Gesetz- und Verordnungsblatt

für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Oldenburg

XXV. Band 1. Stück TEIL I Ausgegeben den 15. Februar 2001

Inhalt: Seite

I. Gesetze und Verordnungen

a) Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg

Nr. 1 Kirchengesetz zur Neuordnung der Kirchenkreise ... 2

Nr. 2 Kirchengesetz zur Errichtung einer Stiftung für Kirchengebäude in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg ... 4

Nr. 3 Satzung der Stiftung für Kirchengebäude in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg (Kirchbaustiftung) ... 4

Nr. 4 Haushaltsgesetz der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg für das Haushaltsjahr 2001 ... 6

Nr. 5 Kirchengesetz über die Errichtung einer zweiten Pfarrstelle in der Kirchengemeinde Dötlingen ... 7

Nr. 6 Kirchengesetz über die Errichtung einer zweiten Pfarrstelle in der Kirchengemeinde Emstek-Cappeln ... 7

Nr. 7 Kirchengesetz über die Errichtung einer Pfarrstelle in der Kirchengemeinde Friesoythe ... 7

Nr. 8 Kirchengesetz über die Errichtung einer sechsten Pfarrstelle in der Kirchengemeinde Westerstede ... 8

Nr. 9 Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Errichtung einer landeskirchlichen Pfarrstelle für Mitarbeiterfortbildung und Gemeindeberatung ... 8

Nr. 10 Kirchengesetz über die Aufhebung der Pfarrstelle des Kirchenkreises Delmenhorst für die Beratungsstelle für Erziehungs-, Ehe- und Lebensfragen ... 8

Nr. 11 Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Errichtung von sieben landeskirchlichen Pfarrstellen für besondere Dienste ... 8

b) Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen

Nr. 12 Bekanntmachung der Verordnung des Rates der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Änderung der Verordnung über die Durchführung der Ersten theologischen Prüfung ... 8

Nr. 13 Bekanntmachung der Verwaltungsgrundsätze des Rates der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Perssonalakten der kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (Personalaktenordnung-PersAO) ... 9

Nr. 14 Bekanntmachung der Ordnung für die Benutzung des kirchlichen Archivgutes (Benutzungsordnung) ... 12

Nr. 15 Bekanntmachung der Gebührenordnung für die Benutzung des kirchlichen Archivgutes (Gebührenordnung) ... 13

II. Beschlüsse der Synode

Nr. 16 Beschluss über die Landeskirchensteuer der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg im Gebiet des Landes Niedersachsen für das Haushaltsjahr 2001 ... 14

III. Verfügungen

Nr. 17 Bekanntmachung und Außergeltungsetzung von Siegeln ... 15

IV. Mitteilungen

Nr. 18 Bekanntmachung eines Hinweises auf Neubildung der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission ... 15

Nr. 19 Bekanntmachung der Vergütungsverordnung für geringfügig beschäftigte Kirchenmusiker in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg ... 15

Nr. 20 Bekanntmachung der Neubildung und Zusammensetzung der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission ... 18

Nr. 21 Bekanntmachung des Beschlusses der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission über die 41. Änderung der Dienstvertragsordnung ... 18

Nr. 22 Bekanntmachung der Dienstvertragsordnung ... 20

Nr. 23 Bekanntmachung gemäß § 27 Abs. 3 des Mitarbeitergesetzes betr. Änderungstarifvertrag Nr. 2 zum Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit ... 41

Nr. 24 Einberufung zur 10. Tagung der 45. Synode ... 41

Nr. 25 Veränderungen der 45. Synode und Wahlen ... 41

Nr. 26 Hinweis auf Rundschreiben des Oberkirchenrates ... 42

V. Personalnachrichten ... 42

I. Gesetze und Verordnungen

a) Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg

Nr. 1

Kirchengesetz zur Neuordnung der Kirchenkreise vom 17. November 2000

Die 45. Synode der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Die in diesem Kirchengesetz verwendeten Personenbezeichnungen gelten für Frauen und Männer.

Artikel 1

Kirchengesetz zur Änderung der Kirchenordnung vom 20. Februar 1950 (GVBl. XIII. Bd., S. 135) in der Fassung vom 27. November 1997 (GVBl. XXIV. Bd., S. 49)

Die Kirchenordnung vom 20. Februar 1950 (GVBl. XIII. Bd., S. 135) in der Fassung vom 27. November 1997 (GVBl. XXIV. Bd., S. 49) wird wie folgt geändert:

1. Art. 53 erhält folgende Fassung:

„Art. 53

Es bestehen folgende Kirchenkreise: Ammerland, Butjadingen, Cloppenburg, Delmenhorst, Jever, Oldenburg Land, Oldenburg Stadt, Stedingen, Varel, Vechta, Wilhelmshaven."

2. In Art. 55 Abs. 1 werden die Worte „die Pfarrer und" gestrichen und das Wort „Gemeinden" durch das Wort „Kirchengemeinden" ersetzt.
3. Art. 56 erhält folgende Fassung:

„Art. 56

(1) Der Kreissynode gehören gewählte und berufene Kreissynodale sowie der Kreispfarrer an. Die von den Gemeindekirchenräten gewählten Kreissynodalen setzen sich in der Regel zusammen aus

a) zwei Drittel Älteste (Kirchenälteste oder sonstige im kirchlichen Leben bewährte Gemeindeglieder),

b) einem Drittel Pfarrer (Pfarrer, Pfarrdiakone sowie Pfarrer auf Probe, die mit der Verwaltung einer Pfarrstelle beauftragt sind).

Der Kreiskirchenrat beruft darüber hinaus weitere Gemeindeglieder aus dem Kirchenkreis und Pfarrer, die im Kirchenkreis tätig sind. Das Nähere regelt das Gesetz über die Kirchenkreise.

(2) Für jedes gewählte oder berufene Mitglied ist ein Ersatzmitglied zu bestimmen, das im Falle zeitlicher oder dauernder Verhinderung an seine Stelle tritt. Scheidet auch das Ersatzmitglied aus, ist eine Nachwahl durchzuführen. Bei den vom Kreiskirchenrat berufenen Mitgliedern ist sinngemäß zu verfahren. Bei Verhinderung des Kreispfarrers wird er von dem theologischen Mitglied des Kreiskirchenrates vertreten.

(3) Die Zugehörigkeit zur Kreissynode wird beendet

a) durch Wegzug aus dem Gebiet des Kirchenkreises,

b) bei den gewählten Ältesten auch durch Wegzug aus dem Gebiet der Kirchengemeinde, es sei denn, dass das Mitglied der Kreissynode alle Rechte und Pflichten der Glieder seiner bisherigen Kirchengemeinde behält (Art. 9 Abs. 4),

c) bei den gewählten oder berufenen Pfarrern durch Fortfall der die Zugehörigkeit zur Kreissynode begründenden Eigenschaften,

d) bei Ältesten und Berufenen durch Verzicht auf das Amt als Mitglied der Kreissynode,

e) durch Wegfall des kirchlichen Wahlrechtes.

Der Verzicht auf das Amt ist dem Kreiskirchenrat anzuzeigen. Er ist unwiderrufbar."

4. In Art. 70 Abs. 1 Nr. 2 wird das Wort „Kirchenälteste" durch das Wort „Älteste" ersetzt.
5. In Art. 71 Abs. 2 wird das Wort „Kirchenältesten" durch das Wort „Ältesten" ersetzt.
6. In Art. 76 Abs. 1 Satz 2 wird das Wort „Kirchenältesten" durch das Wort „Ältesten" ersetzt.
7. Art. 79 Abs. 1 Ziffer 2 erhält folgende Fassung:
„18 Pfarrer oder Pfarrdiakone, die dem Pfarrkonvent eines Kirchenkreises angehören und von den Kreissynoden gewählt werden."
8. Art. 79 Abs. 2 erhält folgende Fassung:
„Die zu wählenden Synodalen verteilen sich wie folgt auf die Kirchenkreise:

Ammerland	5 Älteste	3 Pfarrer
Cloppenburg	2 Älteste	1 Pfarrer
Butjadingen	3 Älteste	1 Pfarrer
Delmenhorst	3 Älteste	2 Pfarrer
Jever	3 Älteste	1 Pfarrer
Oldenburg Land	5 Älteste	2 Pfarrer
Oldenburg Stadt	6 Älteste	3 Pfarrer
Stedingen	2 Älteste	1 Pfarrer
Varel	2 Älteste	1 Pfarrer
Vechta	2 Älteste	1 Pfarrer
Wilhelmshaven	3 Älteste	2 Pfarrer

9. Art. 80 erhält folgende Fassung:
„Die Zugehörigkeit zur Synode wird beendet

a) durch Wegzug aus dem Gebiet der Kirche,

b) bei den von der Kreissynode gewählten Synodalen auch durch Wegzug aus dem Gebiet des Kirchenkreises, es sei denn, dass der Synodale alle Rechte und Pflichten der Glieder seiner bisherigen Kirchengemeinde behält (Art. 9 Abs. 4),

c) bei den gewählten oder berufenen Pfarrern durch Fortfall der die Zugehörigkeit zur Synode begründenden Eigenschaften,

d) durch Verzicht auf das Amt als Mitglied in der Synode oder

e) durch Wegfall des kirchlichen Wahlrechtes.

Der Verzicht auf das Amt ist dem Oberkirchenrat anzuzeigen. Er ist unwiderrufbar."

Artikel 2

Gesetz über die Kirchenkreise (Kirchenkreisgesetz)

§ 1

Der Kreissynode gehören an

a) in den Kirchenkreisen Cloppenburg, Varel und Vechta je 40 Synodale,

b) in den Kirchenkreisen Butjadingen, Delmenhorst, Jever, Stedingen und Wihelmshaven je 50 Synodale,

c) in den Kirchenkreisen Ammerland, Oldenburg Land und Oldenburg Stadt je 60 Synodale.

§ 2

(1) Zum Kirchenkreis Ammerland gehören die Kirchengemeinden Apen, Edewecht, Elisabethfehn, Friedrichsfehn-Petersfehn, Idafehn, Rastede, Reekenfeld, Westerstede, Wiefelstede und Zwischenahn. Sie entsenden nachstehende Anzahl von Ältesten und Pfarrern:

Apen	4 Älteste	2 Pfarrer
Edewecht	5 Älteste	2 Pfarrer
Elisabethfehn	1 Ältester	1 Pfarrer
Friedrichsfehn-Petersfehn	2 Älteste	1 Pfarrer
Idafehn	1 Ältester	1 Pfarrer
Rastede	6 Älteste	3 Pfarrer
Reekenfeld	1 Ältester	1 Pfarrer
Westerstede	7 Älteste	3 Pfarrer
Wiefelstede	3 Älteste	1 Pfarrer
Zwischenahn	6 Älteste	3 Pfarrer.

(2) Zum Kirchenkreis Butjadingen gehören die Kirchengemeinden Abbehausen, Blexen, Burhave, Dedesdorf, Eckwarden, Esenshamm, Jade, Langwarden, Nordenham, Rodenkirchen, Schwei, Schweiburg, Seefeld, Stollhamm, Tossens und Waddens. Sie entsenden nachstehende Anzahl von Ältesten und Pfarrern:

Abbehausen	2 Älteste	1 Pfarrer
Blexen	5 Älteste	2 Pfarrer
Burhave	1 Ältester	1 Pfarrer
Dedesdorf	1 Ältester	1 Pfarrer
Eckwarden	1 Ältester	1 Pfarrer

Esenshamm	1 Ältester	1 Pfarrer
Jade	3 Älteste	1 Pfarrer
Langwarden	1 Ältester	1 Pfarrer
Nordenham	6 Älteste	2 Pfarrer
Rodenkirchen	3 Älteste	1 Pfarrer
Schwei	1 Ältester	1 Pfarrer
Schweiburg	1 Ältester	1 Pfarrer
Seefeld	1 Ältester	1 Pfarrer
Stollhamm	1 Ältester	1 Pfarrer
Tossens	1 Ältester	1 Pfarrer
Waddens	1 Ältester.	

