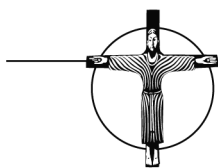


Landeskirchliches Amtsblatt

Evangelisch-lutherische
Landeskirche in Braunschweig



25

Nr. 2

Wolfenbüttel, den 15. März 2022

Inhalt

Kirchenverordnungen

Kirchenverordnung zur Änderung der Kirchenverordnung über die Bestimmung fester Amtssitze der Präpste (RS 133).....	26
Kirchenverordnung über die berufliche Weiterbildung der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig (RS 485).....	26

Satzungen

Bekanntmachung über die Änderung der Satzung der Evangelischen Erwachsenenbildung Niedersachsen.....	28
--	----

Verfügungen

Bekanntmachung von Tarifverträgen; Einführung eines Leistungsentgelts für die Mitarbeitenden im Sozial- und Erziehungsdienst.....	28
---	----

Beschlüsse

Bekanntmachung des Beschlusses der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission über die 100. Änderung der Dienstvertragsordnung (RS 461).....	31
---	----

Kirchensiegel

Außergebrauchnahme.....	31
-------------------------	----

Änderung in der Zusammensetzung

Bekanntmachung über die Änderung in der Zusammensetzung der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission.....	32
--	----

Personal- und Stellenangelegenheiten

Ausschreibung von Pfarrstellen und anderen Stellen.....	32
Besetzung und Verwaltung von Pfarrstellen und anderen Stellen.....	35
Personalmeldungen.....	36

Kirchenverordnungen

Kirchenverordnung zur Änderung der Kirchenverordnung über die Bestimmung fester Amtssitze der Pröpste (RS 133)

Vom 13. Januar 2022

Auf Grund des § 1 Absatz 2 des Kirchengesetzes zur Schaffung fester Amtssitze der Pröpste im Bereich der Braunschweigischen evangelisch-lutherischen Landeskirche vom 7. April 1969 (ABl. 1969 S. 20) wird verordnet:

§ 1

Die Kirchenverordnung über die Bestimmung fester Amtssitze der Pröpste in der Neufassung vom 20. September 1991 (ABl. S. 95), zuletzt geändert am 15. Juli 2021 (ABl. 2021 S. 98) wird wie folgt geändert:

§ 1 Ziffer 6 erhält folgende Fassung:

„6. in der Propstei Salzgitter-Bad eine Pfarrstelle im Umfang von 50% im Pfarrverband Emmaus in Salzgitter“.

§ 2

Diese Kirchenverordnung tritt mit Verkündung in Kraft.

Wolfenbüttel, den 13. Januar 2022

**Evangelisch-lutherische Landeskirche
in Braunschweig
Kirchenregierung**

Dr. Meyns
Landesbischof

Kirchenverordnung über die berufliche Weiterbildung der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig (RS 485)

Vom 13. Januar 2022

Die Kirchenregierung hat aufgrund von Artikel 98 der Verfassung der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig in Verbindung mit § 55 des Kirchengesetzes zur Regelung der Dienstverhältnisse der Pfarrerinnen und Pfarrer in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Pfarrdienstgesetz der EKD – PfdG.EKD) in der Bekanntmachung der Neufassung vom 15. Februar 2021 (ABl. EKD 2021 S. 34) und § 17 des Kirchengesetzes zur Ergänzung des Pfarrdienstgesetzes der EKD (PfdGErgG) vom

17. November 2012 (ABl. 2013 S. 6) in der derzeit gültigen Fassung und § 41 des Kirchengesetzes über die Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Kirchenbeamtengesetz – KBG.EKD) in der Bekanntmachung der Neufassung vom 15. März 2021 (ABl. EKD 2021 S. 70) und § 5 des Kirchengesetzes über die Rechtsstellung der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden (Mitarbeitendengesetz – MG) vom 24. Mai 2019 (ABl. 2019 S. 79) die folgende Kirchenverordnung beschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

Die Kirchenverordnung regelt die Förderung von Weiterbildungen durch den Arbeitsbereich Kirchliche Personalförderung im Landeskirchenamt (im Folgenden Personalförderung) für Pfarrerinnen und Pfarrer, Vikarinnen und Vikare, Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte, die in einem aktiven öffentlichen-rechtlichen Dienstverhältnis zur Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig stehen, sowie für alle privatrechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig.

§ 2

Begriffsbestimmungen

(1) ¹Als Weiterbildungen werden Maßnahmen verstanden, die in verschiedenen Formaten von der Personalförderung oder anderen Arbeitsbereichen innerhalb der Landeskirche oder anderen kirchlichen und nichtkirchlichen Anbietern veranstaltet werden. ²Es handelt sich um Veranstaltungen oder Maßnahmen, die von Beschäftigten zur beruflichen Unterstützung und Zurüstung ausgewählt oder diesen zur Teilnahme empfohlen werden und für die ein Antrag zur Förderung gestellt wird.

(2) Als Weiterbildung gilt eine Qualifizierungsmaßnahme, die mehrere Module umfassen kann und die zu einem berufsspezifischen Abschluss führt.

(3) Ein überwiegend dienstliches Interesse an einer Weiterbildung liegt vor, wenn die Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben unterstützt und verbessert oder zur Erfüllung des bestehenden oder eines in Aussicht genommenen Dienstauftrags erforderlich ist.

§ 3

Verfahren

(1) ¹Die Genehmigung und Förderung einer Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme erfolgen auf Antrag über das dafür vorgesehene Antragsformular. ²Der Antrag soll mindestens sechs Wochen vor Beginn der Maßnahme gestellt werden. ³Dem Antrag beizufügen sind:

- a) eine Aufstellung sämtlicher voraussichtlich entstehender Kosten (Teilnahmebetrag, Unterkunft, Verpflegung, Fahrtkosten),
- b) eine Ausschreibung des Trägers oder Veranstalters der Maßnahme, aus der Inhalte,

- Ziele, erreichbare Qualifikation, Ort und Termine hervorgehen,
- c) eine Begründung der Antragstellerin oder des Antragstellers, in der Anlass, Motivation und das persönliche Interesse für die Teilnahme beschrieben werden,
 - d) eine begründete Zustimmung zur Teilnahme an der Weiterbildung von den Dienstvorgesetzten und ggf. zu beteiligenden Fachreferenten im Landeskirchenamt,
 - e) ein gewährter Antrag auf Dienstbefreiung.
- (2) Die Personalförderung prüft die Anerkennung als Weiterbildung und genehmigt im Einvernehmen mit der Leitung der Personalabteilung die Förderung der Maßnahme.
- (3) Eine Förderung von Weiterbildungen erfolgt unter dem Vorbehalt der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel.
- (4) An- und Abreisen zu Weiterbildungen werden über die Personalförderung abgerechnet.
- (5) Die Mitarbeitervertretung ist am Verfahren im Rahmen der gesetzlichen Regelungen zu beteiligen.

