des Präsidenten des Landeskirchenamtes Hannover²⁾ V c

- 8. Sekretärinnen wie zu 5., die für Landdessuperintendenten, für Dezernatsleiter im Landeskirchenamt Hannover, für Referenten im Oberkirchenrat Oldenburg oder für Stelleninhaber mit vergleichbaren Aufgaben tätig sind, nach siebenjähriger Bewährung²⁾ V c
- 9. Sekretärinnen wie zu 6. nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b^{2) 3)} V c
- 10. Sekretärinnen wie zu 7. in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig und in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c²⁾ .. V b

¹⁾ Mitarbeiterinnen, die Textverarbeitungsautomaten bedienen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 4 v. H. der Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe VIII. Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes und des Übergangsgeldes als Bestandteil der Grundvergütung. Sie ist nur für die Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen; § 36 Abs. 2 BAT gilt entsprechend.

²⁾ Mitarbeiterinnen, die Textverarbeitungsautomaten bedienen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 4 v. H. der Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe VII. Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes und des Übergangsgeldes als Bestandteil der Grundvergütung. Sie ist nur für die Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen; § 36 Abs. 2 BAT gilt entsprechend.

³⁾ Erhalten nach siebenjähriger Bewährung in dieser Vergütungsgruppe für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe der Hälfte der Differenz zwischen der Vergütungsgruppe V c und der Vergütungsgruppe V b der jeweiligen Lebensaltersstufe. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes und des Übergangsgeldes als Bestandteil der Grundvergütung. Sie ist nur für die Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen; § 36 Abs. 2 BAT gilt entsprechend.

C: Diakone¹⁾

- 1. Diakone im Anerkennungsjahr, in der Anerkennungszeit oder in der Aufbauausbildung²⁾ VI b
- 2. Diakone, die die landeskirchlich festgelegten Anstellungsvoraussetzungen erfüllen V b
- 3. Diakone wie zu 2. nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit³⁾ IV b
- 4. Diakone wie zu 2., denen auf Dauer besonders schwierige, verantwortungsvolle oder vielfältige Koordinierung erfordernde Aufgaben übertragen sind^{4) 5)} IV a
- 5. Diakone wie zu 4., deren Tätigkeit sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 4 heraushebt⁶⁾ III
- 6. Diakone wie zu 5. nach siebenjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit II a

¹⁾ In der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig und in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg sind diese Tätigkeitsmerkmale auch auf Gemeindehelfer und Jugendwarte anzuwenden.

²⁾ Diakone in der Aufbauausbildung, die bereits entsprechende Tätigkeiten außerhalb der Kirchen der Konföderation wahrgenommen haben, sind eine Vergütungsgruppe niedriger eingruppiert als Diakone, die die landeskirchlich festgelegten Anstellungsvoraussetzungen erfüllen.

³⁾ Erhalten nach weiterer sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von $66\frac{2}{3}$ v. H. des jeweiligen Unterschieds zwischen der Grundvergütung der Vergütungsgruppe IV b und der Grundvergütung der Vergütungsgruppe IV a ihrer Lebensaltersstufe.

⁴⁾ z. B. Diakone mit Aufgaben für den Bereich eines Sprengels oder mit abgeschlossener zusätzlicher Spezialausbildung, sofern ihnen eine entsprechende Tätigkeit übertragen ist. Es kommen nur Spezialausbildungen in Betracht, die von der zuständigen obersten Behörde anerkannt und durch einen mindestens einjährigen Lehrgang oder in einer mindestens zweijährigen berufsbegleitenden Ausbildung vermittelt worden sind.

⁵⁾ Erhalten nach siebenjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von $66\frac{2}{3}$ v. H. des jeweiligen Unterschieds zwischen der Grundvergütung der Vergütungsgruppe IV a und der Grundvergütung der Vergütungsgruppe III ihrer Lebensaltersstufe.

⁶⁾ z. B. als Leiter der Telefonseelsorgeeinrichtung.

D: Mitarbeiter im kirchenmusikalischen Dienst

I. Kirchenmusiker mit A- oder B-Prüfung im Gemeindedienst (Kantoren)

- 1. Kantoren mit A- oder B-Kirchenmusikerprüfung in B-Stellen IV b
- 2. Kantoren wie zu 1. nach sechsjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IV b IV a
- 3. Kantoren wie zu 1. nach mehrjähriger Tätigkeit, die sich durch ihre Aufgaben aus der Vergütungsgruppe IV b herausheben¹⁾ IV a
- 4. Kantoren mit A-Kirchenmusikerprüfung in A-Stellen²⁾ III
- 5. Kantoren wie zu 3. nach mindestens fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a III
- 6. Kantoren wie zu 4. nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe III²⁾ II a
- 7. Kantoren wie zu 6. in Stellen von besonderer Wichtigkeit für die jeweilige Kirche der Konföderation³⁾ I b

¹⁾ Herausgehobene Aufgaben können z. B. vorliegen, wenn eine Tätigkeit als Kreis-(Propstei-)kantor wahrgenommen wird.

²⁾ Nehmen Kantoren Aufgaben eines Kreis-(Propstei-)kantors wahr, erhalten sie für die Dauer dieser Funktion eine versorgungsfähige Zulage in Höhe von 25 v. H. des jeweiligen Unterschiedsbetrages zwischen den Endgrundvergütungen der Vergütungsgruppe II a und der Vergütungsgruppe I b.

³⁾ Die besondere Wichtigkeit wird durch die zuständige oberste Behörde festgesetzt.

II. Kirchenmusiker in der Fachaufsicht

- 1. Kirchenmusiker mit besonderen Funktionen¹⁾ II a
- 2. Kirchenmusiker wie zu 1. nach dreijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe II a I b

¹⁾ Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallen Kirchenmusiker mit besonderen Aufsichtsfunktionen, in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers Kirchenmusikdirektoren.

- 3. Kirchenmusiker in der Tätigkeit von Landeskirchenmusikdirektoren²⁾ I b
- 4. Kirchenmusiker in der Tätigkeit des Landeskirchenmusikdirektors in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers nach Bewährung I a

²⁾ Erhalten in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig und der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg nach Bewährung eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 25 v. H. des jeweiligen Unterschieds zwischen der Grundvergütung der Vergütungsgruppe I b und der Grundvergütung der Vergütungsgruppe I a.

III. Posaunenwarte¹⁾, Landessingwarte

- 1. Posaunenwarte mit B-Kirchenmusikerprüfung mit Blechblasinstrument oder einer gleichwertigen Ausbildung mit Aufgaben für den Bereich eines Sprengels IV b
- 2. Posaunenwarte wie zu 1. nach sechsjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IV b²⁾ IV a
- 3. Landesposaunenwarte, soweit nicht in Fallgruppe 7 eingruppiert IV a
- 4. Landessingwarte IV a
- 5. Landesposaunenwarte wie zu 3. nach mindestens vierjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IV a III
- 6. Landessingwarte wie zu 4. nach mindestens vierjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IV a III
- 7. Landesposaunenwarte mit A-Kirchenmusikerprüfung mit Blechblasinstrument oder einer gleichwertigen Ausbildung und Landessingwarte mit A-Kirchenmusikerprüfung in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig und der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg III
- 8. Landesposaunenwarte und Landessingwarte wie zu 7. nach dreijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe III II a
- 9. Landesposaunenwarte mit A-Kirchenmusikerprüfung mit Blechblasinstrument oder einer gleichwertigen Ausbildung in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers II a
- 10. Landesposaunenwarte wie zu 9. nach dreijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe II a I b

¹⁾ In der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers führen Posaunenwarte die Tätigkeitsbezeichnung „Landesposaunenwart“ und der Landesposaunenwart die Tätigkeitsbezeichnung „Leitender Landesposaunenwart“.

²⁾ Erhalten nach mindestens fünfjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV a eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 66²/3 v. H. des jeweiligen Unterschieds zwischen der Grundvergütung der Vergütungsgruppe IV a und der Grundvergütung der Vergütungsgruppe III.

IV. Kirchenmusiker mit C- oder D-Prüfung und Kirchenmusiker ohne Prüfung¹⁾

- 1. Kirchenmusiker mit C-Prüfung in C-Stellen VI b
- 2. Organisten, Vorsänger, Chorleiter, Posaunenchorleiter mit D-Prüfung in entsprechenden Stellen VI./12,5%
- 3. Kirchenmusiker ohne Prüfung VI./33%

¹⁾ Kirchenmusiker mit A- oder B-Prüfung in C- oder D-Stellen sind nach diesem Abschnitt eingruppiert. In Ausnahmefällen kann die jeweils zuständige oberste Behörde Sonderregelungen zulassen.

V. Dienstumfang

Die Dienstumfang für Kirchenmusiker nach Abschnitt IV werden nach der folgenden Tabelle berechnet:

Organistendienst

- 1. Hauptgottesdienst 3,25 Std.
- 2. Kindergottesdienst vor oder nach einem Hauptgottesdienst 1,25 Std.
- 3. Werktagsgottesdienst oder -andacht 2,00 Std.
- 4. Wochenschlussgottesdienst (von etwa einer Stunde Dauer) 2,75 Std.

Chorleiterdienst

- 5. Chorprobe mit einem mehrstimmigen Chor (mindestens 90 Minuten) 3,25 Std.
- 6. Chorleitung in einem Gottesdienst 3,25 Std.

Vorsängerdienst

- 7. Leitung eines liturgischen Chores und des Gemeindegesangs im Gottesdienst einschließlich kurzer Ansingprobe 2,00 Std.

Organistendienst bei Amtshandlungen

- 8. Taufgottesdienst, Trauung oder Beerdigung 2,00 Std.
- 9. wie unter 8., jedoch im Anschluss an einen Hauptgottesdienst 1,25 Std.

Für die Berechnung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gilt:

Die Gesamtzahl der für die einzelnen Dienstarten im Kalenderjahr regelmäßig anfallenden Dienste wird mit der entsprechenden Stundenzahl multipliziert. Die ermittelten Ergebnisse für die verschiedenen Dienste werden zusammengezählt. Das Gesamtergebnis wird durch die Zahl 52 geteilt. Das Ergebnis ist die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit.

E: Pfarrverwalter/Pfarrdiakone, Pfarrer

- I. Pfarrverwalter/Pfarrdiakone
 - 1. Pfarrverwalter/Pfarrdiakone während der Probezeit IV a
 - 2. Pfarrverwalter/Pfarrdiakone nach Abschluss der Probezeit¹⁾ II a
- II. Pfarrer
 - Pfarrer¹⁾ II a

¹⁾ Vollbeschäftigte erhalten in den ersten 36 Monaten einer entsprechenden Tätigkeit eine abgesenkte Vergütung. Die Absenkung der Vergütung beträgt 10 v. H. des sich ergebenden Betrages aus der jeweiligen Grundvergütung, dem Ortszuschlag der Stufe 1 und der allgemeinen Zulage nach § 2 Abs. 2 Buchst. d Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte.

F: Haus- und Wirtschaftspersonal

Vorbemerkung:

Für Haus- und Wirtschaftspersonal gilt Anlage 1 a Teil IV E II zum BAT, soweit im Folgenden nichts anderes geregelt ist.

- 1. Wirtschaftserinnen mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit nach dreijähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII VII
- 2. Wirtschaftserinnen wie zu 1. in Stellen von besonderer Verantwortung, z. B. bei Alleinbewirtschaftung eines Heimes* ... VII
- 3. Wirtschaftserinnen wie zu 2. nach neunjähriger Bewährung VI b

G: Hausdamen in Predigerseminaren und ähnlichen Einrichtungen

- 1. Hausdamen* VII
- 2. Hausdamen nach neunjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VII VI b
- 3. Hausdamen mit einer ihren Aufgaben entsprechenden Vorbildung VI b
- 4. Hausdamen wie zu 3. nach langjähriger Bewährung V b
- 5. Hausdamen wie zu 3. in Stellen mit besonderer Verantwortung * V b
- 6. Hausdamen wie zu 5. nach sechsjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe V b IV b

H: Sozialsekretäre

- 1. Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung in der Tätigkeit von Sozialsekretären VI b
- 2. Mitarbeiter wie zu 1. nach dem 1. Jahr der berufsbegleitenden Qualifizierung¹⁾ . . . V c
- 3. Sozialsekretäre mit Prüfung als Sozialsekretär V b

- 4. Sozialsekretäre mit einer anderen als gleichwertig anerkannten Qualifikation²⁾ sowie Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben V b
- 5. Mitarbeiter wie zu 3. und 4. nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe V b IV b
- 6. Mitarbeiter wie zu 5. nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b . . . IV a

¹⁾ Eine der Tätigkeit eines Sozialsekretärs förderliche kirchliche oder gesellschaftspolitische berufsbegleitende Qualifizierung liegt vor, wenn sie in anerkannten Seminaren/Lehrgängen vermittelt worden ist. Bietet der Anstellungsträger diese Seminare/Lehrgänge nicht innerhalb von zwei Jahren an, gilt die Qualifizierung als vorhanden.