(3) Zum Kirchenkreis Cloppenburg gehören die Kirchengemeinden Cloppenburg, Emstek-Cappeln, Essen, Friesoythe, Garrel, Lastup, Lindern, Löningen und Molbergen. Sie entsenden nachstehende Anzahl von Ältesten und Pfarrern:

Cloppenburg	7 Älteste	2 Pfarrer
Emstek-Cappeln	2 Älteste	2 Pfarrer
Essen	2 Älteste	1 Pfarrer
Friesoythe	5 Älteste	3 Pfarrer
Garrel	2 Älteste	1 Pfarrer
Lastrup	1 Ältester	1 Pfarrer
Lindern	1 Ältester	
Löningen	3 Älteste	1 Pfarrer
Molbergen	1 Ältester	1 Pfarrer.

(4) Zum Kirchenkreis Delmenhorst gehören die Kirchengemeinden Hasbergen, Heilig-Geist Delmenhorst, St. Johannes Delmenhorst, St. Paulus Delmenhorst, St. Stephanus Delmenhorst, Stadtkirche Delmenhorst, Stuhr, Varrel und Zu den Zwölf Aposteln Delmenhorst. Sie entsenden nachstehende Anzahl von Ältesten und Pfarrern:

Hasbergen	5 Älteste	3 Pfarrer
Heilig-Geist Delmenhorst	4 Älteste	2 Pfarrer
St. Johannes Delmenhorst	2 Älteste	1 Pfarrer
St. Paulus Delmenhorst	3 Älteste	1 Pfarrer
St. Stephanus Delmenhorst	4 Älteste	2 Pfarrer
Stadtkirche Delmenhorst	3 Älteste	2 Pfarrer
Stuhr	3 Älteste	1 Pfarrer
Varrel	2 Älteste	1 Pfarrer
Zu den Zwölf Aposteln Delmenhorst	4 Älteste	2 Pfarrer.

(5) Zum Kirchenkreis Jever gehören die Kirchengemeinden Accum, Cleverns-Sandel, Hohenkirchen, Jever, Middoge, Minsen, Oldorf, Pakens, Sande, Schortens, Sillenstede, St. Joost-Wüppels, Tettens, Waddewarden-Westrum, Wangerooge und Wiarden. Sie entsenden nachstehende Anzahl von Ältesten und Pfarrern:

Accum	1 Ältester	1 Pfarrer
Cleverns-Sandel	1 Ältester	1 Pfarrer
Hohenkirchen	2 Älteste	1 Pfarrer
Jever	6 Älteste	2 Pfarrer
Middoge	1 Ältester	
Minsen	1 Ältester	1 Pfarrer
Oldorf	1 Ältester	
Pakens	1 Ältester	1 Pfarrer
Sande	4 Älteste	2 Pfarrer
Schortens	6 Älteste	3 Pfarrer
Sillenstede	2 Älteste	1 Pfarrer
St. Joost-Wüppels	1 Ältester	
Tettens	1 Ältester	1 Pfarrer
Waddewarden-Westrum	1 Ältester	1 Pfarrer
Wangerooge	1 Ältester	1 Pfarrer
Wiarden	1 Ältester.	

(6) Zum Kirchenkreis Oldenburg Land gehören die Kirchengemeinden Ahlhorn, Dötlingen, Ganderkesee, Großenkneten, Hatten, Holle, Hude, Huntlosen, Sandkrug, Schönemoor, Wardenburg und Wildeshausen. Sie entsenden nachstehende Anzahl von Ältesten und Pfarrern:

Ahlhorn	2 Älteste	1 Pfarrer
Dötlingen	2 Älteste	1 Pfarrer
Ganderkesee	8 Älteste	4 Pfarrer
Großenkneten	2 Älteste	1 Pfarrer
Hatten	1 Ältester	1 Pfarrer
Holle	1 Ältester	1 Pfarrer
Hude	4 Älteste	2 Pfarrer
Huntlosen	1 Ältester	1 Pfarrer
Sandkrug	3 Älteste	1 Pfarrer
Schönemoor	1 Ältester	1 Pfarrer
Wardenburg	6 Älteste	2 Pfarrer
Wildeshausen	5 Älteste	2 Pfarrer.

(7) Zum Kirchenkreis Oldenburg Stadt gehören die Kirchengemeinden Bloherfelde, Nikolai Eversten, Ofen, Ofenerdiek, Ohmstede, Oldenburg, Osternburg und St. Ansgar Eversten. Sie entsenden nachstehende Anzahl von Ältesten und Pfarrern:

Bloherfelde	3 Älteste	1 Pfarrer
Nikolai Eversten	2 Älteste	1 Pfarrer
Ofen	3 Älteste	2 Pfarrer
Ofenerdiek	3 Älteste	2 Pfarrer
Ohmstede	5 Älteste	2 Pfarrer
Oldenburg	8 Älteste	4 Pfarrer
Osternburg	9 Älteste	5 Pfarrer
St. Ansgar Eversten	3 Älteste	1 Pfarrer.

(8) Zum Kirchenkreis Stedingen gehören die Kirchengemeinden Altenesch, Altenhuntorf, Bardenfleth, Bardewisch, Berne, Brake, Brake-Nord, Elsfleth, Golzwarden, Großenmeer, Hammelwarden, Neuenbrok, Neuenhuntorf, Oldenbrok, Ovelgönne, Strückhausen und Warfleth. Sie entsenden nachstehende Anzahl von Ältesten und Pfarrern:

Altenesch	4 Älteste	1 Pfarrer
Altenhuntorf	1 Ältester	
Bardenfleth	1 Ältester	1 Pfarrer
Bardewisch	1 Ältester	1 Pfarrer
Berne	3 Älteste	1 Pfarrer
Brake	4 Älteste	1 Pfarrer
Brake-Nord	2 Älteste	1 Pfarrer
Elsfleth	3 Älteste	1 Pfarrer
Golzwarden	1 Ältester	1 Pfarrer
Großenmeer	1 Ältester	1 Pfarrer
Hammelwarden	3 Älteste	1 Pfarrer
Neuenbrok	1 Ältester	
Neuenhuntorf	1 Ältester	1 Pfarrer
Oldenbrok	1 Ältester	1 Pfarrer
Ovelgönne	1 Ältester	1 Pfarrer
Strückhausen	1 Ältester	1 Pfarrer
Warfleth	1 Ältester	1 Pfarrer.

(9) Zum Kirchenkreis Varel gehören die Kirchengemeinden Bockhorn, Neuenburg, Varel und Zetel. Sie entsenden nachstehende Anzahl von Ältesten und Pfarrern:

Bockhorn	5 Älteste	2 Pfarrer
Neuenburg	2 Älteste	1 Pfarrer
Varel	12 Älteste	6 Pfarrer
Zetel	5 Älteste	2 Pfarrer.

(10) Zum Kirchenkreis Vechta gehören die Kirchengemeinden Bakum, Damme, Dinklage, Fladderlohausen, Goldenstedt, Lohne, Neuenkirchen, Steinfeld, Vechta, Visbek und Wulfenau. Sie entsenden nachstehende Anzahl von Ältesten und Pfarrern:

Bakum	1 Ältester	1 Pfarrer
Damme	3 Älteste	1 Pfarrer
Dinklage	2 Älteste	1 Pfarrer
Fladderlohhausen	1 Ältester	1 Pfarrer
Goldenstedt	2 Älteste	1 Pfarrer
Lohne	4 Älteste	2 Pfarrer
Neuenkirchen	1 Ältester	1 Pfarrer
Steinfeld	2 Älteste	1 Pfarrer
Vechta	5 Älteste	2 Pfarrer
Visbek	2 Älteste	1 Pfarrer
Wulfenau	1 Ältester	

(11) Zum Kirchenkreis Wilhelmshaven gehören die Kirchengemeinden Altengroden, Bant, Fedderwarden, Fedderwardergroden, Heppens, Lutherkirchengemeinde, Neuende, Neuengroden, Sengwarden, Voslapp und Wilhelmshaven. Sie entsenden nachstehende Anzahl von Ältesten und Pfarrern:

Altengroden	2 Älteste	1 Pfarrer
Bant	5 Älteste	2 Pfarrer
Fedderwarden	1 Ältester	1 Pfarrer
Fedderwardergroden	4 Älteste	2 Pfarrer
Heppens	4 Älteste	2 Pfarrer
Lutherkirchengemeinde	2 Älteste	1 Pfarrer
Neuende	5 Älteste	2 Pfarrer
Neuengroden	1 Ältester	1 Pfarrer
Sengwarden	1 Ältester	1 Pfarrer
Voslapp	1 Ältester	1 Pfarrer
Wilhelmshaven	3 Älteste	2 Pfarrer.

§ 3

Bei wesentlichen Veränderungen der Gemeindegliederzahl der Kirchenkreise und der Kirchengemeinden setzt die Synode die Zahl oder die Verteilung der zu wählenden Kreissynodalen neu fest.

§ 4

(1) Vom Kreiskirchenrat sind als stimmberechtigte Mitglieder der Kreissynode zu berufen:

Im Kirchenkreis Ammerland	6	
Im Kirchenkreis Butjadingen	3	
Im Kirchenkreis Cloppenburg	4	
Im Kirchenkreis Delmenhorst	5	
Im Kirchenkreis Jever	3	
Im Kirchenkreis Oldenburg Land	6	
Im Kirchenkreis Oldenburg Stadt	6	
Im Kirchenkreis Stedingen	5	
Im Kirchenkreis Varel	5	
Im Kirchenkreis Vechta	4	
Im Kirchenkreis Wilhelmshaven	5	Älteste oder Pfarrer.

(2) Gehört der Kreispfarrer dem Kreis der Gewählten an, ist vom Kreiskirchenrat ein weiteres Mitglied zu berufen.

(3) Der Kreiskirchenrat berücksichtigt bei der Berufung die übergemeindlichen Einrichtungen und Werke im Kirchenkreis sowie die im Kirchenkreis tätigen Pfarrer.

(4) Der Kreiskirchenrat kann bis zur Anzahl der Berufungen aus dem in Artikel 56 Kirchenordnung genannten Personenkreis weitere Mitglieder mit beratender Stimme berufen.

§ 5

(1) Die Amtszeit der Kreispfarrer endet am 31. Dezember 2000. Die Berufung der zukünftigen Kreispfarrer erfolgt zum 1. Juli 2001. Für die Zeit bis zum 30. Juni 2001 beauftragt der Oberkirchenrat auf Vorschlag des Bischofs einen Pfarrer mit den Aufgaben eines Kreispfarrers.

(2) Der beauftragte Kreispfarrer beruft bis spätestens zum 28. Februar 2001 die konstituierende Sitzung der Kreissynode ein.

§ 6

(1) Die bisherigen Kreiskirchenräte bleiben bis zur konstituierenden Sitzung der neuen Kreissynoden und Wahl eines neuen Kreiskirchenrates im Amt.

(2) Rechte und Pflichten aufgelöster Kirchenkreise gehen auf die Kirchenkreise über, in deren Bereich sie entstanden sind.

§ 7

(1) Rechte und Pflichten der Kirchengemeinden gegenüber ihren bisherigen Kirchenkreisen gehen zum 1. April 2001 auf die Kirchenkreise über, denen die Kirchengemeinden nach der Neuordnung angehören.

(2) Rechte und Pflichten der bisherigen Kirchenkreise gegenüber ihren Kirchengemeinden gehen zum selben Zeitpunkt auf die Kirchenkreise über, denen die Kirchengemeinden nach der Neuordnung angehören. Gleichzeitig gehen Rechte und Pflichten der bisherigen Kirchenkreise gegenüber Dritten auf die Kirchenkreise über, zu deren überwiegender Aufgabenerfüllung die Wahrnehmung dieser Rechte und Pflichten gehört oder in deren überwiegendem Interesse diese Wahrnehmung liegt.

(3) Eingegangene Verpflichtungen der Kirchengemeinden und Kirchenkreise bleiben bestehen.

(4) Das Nähere wird durch Verwaltungsanordnung des Oberkirchenrates bestimmt.

§ 8

(1) Das bewegliche Vermögen nebst Verbindlichkeiten der Kirchenkreise geht jeweils auf den Kirchenkreis über, dessen Zwecken es zu dienen bestimmt ist. Die Rücklagen werden nach dem Verhältnis der Gemeindeglieder zueinander aufgeteilt.