§ 4

Weiterbildungsförderung

- (1) ¹Für Weiterbildungen im überwiegend dienstlichen Interesse werden die Gesamtkosten für Teilnahmebeitrag, Unterkunft, Verpflegung, Fahrtkosten in Höhe von drei Vierteln von der Personalförderung übernommen. ²Ein Viertel ist als Eigenanteil zu tragen. ³Bei Teildienst ist der Eigenanteil entsprechend anteilig zu kürzen. ⁴Hinsichtlich der Fahrtkosten findet das Kirchengesetz der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig über die Erstattung von Reisekosten sowie die dazugehörige Reisekostenverordnung Anwendung.
- (2) Für Weiterbildungen, bei denen das persönliche Interesse der beschäftigten Person überwiegt, die aber auch zumindest ein geringes dienstliches Interesse aufweisen, kann als Unterstützung eine Dienstbefreiung ohne weitere Kostenerstattung gewährt werden.
- (3) ¹In Einzelfällen kann das dienstliche Interesse an der Teilnahme einer bestimmten Person an einer spezifischen Weiterbildung so groß sein oder die Lage der Landeskirche es erfordern, dass die Gesamtkosten in voller Höhe von der Personalförderung übernommen werden und eine Eigenbeteiligung entfällt. ²In solchen Fällen ist der Antragstellung eine schriftliche Begründung der Dienstvorgesetzten hinsichtlich des besonderen dienstlichen Interesses beizufügen. ³Die Feststellung des besonderen dienstlichen Interesses wird von der Leitung der Personalabteilung im Einvernehmen mit der jeweils betroffenen Abteilungsleitung getroffen.
- (4) Über die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme wird zwischen der Landeskirche und der Antragstellerin oder dem Antragsteller eine schriftliche Vereinbarung geschlossen, in der auch die Dienstbe-

freiung, die Vertretung, die Finanzierung, die Förderung und Einzelheiten einer möglichen Rückzahlungsverpflichtung zu regeln sind.

§ 5

Anzeigepflicht

Nach Abschluss der Gesamtmaßnahme ist der kirchlichen Personalförderung ein Nachweis über die Teilnahme an der Weiterbildung und das Erreichen der berufsspezifischen Qualifikation durch eine Weiterbildung einzureichen.

§ 6

Förderung Beschäftigter anderer Rechtsträger

Eine organisatorische Unterstützung bei einer Weiterbildungsmaßnahme für Beschäftigte eines anderen Rechtsträgers im Bereich der Landeskirche kann bei der Personalförderung in Anspruch genommen werden.

§ 7

Inkrafttreten

¹Diese Kirchenverordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2022 in Kraft. ²Die Vorschriften dieser Kirchenverordnung werden sinngemäß auf die zu diesem Zeitpunkt bereits laufenden genehmigten und geförderten Weiterbildungen Anwendungen finden, soweit sie die Beschäftigten begünstigen.

Wolfenbüttel, den 13. Januar 2022

**Evangelisch-lutherische Landeskirche
in Braunschweig
Kirchenregierung**

Dr. Meyns
Landesbischof

Satzungen

Bekanntmachung über die Änderung der Satzung der Evangelischen Erwachsenenbildung Niedersachsen

vom 13. Dezember 2021

„Im Kirchlichen Amtsblatt Hannover Nr. 6/21, Seite 132, veröffentlicht am 30. Dezember 2021, wurde auf folgende Änderung der Satzung der Evangelischen Erwachsenenbildung hingewiesen. 2Dieses wird hiermit zur Kenntnis gegeben.

Wolfenbüttel, 19. Januar 2022

Landeskirchenamt

Hofer
Oberlandeskirchenrat

Satzung der Evangelischen Erwachsenenbildung Niedersachsen

Hannover, den 13. Dezember 2021

Nachstehend geben wir die vom Rat der Konföderation in seiner Sitzung am 13. Dezember 2021 beschlossene Änderung der Satzung der Evangelischen Erwachsenenbildung Niedersachsen bekannt.

Die Satzung der Evangelischen Erwachsenenbildung Niedersachsen vom 14. Dezember 2020 wird wie folgt geändert:

§ 2 Abs. 3 erhält folgende Fassung:

„(3) Die Bildungsveranstaltungen stehen allen Interessierten offen.“

**Konföderation evangelischer Kirchen
in Niedersachsen**

- Geschäftsstelle -
Radtke

Verfügungen

Bekanntmachung von Tarifverträgen; Einführung eines Leistungsentgelts für die Mitarbeitenden im Sozial- und Erziehungsdienst

Aufgrund des Beschlusses der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission (ADK) über die 99. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 9. September 2021 (ABl. 2022 S. 9) sind einzelne Bestimmungen

des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Allgemeiner Teil – vom 13. September 2005 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 18 vom 25. Oktober 2020 mit Wirkung vom 1. August 2021 auf die Dienstverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzuwenden, die unter den Geltungsbereich der Anlage 9 „Sonderregelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst“ der Dienstvertragsordnung (DienstVO) fallen.

Als Anlage geben wir die Bestimmungen des Tarifvertrages bekannt.

Wolfenbüttel, den 8. Februar 2022

Landeskirchenamt

Dr. Mayer
Oberlandeskirchenrat

Anlage

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)

[– Allgemeiner Teil –]

vom 13. September 2005

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 18
vom 25. Oktober 2020

- A u s z u g -

§ 18 (VKA)

Leistungsentgelt

(1) 1Die leistungs- und/oder erfolgsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die öffentlichen Dienstleistungen zu verbessern. 2Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden.

(2) Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt.