²⁾ Als gleichwertige Qualifikation gilt z. B. der Abschluss der Ausbildung zum Diakon oder Sozialarbeiter.

I: Mitarbeiterinnen an Familienbildungsstätten

- 1. Pädagogische Mitarbeiterinnen¹⁾ mit abgeschlossener Berufsausbildung VII
- 2. Pädagogische Mitarbeiterinnen¹⁾ mit abgeschlossener Fachschulausbildung sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben VII
- 3. Mitarbeiterinnen wie zu 1. nach fünfjähriger Bewährung. VI b
- 4. Mitarbeiterinnen wie zu 2. nach sechs monatiger Tätigkeit. VI b
- 5. Pädagogische Mitarbeiterinnen¹⁾ mit Meisterprüfung²⁾ oder einer gleichwertigen Prüfung sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben VI b
- 6. Mitarbeiterinnen wie zu 4. oder 5.²⁾ nach dreijähriger Bewährung V c
- 7. Pädagogische Mitarbeiterinnen¹⁾ mit einem ihrer Tätigkeit entsprechenden Fachhochschulabschluss und staatlicher Anerkennung sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. V b
- 8. Mitarbeiterinnen wie zu 7. nach zweijähriger Bewährung³⁾ IV b
- 9. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit bis zu 4500 Unterrichtsstunden jährlich^{4) 5)} IV a
- 10. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als stellvertretende Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 4500 bis zu 7500 Unterrichtsstunden jährlich^{4) 5)} IV a

- | | |
|---|--|
| <p>11. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 4500 bis zu 7500 Unterrichtsstunden jährlich⁴⁾ IV a</p> <p>12. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als stellvertretende Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 7500 bis zu 10500 Unterrichtsstunden jährlich⁴⁾ IV a</p> <p>13. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 7500 bis zu 10500 Unterrichtsstunden jährlich⁴⁾ III</p> <p>14. Mitarbeiterinnen wie zu 11. nach vierjähriger Bewährung III</p> <p>15. Mitarbeiterinnen wie zu 12. nach vierjähriger Bewährung III</p> <p>16. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als stellvertretende Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 10500 Unterrichtsstunden jährlich⁴⁾ III</p> <p>17. Pädagogische Mitarbeiterinnen¹⁾ mit einer ihrer Tätigkeit entsprechenden abgeschlossenen wissenschaftlichen Hochschulbildung sowie sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben als Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 10500 Unterrichtsstunden jährlich⁴⁾ II a</p> <p>18. Mitarbeiterinnen wie zu 16. nach sechsjähriger Bewährung II a</p> <p>19. Mitarbeiterinnen wie zu 13. nach sechsjähriger Bewährung II a</p> <p>20. Mitarbeiterinnen wie zu 17. nach sechsjähriger Bewährung I b</p> | <p>Evangelischen Fachhochschule Hannover IV a</p> <p>1a. Mitarbeiter wie zu 1. nach siebenjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit III</p> <p>2. Mitarbeiter wie zu 1., deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe IV a heraushebt, nach Bewährung in dieser oder einer gleichwertigen Tätigkeit III</p> <p>3. Dozenten mit der Prüfung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen III</p> <p>4. Mitarbeiter wie zu 3., deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeiten und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe III heraushebt, nach Bewährung in dieser oder einer gleichwertigen Tätigkeit II a</p> <p>5. Dozenten mit der Prüfung für das Lehramt an Realschulen II a</p> <p>6. Dozenten mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung²⁾, Studienleiter an der Evangelischen Akademie Loccum mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung II a</p> <p>7. Mitarbeiter wie zu 5., deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Vergütungsgruppe II a heraushebt, nach Bewährung in dieser oder einer gleichwertigen Tätigkeit I b</p> <p>8. Mitarbeiter wie zu 6. nach langjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe II a²⁾ I b</p> <p>9. Mitarbeiter wie zu 6. in besonderen Fällen^{2) 3)} I a</p> |
|---|--|

¹⁾ Die Tätigkeit der pädagogischen Mitarbeiterin wird durch lehrende, beratende und planende Funktion bestimmt; Verwaltungsaufgaben können hinzutreten.

²⁾ Mitarbeiterinnen der Nummern 5 und 6 mit Meisterprüfung oder einer gleichwertigen Prüfung erhalten eine Meisterzulage von 75 DM monatlich.

³⁾ Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage von 7,5 v. H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1 BAT) der Vergütungsgruppe IV b.

⁴⁾ Die Unterrichtsleistung wird bezogen auf die gesamte Familienbildungsstätte einschließlich Außenstellen. Die durch Honorarkräfte geleisteten Unterrichtsstunden zählen bei der Unterrichtsleistung mit. Die geforderten Stundenzahlen beziehen sich auf den Mittelwert aus den im zurückliegenden Jahr geleisteten und nach der Planung für das laufende Jahr vorgesehenen Unterrichtsstunden.

⁵⁾ Diese Angestellten erhalten nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage von 7,5 v. H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1 BAT) der Vergütungsgruppe IV a.

J: Dozenten an landeskirchlichen Aus- und Fortbildungseinrichtungen¹⁾, Studienleiter an der Evangelischen Akademie Loccum

1. Dozenten mit abgeschlossener Ausbildung als Diakon oder mit staatlicher Anerkennung als Sozialarbeiter oder Sozialpädagoge, Praxisanleiter an der

¹⁾ Landeskirchliche Aus- und Fortbildungseinrichtungen im Sinne dieser Tätigkeitsmerkmale sind das Religionspädagogische Institut der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, die Evangelische Fachhochschule Hannover, das Sozialmedizinisch-Psychologische Institut, die Bildungsstätte Lutherstift in Falkenburg, die Arbeitsstelle für Gottesdienst und Kirchenmusik in Hannover und die Evangelische Akademie in Rastede.

²⁾ Gilt nicht für Lehrkräfte an der Evangelischen Fachhochschule Hannover.

³⁾ Ein besonderer Fall liegt vor, wenn ein Dozent eine Tätigkeit ausübt, die in der Landeskirche üblicherweise Kirchenbeamten oder Pfarrern übertragen wird, und wenn ein Kirchenbeamter oder Pfarrer in dieser Tätigkeit nach Besoldungsgruppe A 15 besoldet würde.

K: Kirchenkreis-(Propstei-)sozialarbeiter

Kirchenkreis-(Propstei-)sozialarbeiter¹⁾ IV a

¹⁾ Erhalten nach sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 66²/₃ v. H. des jeweiligen Unterschieds zwischen der Grundvergütung der Vergütungsgruppe IV a und der Grundvergütung der Vergütungsgruppe III ihrer Lebensaltersstufe.

L: Sonstige Mitarbeiter im übergemeindlichen Dienst

1. (gestrichen)

- | | |
|---|--|
| <p>2. Geschäftsführer, Medienberater¹⁾ mit Aufgaben für den Bereich eines Sprengels oder der Landeskirche, Bildungsreferenten im Landesjugendpfarramt²⁾, Gemeindepädagogen auf landeskirchlicher Ebene^{2) 4)} V b</p> <p>3. Mitarbeiter wie zu 2. nach zweijähriger Berufstätigkeit im kirchlichen Dienst. . . IV b</p> <p>4. Mitarbeiter wie zu 3. nach zweijähriger Bewährung in diesem Dienst und mindestens fünfjähriger Tätigkeit im kirchlichen Dienst³⁾ IV a</p> <p>5. Landesgeschäftsführer des Frauenwerks, der Männerarbeit, des Landesjugendpfarramtes und des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt, Landesjugendwart, Beauftragte für Diakone und Diakoninnen sowie andere Mitarbeiter mit Leitungsaufgaben für den Bereich der Landeskirche. III</p> <p>6. Mitarbeiter wie zu 5. nach siebenjähriger Bewährung II a</p> | <p>nach sechsjähriger Berufstätigkeit nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis/Ablegung der Abschlussprüfung Kr. V a</p> <p>9. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation Kr. VI</p> <p>10. Mitarbeiterinnen wie zu 6. mit mindestens dreijähriger Praxis in der Gemeindekrankenpflege/Gemeindealtenpflege als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation. Kr. VI</p> <p>11. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Mitarbeiterinnen wie zu Nr. 14 oder 15 bestellt sind Kr. VI</p> <p>12. Mitarbeiterinnen wie zu 7. nach dreijähriger Bewährung. Kr. VI</p> <p>13. Mitarbeiterinnen wie zu 6. nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Kr. V Nr. 6 oder in dieser Tätigkeit in der Vergütungsgruppe Kr. V a Nr. 8 Kr. VI</p> <p>14. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation mit mindestens sechs ständig unterstellten Pflegepersonen Kr. VII</p> <p>15. Mitarbeiterinnen wie zu 6. mit mindestens dreijähriger Praxis in der Gemeindekrankenpflege/Gemeindealtenpflege als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation mit mindestens sechs ständig unterstellten Pflegepersonen Kr. VII</p> <p>16. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Mitarbeiterinnen wie zu Nr. 18 oder 19 bestellt sind Kr. VII</p> <p>17. Mitarbeiterinnen wie zu 9., 10. oder 11. nach fünfjähriger Bewährung Kr. VII</p> <p>18. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation mit mindestens 12 ständig unterstellten Pflegepersonen. Kr. VIII</p> <p>19. Mitarbeiterinnen wie zu 6. mit mindestens dreijähriger Praxis in der Gemeindekrankenpflege/Gemeindealtenpflege als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation mit mindestens 12 ständig unterstellten Pflegepersonen. Kr. VIII</p> |
|---|--|

¹⁾ Gilt nur für Medienberater, die medienpädagogisch in der Beratung und in der Ausbildung von haupt- und nebenberuflichen sowie ehrenamtlichen Mitarbeitern im Bereich eines Sprengels oder der Landeskirche eingesetzt sind und die mindestens über eine abgeschlossene Fachhochschulausbildung als Medienpädagogin oder über eine vergleichbare Ausbildung verfügen. Gleichgestellt werden können nach Entscheidung der zuständigen obersten Behörde Medienberater, die auf Grund ihrer Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten in der Medienberatung ausüben.

²⁾ in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg.

³⁾ Erhalten nach siebenjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 66²/₃ v.H. des jeweiligen Unterschieds zwischen der Grundvergütung der Vergütungsgruppe IV a und der Grundvergütung der Vergütungsgruppe III ihrer Lebensaltersstufe.

⁴⁾ Fußnote 3 findet keine Anwendung.