(2) Unbewegliches Vermögen aufgelöster Kirchenkreise geht jeweils auf den Kirchenkreis über, auf dessen Gebiet es nach der Neuordnung belegen ist.

(3) Das Nähere wird durch Verwaltungsanordnung des Oberkirchenrates bestimmt.

Artikel 3

Kirchengesetz zur Änderung des Pfarrergesetzes der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg (Pfarrergesetz – PfG)

Das Pfarrergesetz der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg vom 14. Mai 1997 (GVBl. XXIV. Bd., S. 18) wird wie folgt geändert:

In § 36 Satz 3 werden die Worte „sowie der Kreissynode" gestrichen.

Artikel 4

Kirchengesetz über die Änderung des Kirchengesetzes über die Zuweisung von Anteilen aus dem Landeskirchensteueraufkommen an die Kirchengemeinden (Zuweisungsgesetz – ZuwG) vom 2. Juni 1972 (GVBl. XVII. Bd., S. 196) zuletzt geändert am 19. Mai 2000 (GVBl. XXIV Bd., S. 137)

In § 4 Abs. 1 wird die Angabe „vierzehn" in die Angabe „elf" geändert.

Artikel 5

Kirchengesetz über die Aufhebung des Kirchengesetzes über die Bildung des Ev.-luth. Kirchenkreises Ganderkesee vom 28. November 1985 (GVBl. XXI. Bd., S. 56)

Das Kirchengesetz über die Bildung des Ev.-luth. Kirchenkreises Ganderkesee wird aufgehoben.

Artikel 6

Inkrafttreten

Das Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2001 in Kraft.

Oldenburg, den 17. November 2000

Der Oberkirchenrat der
Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Krug
Bischof

Nr. 2

Kirchengesetz zur Errichtung einer Stiftung für Kirchengebäude in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg (Kirchbaustiftung)

§ 1

In der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg wird eine Stiftung zur Pflege, Unterhaltung, Veränderung sowie Neuerrichtung von Kirchengebäuden (Kirchbaustiftung) errichtet.

§ 2

Inhalt, Zweck und Aufgabe legt die Satzung fest. Die Synode stimmt der Satzung zu. Sie ist diesem Gesetz als Anlage beigefügt und wird im Gesetz- und Verordnungsblatt veröffentlicht.

§ 3

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. 1. 2001 in Kraft.

Oldenburg, 17. 11. 2000

Der Oberkirchenrat der
Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Krug
Bischof

Nr. 3

Satzung der Stiftung für Kirchengebäude in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg (Kirchbaustiftung)

§ 1

Name, Rechtsform und Sitz

(1) Die Stiftung führt den Namen **„Stiftung für Kirchengebäude in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg – Kirchbaustiftung –“.**

(2) Sie ist eine rechtsfähige Stiftung des Bürgerlichen Rechts mit Sitz in Oldenburg (Oldb). Die Stiftung ist als kirchliche Stiftung gemäß § 20 des Nds. Stiftungsgesetzes vom 24. 7. 1968 (geändert durch Gesetz vom 20. 12. 1985) anerkannt.

§ 2

Stiftungszweck

(1) Zweck der Stiftung ist die Pflege, Unterhaltung, Veränderung sowie Neuerrichtung von Kirchengebäuden einschließlich der Altäre, Kanzeln, Taufsteine, Orgeln und Glocken.

(2) Die Stiftung verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige und kirchliche Zwecke im Sinne des Abschnittes „Steuerbegünstigte Zwecke“ der Abgabenordnung.

(3) Ein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Stiftungsmitteln besteht nicht.

(4) Die Stiftung ist selbstlos tätig; sie verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke. Die Mittel der Stiftung dürfen nur für die satzungsmäßigen Zwecke verwendet werden. Es darf keine Person durch Ausgaben, die dem Stiftungszweck fremd sind oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen oder sonstige Vermögenszuwendungen begünstigt werden.

§ 3

Vermögen der Stiftung

(1) Das Stiftungsvermögen im Sinne des § 6 Nds. Stiftungsgesetz besteht insbesondere aus:

1. Stiftungskapital
2. Zustiftungen jedweder vermögensrechtlicher Art.

(2) Die Stiftung wird bei ihrer Gründung von der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg mit einem Stiftungskapital in Höhe von 2,5 Millionen DM ausgestattet.

(3) Das Stiftungsvermögen ist in seinem Bestand ungeschmälert zu erhalten; die Umwandlung von Stiftungsvermögen ist zulässig.

(4) Dem Stiftungsvermögen wachsen Zuwendungen Dritter zu, die ausdrücklich zur Vermehrung des Stiftungsvermögens bestimmt sind (Zustiftungen).

(5) Freie Rücklagen dürfen im Rahmen der steuerlichen Vorschriften gebildet werden. Sie gehören zum Stiftungsvermögen im Sinne des § 6 Abs. 1 des Nds. Stiftungsgesetzes.

§ 4

Aufgabenerfüllung

(1) Die Stiftung erfüllt ihre Aufgaben insbesondere aus Erträgen des Stiftungsvermögens und zweckbestimmten Spenden.

(2) Die Verwaltung der Finanzmittel erfolgt im Auftrag der Stiftung durch den Oberkirchenrat der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg (Oberkirchenrat). Die Kosten der laufenden Verwaltung sowie für die Vermögensverwaltung der Stiftung trägt die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg.

§ 5

Stiftungsorgane

(1) Organe der Stiftung sind der Stiftungsvorstand und der Stiftungsbeirat.

(2) Die Mitglieder der Stiftungsorgane sind ehrenamtlich tätig. Sie haben Anspruch auf Ersatz an gemessener Auslagen.

§ 6

Stiftungsvorstand

(1) Die Leitung der Stiftung obliegt dem Stiftungsvorstand.

(2) Dem Stiftungsvorstand gehören vier Mitglieder, die vom Synodalausschuss der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg (Synodalausschuss) auf Vorschlag des Oberkirchenrates berufen wurden, sowie ein Mitglied des Kollegiums des Oberkirchenrates an.

(3) Die Mitglieder des Vorstandes werden auf fünf Jahre berufen. Anstelle eines ausgeschiedenen Mitgliedes wird für den Rest der Amtszeit ein neues Mitglied berufen. Eine erneute Berufung bisheriger Mitglieder ist zulässig.

(4) Der Stiftungsvorstand wählt aus seiner Mitte den Vorsitzenden oder die Vorsitzende und einen stellvertretenden Vorsitzenden oder stellvertretende Vorsitzende.

(5) Der Vorstand tritt bei Bedarf, mindestens jedoch zweimal im Jahr zusammen.

(6) Die Geschäftsführung erfolgt durch den Oberkirchenrat.

§ 7

Rechte und Pflichten des Stiftungsvorstandes

(1) Der Vorstand vertritt die Stiftung im Sinne von § 26 BGB gerichtlich und außergerichtlich; er hat die Stellung eines gesetzlichen Vertreters und handelt durch seinen Vorsitzenden oder seine Vorsitzende allein oder – bei Verhinderung – durch den stellvertretenden Vorsitzenden oder die stellvertretende Vorsitzende zusammen mit einem weiteren Vorstandsmitglied.

(2) Der Vorstand verwaltet die Stiftung nach Maßgabe der Satzung. Der Stiftungsvorstand hat dabei insbesondere folgende Aufgaben:

a) Verwaltung des Stiftungsvermögens
b) Aufstellung eines Haushaltsplanes
c) Erlass von Leitlinien für die Förderung der in § 2 dieser Satzung genannten Zwecke
d) Beschlussfassung über die Vergabe der Stiftungsmittel
e) Buchführung über den Bestand und Veränderungen des Stiftungsvermögens sowie über die Einnahmen und Ausgaben der Stiftung
f) Vorlage einer Jahresabrechnung mit einer Vermögensübersicht und eines Berichts über die Erfüllung des Stiftungszweckes zur Veröffentlichung.

§ 8

Stiftungsbeirat

(1) Der Synodalausschuss beruft auf Vorschlag des Oberkirchenrates bis zu zehn Mitglieder für einen Stiftungsbeirat. Die Mitglieder des Stiftungsbeirates werden für fünf Jahre berufen. Eine erneute Berufung bisheriger Mitglieder ist zulässig.

(2) Ein Mitglied des Beirates kann nicht zugleich Vorstandsmitglied sein. Der Beirat wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden oder eine Vorsitzende sowie einen stellvertretenden Vorsitzenden oder eine stellvertretende Vorsitzende.

(3) Der Beirat tritt bei Bedarf, mindestens jedoch einmal jährlich zusammen.

(4) Scheidet ein Mitglied während seiner Amtszeit aus dem Beirat aus, wird das nachfolgende Mitglied für den Rest der Amtszeit berufen.

§ 9

Rechte und Pflichten des Stiftungsbeirates

(1) Der Beirat überwacht die Geschäftsführung des Vorstandes. Er beschließt den vom Vorstand aufgestellten Haushaltsplan.

(2) Der Beirat berät den Vorstand bei der Verfolgung des Stiftungszweckes.

(3) Der vom Vorstand erarbeitete Tätigkeitsbericht und die entsprechende Rechnungslegung werden vom Beirat verabschiedet. Er entscheidet über die Entlastung des Vorstandes.

§ 10

Fristen und Beschlüsse

(1) Soweit die Satzung nicht ausdrücklich etwas anderes vorsieht, ist ein Stiftungsorgan beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist. Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst, wobei Stimmenthaltungen nicht als Stimmen gelten.

(2) Zu Sitzungen des Stiftungsorgans wird vom Vorsitzenden oder der Vorsitzenden mit einer Frist von zwei Wochen unter Mitteilung der Tagesordnung schriftlich eingeladen. Ort und Zeitpunkt der Sitzung sind schriftlich mitzuteilen. In Angelegenheiten, die keinen Aufschub dulden, kann von der Einhaltung einer Ladungsfrist abgesehen werden.

(3) Über die Sitzungen der Stiftungsorgane sind Protokolle zu fertigen, die vom Protokollführer oder der Protokollführerin sowie vom Vorsitzenden oder der Vorsitzenden zu unterzeichnen sind. Beschlüsse sind im Wortlaut festzuhalten.

§ 11

Jahresrechnung, Prüfung

(1) Das Haushaltsjahr der Stiftung ist das Kalenderjahr. Innerhalb der ersten fünf Monate eines jeden Jahres hat der Stiftungsvorstand eine Jahresrechnung für das abgelaufene Kalenderjahr aufzustellen.

(2) Die Prüfung der Rechnungsführung erfolgt im Rahmen der Rechnungsprüfung des Oberkirchenrates.

§ 12

Satzungsänderung, Aufhebung der Stiftung

(1) Änderungen der Satzung beschließt der Stiftungsbeirat.

(2) Eine Satzungsänderung, die eine Zweckänderung, eine Aufhebung, eine Zusammenlegung, eine Zulegung oder eine Verlegung der Stiftung außerhalb des Landes Niedersachsen regelt, bedarf der Genehmigung der staatlichen Stiftungsbehörde.

§ 13

Stiftungsbehörde

Die Stiftungsaufsicht führt der Oberkirchenrat (kirchliche Stiftungsbehörde), vorbehaltlich der nach den Bestimmungen des Nds. Stiftungsgesetzes vom 24. 7. 1968 (geändert durch Gesetz vom 20. 12. 1985) bei der Bezirksregierung Weser-Ems (staatliche Stiftungsbehörde) verbleibenden Aufsichtsbefugnisse.

§ 14

Auflösung, Beendigung, Heimfall

(1) Der Stiftungsbeirat kann die Auflösung der Stiftung beschließen, wenn die Umstände es nicht mehr zulassen, den Stiftungszweck nachhaltig zu erfüllen. Der Auflösungsbeschluss bedarf einer 2/3-Mehrheit und ist sowohl von der kirchlichen als auch von der staatlichen Stiftungsbehörde zu genehmigen. Der Auflösungsbeschluss ist dem zuständigen Finanzamt anzuzeigen.

(2) Bei Auflösung der Stiftung oder bei Wegfall steuerbegünstigter Zwecke fällt das Vermögen der Stiftung an die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg.