(3) 1Ausgehend von einer vereinbarten Zielgröße von 8 v.H. entspricht bis zu einer Vereinbarung eines höheren Vomhundertsatzes das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen 2,00 v. H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich des TVöD fallenden Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers. 2Das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden; es besteht die Verpflichtung zu jährlicher Auszahlung der Leistungsentgelte.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 1:

1Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers und dessen Kosten für die betriebliche Altersvorsorge), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen einschließlich Besitzstandszulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall (§ 22) und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind; nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche, unständige

Entgeltbestandteile und Entgelte der außertariflich Beschäftigten. ²Unständige Entgeltbestandteile können betrieblich einbezogen werden.

(4) ¹Das Leistungsentgelt wird zusätzlich zum Tabellenentgelt als Leistungsprämie, Erfolgsprämie oder Leistungszulage gewährt; das Verbinden verschiedener Formen des Leistungsentgelts ist zulässig. ²Die Leistungsprämie ist in der Regel eine einmalige Zahlung, die im Allgemeinen auf der Grundlage einer Zielvereinbarung erfolgt; sie kann auch in zeitlicher Abfolge gezahlt werden. ³Die Erfolgsprämie kann in Abhängigkeit von einem bestimmten wirtschaftlichen Erfolg neben dem gemäß Absatz 3 vereinbarten Startvolumen gezahlt werden. ⁴Die Leistungszulage ist eine zeitlich befristete, widerrufliche, in der Regel monatlich wiederkehrende Zahlung. ⁵Leistungsentgelte können auch an Gruppen von Beschäftigten gewährt werden. ⁶Leistungsentgelt muss grundsätzlich allen Beschäftigten zugänglich sein. ⁷Für Teilzeitbeschäftigte kann von § 24 Abs. 2 abgewichen werden.

Protokollerklärungen zu Absatz 4:

1. ¹Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die zeitgerechte Einführung des Leistungsentgelts sinnvoll, notwendig und deshalb beiderseits gewollt ist. ²Sie fordern deshalb die Betriebsparteien dazu auf, rechtzeitig vor dem 1. Januar 2007 die betrieblichen Systeme zu vereinbaren. ³Kommt bis zum 30. September 2007 keine betriebliche Regelung zustande, erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2008 6 v.H. des für den Monat September jeweils zustehenden Tabellenentgelts. ⁴Das Leistungsentgelt erhöht sich im Folgejahr um den Restbetrag des Gesamtvolumens. ⁵Solange auch in den Folgejahren keine Einigung entsprechend Satz 2 zustande kommt, gelten die Sätze 3 und 4 ebenfalls. ⁶Für das Jahr 2007 erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2007 12 v.H. des für den Monat September 2007 jeweils zustehenden Tabellenentgelts ausgezahlt, insgesamt jedoch nicht mehr als das Gesamtvolumen gemäß Absatz 3 Satz 1, wenn bis zum 31. Juli 2007 keine Einigung nach Satz 3 zustande gekommen ist.
2. Die Tarifvertragsparteien bekennen sich zur weiteren Stärkung der Leistungsorientierung im öffentlichen Dienst.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 3:

1. ¹Die wirtschaftlichen Unternehmensziele legt die Verwaltungs-/Unternehmensführung zu Beginn des Wirtschaftsjahres fest. ²Der wirtschaftliche Erfolg wird auf der Gesamtebene der Verwaltung/des Betriebes festgestellt.
2. ¹Soweit Beschäftigte im Sinne von § 38 Abs. 5 Satz 1 eine Tätigkeit ausüben, bei der Beamte im Vollstreckungsdienst eine Vollstreckungsdienstzulage nach der Vollstreckungsvergütungsverordnung vom 6. Januar 2003 (BGBl. I S. 8) in der jeweils gültigen Fassung beanspruchen können, er-

halten sie eine entsprechende Leistung als Erfolgsprämie, die neben dem im Übrigen nach § 18 zustehenden Leistungsentgelt zu zahlen ist. ²Erhalten Beamte im Vollstreckungsdienst eine entsprechende Zulage aufgrund einer landesrechtlichen Regelung, bestimmt sich die Höhe der Erfolgsprämie nach Satz 1 nach dieser landesrechtlichen Regelung. ³Dies gilt auch, wenn ein System der leistungsbezogenen Bezahlung betrieblich nicht vereinbart ist. ⁴Bei der Bemessung für die Entgeltfortzahlung (§ 21) wird die Erfolgsprämie nur berücksichtigt, wenn und soweit sie bei den entsprechenden Bezügen der Beamten berücksichtigt wird. ⁵Darüber hinaus bleibt die Zahlung höherer Erfolgsprämien bei Überschreiten vereinbarter Ziele möglich.

(5) ¹Die Feststellung oder Bewertung von Leistungen geschieht durch das Vergleichen von Zielerreichungen mit den in der Zielvereinbarung angestrebten Zielen oder über eine systematische Leistungsbewertung. ²Zielvereinbarung ist eine freiwillige Abrede zwischen der Führungskraft und einzelnen Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen über objektivierbare Leistungsziele und die Bedingungen ihrer Erfüllung. ³Leistungsbewertung ist die auf einem betrieblich vereinbarten System beruhende Feststellung der erbrachten Leistung nach möglichst messbaren oder anderweitig objektivierbaren Kriterien oder durch aufgabenbezogene Bewertung.

(6) ¹Das jeweilige System der leistungsbezogenen Bezahlung wird betrieblich vereinbart. ²Die individuellen Leistungsziele von Beschäftigten bzw. Beschäftigtengruppen müssen beeinflussbar und in der regelmäßigen Arbeitszeit erreichbar sein. ³Die Ausgestaltung geschieht durch Betriebsvereinbarung oder einvernehmliche Dienstvereinbarung, in der insbesondere geregelt werden:

- Verfahren der Einführung von leistungs- und/oder erfolgsorientierten Entgelten,
- zulässige Kriterien für Zielvereinbarungen,
- Ziele zur Sicherung und Verbesserung der Effektivität und Effizienz, insbesondere für Mehrwertsteigerungen (z.B. Verbesserung der Wirtschaftlichkeit, -der Dienstleistungsqualität, -der Kunden-/Bürgerorientierung)
- Auswahl der Formen von Leistungsentgelten, der Methoden sowie Kriterien der systematischen Leistungsbewertung und der aufgabenbezogenen Bewertung (messbar, zählbar oder anderweitig objektivierbar), ggf. differenziert nach Arbeitsbereichen, u.U. Zielerreichungsgrade,
- Anpassung von Zielvereinbarungen bei wesentlichen Änderungen von Geschäftsgrundlagen,
- Vereinbarung von Verteilungsgrundsätzen,
- Überprüfung und Verteilung des zur Verfügung stehenden Finanzvolumens, ggf. Begrenzung individueller Leistungsentgelte aus umgewidmetem Entgelt,

- Dokumentation und Umgang mit Auswertungen über Leistungsbewertungen.