M: Mitarbeiterinnen im ambulanten Pflegedienst

- | |
|---|
| <p>1. Pflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit Kr. I</p> <p>2. Krankenpflegehelferinnen oder Altenpflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit Kr. II</p> <p>3. Mitarbeiterinnen wie zu 1. nach dreijähriger Bewährung Kr. II</p> <p>4. Mitarbeiterinnen wie zu 2. nach zweijähriger Tätigkeit Kr. III</p> <p>5. Mitarbeiterinnen wie zu 4. nach vierjähriger Bewährung. Kr. IV</p> <p>6. Krankenschwestern oder Altenpflegerinnen mit entsprechender Tätigkeit Kr. V</p> <p>7. Krankenschwestern oder Altenpflegerinnen mit einer Zusatzausbildung in der Gemeindekrankenpflege/Gemeindealtenpflege und entsprechender Tätigkeit Kr. V a</p> <p>8. Mitarbeiterinnen wie zu 6. nach vierjähriger Bewährung, frühestens</p> |
|---|

- 20. Mitarbeiterinnen wie zu 14., 15. der 16. nach fünfjähriger Bewährung..... Kr. VIII
- 21. Mitarbeiterinnen wie zu 18. oder 19. nach fünfjähriger Bewährung Kr. IX

Anmerkungen:

- a) Die Protokollerklärung Nr. 2 der Anlage 1b Abschnitt B zum BAT ist anzuwenden.
- b) Pflegepersonen der Vergütungsgruppen Kr. I bis Kr. VI, die die Grund- und Behandlungspflege in Alten- und Pflegeheimen oder Diakonie-/Sozialstationen zeitlich überwiegend ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 90 DM.
- c) Pflegepersonen der Vergütungsgruppen Kr. VI bis Kr. IX, die als Stationspflegerinnen oder Pflegepersonen in anderen Tätigkeiten mit unterstellten Pflegepersonen eingesetzt sind, erhalten die Zulage nach Anmerkung b ebenfalls, wenn alle ihnen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellten Pflegepersonen Anspruch auf eine Zulage nach Anmerkung b haben. Die Zulage steht auch Pflegepersonen zu, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen einer nach Satz 1 Anspruchsberechtigten bestellt sind.
- d) Eine Zulage nach Anmerkung c wird nicht neben einer Zulage nach Anmerkung b gewährt.
- e) Die Regelungen über Wechselschicht- und Schichtzulagen sowie über Zeitzuschläge für Angestellte im Pflegedienst, die unter Abschnitt A der Anlage 1 b zum BAT fallen, gelten für Angestellte im Pflegedienst, die unter diese Sparte fallen, entsprechend.
- f) Der ständigen Unterstellung im Sinne der Vergütungsmerkmale ist die Koordination selbständiger Pflegepersonen gleichgestellt.
- g) Die Zusatzausbildung muss mindestens 800 Unterrichtsstunden umfassen.
- h) Für Altenpflegerinnen mit einer zweijährigen Ausbildung verlängert sich die Zeit der Bewährung und die Zeit der Berufstätigkeit um ein Jahr.
- i) Ständige Vertreterinnen sind nicht die Vertreterinnen in Urlaubs- oder sonstigen Abwesenheitsfällen.
- k) Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen abhängt,
 - aa) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- oder Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind,
 - bb) zählen teilzeitbeschäftigte Personen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Dienstvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur

regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten,

- cc) zählen Personen, die zu einem Teil ihrer Arbeitszeit unterstellt oder zu einem Teil ihrer Arbeitszeit in einem Bereich beschäftigt sind, entsprechend dem Verhältnis dieses Anteils zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten,
 - dd) bleiben Schülerinnen in der Krankenpflege und Krankenpflegehilfe sowie Personen, die sich in einer Ausbildung in der Altenpflege befinden, außer Betracht; für die Berücksichtigung von Stellen, auf die diese Personen angerechnet werden, gilt Doppelbuchstabe aa.
- 1) Auf die Zeit der Bewährung werden auch Zeiten einer Tätigkeit im stationären Bereich angerechnet.

N: Mitarbeiterinnen in der Haus- und Familienpflege

- 1. Haus- und Familienpflegehelferinnen¹⁾..... IX a
- 2. Mitarbeiterinnen wie zu 1. nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit VIII
- 3. Haus- und Familienpflegehelferinnen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, die für die Tätigkeit förderlich ist²⁾ VIII
- 4. Mitarbeiterinnen wie zu 3. nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit VII
- 5. Haus- und Familienpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung³⁾ VII
- 6. Mitarbeiterinnen wie zu 5. nach sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit VI b

¹⁾ Kenntnisse in Haushaltsführung und Kindererziehung sollen vorhanden sein.

²⁾ Als für die Tätigkeit förderlich gilt z. B. eine abgeschlossene Berufsausbildung in der Altenpflege, Krankenpflege, Hauswirtschaft oder Sozialpädagogik.

³⁾ Der staatlichen Anerkennung steht in den Bundesländern, in denen diese nicht erteilt wird, die Fachausbildung mit Abschluss des Berufspraktikums gleich.

O: Rechnungsführerinnen in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig

- 1. Rechnungsführerinnen¹⁾..... VIII

¹⁾ Mitarbeiterinnen, die Textverarbeitungsautomaten bedienen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 4 v. H. der Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe VIII. Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes und des Übergangsgeldes als Bestandteil der Grundvergütung. Sie ist nur für die Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen; § 36 Abs. 2 BAT gilt entsprechend.

- 2. Mitarbeiterinnen wie zu 1. mit abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung oder Verwaltungsausbildung²⁾ VII
- 3. Mitarbeiterinnen wie zu 1. nach 5-jähriger Bewährung²⁾ VII
- 4. Mitarbeiterinnen wie zu 2. nach 5-jähriger Bewährung²⁾ VI b

²⁾ Mitarbeiterinnen, die Textverarbeitungsautomaten bedienen, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 4 v. H. der Anfangsgrundvergütung der Vergütungsgruppe VII. Die Funktionszulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes und des Übergangsgeldes als Bestandteil der Grundvergütung. Sie ist nur für die Zeiträume zu zahlen, für die Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen; § 36 Abs. 2 BAT gilt entsprechend.

Anlage 2
(zu § 36)

Einreihung der Küster, Kirchenvögte, Kirchendiener, Hausmeister, Hauswarte, die Bezüge nach dem MTArb erhalten

- 1. Küster, Kirchenvögte, Kirchendiener, Hausmeister, Hauswarte 2 a
- 2. Mitarbeiter wie zu 1. nach dreijähriger Bewährung 3
- 3. Mitarbeiter wie zu 1. mit vielseitiger und schwieriger Tätigkeit 3
- 4. Mitarbeiter wie zu 3. nach vierjähriger Bewährung 3 a
- 5. Mitarbeiter wie zu 3., deren Tätigkeit sich durch besondere Vielseitigkeit und besondere Schwierigkeit aus der Lohngruppe 3 heraushebt 4
- 6. Mitarbeiter wie zu 5. nach dreijähriger Bewährung 5

Anlage 3
(zu § 45)

Vergütungsordnung für geringfügig beschäftigte Kirchenmusiker

A. Vergütungsübersicht für geringfügig beschäftigte Kirchenmusiker

(nicht abgedruckt)

B. Ergänzende Bestimmungen

1. Choreinsätze außerhalb des Gottesdienstes

Vom Kirchenvorstand genehmigte Einsätze in Krankenhäusern und Altenheimen, Kurrendeinsätze und Teilnahme an Chortreffen werden einem Gottesdiensteinsatz nur gleichgestellt, wenn solche Einsätze den gleichen Zeitaufwand erfordern.

2. Kombinierte Dienste

Der Organist erhält für die Ausübung des Vorsängerdienstes einen Zuschlag von 30 v. H. der monatlichen Vergütung nach Buchst. A Abschnitt I Nr. 1. Hat der Chorleiter im kombinierten Dienst mehr als zwölf Jahreseinsätze in Gottesdiensten, bei denen er auch als Organist mitwirkt, so bleiben die über zwölf hinausgehenden gleichzeitigen Chorleiter-einsätze bei der Chorleitervergütung unberücksichtigt.

3. Kirchenmusiker mit A- oder B-Prüfung

Kirchenmusikern mit A- oder B-Prüfung sind grundsätzlich die Vergütungen der Vergütungsübersicht für Kirchenmusiker mit C-Prüfung zu zahlen. In Ausnahmefällen kann die jeweils zuständige oberste Behörde Sonderregelungen zulassen.

4. Ermittlungen der monatlichen Vergütung; Mehrleistungen

Die jährlich regelmäßig zu leistenden Kirchenmusikerdienste bilden die Grundlage für die vertragliche Vereinbarung der monatlichen Vergütung. Wird im Dienstvertrag von den Einsatzzahlen der Vergütungsübersicht abgewichen, so werden diese Abweichungen bei der Ermittlung der monatlichen Vergütung durch prozentuale Zuschläge oder Abschläge berücksichtigt. Jährliche Mehrleistungen bis zu 10 v. H. bleiben unberücksichtigt. Überschreiten die Leistungen 10 v. H. der in der monatlichen Vergütung berechneten Jahreseinsätze, so wird für die über 10 v. H. hinausgehenden Leistungen, die vom Kirchenvorstand genehmigt sein müssen, eine Vergütung in entsprechender Anwendung der Vertretungsvergütungen nach Buchst. A Abschnitt III gezahlt.

5. Zuschläge für längere Tätigkeit

Die monatlichen Vergütungen, die sich nach Buchst. A Abschnitt I und den ergänzenden Bestimmungen berechnen, werden nach einer regelmäßigen Tätigkeit als Kirchenmusiker (mindestens 14-täglicher Einsatz nach Vollendung des 21. Lebensjahres)

von vier Jahren um 7 v. H.,
von acht Jahren um 14 v. H.,
von zwölf Jahren um 20 v. H.
erhöht. Unterbrechungen werden nicht mitgerechnet.

6. Änderungen der Einzelvergütungen

Änderungen der Einzelvergütungen treten mit dem Tage der Bekanntmachung in Kraft.

7. Vergütung für Amtshandlungen

Falls zu erwarten ist, dass die Zahl der Amtshandlungen jährlich ungefähr gleich bleibt, kann anstelle der jeweiligen Einzelvergütung für Amtshandlungen auch eine pauschale Vergütung gewährt werden. Hierfür wird die Jahresdurchschnittszahl der Amtshandlungen in den letzten drei Jahren ermittelt und mit der Einzelvergütung für Amtshandlungen multipliziert. Der durch zwölf dividierte Durchschnittsbetrag ergibt den pauschalen Monatsbetrag, der zusammen mit der monatlichen Vergütung zu zahlen ist.

8. Einzelvergütung der Chorleiter und Vorsänger für Mitwirkung bei Gottesdiensten und Amtshandlungen

Wird in den Gottesdiensten oder bei Amtshandlungen von dem Chorleiter oder Vorsänger kein Organistendienst, sondern lediglich der Chorleiterdienst oder der Vorsängerdienst ausgeübt, so werden jeweils zwei Drittel der Vergütungen nach Buchst. A Abschnitte II und III für den Chorleiter oder Vorsänger berechnet. Damit ist auch eine unmittelbar vorher durchgeführte Ansingprobe abgegolten.

C. Begriffsbestimmungen

1. Organistendienst

Ausführung selbständiger Orgelmusik, d. h. Vorspiele, Intonationen, Orgelchoräle, Nachspiele, Begleitung des Gemeindegesanges bei Gottesdiensten und Amtshandlungen; Begleitung von Chor, Sologesang oder Instrumentalmusik; Pflege der Orgel nach den geltenden Bestimmungen (einschließlich Stimmen von Zungenpfeifen); Betreuung des Inventars; Teilnahme an dienstlichen Besprechungen und Arbeitsgemeinschaften.

2. Chorleiterdienst

Regelmäßige Probenarbeit mit einem mehrstimmigen Chor, Posaunenchor oder einer Instrumentalgruppe, Einsatz der Chöre und Gruppen bei Gottesdiensten und Gemeindeveranstaltungen, ggf. im diakonischen Dienst; Kontaktpflege mit den Chormitgliedern; Betreuung des Inventars; Teilnahme an dienstlichen Besprechungen und Arbeitsgemeinschaften.

3. Vorsängerdienst

Regelmäßige Probenarbeit mit dem liturgischen Chor, Leitung des liturgischen Chores und des Gemeindegesanges im Gottesdienst einschließlich Ansingproben vor den Gottesdiensten; Singarbeit mit Gemeindegruppen; Kontaktpflege mit Chormitgliedern; Betreu-

ung des Inventars; Teilnahme an dienstlichen Besprechungen und Arbeitsgemeinschaften.

Übt der Vorsänger den Dienst regelmäßig ohne Mitwirkung eines Organisten aus, so gilt dies auch dann als Vorsängerdienst, wenn der Vorsänger keinen liturgischen Chor leitet.