§ 15

Inkrafttreten

Die Satzung tritt am Tage der Genehmigung durch die staatliche Stiftungsbehörde in Kraft.

Nr. 4

Haushaltsgesetz der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg für das Haushaltsjahr 2001

Die 45. Synode der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg beschließt gem. Art. 90 Abs. 1 Nr. 11 KO das nachfolgende Haushaltsgesetz:

§1

Feststellung des Haushaltsplanes (§ 22 KonfHO)

Der Haushaltsplan der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg wird für das Haushaltsjahr 2001 in Einnahme und Ausgabe auf **129.681.526,– DM (66.305.111,38 €)** festgestellt.

§ 2

Haushaltsaufkommen

(1) Mindereinnahmen aus dem Aufkommen an Landeskirchensteuern sind zunächst mit Mehreinnahmen im Haushaltsplan, Mehreinnahmen aus dem Aufkommen an Landeskirchensteuern mit Mindereinnahmen im Haushaltsplan auszugleichen.

(2) Über die Verwendung der nach Absatz 1 nicht benötigten Mehreinnahmen und Haushaltsersparnisse, die nicht gemäß § 13 KonfHO in das nächste Haushaltsjahr übertragen werden, entscheidet der Synodalausschuss nach vorheriger Beratung im Finanzausschuss.

(3) Zum Ausgleich eines beim Haushaltsabschluss entstehenden Fehlbetrages können mit Genehmigung des Synodalausschusses nach vorheriger Beratung im Finanzausschuss bis zu 1 Mio. DM aus der Ausgleichsrücklage entnommen werden.

§ 3

Über- und außerplanmäßige Ausgaben

(1) Über- und außerplanmäßige Ausgaben können vom Oberkirchenrat unter Heranziehung der Haushaltsverstärkungsmittel (Haushaltsstellen 9800–8620) abgedeckt werden. Hierüber ist dem Finanzausschuss beim Haushaltsabschluss eine Übersicht vorzulegen.

(2) Über- und außerplanmäßige Ausgaben, die nicht durch Haushaltsverstärkungsmittel abgedeckt werden können, bedürfen, sofern sie nicht durch Haushaltseinsparungen oder Haushaltsmehreinnahmen gedeckt werden können, der Zustimmung des Finanzausschusses.

(3) Über- und außerplanmäßige Ausgaben dürfen nur veranlasst werden, wenn über die Deckung entschieden ist.

§ 4

Kassenkredite (§ 15 KonfHO)

Der Oberkirchenrat wird ermächtigt, im Bedarfsfall Kredite zur Aufrechterhaltung einer ordnungsgemäßen Kassenwirtschaft (Kassenkredite) gem. § 15 Abs. 1 Ziff. 2 der KonfHO bis zur Höhe von 500.000,– DM (255.645,94 €) aufzunehmen.

Soweit die Kassenkredite zurückgezahlt sind, kann die Ermächtigung wiederholt in Anspruch genommen werden.

§ 5

Rücklagen (§§ 69–75 KonfHO)

(1) Vorhandene Rücklagen und Rückstellungen sind Rücklagen gem. § 69 KonfHO.

(2) Über die in Abschnitt VI der Ausführungsverordnung des Rates der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über das Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen enthaltenen Bestimmungen über die Bildung von Rücklagen hinaus wird folgendes festgelegt:

1. **Kirchensteuer-Sonderrücklage:**
   Diese Rücklage ist entsprechend einer Empfehlung der Evangelischen Kirche in Deutschland gebildet worden. Sie dient ausschließlich dem Kirchensteuerausgleich (Clearing).
2. **Landeskirchenfonds:**
   Der Landeskirchenfonds dient insbesondere der Bereitstellung von Darlehen an die Kirchengemeinden. Die Bewirtschaftung obliegt dem Oberkirchenrat.
3. **Bürgschaftssicherungsrücklage:**
   Ihr Mindestbestand soll 10 v. H., ihr Höchstbestand 30 v. H. der in § 8 genannten Höchstgrenze der Gesamtverpflichtung betragen.
4. Entsprechend der Konföderations-Haushaltsordnung werden nachfolgende Pflichtrücklagen geführt:
   4.1 Personalkostenrücklage (§ 74 KonfHO)
   4.2 Ausgleichsrücklage (§ 71 KonfHO)
   4.3 Betriebsmittelrücklage (§ 70 KonfHO)
   4.4 Bauinstandsetzungsrücklage (§ 75 KonfHO)
5. Über die vorgenannten Rücklagen und Fonds hinaus werden noch die in der Anlage 10 zum Haushaltsplan genannten Rücklagen geführt.

(3) Den Rücklagen sind mindestens die mit einem entsprechenden Haushaltsvermerk versehenen Geldmittel zuzuführen. Daneben können auch nicht benötigte Mehreinnahmen sowie die Haushaltsersparnisse herangezogen werden.

§ 6

Verpflichtungsermächtigungen (§ 10 KonfHO)

Der Oberkirchenrat wird ermächtigt, mit Zustimmung des Kirchensteuerbeirates Verpflichtungen zu Lasten der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg in folgender Höhe einzugehen.

Haushaltsjahr	Haushaltsstelle	Zweckbestimmung	Betrag DM	Betrag Euro
2002	9220–7610	Bauzuschüsse	500.000,–	255.645,94
	7620–9425	EDV	100.000,–	51.129,19
2003	9220–7610	Bauzuschüsse	500.000,–	255.645,94
	7620–9425	EDV	100.000,–	51.129,19
2004	9220–7610	Bauzuschüsse	500.000,–	255.645,94
		Gesamt:	**1.700.000,–**	**869.196,20**

§ 7

Haushaltsvermerke (§§ 11–14 KonfHO)

(1) Gegenseitige und einseitige Deckungsfähigkeit von Haushaltsstellen sind im Haushaltplan in Spalte 2 mit einem „D" gekennzeichnet. Auf die Deckungsvermerke in der Spalte „Erläuterungen" des Haushaltsplanes wird hingewiesen.

(2) Zweckgebundene Haushaltsstellen sind im Haushaltsplan in Spalte 2 mit einem „Z" gekennzeichnet. Wenn die Zweckbindung sich aus der Haushaltsstelle nicht ergibt, ist in der Spalte „Erläuterungen" ein entsprechender Hinweis aufgenommen.

(3) Haushaltsstellen, deren Restmittel für übertragbar erklärt werden, sind in Spalte 2 mit einem „Ü" gekennzeichnet.

(4) Wenn in besonderen Ausnahmefällen vor einer Auszahlung von Haushaltsmitteln weitere Prüfungen oder die vorherige Zustimmung durch den Finanzausschuss und/oder andere erforderlich sind, sind diese Haushaltsstellen in Spalte 2 mit einem „S" gekennzeichnet.

(5) In Haushaltsabschnitten, die als sog. „Selbstabschließer" bezeichnet werden, sind die betreffenden Haushaltsstellen im Haushaltsplan in Spalte 2 mit einem „A" gekennzeichnet.

§ 7a

Budgetierung

(1) Im Rahmen der Erprobung neuer Steuerungsmodelle sind die Ansätze des Abschnittes 76 (Oberkirchenrat) gegenseitig deckungsfähig und übertragbar. Ausgenommen hiervon sind die Personalkostenansätze (HG 4).

(2) Der Haushalt des Bildungswerkes (Anlage 21) wird nach den Bestimmungen der KonfHO bewirtschaftet. Die Haushaltsansätze sind einschließlich der Personalkosten gegenseitig deckungsfähig und übertragbar. Mehreinnahmen können innerhalb des Bildungswerkes für Mehrausgaben verwendet werden.

(3) Der Haushalt der Beratungsstellen (Abschnitt 2340) wird nach den Bestimmungen der KonfHO bewirtschaftet. Die Haushaltsansätze sind einschließlich der Personalkosten gegenseitig deckungsfähig und übertragbar. Mehreinnahmen können innerhalb der Beratungsstellen für Mehrausgaben verwendet werden.

§ 8

Bürgschaften

Der Oberkirchenrat wird ermächtigt, mit Zustimmung des Synodalausschusses Bürgschaften zu Lasten der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg bis zu einer Höhe von insgesamt **6.000.000,– DM (3.067.751,29 €)** zu übernehmen.

Vorstehendes Haushaltsgesetz wurde von der Synode anlässlich ihrer Tagung am 17. November 2000 beschlossen.

Der Oberkirchenrat der
Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Krug
Bischof

§ 5

Kirchengesetz über die Errichtung einer zweiten Pfarrstelle in der Kirchengemeinde Dötlingen

Die 45. Synode der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

§ 1

In der Kirchengemeinde Dötlingen wird eine zweite Pfarrstelle errichtet.

§ 2

Die erstmalige Besetzung dieser Pfarrstelle erfolgt durch den Oberkirchenrat.

§ 3

Der Oberkirchenrat trifft die zur Durchführung dieses Kirchengesetzes erforderlichen Maßnahmen.

§ 4

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2001 in Kraft.

Oldenburg, den 17. November 2000

Der Oberkirchenrat der
Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Krug
Bischof

Nr. 6

Kirchengesetz über die Errichtung einer zweiten Pfarrstelle in der Kirchengemeinde Emstek-Cappeln

Die 45. Synode der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

§ 1

Die Pfarrdiakonenstelle in der Kirchengemeinde Emstek-Cappeln wird in eine zweite Pfarrstelle umgewandelt.

§ 2

Die erstmalige Besetzung dieser Pfarrstelle erfolgt aufgrund einer Wahl durch die Kirchengemeinde.

§ 3

Der Oberkirchenrat trifft die zur Durchführung dieses Kirchengesetzes erforderlichen Maßnahmen.

§ 4

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2001 in Kraft.

Oldenburg, den 17. November 2000

Der Oberkirchenrat der
Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Krug
Bischof

Nr. 7

Kirchengesetz über die Errichtung einer Pfarrstelle in der Kirchengemeinde Friesoythe

Die 45. Synode der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

§ 1

Die Pfarrdiakonenstelle in der Kirchengemeinde Friesoythe (Sedelsberg) wird in eine Pfarrstelle umgewandelt.

§ 2

Die erstmalige Besetzung dieser Pfarrstelle erfolgt durch den Oberkirchenrat.

§ 3

Der Oberkirchenrat trifft die zur Durchführung dieses Kirchengesetzes erforderlichen Maßnahmen.

§ 4

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2001 in Kraft.

Oldenburg, den 17. November 2000

Der Oberkirchenrat der
Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Krug
Bischof

Nr. 8

Kirchengesetz über die Errichtung einer sechsten Pfarrstelle in der Kirchengemeinde Westerstede

Die 45. Synode der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

§ 1

Die Pfarrdiakonenstelle in der Kirchengemeinde Westerstede wird in eine sechste Pfarrstelle umgewandelt.

§ 2

Die erstmalige Besetzung dieser Pfarrstelle erfolgt durch den Oberkirchenrat.

§ 3

Der Oberkirchenrat trifft die zur Durchführung dieses Kirchengesetzes erforderlichen Maßnahmen.

§ 4

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2001 in Kraft.

Oldenburg, den 17. November 2000

Der Oberkirchenrat der
Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Krug
Bischof

Nr. 9

Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Errichtung einer landeskirchlichen Pfarrstelle für Mitarbeiterfortbildung und Gemeindeberatung

Die 45. Synode der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg hat folgendes Kirchengesetz beschlossen:

§ 1

Die Geltungsdauer des Kirchengesetzes über die Errichtung einer landeskirchlichen Pfarrstelle für Mitarbeiterfortbildung und Gemeindeberatung vom 25. Mai 1989 (GVBl. XXII. Band, Seite 3) wird bis zum 30. Juni 2009 verlängert.

§ 2

Der Oberkirchenrat trifft die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Maßnahmen.

Oldenburg, den 17. November 2000

Der Oberkirchenrat der
Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Krug
Bischof

Nr. 10

Kirchengesetz über die Aufhebung der Pfarrstelle des Kirchenkreises Delmenhorst für die Beratungsstelle für Erziehungs-, Ehe- und Lebensfragen

Die 45. Synode der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

§ 1

Die mit Kirchengesetz vom 1. Juli 1970 (GVBl. XVII. Band, S. 68) als 11. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Delmenhorst errichtete und mit Kirchengesetz vom 28. November 1985 (GVBl. XXI. Band, S. 56) in eine Pfarrstelle des Kirchenkreises Delmenhorst umgewandelte Pfarrstelle für die Beratungsstelle für Erziehungs-, Ehe- und Lebensfragen wird aufgehoben.