Protokollerklärung zu Absatz 6:

1. Besteht in einer Dienststelle/einem Unternehmen kein Personal- oder Betriebsrat, hat der Dienststellenleiter/Arbeitgeber die jährliche Ausschüttung der Leistungsentgelte im Umfang des Vomhundertsatzes der Protokollerklärung Nr.1 zu Absatz 4 sicherzustellen, solange eine Kommission im Sinne des Absatzes 7 nicht besteht.
2. ¹Zwischen 2007 und dem 25. Oktober 2020 bereits vereinbarte Betriebs- und Dienstvereinbarungen mit pauschaler oder undifferenzierter Verteilung gelten als vereinbar mit der Zielsetzung des Absatzes 1. ²Für die betriebliche Praxis von Arbeitgebern, in deren Betrieb/deren Dienststelle keine Betriebs -oder Dienstvereinbarung besteht, gilt Satz 1 entsprechend.
- (7) ¹Bei der Entwicklung und beim ständigen Controlling des betrieblichen Systems wirkt eine betriebliche Kommission mit, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs-/Personalrat aus dem Betrieb benannt werden. ²Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, die sich auf Mängel des Systems bzw. seiner Anwendung beziehen. ³Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. ⁴Folgt der Arbeitgeber dem Vorschlag nicht, hat er seine Gründe darzulegen. ⁵Notwendige Korrekturen des Systems bzw. von Systembestandteilen empfiehlt die betriebliche Kommission. ⁶Die Rechte der betrieblichen Mitbestimmung bleiben unberührt.
- (8) Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Protokollerklärungen zu § 18:

1. ¹Eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgelts darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen. ²Umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch Teilnahme an einer Zielvereinbarung bzw. durch Gewährung eines Leistungsentgelts ausgeschlossen.
2. ¹Leistungsgeminderte dürfen nicht grundsätzlich aus Leistungsentgelten ausgenommen werden. ²Ihre jeweiligen Leistungsminderungen sollen angemessen berücksichtigt werden.
3. Die Vorschriften des § 18 sind sowohl für die Parteien der betrieblichen Systeme als auch für die Arbeitgeber und Beschäftigten unmittelbar geltende Regelungen.
4. [nicht besetzt]
5. Die landesbezirklichen Regelungen in Baden-Württemberg, in Nordrhein-Westfalen und im Saarland zu Leistungszuschlägen zu § 20 BMT-G bleiben unberührt.

§ 18a (VKA)

Alternatives Entgeltanreiz-System

(1) ¹Alternativ zum System von Leistungszulage und Leistungsprämie (§ 18 Abs. 4 Satz 1) kann das in § 18 Abs. 3 geregelte Gesamtvolumen durch Betriebs- oder einvernehmliche Dienstvereinbarung, in der insbesondere die Aufteilung des sich daraus ergebenden Budgets auf einzelne Maßnahmen geregelt wird, ganz oder teilweise für das in Absatz 2 dargestellte alternative Entgeltanreiz-System verwendet werden. ²Die Regelungen zur Erfolgsprämie nach § 18 Abs. 4 Sätze 1 und 3 bleiben unberührt.

(2) Das Budget kann für Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität, der Gesundheitsförderung oder der Nachhaltigkeit eingesetzt werden (z. B. für Zuschüsse für Fitnessstudios, Sonderzahlungen, Fahrkostenzuschüsse für ÖPNV/Job-Ticket, Sachbezüge, Kita-Zuschüsse oder Wertgutscheine).

Protokollerklärung zu Absatz 2:

1. Sofern Teile des in der Betriebs- oder einvernehmlichen Dienstvereinbarung vereinbarten Budgets nicht gemäß Absatz 2 verbraucht werden, erhöht sich hierdurch das Gesamtvolumen nach § 18 Abs. 3 im Folgejahr um diesen Restbetrag.
2. ¹Besteht in einer Dienststelle/einem Betrieb kein Personal- oder Betriebsrat, hat der Dienststellenleiter/Arbeitgeber die Verwendung des Budgets gemäß Absatz 2 sicherzustellen. ²Nummer 1 gilt entsprechend.
- (3) Die aus dem alternativen Entgeltanreiz-System gewährten Leistungen sind zusatzversorgungspflichtig, soweit es sich dabei um steuerpflichtige Einnahmen der/des Beschäftigten handelt.

Beschlüsse

Bekanntmachung des Beschlusses der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission über die 100. Änderung der Dienstvertragsordnung (RS 461)

1Im Kirchlichen Amtsblatt Hannovers 6/2021 ist ab Seite 131 der Beschluss der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission über die 100. Änderung der Dienstvertragsordnung bekannt gemacht worden.
2Dies wird hiermit zur Kenntnis gegeben.

Wolfenbüttel, den 17. Januar 2022

Landeskirchenamt

Dr. Mayer
Oberlandeskirchenrat

Bekanntmachung des Beschlusses der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission über die 100. Änderung der Dienstvertragsordnung

Hannover, den 8. Dezember 2021

Nachstehend geben wir den Beschluss der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission vom 2. Dezember 2021 über die 100. Änderung der Dienstvertragsordnung bekannt.

Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen

- Geschäftsstelle -
Radtke

100. Änderung der Dienstvertragsordnung

Vom 2. Dezember 2021

Aufgrund des § 14 Absatz 2 des Kirchengesetzes über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz-ARRG-Kirche) vom 12. Dezember 2017 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 156) hat die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission die Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 in der Fassung der Bekanntmachung der 61. Änderung vom 10. Juni 2008 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 70), die zuletzt durch die 99. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 9. September 2021 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 114) geändert worden ist, wie folgt geändert:

Artikel 1

Änderung der Dienstvertragsordnung

1. Anlage 10 der Dienstvertragsordnung wird wie folgt geändert:
 - a) Nummer 3 Satz 3 erhält die folgende Fassung:
„Die Kurzarbeit endet spätestens am 30. Juni 2022.“.
 - b) In der Niederschriftserklärung Nummer 3 (zu Nummer 10) wird die Angabe „31. Oktober 2021“ durch die Angabe „31. März 2022“ ersetzt.
2. In Artikel 2 der 94. Änderung der Dienstvertragsordnung (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 103) wird die Angabe „31.12.2021“ durch die Angabe „30.06.2022“ ersetzt.