Anlage 4 a

(gestrichen)

Anlage 4 b

(zu § 46)

(gestrichen)

Anlage 5

(zu § 5 Nr. 1)

Dienstvertrag
(Angestellte)

Zwischen vertreten durch (Anstellungsträger) und Herrn (im Folgenden Mitarbeiter genannt), geboren am in, ev.-luth. Bekenntnisses, wird folgender Dienstvertrag geschlossen:

§ 1

Der Mitarbeiter wird ab

- 1. als vollbeschäftigter Angestellter
- 2. als nicht vollbeschäftigter Angestellter mit vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Angestellten (zzt. Stunden wöchentlich)
- 3. auf bestimmte Zeit nach Sonderregelung 2 y BAT als Angestellter für die Zeit bis zum *)
- 4. auf bestimmte Zeit nach Sonderregelung 2 y BAT
 - a) als Angestellter für folgende Aufgaben von begrenzter Dauer
 - b) als Aushilfsangestellter zur Vertretung für die Zeit bis zum*) für die Zeit**)
 - c) als Aushilfsangestellter zur Aushilfe für die Zeit bis zum*) für die Zeit**)

angestellt.

*) Datum des letzten Arbeitstages

***) Bezeichnung des für die Beendigung maßgebenden Ereignisses

§ 2

(1) Für das Dienstverhältnis gelten das Mitarbeitergesetz vom 11. März 2000 (Kirchl. Amtsbl.

Hannover S. 92) und die Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 65) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Der Mitarbeiter ist an Bekenntnis und Recht der gebunden.
(Landeskirche)

Er ist in seinem dienstlichen Handeln und in seiner Lebensführung dem Auftrag des Herrn verpflichtet, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Den ihm anvertrauten Dienst hat er treu und gewissenhaft zu leisten und sich zu bemühen, sein fachliches Können zu erweitern.

(3) Der Mitarbeiter ist auch bei politischer Betätigung seinem Auftrag verpflichtet; er ist seinen Dienst allen Gemeindegliedern ohne Ansehen ihrer politischen Einstellung schuldig. Er hat die Grenzen zu beachten, die sich hieraus für Art und Maß seines politischen Handelns ergeben. Der Mitarbeiter darf eine Körperschaft oder Vereinigung nicht unterstützen, wenn er dadurch in Widerspruch zu seinem Auftrag tritt oder wenn er durch die Unterstützung in der Ausübung seines Dienstes wesentlich behindert wird.

(4) Der Mitarbeiter hat seine Wohnung so zu nehmen, dass er in der ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Dienstgeschäfte nicht beeinträchtigt wird.

§ 3

(1) Der Mitarbeiter wird als
(Dienstbezeichnung)

in der Tätigkeit der Vergütungsgruppe gemäß

- Anlage 1 der DienstVO Sparte Nr.
- Anlage 1 a zum BAT Teil I Fallgruppe
- Anlage 1 a zum BAT Teil Abschnitt Fallgruppe
- Anlage 1 b zum BAT Abschnitt B Fallgruppe

angestellt.

(2) Die Dienstobliegenheiten des Mitarbeiters richten sich nach dem durch den Anstellungsträger übertragenen Aufgabenbereich und nach der erforderlichenfalls zu erlassenden Dienstanweisung oder Geschäftsanweisung.

§ 4

Die Probezeit beträgt sechs Monate.

§ 5

Die zusätzliche Altersversorgung wird nach dem in der geltenden Recht gewährt.
(Landeskirche)

§ 6

Besondere Vereinbarungen:.....

§ 7

Dieser Dienstvertrag wird mit Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung wirksam.

.....
Ort, Datum	Ort, Datum
Der Anstellungsträger:	Der Mitarbeiter:
(L.S.)	
.....
(Unterschrift)	(Unterschrift)
.....	
(Unterschrift)	

Anlage 5 a
(zu § 5 Nr. 1)

Nachtrag zum Dienstvertrag
(Angestellte)

Zwischen vertreten durch (Anstellungsträger) und Herrn (im Folgenden Mitarbeiter genannt), geboren am in, wird mit Wirkung vom folgender Nachtrag zum Dienstvertrag vom geschlossen:

§ 1

1. Der Mitarbeiter erhält eine Vergütung nach Vergütungsgruppe gemäß
 - Anlage 1 der DienstVO Sparte Nr.
 - Anlage 1 a zum BAT Teil I Fallgruppe
 - Anlage 1 a zum BAT Teil Abschnitt Fallgruppe
 - Anlage 1 b zum BAT Abschnitt B Fallgruppe
2. Sonstige Vertragsänderungen:

§ 2

Dieser Nachtrag zum Dienstvertrag wird mit Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung wirksam.

.....
Ort, Datum	Ort, Datum
Der Anstellungsträger:	Der Mitarbeiter:
(L.S.)	
.....
(Unterschrift)	(Unterschrift)
.....	
(Unterschrift)	

Anlage 6
(zu § 24 Nr. 1)

Dienstvertrag
(Arbeiter)

Zwischen vertreten durch (Anstellungsträger)

ger) und Herrn (im Folgenden Mitarbeiter genannt), geboren am in, ev.-luth. Bekenntnisses, wird folgender Dienstvertrag geschlossen:

§ 1

Der Mitarbeiter wird ab

- 1. als vollbeschäftigter Arbeiter
- 2. als nicht vollbeschäftigter Arbeiter mit vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeiters (zzt. Stunden wöchentlich)
- 3. auf bestimmte Zeit nach Sonderregelung 2 k MTArb für die Zeit bis zum (längstens sechs Monate)
- 4. für folgenden zeitlich begrenzten Zweck nach Sonderregelung 2 k MTArb (längstens sechs Monate)

angestellt.

§ 2

(1) Für das Dienstverhältnis gelten das Mitarbeitergesetz vom 11. März 2000 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 92) und die Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 65) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Der Mitarbeiter ist an Bekenntnis und Recht der (Landeskirche) gebunden.

Er ist in seinem dienstlichen Handeln und in seiner Lebensführung dem Auftrag des Herrn verpflichtet, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Den ihm anvertrauten Dienst hat er treu und gewissenhaft zu leisten und sich zu bemühen, sein fachliches Können zu erweitern.

(3) Der Mitarbeiter ist auch bei politischer Betätigung seinem Auftrag verpflichtet; er ist seinen Dienst allen Gemeindegliedern ohne Ansehen ihrer politischen Einstellung schuldig. Er hat die Grenzen zu beachten, die sich hieraus für Art und Maß seines politischen Handelns ergeben. Der Mitarbeiter darf eine Körperschaft oder Vereinigung nicht unterstützen, wenn er dadurch in Widerspruch zu seinem Auftrag tritt oder wenn er durch die Unterstützung in der Ausübung seines Dienstes wesentlich behindert wird.

(4) Der Mitarbeiter hat seine Wohnung so zu nehmen, dass er in der ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Dienstgeschäfte nicht beeinträchtigt wird.

§ 3

(1) Der Mitarbeiter wird als (Dienstbezeichnung) in einer Tätigkeit der Lohngruppe Fallgruppe gemäß

- Anlage 2 der DienstVO
- Lohngruppenverzeichnis zum MTArb angestellt.

(2) Die Dienstobliegenheiten des Mitarbeiters richten sich nach dem durch den Anstellungsträger übertragenen Aufgabenbereich und nach der erforderlichenfalls zu erlassenden Dienstanweisung oder Geschäftsanweisung.

§ 4

Die Probezeit beträgt drei Monate.

§ 5

Die zusätzliche Altersversorgung wird nach dem in der geltenden Recht ge- (Landeskirche) währt.

§ 6

Besondere Vereinbarungen:.....

§ 7

Dieser Dienstvertrag wird mit Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung wirksam.

.....
Ort, Datum	Ort, Datum
Der Anstellungsträger:	Der Mitarbeiter:
(L.S.)	
.....
(Unterschrift)	(Unterschrift)
.....	
(Unterschrift)	

Anlage 6a

(zu § 24 Nr. 1)

Nachtrag zum Dienstvertrag (Arbeiter)

Zwischen vertreten durch (Anstellungsträger) und Herrn (im Folgenden Mitarbeiter genannt), geboren am in, wird mit Wirkung vom folgender Nachtrag zum Dienstvertrag vom geschlossen:

§ 1

- 1. Der Mitarbeiter erhält einen Lohn nach Lohngruppe Fallgruppe gemäß
 - Anlage 2 der DienstVO
 - Lohngruppenverzeichnis zum MTArb
- 2. Sonstige Vertragsänderungen:

§ 2

Dieser Nachtrag zum Dienstvertrag wird mit Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung wirksam.

..... Ort, Datum Ort, Datum
Der Anstellungsträger: (L.S.)	Der Mitarbeiter:
..... (Unterschrift) (Unterschrift)
..... (Unterschrift)	

Anlage 7 a
(zu § 39)

Dienstvertrag
(geringfügig beschäftigte Angestellte und Arbeiter)

Zwischen vertreten durch (Anstellungsträger) und Herrn (im Folgenden Mitarbeiter genannt), geboren am in, ev.-luth. Bekenntnisses, wird folgender Dienstvertrag geschlossen:

§ 1

Der Mitarbeiter wird ab

- mit Wochenstunden
- auf bestimmte Zeit für die Zeit bis zum
- für folgende Aufgaben von begrenzter Dauer

angestellt.

§ 2

(1) Für das Dienstverhältnis gelten das Mitarbeitergesetz vom 11. März 2000 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 92) und die Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 65) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Der Mitarbeiter ist an Bekenntnis und Recht der gebunden.
(Landeskirche)

Er ist in seinem dienstlichen Handeln und in seiner Lebensführung dem Auftrag des Herrn verpflichtet, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Den ihm anvertrauten Dienst hat er treu und gewissenhaft zu leisten und sich zu bemühen, sein fachliches Können zu erweitern.

(3) Der Mitarbeiter ist auch bei politischer Betätigung seinem Auftrag verpflichtet; er ist seinen Dienst allen Gemeindegliedern ohne

Ansehen ihrer politischen Einstellung schuldig. Er hat die Grenzen zu beachten, die sich hieraus für Art und Maß seines politischen Handelns ergeben. Der Mitarbeiter darf eine Körperschaft oder Vereinigung nicht unterstützen, wenn er dadurch in Widerspruch zu seinem Auftrag tritt oder wenn er durch die Unterstützung in der Ausübung seines Dienstes wesentlich behindert wird.

(4) Der Mitarbeiter hat seine Wohnung so zu nehmen, dass er in der ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Dienstgeschäfte nicht beeinträchtigt wird.

§ 3

(1) Der Mitarbeiter wird als angestellt. Er erhält (Dienstbezeichnung)

- eine Vergütung von der Vergütungsgruppe des BAT
- einen Lohn von der Lohngruppe MTArb
- eine/n Pauschalvergütung/Pauschallohn in Höhe von DM monatlich.

(2) Die Dienstobliegenheiten des Mitarbeiters richten sich nach dem durch den Anstellungsträger übertragenen Aufgabenbereich und nach der erforderlichenfalls zu erlassenden Dienstanweisung oder Geschäftsanweisung.

§ 4

Die Probezeit beträgt

- sechs Monate (Angestellte).
- drei Monate (Arbeiter).

§ 5

Das Dienstverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem das Lebensjahr vollendet wird.

§ 6

Besondere Vereinbarungen:

§ 7

Dieser Dienstvertrag wird mit Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung wirksam.

..... Ort, Datum Ort, Datum
Der Anstellungsträger: (L.S.)	Der Mitarbeiter:
..... (Unterschrift) (Unterschrift)
..... (Unterschrift)	

Anlage 7a -1
(Zu § 39)

Nachtrag zum Dienstvertrag
(geringfügig beschäftigte Angestellte
und Arbeiter)

Zwischen vertreten durch
..... (Anstellungsträger) und
Herrn (im Folgenden Mit-
arbeiter genannt), geboren am in
....., wird mit Wirkung vom
folgender Nachtrag zum Dienstvertrag
vom geschlossen:

§ 1

- 1. Der Mitarbeiter erhält
 - eine Vergütung von der Vergütungs-
gruppe des BAT
 - einen Lohn von der Lohngruppe
..... des MTArb
 - eine/n Pauschalvergütung/Pauschallohn in
Höhe von DM monatlich.
- 2. Sonstige Vertragsänderungen:

§ 2

Dieser Nachtrag zum Dienstvertrag wird mit
Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehmi-
gung wirksam.