§ 2

Der Oberkirchenrat trifft die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Anordnungen.

§ 3

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2001 in Kraft.

Oldenburg, den 17. November 2000

Der Oberkirchenrat der
Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Krug
Bischof

Nr. 11

Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Errichtung von sieben landeskirchlichen Pfarrstellen für besondere Dienste

Die 45. Synode der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg hat folgendes Kirchengesetz beschlossen:

§ 1

Die Geltungsdauer des Kirchengesetzes über die Errichtung von sieben landeskirchlichen Pfarrstellen für besondere Dienste vom 25. Mai 1989 (GVBl. XXII. Band, Seite 3), zuletzt geändert am 18. Mai 1995 (GVBl. XXIII. Band, Seite 96), wird bis zum 31. Dezember 2010 verlängert.

§ 2

Eine dieser Pfarrstellen wird für die Dauer vom 1. Januar 2001 bis zum 31. Dezember 2010 in eine landeskirchliche Pfarrstelle für Sekten und Weltanschauungsfragen umgewandelt.

§ 3

Der Oberkirchenrat trifft die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Maßnahmen.

§ 4

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2001 in Kraft.

Oldenburg, den 17. November 2000

Der Oberkirchenrat der
Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Krug
Bischof

b) Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen

Nr. 12

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

Nachstehend gibt der Oberkirchenrat die Verordnung des Rates der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Änderung der Verordnung über die Durchführung der Ersten theologischen Prüfung vom 30. August 2000 (Kirchl. Amtsblatt Hannover Nr. 8/2000, S. 150) bekannt.

Oldenburg, den 11. Dezember 2000

Der Oberkirchenrat der
Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Schrader
Oberkirchenrat

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 Abs. 2 des Gemeinsamen Prüfungsgesetzes vom 20. Januar 1975 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 19), geändert durch das Kirchengesetz zur Änderung des Gemeinsamen Prüfungsgesetzes vom 30. Juni 1981 (Kirchl. Amtsbl. 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. Amtsbl. Hannover S. 56), zuletzt geändert durch die Verordnung vom 6. Oktober 1999 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 210), 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. Käßmann
Vorsitzende

Nr. 13

Bekanntmachung der Verwaltungsgrundsätze des Rates der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Personalakten der kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (Personalaktenordnung – PersAO)

Nachstehend gibt der Oberkirchenrat die Verwaltungsgrundsätze des Rates der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über die Personalakten der kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (Personalaktenordnung-PersAO) vom 11. Oktober 2000 (Kirchl. Amtsblatt Hannover Nr. 10/2000, S. 197) bekannt.

Oldenburg, den 12. Dezember 2000

Der Oberkirchenrat der
Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Schrader
Oberkirchenrat

Verwaltungsgrundsätze des Rates der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Personalakten der kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (Personalaktenordnung – PersAO) vom 11. Oktober 2000

Auf Grund des § 7 Abs. 2 des Vertrages über die Bildung einer Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen werden unter Berücksichtigung der dienstrechtlichen Vorschriften der Kirchen und der kirchenrechtlichen Vorschriften über den Datenschutz die folgenden Verwaltungsgrundsätze zum Personalaktenrecht erlassen:

I. Allgemeines

§ 1

Geltungsbereich

(1) Diese Personalaktenordnung gilt für alle Personalakten der Personen, die in der Konföderation und in den ihr angehörenden Kirchen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt werden (Mitarbeiter). Sie ist auf Ordinierte im Angestelltenverhältnis sinngemäß anzuwenden, soweit durch die Dienstvertragsordnung oder durch besondere Regelungen nichts anderes bestimmt ist.

(2) Die in dieser Personalaktenordnung verwendeten Personenbezeichnungen gelten für Frauen und Männer.

§ 2

Personalaktenbegriff, Personalaktenführung

(1) Über jeden Mitarbeiter ist eine Personalakte zu führen. Zur Personalakte gehören mit Ausnahme der Prüfungsakten alle Unterlagen einschließlich der in Dateien gespeicherten Daten, die den Mitarbeiter betreffen, soweit sie mit seinem Dienstverhältnis in einem unmittelbaren inneren Zusammenhang stehen (Personalaktendaten). Soweit dadurch Rechte Dritter nicht beeinträchtigt werden, gehören dazu auch Vorgänge, die Ermessenserwägungen dokumentieren. Unterlagen, die besonderen, von der Person und dem Dienstverhältnis sachlich zu trennenden Zwecken dienen, sind nicht Bestandteil der Personalakte.

(2) Personalaktendaten dürfen nur für Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft verarbeitet werden.

(3) Die Personalakte soll über die Person und den dienstlichen Werdegang des Mitarbeiters vollständig Auskunft geben; sie kann nach sachlichen Gesichtspunkten gegliedert werden.

(4) Außerhalb der Personalakte dürfen keine ausschließlich das Dienstverhältnis des Mitarbeiters betreffenden Vorgänge geführt werden.

§ 3

Personalaktendaten in Dateien

(1) Werden Personalaktendaten automatisiert gespeichert, so ist bei erstmaliger Speicherung dem Mitarbeiter die Art der über ihn gespeicherten Daten mitzuteilen; bei wesentlichen Änderungen ist er zu benachrichtigen.

(2) Beurteilungen sowie dienstrechtliche Entscheidungen dürfen nicht ausschließlich auf Informationen und Erkenntnisse gestützt werden, die unmittelbar durch automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten gewonnen werden.

(3) Die Ergebnisse medizinischer oder psychologischer Untersuchungen und Tests des Mitarbeiters dürfen automatisiert nur verarbeitet werden, wenn dies seinem Schutz dient.

§ 4

Zuständigkeit

(1) Die Personalakte wird in der für die Berufung, Einstellung oder Ernennung des Mitarbeiters zuständigen kirchlichen Stelle, in der Regel der Beschäftigungsbehörde, geführt.

(2) Wird eine Abordnung oder Versetzung des Mitarbeiters vorbereitet, so ist eine Übermittlung der Personalakte an die künftige Beschäftigungsbehörde nur mit Einwilligung des Mitarbeiters zulässig, es sei denn, dass die Abordnung oder Versetzung der Einwilligung des Mitarbeiters nicht bedarf.

(3) Wird der Mitarbeiter abgeordnet, so kann die Personalakte der Beschäftigungsbehörde auf Anforderung vorübergehend überlassen werden. Im Falle der Versetzung des Mitarbeiters zu einem anderen Rechtsträger ist die Personalakte dorthin abzugeben.

(4) Bei der bisherigen Beschäftigungsbehörde darf nur eine Restakte verbleiben, die eine Abschrift (Ablichtung) des Personalbogens sowie diejenigen Vorgänge, die die Beendigung des bisherigen Dienstverhältnisses und die Abgabe der Personalakte betreffen, enthalten soll.

II. Inhalt und Gliederung der Personalakte

§ 5

Inhalt

(1) In die Personalakte sind insbesondere aufzunehmen

1. ein weiterzuführender Personalbogen,
2. Bewerbungsschreiben, Lebenslauf, Lichtbild,
3. Personenstandsurkunden,
4. polizeiliche Führungszeugnisse, Auskünfte aus dem Bundeszentralregister,
5. Tauf- und Konfirmationsbescheinigungen, pfarramtliche Zeugnisse,
6. Nachweise über Vor-, Aus- und Fortbildung einschließlich Prüfungszeugnissen und anderer Befähigungsnachweise,
7. Vorgänge über Ordination, Amtseinführung, Gelöbnis und Verpflichtung,
8. Gesundheitszeugnisse und ärztliche Gutachten zur gesundheitlichen Eignung, Nachweis über Schwerbehinderteneigenschaft,

9. Nachweise über Wehr- oder Zivildienst sowie ähnliche Dienste,
10. Unterlagen über Ernennung, Abordnung, Versetzung, Umsetzung, Änderung des Dienstverhältnisses, Teilbeschäftigung, Urlaub, Dienstjubiläen und Ehrungen, Dienstunfälle, Nebentätigkeiten, Übernahme von Ehrenämtern, Dienstordnungen und Dienstanweisungen,
11. dienstliche Beurteilungen und Dienstzeugnisse, soweit diese vom Dienstherrn veranlasst sind,
12. Nachweise über berufliche Tätigkeiten sowie Unterlagen über die Beendigung von sonstigen Dienst- oder Arbeitsverhältnissen,
13. Unterlagen über Erkrankungen,
14. Vorgänge über mit dem Dienstverhältnis zusammenhängende Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen,
15. Vorgänge über Rechtsstreitigkeiten aus dem Dienstverhältnis, Disziplinarvorgänge, Erhebungen hinsichtlich gedeihlichen Wirkens und – bei Ordinierten – Lehrbeanstandungsverfahren,
16. Unterlagen über Verfahren vor staatlichen Gerichten und Behörden, soweit der Aufbewahrung nicht rechtliche Hindernisse entgegenstehen,
17. Unterlagen über Maßnahmen der Dienstaufsicht,
18. Vorgänge über Besoldung und Versorgung einschließlich Abtretungen, Pfändungen, Gehaltsvorschüssen und Darlehen,
19. Vorgänge über Beihilfen nach den Beihilfevorschriften und über Unterstützungen in Notfällen,
20. Unterlagen über Reise- und Umzugskostenvergütung sowie Trennungsgeld,
21. Vorgänge über Ehescheidung und deren Rechtsfolgen (z. B. Versorgungsausgleich),
22. Unterlagen über Versetzung in den Wartestand, Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand, Übernahme, Entlassung und Ausscheiden aus dem Dienst,
23. Vereinbarungen im Rahmen regelmäßig wiederkehrender Gespräche zur Personalentwicklung (Personalentwicklungsgespräche).

(2) Dienstliche Beurteilungen im Sinne des Absatzes 1 Nr. 11 sind bei Ordinierten auch Beurteilungen, die aus Anlass der Visitation abgegeben werden.

§ 6
Gliederung

(1) Die Personalakte gliedert sich in die Grundakte und in die Teilakten sowie in Nebenakten. In die Grundakte ist ein vollständiges Verzeichnis aller Teilakten aufzunehmen; ist die Führung von Nebenakten erforderlich, so ist auch dies in der Grundakte zu vermerken.

(2) Die Grundakte enthält alle Personalvorgänge (§ 5) über den Mitarbeiter, soweit sie nicht zum Inhalt von Teilakten gehören.

(3) Teilakten sind anzulegen für Vorgänge über

1. Besoldung und Versorgung,
2. Beihilfen,
3. Personalentwicklungsgespräche.

(4) Teilakten können insbesondere angelegt werden für Vorgänge über

1. Disziplinarverfahren,
2. Lehrbeanstandungsverfahren,
3. Erhebungen zur Feststellung des gedeihlichen Wirkens,
4. Vorbereitungsdienst und andere Ausbildungsverhältnisse,
5. Urlaub,
6. Erkrankungen,
7. Nebentätigkeiten,
8. Reise- und Umzugskostenvergütung sowie Trennungsgeld,
9. Darlehen,
10. Dienstunfälle.

(5) In den Nebenakten der Aufsichtsstellen werden diejenigen Unterlagen geführt, deren Kenntnis zur rechtmäßigen Aufgabenerfüllung erforderlich ist und die auch Bestandteile der Grundakte oder der Teilakten sein können. Nebenakten dürfen nur geführt werden, wenn die personalverwaltende Stelle (z. B. oberste Dienst- oder Aufsichtsbehörde) nicht zugleich Beschäftigungsbehörde ist.

III. Vertraulichkeit, Zugangsberechtigung, Aktenvorlage und Auskunft, Einsichtnahme

§ 7
Vertraulichkeit

Personalakten sind vertraulich zu behandeln. Sie sind so aufzubewahren, dass kein Unbefugter Einsicht nehmen kann. Personalakten dürfen auch innerhalb der aktenführenden Stelle – nur verschlossen versandt werden. Die mit der Bearbeitung und Verwaltung beschäftigten Personen sind auf ihre Verschwiegenheitspflicht besonders hinzuweisen.