Artikel 2

Diese Änderung der Dienstvertragsordnung tritt mit Wirkung vom 1. Dezember 2021 in Kraft.

Westerstede, den 2. Dezember 2021

Die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission

Janßen
Vorsitzender

Kirchensiegel

Außergebrauchnahme

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

Nachstehend abgebildete Kirchensiegel sind **außer** Gebrauch und **außer** Geltung gesetzt worden:

1. Ev.-luth. Kirchengemeinde Völkenrode in Braunschweig (Propstei Vechelde)
Siegelausführung:
- 1 Normalsiegel in Gummi



2. Ev.-luth. Kirchengemeinde Watenbüttel
in Braunschweig
(Propstei Vechede)
Siegelausführung:
- 1 Normalsiegel in Gummi



Wolfenbüttel, den 8. Februar 2022

Landeskirchenamt

Dr. Mayer
Oberlandeskirchenrat

Änderung in der Zusammensetzung

Bekanntmachung über die Änderung in der Zusammensetzung der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission

„Im Kirchlichen Amtsblatt Hannovers Stück 6/2021 ist auf Seite 131 folgende Änderung in der Zusammensetzung der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission bekannt gemacht worden. „Dies wird hiermit zur Kenntnis gegeben.

Wolfenbüttel, den 17. Januar 2022

Landeskirchenamt

Dr. Mayer
Oberlandeskirchenrat

Änderung in der Zusammensetzung der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission

Hannover, den 8. Dezember 2021

Die Zusammensetzung der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission (Mitteilung vom 18. Oktober 2017 – Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 151, vom 4. Mai 2018 – Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 26, vom 16. Juli 2018 – Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 54, vom 5. November 2018 – Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 95, vom 18. Juni 2019 – Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 30, vom 12. Februar 2021 – Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 7, vom 31. März 2021 – Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 38 und vom 7. Mai 2021 – Kirchl. Amtsbl. Hanno-

ver S. 50) ändert sich mit Wirkung zum 1. Januar 2022 wie folgt:

1. als **Vertreter der beruflichen Vereinigungen**
 - a) von den **Verbänden kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**
 - 2.) Oldenburg e. V.
Birgit Jelken, bisher stellvertretendes Mitglied für Bernd Janßen, scheidet aus der ADK aus.
Herko Zobel wird als Stellvertreter für Bernd Janßen entsandt.
 - b) von der **Kirchengewerkschaft Niedersachsen**
Alexander Dohe, bisher stellvertretendes Mitglied für Thomas Müller, wird Mitglied der ADK.
Werner Massow, bisher Mitglied der ADK, wird stellvertretendes Mitglied für Christel Orb-Runge.
Dieter Herren, bisher stellvertretendes Mitglied für Christel Orb-Runge, wird stellvertretendes Mitglied für Thomas Müller.
Hubert Rieping, bisher stellvertretendes Mitglied für Werner Massow, wird stellvertretendes Mitglied für Alexander Dohe.

Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen

- Geschäftsstelle -
Radtke

Personal- und Stellenangelegenheiten

Ausschreibung von Pfarrstellen und anderen Stellen

Pfarrstelle im Pfarrverband Leine-Bergland Bezirk II im Umfang von 100 %

Der Seelsorgebezirk umfasst die Kirchengemeinden Opperhausen-Olxheim mit Ahlshausen und Rittierode sowie die Kinder- und Jugendarbeit in den Kirchengemeinden Kreiensen und Billerbeck.

Das Lebensumfeld

Die Kirchengemeinden liegen in der malerischen Landschaft des Leinetals und sind Teil des Harz- und Sollingvorlandes. In der Umgebung finden sich die Städte Bad Gandersheim (7 km), Einbeck (14 km) oder auch Göttingen (40 km, etwa eine halbe Stunde Autofahrt). Verkehrstechnisch liegt der Ort durch die A 7 und den Eisenbahnknotenpunkt Kreiensen gut angebunden.

Die Dienstwohnung im Pfarrhaus in Opperhausen ist ca. 154 qm groß (5 Zimmer), liegt ruhig und hat einen großen Garten. Im unteren Teil finden sich Pfarrbüro und Gemeinderäume. Schulen sowie Ärzte und Krankenhäuser sind in den Nachbarorten Kreiensen und Greene sowie in den oben genannten Städten in gut erreichbarer Nähe. Ein Kindergarten liegt direkt neben dem Pfarrhaus. Die Dorfgemeinschaften sind aktiv und zeigen sich für das kirchliche Leben offen.

Unsere Gemeinden

Das größte Pfund der drei Gemeinden sind ihre Kirchenvorstände, die untereinander eng verbunden sind und ein gutes Miteinander pflegen. Dies zeigt sich in der langen Tradition, die Kirchenvorstandssitzungen im Pfarrbezirk Opperhausen stets gemeinsam in einem der vier Dörfer zu halten. Gemeinsame Gottesdienste zu Festtagen sind guter Brauch.

Die Pfarramtssekretärin in Opperhausen steht zwei Mal in der Woche vormittags zur Verfügung.

Das Leben in den Gemeinden vollzieht sich zentral im Gottesdienst. In den jeweiligen Gemeinden werden verschiedene Gruppen und Kreise in eigener Regie von Ehrenamtlichen angeboten, die eine punktuelle Begleitung durch den Pfarrer/die Pfarrerin erbitten. In Kreiensen ist zudem in den letzten Jahren eine Jugendgruppe entstanden. Der Konfirmandenunterricht findet gebündelt in einem der Dörfer statt.

Unser Zentrum – der Gottesdienst

Das kirchliche Leben versteht sich in den Gemeinden zentral über die Feier des Gottesdienstes in den vier Kirchen, an denen baulich in den vergangenen Jahren stetig Sanierungs- und Restaurationsmaßnahmen stattgefunden haben. Die Kirchengemeinden stehen neuen Ideen und modernen Gottesdienstformaten offen gegenüber.