..... Ort, Datum Ort, Datum
Der Anstellungsträger: (L.S.)	Der Mitarbeiter:
..... (Unterschrift) (Unterschrift)
..... (Unterschrift)	

Anlage 7 b
(zu § 39)

Dienstvertrag

(geringfügig beschäftigte Kirchenmusiker)

Zwischen vertreten durch
..... (Anstellungsträger) und
Herrn (im Folgenden Mitar-
beiter genannt), geboren am in
....., ev.-luth. Bekenntnisses, wird fol-
gender Dienstvertrag geschlossen:

§ 1

Der Mitarbeiter wird ab angestellt.

§ 2

(1) Für das Dienstverhältnis gelten das Mitar-
beitergesetz vom 11. März 2000 (Kirchl. Amtsbl.
Hannover S. 92) und die Dienstvertragsordnung

vom 16. Mai 1983 (Kirchl. Amtsbl. Hannover
S. 65) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Der Mitarbeiter ist an Bekenntnis und
Recht der gebunden.
(Landeskirche)

Er ist in seinem dienstlichen Handeln und in
seiner Lebensführung dem Auftrag des Herrn
verpflichtet, das Evangelium in Wort und Tat zu
bezeugen. Den ihm anvertrauten Dienst hat er
treu und gewissenhaft zu leisten und sich zu
bemühen, sein fachliches Können zu erweitern.

(3) Der Mitarbeiter ist auch bei politischer
Betätigung seinem Auftrag verpflichtet; er ist
seinen Dienst allen Gemeindegliedern ohne
Ansehen ihrer politischen Einstellung schuldig.
Er hat die Grenzen zu beachten, die sich hieraus
für Art und Maß seines politischen Handelns
ergeben. Der Mitarbeiter darf eine Körperschaft
oder Vereinigung nicht unterstützen, wenn er
dadurch in Widerspruch zu seinem Auftrag tritt
oder wenn er durch die Unterstützung in der
Ausübung seines Dienstes wesentlich behindert
wird.

(4) Der Mitarbeiter hat seine Wohnung so zu
nehmen, dass er in der ordnungsgemäßen Wahr-
nehmung seiner Dienstgeschäfte nicht beein-
trächtigt wird.

§ 3

(1) Der Mitarbeiter wird als

- Organist mit C-, D-Prüfung/ohne Prüfung *)
 - Vorsänger mit C-, D-Prüfung/ohne Prüfung *)
 - Chorleiter mit C-, D-Prüfung/ohne Prüfung *)
 - Posaunenchorleiter mit C-, D-Prüfung/ohne
Prüfung *)
 - Instrumentalkreisleiter mit C-, D-Prüfung/ohne
Prüfung *)
- angestellt.

(2) Der Mitarbeiter erhält eine Vergütung
gemäß Buchst. A Abschnitt I Nr. der Ver-
gütungsordnung für geringfügig beschäftigte
Kirchenmusiker abzüglich/zuzüglich v. H.
Die monatliche Vergütung erhöht sich

nach vier Dienstjahren, ab um 7 v. H.,
nach acht Dienstjahren, ab um 14 v. H.,
nach zwölf Dienstjahren, ab um 20 v. H.
der im Zeitpunkt der Erhöhung geltenden
monatlichen Vergütungen, falls die Tätigkeit
zwischenzeitlich nicht unterbrochen wird.

(3) Die Dienstobliegenheiten richten sich nach
der Ordnung für den Dienst der Kirchenmusiker
in der jeweils geltenden Fassung und nach den
Bestimmungen, die in der Dienstanweisung
getroffen sind.

§ 4

Die Vergütung für die Mitwirkung bei Amts-
handlungen wird

- monatlich/vierteljährlich/halbjährlich/jährlich *) nachträglich
- nach der Durchschnittszahl der in den letzten drei Jahren durchgeführten Amtshandlungen gemäß den jeweils geltenden Einzelvergütungen berechnet und in gleichmäßigen Anteilen zusammen mit der monatlichen Vergütung gezahlt.

*) Nichtzutreffendes streichen

§ 5

Die Probezeit beträgt sechs Monate.

§ 6

Besondere Vereinbarungen:

§ 7

Dieser Dienstvertrag wird mit Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung wirksam.

..... Ort, Datum Ort, Datum
 Der Anstellungsträger: Der Mitarbeiter:
 (L.S.)
 (Unterschrift) (Unterschrift)
 (Unterschrift)

Anlage 7b -1

(zu § 39)

Nachtrag zum Dienstvertrag
(geringfügig beschäftigte Kirchenmusiker)

Zwischen vertreten durch (Anstellungsträger) und Herrn (im Folgenden Mitarbeiter genannt), geboren am in, wird mit Wirkung vom folgender Nachtrag zum Dienstvertrag vom geschlossen:

§ 1

1. Der Mitarbeiter erhält eine Vergütung gemäß Buchst. A Abschnitt I
 Nr. abzüglich/zuzüglich v. H.
 Nr. abzüglich/zuzüglich v. H.
 Nr. abzüglich/zuzüglich v. H.
 der Vergütungsordnung für geringfügig beschäftigte Kirchenmusiker.
 Die Änderung der Vergütung ist erforderlich, weil

2. Sonstige Vertragsänderungen:

Dieser Nachtrag zum Dienstvertrag wird mit Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung wirksam.

..... Ort, Datum Ort, Datum
 Der Anstellungsträger: Der Mitarbeiter:
 (L.S.)
 (Unterschrift) (Unterschrift)
 (Unterschrift)

Anlage 8

(zu § 57 Abs. 2)

Dienstvertrag
(Mitarbeiter - AVR-DW)

Zwischen vertreten durch (Anstellungsträger) und Herrn (im Folgenden Mitarbeiter genannt), geboren am in, ev.-luth. Bekenntnisses, wird folgender Dienstvertrag geschlossen:

§ 1

- Der Mitarbeiter wird ab
1. als vollbeschäftigter Mitarbeiter
 2. als nicht vollbeschäftigter Mitarbeiter mit vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters (zzt. Stunden wöchentlich)
 3. als Mitarbeiter auf Zeit für die Zeit bis zum*)
 4. als Mitarbeiter für folgende Aufgaben von begrenzter Dauer**)
- angestellt.

*) Datum des letzten Arbeitstages

***) Bezeichnung des für die Beendigung maßgebenden Ereignisses

§ 2

- (1) Für das Dienstverhältnis gelten das Mitarbeitergesetz vom 11. März 2000 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 92), § 3 der Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 65) sowie auf Grund von § 57 Abs. 1 der Dienstvertragsordnung die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes (AVR-DW) in der jeweils geltenden Fassung.
- (2) Der Mitarbeiter ist an Bekenntnis und Recht der gebunden.
 (Landeskirche)

Er ist in seinem dienstlichen Handeln und in seiner Lebensführung dem Auftrag des Herrn verpflichtet, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Den ihm anvertrauten Dienst hat er treu und gewissenhaft zu leisten und sich zu bemühen, sein fachliches Können zu erweitern.

(3) Der Mitarbeiter ist auch bei politischer Betätigung seinem Auftrag verpflichtet; er ist seinen Dienst allen Gemeindegliedern ohne Ansehen ihrer politischen Einstellung schuldig. Er hat die Grenzen zu beachten, die sich hieraus für Art und Maß seines politischen Handelns ergeben. Der Mitarbeiter darf eine Körperschaft oder Vereinigung nicht unterstützen, wenn er dadurch in Widerspruch zu seinem Auftrag tritt oder wenn er durch die Unterstützung in der Ausübung seines Dienstes wesentlich behindert wird.

(4) Der Mitarbeiter hat seine Wohnung so zu nehmen, dass er in der ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Dienstgeschäfte nicht beeinträchtigt wird.

§ 3

(1) Der Mitarbeiter wird als (Dienstbezeichnung)

- in die Berufsgruppe A, Vergütungsgruppe
 in die Berufsgruppe K, Vergütungsgruppe
 in die Berufsgruppe H, Vergütungsgruppe eingestuft.

(2) Die Dienstobliegenheiten des Mitarbeiters richten sich nach dem durch den Anstellungsträger übertragenen Aufgabenbereich und nach der erforderlichenfalls zu erlassenden Dienstanweisung oder Geschäftsanweisung.

§ 4

Die Probezeit beträgt sechs Monate.

§ 5

Die zusätzliche Altersversorgung wird nach dem in der geltenden Recht (Landeskirche) gewährt.*)

*) Entfällt bei geringfügig beschäftigten Mitarbeitern

§ 6

Besondere Vereinbarungen:

§ 7

Dieser Dienstvertrag wird mit Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung wirksam.

..... Ort, Datum Ort, Datum
Der Anstellungsträger: Der Mitarbeiter:
(L.S.)
..... (Unterschrift) (Unterschrift)
..... (Unterschrift)

Anlage 8 a

(zu § 57 Abs. 2)

Nachtrag zum Dienstvertrag (Mitarbeiter - AVR-DW)

Zwischen vertreten durch (Anstellungsträger) und Herrn (im Folgenden Mitarbeiter genannt), geboren am in wird mit Wirkung vom folgender Nachtrag zum Dienstvertrag vom geschlossen:

§ 1

- 1. Der Mitarbeiter wird
 in die Berufsgruppe A, Vergütungsgruppe
 in die Berufsgruppe K, Vergütungsgruppe
 in die Berufsgruppe H, Vergütungsgruppe eingestuft.
2. Sonstige Vertragsänderungen:

§ 2

Dieser Nachtrag zum Dienstvertrag wird mit Erteilung der kirchenaufsichtlichen Genehmigung wirksam.

..... Ort, Datum Ort, Datum
Der Anstellungsträger: Der Mitarbeiter:
(L.S.)
..... (Unterschrift) (Unterschrift)
..... (Unterschrift)

Anlage 9

(zu § 2 Abs. 7)

Ordnung zur Sicherung der Mitarbeiter bei Rationalisierungsmaßnahmen und Einschränkungen von Einrichtungen

Vorbemerkung

Bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen und anderen Einschränkungen - insbesondere der Aufgabe von Arbeitsbereichen und Tätigkeitsfeldern sowie Teilen von ihnen - sind die sich aus dem Dienstverhältnis ergebenden Belange der Mitarbeiter zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden. Dabei sind die wirtschaftlichen Möglichkeiten der Anstellungsträger zu beachten. Diesem Ziel dienen die nachstehenden Vorschriften; sie gelten anstelle des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für Angestellte - Bund, TdL, VKA - und des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter des Bundes und der Länder.

Nr. 1 Geltungsbereich

Diese Ordnung gilt für alle Mitarbeiter, deren Dienstverhältnisse gemäß § 2 Abs. 1 und 2 der Dienstvertragsordnung unter den Geltungsbereich des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) oder des Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) fallen. Sie gilt nicht für die Fälle des Betriebsübergangs nach § 613 a BGB.

Nr. 2 Begriffsbestimmung

(1) Maßnahmen im Sinne dieser Ordnung sind vom Anstellungsträger veranlasste

- a) erhebliche Änderungen von Arbeitstechniken oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise oder
- b) Einschränkungen oder Aufgabe von Arbeitsbereichen und Tätigkeitsfeldern oder Teilen von diesen,

wenn dies zu einem Wechsel der dienstvertraglich vereinbarten Beschäftigung, zu einer Änderung der Beschäftigungsbedingungen oder zur Beendigung des Dienstverhältnisses führt. Satz 1 findet auch Anwendung, wenn die Maßnahme durch Entscheidungen im Rahmen der Stellenplanung veranlasst wird.

(2) Als Maßnahmen kommen insbesondere in Betracht:

- a) Stilllegung oder Auflösung von Dienststellen oder Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,
- b) Verlegung oder Ausgliederung von Dienststellen oder Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,
- c) Zusammenlegung von Dienststellen oder Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,
- d) Verlagerung von Aufgaben zwischen Dienststellen oder Einrichtungen,
- e) Einführung anderer Arbeitsmethoden und Verfahren, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind,
- f) Verringerung des Stellenumfanges und Stellenaufhebung.