§ 8
Zugangsberechtigung

(1) Zugang zur Personalakte dürfen nur Beschäftigte haben, die im Rahmen der Personalverwaltung mit der Bearbeitung von Personalvorgängen beauftragt sind.

(2) Teilakten über Personalentwicklungsgespräche sind bei dem Vorgesetzten aufzubewahren, der für die Durchführung der Gespräche verantwortlich ist. Anderen Personen darf nur mit Einwilligung des Mitarbeiters Zugang zu den Akten gewährt werden.

§ 9
Beihilfeakten

(1) Teilakten über Beihilfen sind von der übrigen Personalverwaltung getrennt zu bearbeiten. Zugang zu Beihilfeakten dürfen nur die mit der Bearbeitung dieser Vorgänge Beauftragten haben.

(2) Die Beihilfeakte darf für andere als für Beihilfezwecke nur verwendet oder weitergegeben werden, wenn

1. der Beihilfeberechtigte und die betroffenen Angehörigen im Einzelfall einwilligen oder
2. die Einleitung oder Durchführung eines im Zusammenhang mit einem Beihilfeantrag stehenden behördlichen oder gerichtlichen Verfahrens dies erfordert oder
3. soweit es zur Abwehr einer unmittelbar drohenden Gefahr für die Wahrnehmung des kirchlichen Auftrags oder einer schwerwiegenden Beeinträchtigung der Rechte Dritter erforderlich ist.

§ 10
Aktenvorlage und Auskunft

(1) Die Personalakte darf ohne die Einwilligung des Mitarbeiters zum Zwecke der Personalverwaltung, der Personalwirtschaft oder im Rahmen der Dienst- oder Fachaufsicht vorgelegt werden

1. der obersten Dienst- oder Aufsichtsbehörde,
2. einer Person, die nach kirchengesetzlicher Regelung die Aufsicht über den Mitarbeiter führt.

Ohne die Einwilligung des Mitarbeiters darf die Personalakte ferner im Rahmen rechtlicher Verpflichtungen staatlichen und kirchlichen Gerichten und Behörden vorgelegt werden. Dasselbe gilt für die Vorlage von Teilakten über Besoldung und Versorgung gegenüber dem kirchlichen Rechnungsprüfungsamt. In den Fällen der Sätze 2 und 3 ist dem Mitarbeiter von der Vorlage Kenntnis zu geben, wenn höherrangige Interessen dem nicht entgegenstehen.

(2) Absatz 1 gilt für die Erteilung von Auskünften entsprechend.

(3) In allen übrigen Fällen bedarf die Vorlage der Personalakte der Einwilligung des Mitarbeiters.

(4) Vorlage und Auskunft sind auf den jeweils erforderlichen Umfang zu beschränken; von einer Vorlage ist abzusehen, soweit eine Auskunft ausreicht.

(5) Bei Ersuchen an Gesundheitsämter und Vertrauensärzte um ärztliche Zeugnisse oder Gutachten sind in der Regel nur die Vorgänge über Erkrankungen beizufügen, soweit nicht nach den Umständen des Einzelfalles die Übersendung weiterer Teile der Personalakte geboten ist.

§ 11
Einsichtnahme

(1) Der Mitarbeiter hat, auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses, ein Recht auf Einsichtnahme in seine vollständige Personalakte. Dies gilt ebenso für den von ihm beauftragten Ehegatten sowie für beauftragte Kinder oder Eltern.

(2) Bevollmächtigten des Mitarbeiters ist Einsichtnahme zu gewähren, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Dies gilt

auch für Hinterbliebene, wenn ein berechtigtes Interesse glaubhaft gemacht wird, und für deren Bevollmächtigte. Bevollmächtigt werden kann nur, wer einem in einer Gliedkirche der EKD geltenden Bekenntnis angehört und zu kirchlichen Ämtern wählbar ist.

(3) Dem Recht auf Einsichtnahme steht das Recht auf Auskunfterteilung gleich; die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend.

(4) Der Mitarbeiter hat ein Recht auf Einsichtnahme auch in andere Schriftstücke, die personenbezogene Daten über ihn enthalten und für sein Dienstverhältnis verarbeitet oder genutzt werden, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist. Die Einsichtnahme ist unzulässig, wenn die Daten des Mitarbeiters mit Daten Dritter oder Daten, die nicht personenbezogen sind und deren Kenntnis die Wahrnehmung des kirchlichen Auftrags gefährden könnte, derart verbunden sind, dass ihre Trennung nicht oder nur mit unverhältnismäßig großem Aufwand möglich ist. In diesem Fall ist dem Mitarbeiter Auskunft zu erteilen.

(5) Die Personalakte ist während der Dienststunden unter Aufsicht bei der aktenführenden Stelle einzusehen. Kosten, die durch die Einsichtnahme entstehen (z. B. Reisekosten), sind nicht zu erstatten. Aktenvermerke über die Einsichtnahme sollen unterbleiben; schriftliche Anfragen auf Einsichtnahme sollen vernichtet werden.

(6) Soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, dürfen gegen Kostenerstattung Auszüge, Abschriften, Ablichtungen oder Ausdrucke gefertigt werden. Dem Mitarbeiter ist auf Verlangen ein Ausdruck der zu seiner Person automatisiert gespeicherten Personalaktendaten zu überlassen.

(7) Von der Einsichtnahme sind ärztliche Zeugnisse und Gutachten nicht ausgeschlossen. Soweit zu befürchten ist, dass eine solche Einsichtnahme dem Mitarbeiter Nachteile an der Gesundheit zufügen würde, soll in ärztliche Zeugnisse und Gutachten nur mit ärztlicher Zustimmung Einsicht gewährt werden.

(8) Die Einsichtnahme in Teilakten über Disziplinarverfahren und Erhebungen zur Feststellung des gedeihlichen Wirkens richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

(9) Kenntnisse, die durch Akteneinsicht erlangt worden sind, unterliegen der dienstlichen Verschwiegenheit. Sie dürfen nur insoweit verwendet werden, als dies zur Wahrung berechtigter Belange erforderlich ist; dies gilt nicht für eigene personenbezogene Daten. Der Mitarbeiter soll vor der Einsichtnahme auf die Pflicht zur dienstlichen Verschwiegenheit hingewiesen werden.

IV. Behandlung einzelner Vorgänge, Entfernung von Unterlagen

§ 12
Behandlung einzelner Vorgänge

(1) Die zur Personalakte gehörenden Schriftstücke sind in zeitlicher Reihenfolge zu ordnen und blattweise fortlaufend zu nummerieren.

(2) Ärztliche Gutachten über den körperlichen oder geistig-seelischen Gesundheitszustand des Mitarbeiters sind in verschlossenem Umschlag in die Personalakte aufzunehmen. Dieser darf nur geöffnet werden, wenn eine Personalangelegenheit dies erfordert. Anlass und Datum der Öffnung sowie der Name der Person, die den Umschlag geöffnet hat, sind auf dem Umschlag zu vermerken. § 11 Abs. 7 bleibt unberührt.

(3) Jede dienstliche Beurteilung ist dem Mitarbeiter vor Aufnahme in die Personalakte vorzulegen; dies ist aktenkundig zu machen.

(4) Schriftstücke, die irrtümlich oder zu Unrecht zur Personalakte genommen worden sind, sind zu entfernen; anstelle des Schriftstückes ist ein entsprechender Vermerk, erforderlichenfalls mit Begründung, zur Personalakte zu nehmen.

(5) Der Mitarbeiter ist über Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte zu hören; dies sowie eine etwaige Äußerung des Mitarbeiters dazu sind aktenkundig zu machen. Anonyme Schreiben dürfen nicht in die Personalakte aufgenommen werden.

§ 13
Entfernung von Unterlagen

(1) Unterlagen über Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen sind, falls sie

1. sich als unbegründet oder falsch erwiesen haben, mit Zustimmung des Mitarbeiters unverzüglich aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten,
2. für den Mitarbeiter ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, auf dessen Antrag nach fünf Jahren zu entfernen und zu vernichten; dies gilt nicht für dienstliche Beurteilungen. Bestimmungen des Disziplinarrechts bleiben unberührt.

(2) Die Frist nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 wird durch erneute Vorwürfe zur selben Sache oder durch die Einleitung eines Straf-, Disziplinar- oder Lehrbeanstandungsverfahrens unterbrochen. Stellt sich der erneute Vorwurf als unbegründet oder falsch heraus, so gilt die Frist als nicht unterbrochen.

(3) Mitteilungen in Strafsachen, soweit sie nicht Bestandteil einer Teilakte über Disziplinarverfahren sind, sowie Auskünfte aus dem Bundeszentralregister sind mit Zustimmung des Mitarbeiters nach drei Jahren zu entfernen und zu vernichten, sofern nicht auf Grund besonderer Verpflichtung die Entfernung und Vernichtung schon vorher geboten sind. Absatz 2 gilt entsprechend.

(4) Aufzeichnungen über Personalentwicklungsgespräche (§ 5 Abs. 1 Nr. 23) sind unverzüglich nach dem nachfolgenden Gespräch, spätestens nach einem Jahr oder bei Wechsel zu einer anderen Beschäftigungsbehörde aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten.

(5) Bei der Entfernung von Unterlagen ist § 12 Abs. 4 entsprechend anzuwenden.

V. Aufbewahrung der Personalakten

§ 14
Aufbewahrung

(1) Personalakten sind nach dem Ausscheiden des Mitarbeiters bei der Beschäftigungsbehörde aufzubewahren, wenn sie nicht einer anderen Stelle zur Weiterführung überlassen worden sind (§ 4 Abs. 3). Soweit nichts anderes bestimmt ist, beträgt die Aufbewahrungsfrist fünf Jahre nach Abschluss der Personalakte. Danach ist die Personalakte zu vernichten, soweit sie nicht nach dem Recht der Kirchen archiviert wird.

(2) Personalakten sind abgeschlossen, wenn der Mitarbeiter aus dem Dienst ausgeschieden ist und ihm oder seinen Hinterbliebenen aus dem Dienstverhältnis keine Rechtsansprüche mehr zustehen.

(3) Unterlagen über Erkrankungen, Beihilfen, Heilverfahren, Vorschüsse, Abtretungen, Verpfändungen und Pfändungen, Unterstützungen, Reise- und Umzugskostenvergütungen und Erholungsurlaub sind fünf Jahre nach Ablauf des Jahres aufzubewahren, in dem die Bearbeitung des einzelnen Vorganges abgeschlossen wurde. Unterlagen, aus denen die Art einer Erkrankung ersichtlich ist, sind unverzüglich zurückzugeben, wenn sie für den Zweck, zu dem sie vorgelegt worden sind, nicht mehr benötigt werden.

(4) Versorgungsakten sind zehn Jahre nach Ablauf des Jahres aufzubewahren, in dem die letzte Versorgungszahlung geleistet worden ist. Danach sind die Akten dem zuständigen Archiv zur Übernahme anzubieten. Besteht die Möglichkeit eines Wiederauflebens des Versorgungsanspruchs, sind die Akten dreißig Jahre aufzubewahren.

(5) Automatisiert gespeicherte Personalaktendaten, die auch in der Grundakte oder in Teilakten vorhanden sind, sind zu vernichten, sobald sie nicht mehr benötigt werden.

VI. Schlussbestimmung

§ 15
In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten

(1) Diese Verwaltungsgrundsätze treten für die Konföderation am 1. November 2000 in Kraft; sie treten in den Kirchen der Konföderation nach Maßgabe der von ihnen erlassenen Bestimmungen in Kraft.

(2) Mit dem In-Kraft-Treten dieser Verwaltungsgrundsätze tritt die Personalaktenordnung vom 30. Mai 1994 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 104) außer Kraft.

Der Rat der Konföderation
evangelischer Kirchen in Niedersachsen
Dr. Käßmann
Vorsitzende

Nr. 14

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

Nachstehend gibt der Oberkirchenrat die Ordnung des Rates der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen für die Benutzung des kirchlichen Archivgutes (Benutzungsordnung) vom 20. Juni 2000 (Kirchl. Amtsblatt Hannover Nr. 7/2000, S. 132) bekannt.