Die gottesdienstliche Arbeit wird von den Kirchenvorständen unterstützt, insofern sie Freiluftgottesdienste vorbereiten, am Ewigkeitssonntag die Hälfte der Gottesdienste nach der Vorlage des vom Pfarrer/von der Pfarrerin erstellten Gottesdienstes eigenständig halten und die Krippenspiele in eigener Regie proben. Neue Impulse und Ideen wie die Osternacht oder ein Reithallenkrippenspiel werden gerne umgesetzt.

Es gibt ein Kinderkirchenteam sowie Teamer/innen in der Konfirmandinnen- und Konfirmandenarbeit, die dem Pfarrer/der Pfarrerin engagiert zur Seite stehen.

Für die gottesdienstliche Arbeit in diesen Gemeinden stehen ein Organist sowie ein Posaunenchor zur Verfügung, die die Gottesdienste bereichern.

Unsere Erwartungen

Der Pfarrer/die Pfarrerin muss Lust auf ein Leben im Dorfpfarramt mitbringen, das sich vor allem über die gottesdienstliche Arbeit sowie die Kontaktpflege definiert.

Erhofft wird, dass die gute Zusammenarbeit mit den kommunalen Kindergärten und der Grundschule weiterhin gepflegt wird.

Im Übrigen gibt es eine große Neugier und Offenheit der Kirchenvorstände, welche neuen Arbeitsformen mit einem neuen Pfarrer/einer neuen Pfarrerin in die Dörfer kämen.

Falls Sie Einblick in das Gemeindeleben haben möchten, nutzen Sie gerne die Homepage www.pfarrbezirk-opperhausen.de.

Die Besetzung erfolgt durch Gemeindevwahl. Bewerbungen mit Lebenslauf sind bis zum 14. April 2022 über das Landeskirchenamt an die Pfarrverbandsversammlung zu richten.

Pfarrstelle im Pfarrverband Seesen am Harz Bezirk II im Umfang von 100 %

Im Pfarrverband Seesen am Harz, der vier Stellen umfasst, ist eine Pfarrstelle im Seelsorgebereich II zu besetzen. Dieser Bezirk umfasst die Kirchengemeinden Herrhausen mit Engelade und Dannhausen mit insgesamt 920 Gemeindegliedern und die Mitarbeit in der Kirchengemeinde Seesen.

Die drei Dörfer liegen im Umkreis von 10 km von Seesen. Alle Schulformen, ein Akut- und Fachkrankenhaus, Fach- und Allgemeinmedizin, Altenheime, Kindergärten und Krippen sind in Seesen vorhanden. Seesen verfügt über zwei nahegelegene Autobahnanlüsse an die A7 und eine Bahnstation. Der Harz als Naherholungsgebiet beginnt bereits am Stadtrand.

Die Gottesdienste finden in den drei Kirchen statt. Die Kooperation der drei Gemeinden hat eine lange Tradition. Gewünscht wird eine Pfarrerin/ein Pfarrer oder ein Pfarrerehepaar, die/der/das neben den üblichen pfarramtlichen Aufgaben die Kinder- und Jugendarbeit in den Gemeinden aktiviert, sich für die Seniorenarbeit stark macht und musikalische Veranstaltungen in Kirchen unterstützt. Die Pfarrerin/der Pfarrer bzw. das Pfarrerehepaar wird unterstützt von ehrenamtlichen Mitarbeitenden. Das Sekretariat der Kirchengemeinden mit einer Pfarramtssekretärin befindet sich im Kirchenzentrum in Seesen. Eine Dienstwohnung ist vorhanden.

Die drei weiteren Seelsorgebezirke im Pfarrverband sind besetzt. Eine gute Zusammenarbeit im Team wird geboten und erwartet.

Zu den Aufgaben in der Kirchengemeinde Seesen gehören Beerdigungen, die Zuständigkeit für ein Altenheim, die Mitarbeit im Hospizverein und die Übernahme von Konfirmandinnen- und Konfirmandenarbeit.

Ansprechpartner sind der geschäftsführende Vakanzvertreter Pfarrer Thomas Weißer und die Kirchenvorstände: für Herrhausen Frau Balzer-Paepke Tel.: 05381/8699, für Engelade Frau Schoenke Tel.: 05381/1626 und für Dannhausen Frau Grützner Tel.: 05382/3394.

Die Besetzung erfolgt durch Gemeindevwahl. Bewerbungen mit Lebenslauf sind bis zum 14. April 2022 über das Landeskirchenamt an die Pfarrverbandsversammlung zu richten.

Pfarrstelle im Harzer Land Bezirk IV im Umfang von 50 %

Die Harzkirchengemeinde Trinitatis verfügt über vier Predigtstellen, an denen derzeit 14-tägig Gottesdienste angeboten werden. Es gibt ein reges Gemeindeleben, Posaenchor, Spielkreis, Frauenkreise, Männerfrühstück und Seniorenkreis treffen sich regelmäßig. Der Kirchenvorstand besteht aus Mitgliedern aller Orte des Bezirks und setzt sich engagiert für das Gemeindeleben in den Ortsteilen ein.

In Hüttenrode stehen von der Kirche seit einem Brand in den 70er Jahren nur noch die Außenmauern, hier setzt sich ein Kirchbauförderverein in enger Zusammenarbeit mit der Kirchengemeinde für Erhalt, Sanierung und Nutzung der Kirchenruine ein. In der „Kirche ohne Dach“ lassen sich außergewöhnliche Konzerte und Gottesdienste arrangieren und feiern. Für den Alltag der Kirchengemeinde steht daneben ein Gemeindehaus zur Verfügung. In Benzingeroode wird derzeit der Einbau einer Winterkirche mit Küche und Sanitäranlagen geplant. In Heimbürg ist das Büro der Gemeinde, das von einer Sekretärin betreut wird. Dort sind auch Gemeinde- und Tagungsräume vorhanden. Zudem hat der Männerkreis in Eigenregie einen Partyraum ausgebaut.