Anmerkungen zu Nummer 2:

1. Eine Maßnahme im Sinne der Absätze 1 und 2 liegt auch dann vor, wenn sich aus der begrenzten Anwendung einzelner Änderungen zunächst zwar keine erheblichen bzw. wesentlichen Auswirkungen ergeben, aber eine Fortsetzung beabsichtigt ist, die erhebliche bzw. wesentliche Auswirkungen haben wird. Eine wesentliche Änderung, die für die gesamte Dienststelle oder Einrichtung nicht erheblich bzw. nicht wesentlich ist, kann jedoch für einen Teil der Dienststelle oder Einrichtung erheblich oder wesentlich sein.

Ist die Änderung erheblich bzw. wesentlich, ist es nicht erforderlich, dass sie für mehrere Mitarbeiter zu einer Änderung des Dienstvertrages oder zur Beendigung des Dienstverhältnisses führt. Eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation kann auch vorliegen, wenn auf Grund von Dienstverträgen geleistete Arbeiten künftig auf Grund von Werkverträgen durchgeführt werden sollen (z. B. bei Privatisierung des Reinigungsdienstes).

2. Maßnahmen im Sinne der Absätze 1 und 2 sind ferner z. B.

- Gruppenschließung in einem Kindergarten wegen Rückgangs der Kinderzahlen,
- Schließung einer Einrichtung auf Grund gesetzgeberischer Veranlassung,
- Schließung von Beratungseinrichtungen wegen Wegfall von Mitteln,
- Rationalisierungsmaßnahmen im Verwaltungsbereich durch den Einsatz neuer Technik,
- Aufgabe von Teilen einer Dienststelle.

Nr. 3 Informations- und Beteiligungspflichten

(1) Der Anstellungsträger hat die Mitarbeitervertretung im Rahmen des geltenden Rechts rechtzeitig und umfassend zu informieren und zu beteiligen.

(2) Unbeschadet des Absatzes 1 soll der Anstellungsträger die Mitarbeiter, deren Arbeitsplätze von der vorgesehenen Maßnahme voraussichtlich betroffen werden, rechtzeitig vor deren Durchführung unterrichten.

Nr. 4 Arbeitsplatzsicherung

(1) Der Anstellungsträger führt für die von einer Maßnahme im Sinne der Nummer 2 Abs. 1 betroffenen Mitarbeiter ein Arbeitsplatzsicherungsverfahren nach der Reihenfolge der Absätze 2 bis 4 durch. Das Sicherungsverfahren umfasst erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung des Mitarbeiters (Nummer 5).

(2) Der Anstellungsträger ist zunächst verpflichtet zu ermitteln, ob für den Mitarbeiter ein vorhandener freier, besetzbarer und gleichwertiger Arbeitsplatz zur Verfügung steht, und dem Mitarbeiter diesen Arbeitsplatz anzubieten. Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung bzw. Einreihung nicht ändert und der Mitarbeiter in der neuen Tätigkeit mindestens im bisherigen Umfang beschäftigt bleibt. Ein Arbeitsplatz ist auch gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung bzw. Einreihung nicht ändert, jedoch entgegen der bisherigen Eingruppierung ein Bewährungsaufstieg oder Fallgruppenaufstieg nach § 23 a oder § 23 b BAT bzw. entgegen der bisherigen Einreihung ein

Bewährungsaufstieg bzw. Zeitaufstieg nach der Vorbemerkung 5 der Anlage 1 zum Tarifvertrag über das Lohngruppenverzeichnis zum MTArb nicht mehr möglich ist. Bei der Ermittlung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei demselben Arbeitgeber gilt folgende Reihenfolge:

- a) Arbeitsplatz in derselben Einrichtung bzw. Dienststelle an demselben Ort,
- b) Arbeitsplatz in einer Einrichtung bzw. Dienststelle mit demselben Aufgabengebiet an einem anderen Ort,
- c) Arbeitsplatz in einer Einrichtung bzw. Dienststelle mit einem anderen Aufgabengebiet an demselben Ort,
- d) Arbeitsplatz in einer Einrichtung bzw. Dienststelle mit einem anderen Aufgabengebiet an einem anderen Ort.

Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter abgewichen werden. Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Satzes 4 nicht zur Verfügung, soll der Mitarbeiter entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihm dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Anstellungsträger zur Verfügung gestellt werden kann.

(3) Kann dem Mitarbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 2 zur Verfügung gestellt werden, ist der Anstellungsträger verpflichtet, dem Mitarbeiter eine andere vorhandene freie und besetzbare Mitarbeiterstelle anzubieten, für die der Mitarbeiter die Voraussetzungen erfüllt. Absatz 2 Satz 4 und 5 gilt entsprechend. Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten Bewerbungen bevorzugt zu berücksichtigen.

(4) Kann dem Mitarbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 und 3 zur Verfügung gestellt werden, hat der Anstellungsträger sich um einen Arbeitsplatz bei einem anderen Anstellungsträger des kirchlichen oder diakonischen Dienstes in räumlicher Nähe zu bemühen. Der Anstellungsträger hat bei der Arbeitsplatzsuche die Anstellungsebenen (Kirchengemeinde, Kirchenkreis, Propstei, Landeskirche) zu berücksichtigen.

(5) Nimmt der Mitarbeiter einen ihm nach den Absätzen 2 bis 4 angebotenen Arbeitsplatz nicht an, so stehen ihm weitere Ansprüche nach dieser Ordnung nicht zu, es sei denn, dass ihm die Annahme des Arbeitsplatzes nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.

Nr. 5

Fortbildung, Umschulung

(1) Ist nach Nummer 4 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie der Anstellungsträger rechtzeitig zu veranlassen oder

selbst durchzuführen, wobei Art und Umfang durch den Anstellungsträger festgelegt werden. Soweit keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, trägt der Anstellungsträger die Kosten. Der Mitarbeiter darf seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht ohne triftigen Grund verweigern. Gibt ein Mitarbeiter, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht, gilt dies nicht als Verweigerung ohne triftigen Grund.

(2) Der Mitarbeiter ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit von der Arbeit freizustellen, soweit die Fortbildung oder Umschulung in die Arbeitszeit fällt. Wird durch die Fortbildung oder Umschulung die mit dem Mitarbeiter vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit überschritten, ist kein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.

(3) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Aufwendungen für eine Fortbildung oder Umschulung nach Maßgabe des Satzes 3 zu ersetzen, wenn das Dienstverhältnis aus einem von ihm zu vertretenden Grund endet. Satz 1 gilt nicht, wenn die Mitarbeiterin wegen Schwangerschaft oder wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat. Zurückzuzahlen sind, wenn das Arbeitsverhältnis endet,

- a) im ersten Jahr nach Abschluss der Fortbildung bzw. Umschulung die vollen Aufwendungen,
- b) im zweiten Jahr nach Abschluss der Fortbildung bzw. Umschulung zwei Drittel der Aufwendungen,
- c) im dritten Jahr nach Abschluss der Fortbildung bzw. Umschulung ein Drittel der Aufwendungen.

Nr. 6

Besonderer Kündigungsschutz

(1) Ist dem Mitarbeiter eine andere Tätigkeit übertragen worden, darf das Dienstverhältnis während der ersten neun Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf zwölf Monate.

(2) Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn dem Mitarbeiter ein Arbeitsplatz nach Nummer 4 Abs. 2 bis 4 nicht angeboten werden kann oder der Mitarbeiter einen Arbeitsplatz entgegen Nummer 4 Abs. 5 nicht annimmt. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 2 Dienstvertragsordnung i.V.m. § 53 Abs. 2 BAT oder § 57 Abs. 2 MTArb eine längere Kündigungsfrist ergibt.

(3) Dem Mitarbeiter, der beim Wechsel der Tätigkeit eine Beschäftigungszeit von mindestens 15 Jahren zurückgelegt und das 40. Lebensjahr vollendet hat, darf die Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit einer Maßnahme im Sinne der Nummer 2 nur dann ausgesprochen werden, wenn er einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei demselben Anstellungsträger entgegen Nummer 4 Abs. 5 nicht annimmt. Für diese Kündigung aus wichtigem Grunde beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(4) Der Mitarbeiter, der auf Veranlassung des Anstellungsträgers im gegenseitigen Einvernehmen oder auf Grund einer Kündigung durch den Anstellungsträger aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, soll auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

Nr. 7 Ausgleichszulage

(1) Ergibt sich in den Fällen der Nummer 4 Abs. 2 bis 4 eine Minderung der Bezüge, erhält der Mitarbeiter für die Dauer des bestehenden Arbeitsverhältnisses eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Bezügen, die ihm für den ersten vollen Beschäftigungsmonat aus der neuen Tätigkeit zustehen, und den Bezügen, die ihm aus der früheren Tätigkeit zuletzt zustanden. Bezüge sind im Sinne von Satz 1 sind

- a) für Angestellte die Grundvergütung, der Ortszuschlag, die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen und die Zuwendung,
- b) für Arbeiter der Monatstabellenlohn, der Sozialzuschlag, die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen und Zuschläge sowie die Zuwendung.

In den Fällen der Nummer 4 Abs. 4 hat der bisherige Anstellungsträger die Ausgleichszulage zu zahlen.

(2) Die Ausgleichszulage vermindert sich jeweils um die Hälfte des Betrages, um den sich die Bezüge nach Absatz 1 Satz 2 bei allgemeinen und persönlichen Gehaltssteigerungen erhöhen. Eine Verminderung unterbleibt bei dem Mitarbeiter, der am Tage der Aufnahme seiner neuen Tätigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat.

(3) Die Ausgleichszulage wird neben der Vergütung bzw. dem Lohn aus der neuen Tätigkeit gezahlt. Sie ist keine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage im Sinne des § 47 Abs. 2 Unterabsatz 1 Satz 1 BAT. Sie ist jedoch bei der Berechnung des Aufschlags im Sinne des § 47 Abs. 2 Unterabsatz 1 Satz 2 BAT zu berücksichtigen. § 36 Abs. 1 Unterabsatz 2 und Abs. 2 BAT sowie die §§ 31 und 48 MTArb gelten entsprechend. Die

Ausgleichszulage wird bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41 BAT, § 47 MTArb) berücksichtigt.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten nicht, wenn der Mitarbeiter seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme verweigert oder die Fortbildung bzw. Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grund abbricht.

(5) Die Ausgleichszulage entfällt, wenn der Mitarbeiter die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt. Die Ausgleichszulage entfällt ferner, wenn der Mitarbeiter die Möglichkeit des Bezuges einer Altersrente nach §§ 36, 37 oder 39 SGB VI oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung hat.

Nr. 8 Abfindung

(1) Der Mitarbeiter, der auf Veranlassung des Anstellungsträgers im gegenseitigen Einvernehmen oder auf Grund einer Kündigung durch den Anstellungsträger aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, erhält eine Abfindung nach Maßgabe der Tabelle in Anlage 1.

Monatsbezug ist der Betrag, der

1. dem Angestellten als Summe aus der Vergütung (§ 26 BAT), den in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen und der Sonderzuwendung,
2. dem Arbeiter als Summe aus dem Monatstabellenlohn (§ 21 MTArb), dem Sozialzuschlag, den in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen und Zuschlägen sowie der Sonderzuwendung

im letzten Kalendermonat vor dem Ausscheiden zugestanden hat oder zugestanden hätte.

(2) Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Dienstverhältnisses. Hat der Anstellungsträger das Dienstverhältnis gekündigt, wird die Abfindung erst fällig, wenn die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage abgelaufen ist oder, falls der Mitarbeiter Kündigungsschutzklage erhoben hat, endgültig feststeht, dass er ausgeschieden ist.

(3) Die Abfindung steht dem Mitarbeiter nicht zu, wenn

- a) die Kündigung aus einem von ihm zu vertretenden Grund (z. B. Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatzes entgegen Nummer 4 Abs. 5, Ablehnung der Fortbildung oder Umschulung entgegen Nummer 5 Abs. 1 Satz 3) erfolgt ist oder
- b) er aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, weil er von einem anderen kirchlichen Anstellungsträger übernommen wurde.

(4) Neben der Abfindung steht ein Übergangsgeld nach dem BAT bzw. MTArb in Verbindung mit der Dienstvertragsordnung nicht zu.

Nr. 9

Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

(1) Ansprüche aus dieser Ordnung bestehen nicht, wenn der Mitarbeiter erwerbsunfähig oder berufsunfähig im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ist oder die Voraussetzungen für den Bezug einer Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres oder einer entsprechenden Leistung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung erfüllt. Einer Erwerbsunfähigkeit oder einer Berufsunfähigkeit steht die Invalidität (Artikel 2 § 7 Abs. 3 RÜG) gleich.