Oldenburg, den 12. Dezember 2000

Der Oberkirchenrat der
Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Schrader
Oberkirchenrat

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. Amtsbl. 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 und 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 berechtigte 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 Abs. 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 Abs. 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 Veröffentlichungen 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, Vervielfältigungen 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 Vervielfältigungen 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

Nr. 15

Bekanntmachung der Gebührenordnung für die Benutzung des kirchlichen Archivgutes (Gebührenordnung)

Nachstehend gibt der Oberkirchenrat die Gebührenordnung des Rates der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen für die Benutzung des kirchlichen Archivgutes (Gebührenordnung) vom 20. Juni 2000 (Kirchl. Amtsblatt Hannover Nr. 7/2000, S. 134) bekannt.

Oldenburg, den 12. Dezember 2000

Der Oberkirchenrat der
Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Schrader
Oberkirchenrat

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. Amtsbl. 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 Archivs und seiner Einrichtungen entstehenden Auslagen sind zu erstatten.

(4) Die Gebühren und die Auslagenerstattung 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 der 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. Käßmann
Vorsitzende

II. Beschlüsse der Synode der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg

Nr. 16

Beschluss über die Landeskirchensteuer der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg im Gebiet des Landes Niedersachsen für das Haushaltsjahr 2001

I.

1. Die Landeskirchensteuer der Kirchenmitglieder, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Land Niedersachsen haben, beträgt für das Jahr 2001 9 vom Hundert der Einkommensteuer (Lohnsteuer), höchstens jedoch 3,5 vom Hundert des zu versteuernden Einkommens bzw. des auf das zu versteuernde Einkommen umzurechnenden Arbeitslohnes, von dem die Lohnsteuer berechnet wird; der Berechnung des Höchstsatzes (Kappung) ist der Anfangswert der jeweiligen Tabellenstufe der Einkommensteuertabelle zu Grunde zu legen.

   Bei der Berechnung der Kirchensteuer sind die Vorschriften des § 51 a des Einkommensteuergesetzes in der jeweils geltenden Fassung zu beachten.

   Ein Mindestbetrag wird von jedem Kirchenmitglied, bei dem Einkommensteuer festgesetzt oder Lohnsteuer abgezogen wird, in Höhe von 7,20 DM jährlich, 1,80 DM vierteljährlich, 0,60 DM monatlich, 0,14 DM wöchentlich und 0,02 DM täglich erhoben.

   In Fällen der Lohnsteuerpauschalierung beträgt die Kirchensteuer 6 vom Hundert der pauschalen Lohnsteuer. Weist der Arbeitgeber die Nichtzugehörigkeit einzelner Arbeitnehmer zur Landeskirche nach, so ist insoweit keine Kirchensteuer zu erheben; für die übrigen Arbeitnehmer beträgt die Kirchensteuer 9 vom Hundert der pauschalen Lohnsteuer. Im Übrigen wird auf die Regelungen des ländereinheitlichen Erlasses vom 19. Mai 1999 (Az. S. 2447 – 8 – 342, BStBl. 1 1999, S. 509 f, Nieders. Ministerialblatt Nr. 23/1999, S. 436) und die Ergänzung hierzu vom 8. Mai 2000 (BStBl. 1 2000, S. 612), Nieders. Ministerialblatt Nr. 20/2000, S. 349) hingewiesen.
2. Bei den Steuerpflichtigen, deren Lohnsteuerberechnung von einer innerhalb des Landes Niedersachsen gelegenen Betriebsstätte vorgenommen wird, wird die Landeskirchensteuer von den dem Steuerabzug vom Arbeitslohn unterliegenden Bezügen im Lohnabzugsverfahren von den Arbeitgebern einbehalten.

   Steuerpflichtigen, deren Lohnsteuerberechnung von einer außerhalb des Landes Niedersachsen gelegenen Betriebsstätte vorgenommen wird, wird die Landeskirchensteuer nach dem in dem betreffenden Bundesland geltenden Kirchensteuersatz einbehalten.

II.

Die Landeskirche erhebt von den Kirchenmitgliedern, deren Ehegatte einer steuererhebenden Kirche nicht angehört, ein besonderes Kirchgeld, sofern die Ehegatten nach dem Einkommensteuergesetz zusammen veranlagt werden. Das besondere Kirchgeld bemisst sich nach dem gemeinsam zu versteuernden Einkommen; es gilt folgende Tabelle:

Stufe	Bemessungsgrundlage gemeinsam zu versteuerndes Einkommen (§ 2 Abs. 5 EStG) DM	besonderes Kirchgeld DM
1	54 001– 64 999	216
2	65 000– 79 999	360
3	80 000– 99 999	480
4	100 000–149 999	660
5	150 000–199 999	1 200
6	200 000–249 999	1 800
7	250 000–299 999	2 400
8	300 000–349 999	2 820
9	350 000–399 999	3 240
10	ab 400 000	4 500

Die Vorschriften des § 2 Abs. 3 Satz 1 des Kirchensteuerrahmengesetzes sind auf das besondere Kirchgeld anzuwenden.

Liegen die Voraussetzungen für die Erhebung des besonderen Kirchgeldes nicht während des gesamten Veranlagungszeitraumes vor, so ist der Jahresbetrag des besonderen Kirchgeldes mit je einem Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem die Voraus-

setzungen für die Erhebung des besonderen Kirchgeldes bestanden haben, festzusetzen.

Das besondere Kirchgeld kann durch den Ev.-luth. Oberkirchenrat in Oldenburg auf Antrag erstattet werden, sofern der Ehegatte Kirchensteuer entrichtet hat. Der Antrag ist innerhalb eines Jahres (Ausschlussfrist) an den Ev.-luth. Oberkirchenrat in Oldenburg zu richten; die Frist beginnt mit der Bekanntgabe des Steuerbescheides, jedoch nicht vor der Festsetzung der von dem Ehegatten entrichteten Kirchensteuer.

Oldenburg, 16. November 2000

Der Oberkirchenrat der
Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Krug
Bischof

III. Verfügungen

Nr. 17

Bekanntmachung und Außergeltungsetzung von Siegeln

Der Oberkirchenrat hat gem. § 26 der Verwaltungsanordnung betr. Siegelordnung für die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg (GVBl. XVI. Band, S. 104) folgendes Dienstsiegel genehmigt:

Körperschaft	Genehmigung vom	Siegelumschrift	Zeichen
Neuengroden	11. 8. 2000	EV.-LUTH. KIRCHEN-GEMEINDE NEUENGRODEN	Ovales Siegelbild Altar darüber stehendes Kreuz

Das bisherige Siegel mit der Umschrift „EV.-LUTH. THOMAS-KIRCHE ZU WILHELMSHAVEN“ wird außer Geltung gesetzt.

Oldenburg, den 14. Dezember 2000

Der Oberkirchenrat der
Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Schrader
Oberkirchenrat

IV. Mitteilungen

Nr. 18

Bekanntmachung eines Hinweises auf Neubildung der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission

Nachstehend gibt der Oberkirchenrat den Hinweis auf Neubildung der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission (Kirchl. Amtsblatt Hannover Nr. 6/2000, S. 122) bekannt.

Oldenburg, den 8. Dezember 2000

Der Oberkirchenrat der
Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Schrader
Oberkirchenrat

Neubildung der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission

Hannover, den 5. Juni 2000

Gemäß § 32 Abs. 1 i. V. m. § 16 Abs. 4 des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über die Rechtsstellung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (Mitarbeitergesetz) vom 11. März 2000 wird bekanntgegeben, dass die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission zum 1. November 2000 neu zu bilden ist.

Gemäß § 17 Abs. 3 des Mitarbeitergesetzes haben die beruflichen Vereinigungen der Mitarbeiter innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Monat nach dieser Bekanntmachung die Möglichkeit, dem Rat der Konföderation anzuzeigen, dass sie Vertreter in die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission entsenden wollen.

Der Rat der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen
Dr. Käßmann
Vorsitzende

Nr. 19

Bekanntmachung der Vergütungsordnung für geringfügig beschäftigte Kirchenmusiker in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg

Nachstehend gibt der Oberkirchenrat die Vergütungsordnung für geringfügig beschäftigte Kirchenmusiker in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg (Kirchl. Amtsblatt Hannover Nr. 12/2000, S. 221) bekannt.

Oldenburg, den 15. Dezember 2000

Der Oberkirchenrat der
Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Schrader
Oberkirchenrat

Vergütungsordnungen für geringfügig beschäftigte Kirchenmusiker

Hannover, den 3. November 2000

Nachdem der Vergütungstarifvertrag Nr. 34 zum BAT vom 30. Juni 2000 auf die Dienstverhältnisse, die unter den Geltungsbereich der Dienstvertragsordnung fallen, Anwendung findet, werden nachfolgend die Vergütungen für gerinfügig beschäftigte Kirchenmusiker (§ 45 Dienstvertragsordnung) bekannt gegeben.

Die geänderten monatlichen Vergütungen ergeben sich für die Zeit vom 1. April 2000 bis zum 31. Juli 2000 aus der Anlage A, für die Zeit vom 1. August 2000 bis zum 31. August 2001 aus der Anlage B, für die Zeit vom 1. September 2001 bis zum 31. Dezember 2001 aus der Anlage C und für die Zeit ab dem 1. Januar 2002 aus der Anlage D. Die Einzelvergütungen für Amtshandlungen und die Vertretungsvergütungen treten am ersten Tage des Monats dieser Bekanntmachung in Kraft. Die Anlagen A bis D ersetzen jeweils den Abschnitt A der Anlage 3 der Dienstvertragsordnung.

Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen
– Geschäftsstelle –
Behrens

Anlage A

A. Vergütungsübersicht für geringfügig beschäftigte Kirchenmusiker

– gültig vom 1. April 2000 bis 31. Juli 2000 –

I. Monatliche Vergütung	C-Prüfung (DM)	D-Prüfung (DM)	o. Prüfung (DM)
Organistendienst			
1. 70 Hauptgottesdienste jährlich bei je einem Hauptgottesdienst an Sonn- und Feiertagen	399,08	349,19	267,38
2. Zuschlag für 44 Kindergottesdienste jährlich vor oder nach einem Hauptgottesdienst	96,48	84,42	64,64
3. 52 Werktagsgottesdienste oder -andachten jährlich	182,44	159,63	122,23
4. 52 Wochenschlussgottesdienste jährlich von etwa einer Stunde Dauer	250,85	219,49	168,07
Chorleiterdienst			
5. Leitung eines mehrstimmigen Chores (jährlich 52 Proben mit je mindestens 90 Minuten)	296,46	259,40	198,63
6. Zuschlag für zwölf Gottesdiensteinsätze jährlich	68,41	59,86	45,84
Vorsängerdienst			
7. Leitung eines liturgischen Chores und des Gemeindegesanges bei jährlich 70 Gottesdiensten einschl. kurzer Ansingproben	245,59	214,89	164,54

II. Einzelvergütungen für Amtshandlungen

(Die Einzelvergütungen treten gemäß § 45 Satz 3 DienstVO am ersten Tage des Monats der Bekanntmachung in Kraft; ausgenommen ist die Vergütung für Amtshandlungen nach Abschn. B Nr. 7 der Anlage 3. Die Umsetzung der tariflich vereinbarten Einmalzahlungen für die Monate April bis Juli 2000 ist daher nur noch für die Vergütung für Amtshandlungen nach Abschnitt B Nr. 7 möglich.)

Organistendienst			
1. Taufgottesdienst, Trauung oder Beerdigung	42,10	36,84	28,21
2. wie unter 1., jedoch im Anschluss an einen Hauptgottesdienst	26,31	23,02	17,63

III. Vertretungsvergütungen

(Die Vertretungsvergütungen treten gemäß § 45 Satz 3 DienstVO am ersten Tage des Monats der Bekanntmachung in Kraft. Die Umsetzung der tariflich vereinbarten Einmalzahlungen für die Monate April bis Juli 2000 ist daher nicht mehr möglich.)