Die Gemeinde wünscht sich eine Pfarrerin/einen Pfarrer, die/der gerne mit den Menschen vor Ort Zeit verbringt, die/der die Offenheit der Gemeinde für neue Wege erwidert und die Freude an der Gestaltung des Gemeindelebens mitbringt und das Miteinander mit den anderen Akteuren im Gemeinwesen pflegt.

Die Besetzung der Stelle erfolgt durch Gemeindevwahl. Bewerbungen mit Lebenslauf sind bis zum 14. April 2022 über das Landeskirchenamt an die Pfarrverbandsversammlung zu richten.

Pfarrstelle im Kirchengemeindeverband Goslar Bezirk VI im Umfang von 50 %

Im Kirchengemeindeverband Goslar (6,5 Pfarrstellen) ist eine 50 %-Pfarrstelle für den Seelsorgebezirk VI, der die Kirchengemeinde St. Georg umfasst, neu zu besetzen.

St. Georg, im Stadtteil Jürgenohl gelegen, ist mit z.Zt. 3.695 Gemeindegliedern die größte Goslarer Kirchengemeinde. Zum Team der Kirchengemeinde gehören eine weitere Pfarrerin, eine Küsterin und eine Sekretärin, sowie viele ehrenamtlich Tätige, die sich auf eine gute Zusammenarbeit freuen. Außerdem gibt es eine Diakonin für die Jugendarbeit in Goslar, die in St. Georg ihr Standbein hat. Ähnlich verhält es sich bei der 50%-Stelle für Kirchenmusik.

Gewünscht wird eine Fortsetzung des regen Gemeindelebens mit Gottesdiensten für unterschiedliche Zielgruppen und einer Vielfalt an Gemeindegängen. Ein Herzensanliegen der Gemeinde sind sozial-diakonische Aufgaben wie die Offene Kindergruppe und das Projekt KliK (Kleine im Kommen) gemeinsam mit dem Verein „Generationenverbinden e.V.“. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Kirchenmusik mit eigener

Kantorei. Ein Förderverein kümmert sich mit um die Finanzierung der Kirchenmusikerstelle.

Der Konfirmandinnen- und Konfirmandenunterricht findet als Seminar-Blockmodell statt und wird von der Diakonin und einem engagierten ehrenamtlichen Team mitgetragen. Im Kirchengemeindeverband werden verschiedene KU-Modelle angeboten und finden teils in Kooperation statt.

Zu St. Georg gehört eine Kindertagesstätte. Durch Gottesdienste und Projekte wie die KinderBibelTage ist sie eng mit der Gemeinde verbunden.

Das große offene Kirchengelände von St. Georg mit der Kirche (Bj. 1964), dem Gemeindehaus und dem Glockenturm ist für den nach dem Krieg entstandenen Stadtteil Zentrum und Wahrzeichen geworden. Der Stadtteil Jürgenohl mit gut 8.000 Einwohnern verfügt über eine gute Infrastruktur mit Nahversorgern, kleinen Geschäften, Kindertagesstätten, Schulen aller Schulformen, Arztpraxen und Apotheken. Die Innenstadt von Goslar ist etwa 2 km entfernt.

Gesucht wird eine Pfarrerin/einen Pfarrer, die/der das Gemeindeleben mitgestaltet und auch neue Impulse nach St. Georg bringt. Bei Interesse wenden Sie sich bitte an Jürgen Kammerhoff (Vorsitzender des Kirchenvorstands), Tel.: 0172/6507845 oder an Pfarrerin Melanie Grauer (Geschäftsführerin des Kirchengemeindeverbands Goslar und Pfarrerin in St. Georg), Tel.:05321/3943455, Email: melanie.grauer@lk-bs.de.

Die Besetzung erfolgt durch die Kirchenregierung. Bewerbungen sind mit Lebenslauf bis zum 14. April 2022 an das Landeskirchenamt zu richten.

Pfarrstelle im Pfarrverband Zwölf Apostel Cremlingen Bezirk V im Umfang von 100 %

Der Seelsorgebezirk umfasst die Kirchengemeinden Am Elm/Cremlingen (Abbenrode, Destedt, Hemkenrode) und St. Petri Erkerode-Lucklum mit insgesamt ca. 1.500 Kirchenmitgliedern und einem Pfarrbüro in Destedt. In Destedt und in Lucklum besteht ein gutes Verhältnis zu den Patronen der Kirchen und zur Guts-pfarrerin.

Ein renoviertes Pfarrhaus mit Garten steht zur Verfügung. Das Haus verfügt über eine Photovoltaikanlage mit Batteriespeicher und Wallbox, die die Kirchengemeinde installiert hat. Das Pfarrbüro ist im Pfarrhaus untergebracht, getrennt von den Privaträumen. Ein neu ausgestattetes und vielfältig nutzbares Gemeindehaus befindet sich in direkter Nachbarschaft und ein weiteres in Erkerode. Die beiden Gemeinden liegen östlich von Braunschweig am Elmland. Kindertagesstätten und Grundschule sind vor Ort, weiterführende Schulen mit dem Bus erreichbar.

Beide Kirchenvorstände arbeiten gut und eng zusammen. In beiden Gemeinden unterstützen kompetente und engagierte Sekretärinnen die Arbeit.

Die Gemeinden und die Kolleginnen und Kollegen im Pfarrverband wünschen sich eine Pfarrerin/einen Pfarrer mit den besonderen Arbeitsschwerpunkten Kon-

firmandinnen- und Konfirmandenarbeit und Jugendarbeit. Im Pfarrverband arbeiten die Kolleginnen und Kollegen konstruktiv und wertschätzend zusammen. Gute Kontakte zu örtlichen Vereinen, Gruppen und kommunalen Einrichtungen sind vorhanden und sollen fortgeführt werden.

Weitere Auskünfte erhalten Sie unter www.KircheAmElm.de und über die Vorsitzenden Annette Meyer, Tel.:05306/932434 und Jens Curland, Tel.:05305/202391 sowie Pfarrerin Stéphanie Gupta, Tel.:0531/360011.

Die Besetzung erfolgt durch Gemeindewahl. Bewerbungen sind mit Lebenslauf bis zum 14. April 2022 über das Landeskirchenamt an die Pfarrverbandsversammlung zu richten.