(2) Besteht ein Anspruch auf Abfindung und wird der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr innerhalb eines Zeitraumes vollenden, der kleiner ist als die der Abfindung zugrundeliegende Zahl der Monatsbezüge, oder ist absehbar, dass innerhalb dieses Zeitraumes einer der Tatbestände des Absatzes 1 eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend.

(3) Tritt der Mitarbeiter innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zugrundeliegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis bei einem diakonischen, kirch-

lichen oder öffentlichen Anstellungsträger ein, verringert sich die Abfindung entsprechend. Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

**Nr. 10
Anrechnung**

(1) Leistungen, die dem Mitarbeiter nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken gewährt werden, sind auf die Ansprüche nach dieser Ordnung anzurechnen. Dies gilt insbesondere für gesetzliche oder durch Vertrag vereinbarte Abfindungsansprüche gegen den Anstellungsträger (z. B. §§ 9, 10 Kündigungsschutzgesetz).

(2) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die ihm nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. Er hat den Anstellungsträger von der Antragstellung und von den hierauf beruhenden Entscheidungen sowie von allen ihm gewährten Leistungen im Sinne des Absatzes 1 sowie von der Aufnahme einer neuen Beschäftigung unverzüglich zu unterrichten. Kommt der Mitarbeiter seinen Verpflichtungen nach Satz 1 trotz Belehrung nicht nach, stehen ihm Ansprüche nach dieser Ordnung nicht zu.

Anlage zur Sicherungsordnung

Beschäftigungszeit (§§ 11, 25 Dienst VO) mindestens	bis zum vollendetem 40. Lebensjahr	Anzahl der Monatsbezüge nach vollendetem			
		40.	45.	50.	55.
3 Jahre	-	2,00	2,00	3,00	3,00
5 Jahre	2,00	3,00	3,00	4,00	5,00
7 Jahre	3,00	4,00	5,00	6,00	7,00
9 Jahre	4,00	5,00	6,00	7,00	9,00
11 Jahre	5,00	6,00	7,00	9,00	11,00
13 Jahre	6,00	7,00	8,00	10,00	12,00
15 Jahre	7,00	8,00	9,00	11,00	13,00
17 Jahre	8,00	9,00	10,00	12,00	14,00
19 Jahre	9,00	10,00	11,00	13,00	15,00
21 Jahre	10,00	11,00	12,00	14,00	16,00
23 Jahre	-	12,00	13,00	15,00	17,00
25 Jahre	-	13,00	14,00	16,00	18,00

Anlage 10
(zu § 2 Abs. 8)

**Regelung über die Arbeitsbedingungen auf
Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations-
und Kommunikationstechnik**

Nr. 1

Bei dem Einsatz von Geräten der Informati- und Kommunikationstechnik sollen Möglichkeiten genutzt werden, die insbesondere geeignet sind,

- a) die Handlungs- und Entscheidungsspielräume der an den Geräten eingesetzten Mitarbeiter zu erweitern,
- b) den Anteil an schematischen Arbeitsabläufen zu verringern,
- c) die Fähigkeiten der an den Geräten eingesetzten Mitarbeiter weiterzuentwickeln und ihre Kenntnisse zu erweitern und zu vertiefen,
- d) die Zusammenarbeit zu verbessern,
- e) Möglichkeiten zu sozialen Kontakten zu erhalten.

Nr. 2

Der Tarifvertrag des Landes Niedersachsen vom 25. Januar 1990 über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik ist auch auf Angestellte, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weniger als 18 Stunden beträgt, mit Ausnahme der §§ 1 bis 3, § 6 Abs. 1, 2 und 5 und § 9 anzuwenden, wenn die Teilzeitarbeit ganztägig abgeleistet wird und die Angestellten überwiegend am Bildschirmarbeitsplatz eingesetzt sind.

Nr. 3

Der Tarifvertrag des Landes Niedersachsen vom 25. Januar 1990 über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik ist mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

- a) Anstelle der Protokollnotiz zu § 4 wird bestimmt:

Als notwendig gelten in der Regel die Kosten, die aufgrund der ärztlichen Untersuchung nach Abs. 3 entstehen.

- b) Anstelle des § 6 Abs. 2, 3 und 4 wird bestimmt:

(2) Die Umstellung der Tätigkeit eines Mitarbeiters auf eine Tätigkeit an einem Gerät der Informations- und Kommunikationstechnik ist so vorzunehmen, dass die bisherige Eingruppierung nicht beeinträchtigt wird.

(3) Kann ein Mitarbeiter aufgrund einer erneuten Untersuchung nach § 4 Abs. 2 nicht mehr auf einem Bildschirmarbeitsplatz oder einem Arbeitsplatz mit Bildschirmunterstützung oder aufgrund eines Widerrufs nach Absatz 1 Satz 2 eingesetzt werden, ist er auf einen anderen, grundsätzlich gleichwertigen Arbeitsplatz umzusetzen. Dem Mitarbeiter ist ausreichend Zeit und Gelegenheit zur Einarbeitung auf dem neuen Arbeitsplatz zu geben; Maßnahmen der Fort- oder Weiterbildung sind durchzuführen. Umschulungen sind auf Kosten des Anstellungsträgers durchzuführen und sollen während der Arbeitszeit stattfinden. Finden die Umschulungen ausnahmsweise außerhalb der Arbeitszeit statt, ist die erforderliche Zeit auf die Arbeitszeit anzurechnen.

(4) An Bildschirmarbeitsplätzen dürfen werdende Mütter nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Sie dürfen an Bildschirmgeräten nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis eine Gesundheitsgefährdung besteht. Nach Beendigung der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz oder nach Ablauf des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz sollen sie die Möglichkeit erhalten, auf einen vergleichbaren Bildschirmarbeitsplatz zurückzukehren.

Anlage 11

(zu § 2 Abs. 9)

Regelung für Angestellte, die auf Grund ihrer Dienstanweisung oder auf Grund einer Anweisung des Anstellungsträgers im Einzelfall als Aufsichts- oder Betreuungsperson Freizeiten, Seminare, Heim- und Lageraufenthalte durchführen

Nr. 1

Geltungsbereich

(1) Diese Regelung gilt für Angestellte, die auf Grund ihrer Dienstanweisung oder auf Grund einer Anweisung des Anstellungsträgers im Einzelfall als Aufsichts- oder Betreuungsperson Freizeiten, Seminare, Heim- und Lageraufenthalte durchzuführen haben. Freizeiten, Seminare, Heim- und Lageraufenthalte im Sinne dieser Regelung sind Maßnahmen, die für bestimmte Zielgruppen planmäßig für einen bestimmten Zeitraum in der Regel außerhalb des örtlichen Bereichs der Dienststelle durchgeführt werden.

(2) Diese Regelung gilt nicht für Angestellte, die unter die Sonderregelungen der Anlagen 2 a, 2 b oder 2 I I zum BAT fallen.

Nr. 2

Arbeitszeit, Überstunden, nicht Vollbeschäftigte, Zeitzuschläge, Überstundenvergütung, Zusatzurlaub für Schicht- und Nacharbeit

(1) Die §§ 15, 16, 16 a, 17, 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 2 und 3 und Unterabs. 2, 35, und 48 a BAT finden für die Dauer der Durchführung einer Maßnahme nach Nummer 1 keine Anwendung.

(2) Als Arbeitszeit werden für jeden Tag der Teilnahme an einer Maßnahme nach Nummer 1 10 Stunden berechnet, soweit sich nicht aus der Planung für den Ablauf der Maßnahme eine geringere Arbeitszeit ergibt. An den Tagen der An- und Abreise, an denen der Angestellte auch Aufsichts- und Betreuungsfunktionen während der Reisezeit wahrzunehmen hat, wird die tatsächlich erbrachte Arbeitszeit im vollen Umfang berücksichtigt.

(3) Ergibt sich aus der Arbeitszeitberechnung nach Absatz 2 eine höhere wöchentliche Arbeitszeit, als vom Angestellten sonst nach seinem Dienstvertrag zu leisten ist, so ist spätestens bis zum Ende des zwölften Kalendermonats nach Abschluss der Maßnahme entsprechende Arbeitsbefreiung zu gewähren. Über die zeitliche Lage dieser Arbeitsbefreiung soll bereits bei der Planung der Maßnahme das Benehmen zwischen dem Mitarbeiter und dem Anstellungsträger hergestellt werden.

(4) Soweit der Arbeitsbefreiung nach Absatz 3 dienstliche Interessen entgegenstehen, kann der Anstellungsträger die Arbeitsbefreiung bis zur

Hälfte durch die Zahlung einer Vergütung ersetzen. Die Arbeitsbefreiung kann im Einvernehmen mit dem Angestellten bis zum vollen Umfang durch die Zahlung einer Vergütung ersetzt werden. Für jede nicht durch Arbeitsbefreiung ausgeglichene Stunde ist die Stundenvergütung nach dem jeweils geltenden Vergütungstarifvertrag zuzüglich des Zeitzuschlages nach § 35 Abs. 1 Buchst. a BAT zu zahlen.

Nr. 3

Reisekostenvergütung, Trennungschädigung

(1) Die §§ 42 und 44 BAT finden für die Zeit der Durchführung einer Maßnahme keine Anwendung.

(2) Der Angestellte erhält für die Dauer und im Rahmen der Maßnahme freie Fahrt, freie Unterkunft und freie Verpflegung.

Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

I. Gesetze und Verordnungen

Nr. 109 Bekanntmachung der Fünfzehnten Änderung der Versorgungsordnung

Hannover, den 15. September 2000

Nachdem wir dem Beschluss des Verwaltungsrates der Zusatzversorgungskasse der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers über die Fünfzehnte Änderung der Versorgungsordnung in der Fassung der Anlage zur Rechtsverordnung zur Änderung der Rechtsverordnung über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung nichtbeamteter kirchlicher Mitarbeiter vom 29. Oktober 1984 (Kirchl. Amtsbl. S. 97), zuletzt geändert durch die Vierzehnte Änderung der Versorgungsordnung vom 11. November 1999 (Kirchl. Amtsbl. 2000 S. 2), zugestimmt haben, wird er nachstehend gemäß § 7 Abs. 4 der Rechtsverordnung über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung nichtbeamteter kirchlicher Mitarbeiter in der Fassung vom 18. November 1971 (Kirchl. Amtsbl. S. 356), zuletzt geändert durch die Rechtsverordnung vom 9. Juni 1989 (Kirchl. Amtsbl. S. 49), bekannt gemacht.

Das Landeskirchenamt

Dr. v. Vietinghoff

Fünfzehnte Änderung der Versorgungsordnung der Zusatzversorgungskasse

Die Versorgungsordnung in der Fassung der Anlage zur Rechtsverordnung zur Änderung der Rechtsverordnung über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung nichtbeamteter kirchlicher Mitarbeiter vom 29. Oktober 1984 (Kirchl. Amtsbl. S. 97), zuletzt geändert durch die Vierzehnte Änderung der Versorgungsordnung vom 11. November 1999 (Kirchl. Amtsbl. 2000 S. 2), wird gemäß § 7 Abs. 2 Buchst. c der Rechtsverordnung über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung nichtbeamteter kirchlicher Mitarbeiter in der Fassung vom 18. November 1971 (Kirchl. Amtsbl. S. 356), zuletzt

geändert durch die Rechtsverordnung zur Änderung der Rechtsverordnung über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung nichtbeamteter kirchlicher Mitarbeiter vom 9. Juni 1989 (Kirchl. Amtsbl. S. 49), vorbehaltlich der Zustimmung des Landeskirchenamtes wie folgt geändert:

§ 1

Änderung der Versorgungsordnung

1. § 107 e wird wie folgt geändert:
 - a) Die Überschrift erhält folgende Fassung:
„Einmalzahlung und Anpassung 1999“
 - b) Der bisherige Text wird zu Absatz 1.
 - c) Es wird folgender Absatz 2 angefügt:

„(2) Für die Anwendung des § 47 Abs. 1 Satz 1 und des § 34 Abs. 1 Satz 2 in Verbindung mit dem BBVAnpG 99 gilt folgendes:

Hat das gesamtversorgungsfähige Entgelt den Betrag von 10.521,08 DM überschritten, sind die Entgelte nach § 34 Abs. 1 Satz 2 zum 1. Dezember 1999 zu erhöhen und ist die Anpassung nach § 47 Abs. 1 Satz 1 zum 1. Dezember 1999 durchzuführen.“
2. § 108 a Abs. 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 1 Buchst. b Doppelbuchst. cc werden die Worte „Buchst. d vor dem 2. Januar 2002“ durch die Worte „vor dem 2. Dezember 2002“ ersetzt.
 - b) Es wird folgender Satz 3 eingefügt:

„Tritt der Versicherungsfall in den Fällen des Satzes 1 Buchst. b nach § 30 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b, c oder e bis g ein, ruht die Leistung in voller Höhe bis zu dem Zeitpunkt, von dem an der beitragsfrei Versicherte eine Leistung im Sinne des § 30 Abs. 1 Satz 1 Buchst. d erhalten könnte.“
 - c) Im bisherigen Satz 3, der zu Satz 4 wird, werden die Worte „Satz 1 gilt“ durch die Worte „Sätze 1 bis 3 gelten“ ersetzt.