Stelle mit allgemeinkirchlicher Aufgabe Studienleitung für den Arbeitsbereich Religionspädagogik und Medienpädagogik im Umfang von 100 %

Die Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig sucht für den Arbeitsbereich Religionspädagogik und Medienpädagogik (ARPM) zum 1. Oktober 2022 eine/n Pfarrerin/Pfarrer als Studienleitung.

Der Arbeitsbereich Religionspädagogik und Medienpädagogik ist eine Fortbildungseinrichtung für schulische Akteure, insbesondere Religionslehrkräfte. Zum Unterstützungsangebot gehören neben fachspezifischen Fortbildungskursen auch Tagungen für schulische Funktionsträger/innen, Veranstaltungen zum interreligiösen und interkulturellen Dialog sowie zur Nutzung der digitalen Lernumgebungen in Schulen. Für die schulpädagogische und gemeindepädagogische Arbeit dient eine gut ausgestattete religionspädagogische Verleihbibliothek, die Zeitschrift „Braunschweiger Beiträge zur Religionspädagogik“ und Unterrichtsmedien.

Neben eigenständig konzipierten und durchgeführten Fortbildungskursen werden auch Veranstaltungen mit in der jeweiligen Thematik ausgewiesenen externen Referentinnen und Referenten auf Honorarbasis durchgeführt und von der Studienleitung moderiert.

Zu den Aufgaben der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers gehört die gemeinsame Leitung des Arbeitsbereiches, die Fachaufsicht über die Mitarbeitenden und die Gesamtplanung des Fortbildungs- und Tagungsangebots. Der Auftrag umfasst auch die inhaltliche und organisatorische Planung unterrichts- bzw. schulrelevanter Kurse, die Suche nach geeigneten Referentinnen und Referenten sowie die inhaltlich-konzeptionellen und finanziellen Vereinbarungen. Einen weiteren Arbeitsschwerpunkt stellt die Veröffentlichung von fachlichen und unterrichtspraktischen Beiträgen dar. Darüber hinaus ist ein Beitrag bei der Auswahl und Anschaffung neuer Literaturtitel für die Bibliothek und Medien für die Medienzentrale zu leisten.

Der Aufgabenbereich umfasst auch die Mitarbeit in unterschiedlichen Gremien und Kooperationen.

- eine abgeschlossene theologische Ausbildung zum Pfarramt,
- mehrjährige Unterrichtspraxis in der Sekundarstufe I und Sekundarstufe II,
- überdurchschnittliche theologische und pädagogische Kompetenzen, vorzugsweise ausgewiesen in einer Promotion,
- Erfahrungen in der Arbeit mit digitalen Lernarrangements und Kommunikationsmedien,
- ein Verständnis vom Religionsunterricht als Bildungsveranstaltung im Rahmen des Bildungsauftrags der Schule,
- die Fähigkeit, sich in kurzer Zeit in neue Themen einzuarbeiten und die neueren Forschungsergebnisse der Bezugswissenschaften des Religionsunterrichts in ihren Auswirkungen für den Unterricht zu erschließen,
- gute Ausdrucksfähigkeit in Wort und Schrift,
- Teamfähigkeit, Flexibilität und Belastbarkeit,
- die Bereitschaft, die jährliche Arbeitszeit bis zu etwa einem Viertel in auswärtigen Tagungshäusern zu verbringen,
- ein eigener PKW, der auch dienstlich zu nutzen ist.

Der Auftrag auf dieser Stelle ist zunächst auf sechs Jahre befristet. Eine Verlängerung ist möglich.

Die Stelle ist dotiert nach A 13/A 14. Besonders reizvoll an dieser Stelle sind die abwechslungsreichen, intellektuell anspruchsvollen Tätigkeiten sowie die große Gestaltungsfreiheit und das gut ausgebaute und weiter zu pflegende Kommunikationsnetz mit Schulen, Schulaufsicht, Universitäten und Ausbildungsseminaren.

Der Dienstsitz ist Wolfenbüttel. Der Wohnsitz sollte in der Nähe des Dienstsitzes sein.

Nähere Auskünfte erteilt Herr Oberlandeskirchenrat Thomas Hofer, Tel.: 05331/802-150.

Die Besetzung erfolgt durch die Kirchenregierung. Bewerbungen sind mit Lebenslauf bis zum 14. April 2022 an das Landeskirchenamt zu richten.

Besetzung und Verwaltung von Pfarrstellen und anderen Stellen

Die **Pfarrstelle im Pfarrverband Schunter Bezirk IV** im Umfang von 100 % in **Stellenteilung** ab 1. Februar 2022 mit **Pfarrerin Lena Stark**, bisher Pfarrstelle im Pfarrverband Braunschweig-Ost Bezirk V im Umfang von 50 % **und Pfarrer Jonas Stark**, bisher Pfarrstelle im Pfarrverband Schunter Bezirk IV im Umfang von 100 %.

Die **Stelle mit allgemeinkirchlicher Aufgabe für die Klinikseelsorge in der Propstei Königslutter** im Umfang von 100 % ab 1. Februar 2022 mit **Pfarrer Thomas Posten**, bisher Pfarrstelle im Pfarrverband Zwölf Apostel Cremlingen Bezirk V.

Personalnachrichten

Ernennung

Pfarrer Dirk Glufke wurde mit Wirkung vom 1. Februar 2022 zum **Stellvertreter des Propstes** der Propstei Goslar ernannt.

Ruhestand

Pfarrer Thomas Becker, Salzgitter, ist mit Ablauf des 31. Januar 2022 in den Ruhestand getreten.

Pfarrerin Sabine Sander, Goslar, ist mit Ablauf des 31. Januar 2022 in den Ruhestand getreten.

Landeskirchenamt

Herr Landeskirchenoberinspektor Jonas Babke wurde mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum **Landeskirchenamt** ernannt.

Wolfenbüttel, den 15. März 2022

Landeskirchenamt

Brand-Seiß
Oberlandeskirchenrätin

Herausgeber: Landeskirchenamt der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig,
Dietrich-Bonhoeffer-Straße 1, 38300 Wolfenbüttel, Telefon: 05331/802-0,
Telefax: 05331/802-700, E-Mail: info@lk-bs.de
www.landeskirchen-braunschweig.de

Redaktion: Referat 30, Anja Schnelle, Telefon: 05331/802-167, E-Mail: recht@lk-bs.de

Druck: wby Media GmbH & Co. KG, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld

Erscheinungsweise: alle zwei Monate