**Änderung
der Richtlinien für die Entschädigung bei Vortragstätigkeit und der Richtlinien für die Zahlung
von Honoraren für Vorträge im Rahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung
vom 24. Oktober 2000**

Die Richtlinien für die Entschädigung bei Vortragstätigkeit vom 8. April 1975 (Abl. S. 40), zuletzt geändert am 15. August 1989 (Abl. S. 68), werden wie folgt geändert:

1. In Nr. 2 wird die Zahl „75“ durch „100“ ersetzt.
2. In Nr. 3 wird die Zahl „150“ durch „250“ ersetzt.

Die Richtlinien für die Zahlung von Honoraren für Vorträge im Rahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung vom 26. August 1980 (Abl. S. 84) werden wie folgt geändert:

1. Die Anlage zu Nr. 5 erhält folgende Fassung:

	für einen Vortrag, auch mit Aussprache	für ein Kurzreferat, auch mit Aussprache, Diskussionsleitung, Fachberatung bei einer Tagung/Lehrgang und Podiumsdiskussion	für eine Arbeitseinheit in Gemeinden und Lehrgängen (1/2 Kurs-Doppelstunde bzw. 45 Minuten)	für die Leitung eines Seminars oder einer Gruppenarbeit (für 1. Tag)	für die Leitung eines Seminars oder einer Gruppenarbeit (für jeden weiteren Tag)
	DM	DM	DM	DM	DM
I. Mitarbeiter/-innen im Dienst der Landeskirche*)					
a) sofern die Leistung zu den Dienstoblie- genheiten der/des Mitarbeiter/-in gehört oder die dienstliche Tätigkeit betrifft	-	-	-	-	-
b) sofern die Leistung nicht den dienstlichen Tätigkeitsbereich betrifft	bis zu 150,-	bis zu 75,-	bis zu 25,-	bis zu 150,-	bis zu 125,-
2. Referent/-innen, die nicht im Dienst der Landeskirche stehen					
a) im Regelfall	bis zu 300,-	bis zu 150,-	bis zu 50,-	bis zu 300,-	bis zu 250,-
b) wenn es sich um Fachkräfte mit besonderer Qualifikation handelt	bis zu 500,-	bis zu 250,-	bis zu 70,-	bis zu 500,-	bis zu 400,-

*) Hierzu zählen auch Personen, die Inhaber/-innen kirchlicher Amts- und Dienststellungen in einer der Kirchen der Konföderation sind.

Diese Änderung tritt am 1. Dezember 2000 in Kraft.

Wolfenbüttel, den 24. Oktober 2000

**Landeskirchenamt
Dr. Siehelschmidt**

Kirchensiegel

Gemäß § 26 der Siegelordnung vom 3. Juli 1984 (Amtsbl. 1984 S. 73 ff.) wird bekannt gemacht:

Das folgende Kirchensiegel ist außer Gebrauch genommen worden:

Ev.-luth. Kirchengemeinde Tanne
(Propstei Bad Harzburg)

Siegelbild: Darstellung des Lammes mit Kreuz und Fahne

Siegelschrift: SIEGEL DER KIRCHE ZU TANNE

Siegelausführung: Normalsiegel in Gummi

Wolfenbüttel, den 20. September 2000

Landeskirchenamt

Dr. Siehelschmidt

Beschluss des Landeskirchenamtes über die Aufhebung des Pfarrverbandes Kaierde und die Neubildung des Pfarrverbandes Delligsen-Kaierde-Varrigsen Vom 4. Mai 1993/24. Oktober 2000

1. Nach Verlegung der Pfarrstelle der Ev.-luth. Kirchengemeinde Kaierde in Delligsen in die Ev.-luth. Kirchengemeinde St. Georg in Delligsen und der Errichtung einer zweiten Pfarrstelle in der Ev.-luth. Kirchengemeinde St. Georg in Delligsen wird der bisherige Pfarrverband Kaierde, bestehend aus den Ev.-luth. Kirchengemeinden Kaierde und Varrigsen, beide in Delligsen, aufgelöst.

2. Die Ev.-luth. Kirchengemeinden Kaierde und Varrigsen werden mit der Ev.-luth. Kirchengemeinde St. Georg in Delligsen zum Pfarrverband Delligsen-Kaierde-Varrigsen zusammengeschlossen.

3. Die Ev.-luth. Kirchengemeinden Kaierde und Varrigsen werden der aus Kaierde in die Ev.-luth. Kirchengemeinde St. Georg in Delligsen verlegten Pfarrstelle Delligsen-Kaierde zugeordnet.

4. Die Kirchenvorstände der Ev.-luth. Kirchengemeinden St. Georg, Kaierde und Varrigsen, alle in Delligsen, werden aufgefordert, auf Grund der Verlegung der Pfarrstelle aus der Kirchengemeinde Kaierde in die Kirchengemeinde St. Georg in Delligsen eine Einteilung der Gemeindebezirke in der Kirchengemeinde St. Georg in Delligsen vorzunehmen.

Wolfenbüttel, den 4. Mai 1993/24. Oktober 2000

Landeskirchenamt

Dr. Siehelschmidt

Ausschreibung von Pfarrstellen und anderen Stellen

Die **Pfarrstelle St. Ägidien Rautheim im Umfang von 75 % eines vollen Dienstauftrages**. Die Besetzung erfolgt durch die Kirchenregierung. Bewerbungen sind bis zum 14. Dezember 2000 an das Landeskirchenamt zu richten. Der Bewerbung ist ein kurzer Lebenslauf hinzuzufügen.

Die **Pfarrstelle St. Stephani Schöppenstedt Bezirk II mit Samleben**. Die Besetzung erfolgt durch Gemeindevahl. Bewerbungen sind bis zum 14. Dezember 2000 über das Landeskirchenamt an die Kirchenvorstände der Ev.-luth. Kirchengemeinden St. Stephani Schöppenstedt Bezirk II und Samleben zu richten. Der Bewerbung ist ein kurzer Lebenslauf hinzuzufügen.

Die **Pfarrstelle Zum Heiligen Kreuz Lehre Bezirk I**. Die Besetzung erfolgt durch Gemeindevahl. Bewerbungen sind bis zum 14. Dezember 2000 über das Landeskirchenamt an den Kirchenvorstand der Ev.-luth. Kirchengemeinde Zum Heiligen Kreuz Lehre Bezirk I zu richten. Der Bewerbung ist ein kurzer Lebenslauf hinzuzufügen.

Die **Pfarrstelle St. Georg Bezirk I in Braunschweig**. Die Besetzung erfolgt durch die Kirchenregierung. Die Stelle wird zum 1. Februar 2001 vakant. Bewerbungen sind bis zum 14. Dezember 2000 an das Landeskirchenamt zu richten. Der Bewerbung ist ein kurzer Lebenslauf hinzuzufügen.

Die **Pfarrstelle Trinitatis Bezirk II in Braunlage**. Im Zuge von Strukturveränderungen sind Zusammenlegungen mit anderen Pfarrverbänden vorgesehen. Die Stelle wird zum 1. Dezember 2000 vakant. Die Besetzung erfolgt durch die Kirchenregierung. Bewerbungen sind bis zum 14. Dezember 2000 an das Landeskirchenamt zu richten. Der Bewerbung ist ein kurzer Lebenslauf hinzuzufügen.

Die **Pfarrstelle zum Heiligen Leiden Christi Stöckheim**. Die Besetzung erfolgt durch die Kirchenregierung. Bewerbungen sind bis zum 14. Dezember 2000 an das Landeskirchenamt zu richten. Der Bewerbung ist ein kurzer Lebenslauf hinzuzufügen.

Die **Pfarrstelle St. Georg Volkersheim**. Die Besetzung erfolgt durch die Kirchenregierung. Bewerbungen sind bis zum 14. Dezember 2000 über das Landeskirchenamt an den Patron der Pfarrstelle Volkersheim, Herrn Baron von Gardenstedt, zu richten. Der Bewerbung ist ein kurzer Lebenslauf hinzuzufügen.

Die Stelle für den **Dienst der Telefonseelsorge in der Propstei Braunschweig**. Die Stelle wird zum 1. Januar 2001 vakant. Die Besetzung erfolgt durch die Kirchenregierung und ist befristet auf 6 Jahre. Bewerbungen sind bis zum 14. Dezember 2000 an das Landeskirchenamt zu richten. Der Bewerbung ist ein kurzer Lebenslauf hinzuzufügen.

Die **Pfarrstelle St. Cosmas und Damian in Bornum mit Ortshausen und Jerze**. Die Besetzung erfolgt durch Gemeindevahl. Bewerbungen sind bis zum 14. Dezember 2000 über das Landeskirchenamt an die Kirchenvorstände der Ev.-luth. Kirchengemeinden St. Cosmas und Damian Bornum, Ortshausen und Jerze zu richten. Der Bewerbung ist ein kurzer Lebenslauf hinzuzufügen.

Besetzung von Pfarrstellen und anderen Stellen

Die Pfarrstelle **Christuskirche in Weddel** ab 1. Oktober 2000 mit **Pfarrer Olaf Neuenfeldt**, bisher Saalsdorf.

Die Pfarrstelle **Harriehausen mit Ellierode und Hachenhausen mit Zusatzauftrag** ab 1. September 2000 mit **Pfarrerin Birgit Rieske**, bisher Wolfshagen.

Die Pfarrstelle **Saalsdorf mit Mackendorf, Rickensdorf und Querenhorst** ab 1. November 2000 mit **Pfarrer Dieter Kieltsch**, bisher Volkersheim.

Die Pfarrstelle **Mahlum mit Bodenstein und Zusatzauftrag Krankenhauseelsorge an der Schildautalklinik Seesen** ab 1. November 2000 in Stellenteilung mit **Pfarrerin Uta Hirschler** und **Pfarrer Johannes Hirschler**, bisher dort Pfarrerin auf Probe und Pfarrer auf Probe.

Die Pfarrstelle **Clus in Schöningen** im Umfang von 75 % eines vollen Dienstauftrages ab 1. November 2000 mit **Pfarrer Olaf Brettin**, bisher dort Pfarrer auf Probe.

Die Pfarrstelle **Salzgitter-Ohlendorf mit Groß Mahner und Klein Mahner** ab 15. Oktober 2000 mit **Pfarrer Bernd Klosendorf**, bisher Timmenrode.

Die Pfarrstelle **Grafhorst mit Danndorf** ab 1. November 2000 in Stellenteilung mit **Pfarrerin Ulrike Baehr-Zielke** und **Pfarrer Maic Zielke**, bisher dort Pfarrerin und Pfarrer auf Probe.

Personalnachrichten

Ruhestand

Pfarrer **Ralf Schubert**, Hasselfelde, ist mit Ablauf des 30. September 2000 in den Ruhestand getreten.

Pfarrer **Hennig Schaper**, Salzgitter, ist mit Ablauf des 30. September 2000 in den Ruhestand getreten.

Pfarrer **Axel Lang**, Rautheim, ist mit Ablauf des 31. Oktober 2000 in den Ruhestand getreten.

Wolfenbüttel, 15. November 2000

Landeskirchenamt

Müller