Anlage B

A. Vergütungsübersicht für geringfügig beschäftigte Kirchenmusiker

– gültig vom 1. August 2000 bis 31. August 2001 –

I. MonatlicheVergütung	C-Prüfung (DM)	D-Prüfung (DM)	o. Prüfung (DM)
Organistendienst			
1. 70 Hauptgottesdienste jährlich bei je einem Hauptgottesdienst an Sonn- und Feiertagen	395,51	346,07	264,99
2. Zuschlag für 44 Kindergottesdienste jährlich vor oder nach einem Hauptgottesdienst	95,62	83,67	64,06
3. 52 Werktagsgottesdienste oder -andachten jährlich	180,80	158,20	121,14
4. 52 Wochenschlussgottesdienste jährlich von etwa einer Stunde Dauer	248,61	217,53	166,57
Chorleiterdienst			
5. Leitung eines mehrstimmigen Chores (jährlich 52 Proben mit je mindestens 90 Minuten)	293,81	257,08	196,85
6. Zuschlag für zwölf Gottesdiensteinsätze jährlich	67,80	59,33	45,43
Vorsängerdienst			
7. Leitung eines liturgischen Chores und des Gemeindegesanges bei jährlich 70 Gottesdiensten einschl. kurzer Ansingproben	243,39	212,97	163,07

(Unterabschnitt II tritt gemäß § 45 Satz 3 DienstVO am ersten Tage des Monats dieser Bekanntmachung in Kraft, die Vergütungen nach Anlage 3 Abschnitt B Nr. 7 der DienstVO mit Wirkung vom 1. August 2000)

II. Einzelvergütungen für Amtshandlungen

Organistendienst			
1. Taufgottesdienst, Trauung oder Beerdigung	41,72	36,51	27,96
2. wie unter 1., jedoch im Anschluss an einen Hauptgottesdienst	26,08	22,82	17,47

(Unterabschnitt III tritt gemäß § 45 Satz 3 DienstVO am ersten Tage des Monats dieser Bekanntmachung in Kraft)

III. Vertretungsvergütungen

Organistendienst			
1. Hauptgottesdienst an Sonn- und Feiertagen, Gründonnerstag, Christvesper oder Silvesterandacht	67,80	59,33	45,43
2. Kindergottesdienst oder Werktagsgottesdienst	41,72	36,51	27,96
3. Bibelstunde oder Kurzandacht	26,08	22,82	17,47
4. Wochenschlussgottesdienst von etwa einer Stunde Dauer	57,37	50,20	38,44
Chorleiterdienst			
5. Probe von 90 Minuten Dauer	67,80	59,33	45,43

Anlage C

A. Vergütungsübersicht für geringfügig beschäftigte Kirchenmusiker

– gültig ab 1. September 2001 bis 31. Dezember 2001 –

I. Monatliche Vergütung	C-Prüfung (DM)	D-Prüfung (DM)	o. Prüfung (DM)
Organistendienst			
1. 70 Hauptgottesdienste jährlich bei je einem Hauptgottesdienst an Sonn- und Feiertagen	405,00	354,38	271,35
2. Zuschlag für 44 Kindergottesdienste jährlich vor oder nach einem Hauptgottesdienst	97,91	85,67	65,60
3. 52 Werktagsgottesdienste oder -andachten jährlich	185,14	162,00	124,05
4. 52 Wochenschlussgottesdienste jährlich von etwa einer Stunde Dauer	254,57	222,75	170,56
Chorleiterdienst			
5. Leitung eines mehrstimmigen Chores (jährlich 52 Proben mit je mindestens 90 Minuten)	300,86	263,25	201,57
6. Zuschlag für zwölf Gottesdiensteinsätze jährlich	69,43	60,75	46,52
Vorsängerdienst			
7. Leitung eines liturgischen Chores und des Gemeindegesanges bei jährlich 70 Gottesdiensten einschl. kurzer Ansingproben	249,23	218,08	166,98
II. Einzelvergütungen für Amtshandlungen			
Organistendienst			
1. Taufgottesdienst, Trauung oder Beerdigung	42,73	37,38	28,63
2. wie unter 1., jedoch im Anschluss an einen Hauptgottesdienst	26,70	23,37	17,89
III. Vertretungsvergütungen			
Organistendienst			
1. Hauptgottesdienst an Sonn- und Feiertagen, Gründonnerstag, Christvesper oder Silvesterandacht	69,43	60,75	46,52
2. Kindergottesdienst oder Werktagsgottesdienst	42,73	37,38	28,63
3. Bibelstunde oder Kurzandacht	26,70	23,37	17,89
4. Wochenschlussgottesdienst von etwa einer Stunde Dauer	58,75	51,40	39,36
Chorleiterdienst			
5. Probe von 90 Minuten Dauer	69,43	60,75	46,52

Anlage D

A. Vergütungsübersicht für geringfügig beschäftigte Kirchenmusiker

– gültig ab 1. Januar 2002 –

I. Monatliche Vergütung	C-Prüfung (in €)	D-Prüfung (in €)	o. Prüfung (in €)
Organistendienst			
1. 70 Hauptgottesdienste jährlich bei je einem Hauptgottesdienst an Sonn- und Feiertagen	207,07	181,19	138,74
2. Zuschlag für 44 Kindergottesdienste jährlich vor oder nach einem Hauptgottesdienst	50,06	43,80	33,54
3. 52 Werktagsgottesdienste oder-andachten jährlich	94,66	82,83	63,42
4. 52 Wochenschlussgottesdienste jährlich von etwa einer Stunde Dauer	130,16	113,89	87,21
Chorleiterdienst			
5. Leitung eines mehrstimmigen Chores (jährlich 52 Proben mit je mindestens 90 Minuten)	153,83	134,60	103,06
6. Zuschlag für zwölf Gottesdiensteinsätze jährlich	35,50	31,06	23,78
Vorsängerdienst			
7. Leitung eines liturgischen Chores und des Gemeindegesanges bei jährlich 70 Gottesdiensten einschl. kurzer Ansingproben	127,43	111,50	85,38
II. Einzelvergütungen für Amtshandlungen			
Organistendienst			
1. Taufgottesdienst, Trauung oder Beerdigung	21,85	19,11	14,64
2. wie unter 1., jedoch im Anschluss an einen Hauptgottesdienst	13,65	11,95	9,15
III. Vertretungsvergütungen			
Organistendienst			
1. Hauptgottesdienst an Sonn- und Feiertagen, Gründonnerstag, Christvesper oder Silvesterandacht	35,50	31,06	23,78
2. Kindergottesdienst oder Werktagsgottesdienst	21,85	19,11	14,64
3. Bibelstunde oder Kurzandacht	13,65	11,95	9,15
4. Wochenschlussgottesdienst von etwa einer Stunde Dauer	30,04	26,28	20,12
Chorleiterdienst			
5. Probe von 90 Minuten Dauer	35,50	31,06	23,78

Nr. 20

Bekanntmachung der Neubildung und Zusammensetzung der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission

Nachstehend gibt der Oberkirchenrat die Änderung in der Zusammensetzung der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission (Kirchl. Amtsblatt Hannover Nr. 10/2000, S. 202) bekannt.

Oldenburg, den 11. Dezember 2000

Der Oberkirchenrat der
Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Schrader
Oberkirchenrat

Neubildung und Zusammensetzung der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission

Hannover, den 17. Oktober 2000

Der gemäß § 19 des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über die Rechtsstellung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (Mitarbeitergesetz) vom 11. März 2000 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 92 ff) zur partnerschaftlichen Regelung der privatrechtlichen Dienstverhältnisse und Mitwirkung bei der Vorbereitung von Bestimmungen über öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse gebildeten Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission gehören für die ab 1. November 2000 beginnende neue fünfjährige Amtszeit folgende Mitglieder an:

a) als Vertreter der beruflichen Vereinigungen von der Arbeitsgemeinschaft der Verbände kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Niedersachsen:

Bodsch, Karlheinz, Wolfenbüttel
(Stellvertreterin: Schnelle, Anja, Broitzem)

Fahlbusch, Frauke, Schellerten
(Stellvertreterin: Kölpin, Ingrid, Lehrte)

Garrels, Heiko, Oldenburg
(Stellvertreter: Röbken, Klaus, Wardenburg)

Hildebrandt, Rüdiger, Neustadt
(Stellvertreter: Busch, Rüdiger, Hannover)

Kniep, Dietrich, Nienburg
(Stellvertreter: Behm, Gerhard, Burgdorf)

Koska, Michael, Westerstede
(Stellvertreter: Kuschmierz, Hartwig, Delmenhorst)

Riegelmann, Volker, Schandelah
(Stellvertreter: Busse, Michael, Salzgitter)

Roehl, Wolfgang, Lehrte
(Stellvertreter: Staake, Wilfried, Winsen/Luhe)

Staberow, Sabine, Lengede
(Stellvertreterin: Kowalczyk, Margret, Salzgitter)

b) als Vertreter der Dienstherren und Anstellungsträger aus der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers:

Fündeling, Peter, Oberlandeskirchenrat
(Stellvertreter: Homann, Jörg, Oberlandeskirchenrat)

Grüneklee, Dr., Klaus, Vizepräsident
(Stellvertreter: Krämer, Dr., Rolf, Oberlandeskirchenrat)

Mainusch, Dr., Rainer, Oberlandeskirchenrat
(Stellvertreter: Vietinghoff, Dr. v., Eckhart, Präsident)

Michaelis, Peter, Kirchenverwaltungsrat
(Stellvertreter: Paeseler, Klaus, Kirchenverwaltungsrat)

Wolters, Hans-Jürgen, Propst, Lüchow
(Stellvertreter: Stoebe, Ulrich, Superintendent Hildesheim)

aus der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig:

Fischer, Dr., Robert, Oberlandeskirchenrat
(Stellvertreterin: Sichelschmidt, Dr., Karla, Oberlandeskirchenrätin)

Siebert, Wolfgang, Landeskirchenrat
(Stellvertreter: Dube, Harald, Landeskirchenoberamtsrat)

aus der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg:

Heinen, Udo, Kirchenassessor
(Stellvertreter: ...)

Schrader, Dieter, Oberkirchenrat
(Stellvertreter: Fuhrmann, Erhard, Kirchenverwaltungsoberrat)

Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen
– Geschäftsstelle –
Behrens

Nr. 21

Bekanntmachung des Beschlusses der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission über die 41. Änderung der Dienstvertragsordnung

Nachstehend gibt der Oberkirchenrat den Beschluss der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission über die 41. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 13. Juni 2000 (Kirchl. Amtsblatt Hannover Nr. 7/2000, Seite 135) bekannt.

Oldenburg, den 12. Dezember 2000

Der Oberkirchenrat der
Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Schrader
Oberkirchenrat

Bekanntmachung des Beschlusses der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission über die 41. Änderung der Dienstvertragsordnung

Hannover, den 25. Juli 2000

Nachstehend geben wir den Beschluss der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission vom 13. Juni 2000 über die 41. Änderung der Dienstvertragsordnung bekannt.

Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen
– Geschäftsstelle –
Behrens

41. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 13. Juni 2000

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

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
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."

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 beschäftigtenLehrkräfte. 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 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.
    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-l" 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 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, Trennungsentschädigung

(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

Nr. 22

Bekanntmachung der Dienstvertragsordnung

Nachstehend gibt der Oberkirchenrat auf Grund des Beschlusses der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission vom 13. Juni 2000 nachstehenden Wortlaut der Dienstvertragsordnung in der nunmehr geltenden Fassung (Kirchl. Amtsblatt Hannover Nr. 9/2000, S. 161) bekannt.

Oldenburg, den 12. Dezember 2000

Der Oberkirchenrat der
Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Schrader
Oberkirchenrat

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 Jubiläumszuwendung
§ 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 Jubiläumszuwendung
§ 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 8 a 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 Mitarbeiter 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-Angestelltentarifvertrages (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 gelten-

den 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 Geschäftsort 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 Hinterbliebenenversorgung

Anstelle des § 46 BAT wird bestimmt:

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

§ 19
Arbeitsbefreiung

§ 52 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. Der Angestellte erhält auch Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung 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 Angestellte kann zur Ausübung 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 der Vergütung die erforderliche Arbeitsbefreiung erhalten.

3. Der Angestellte erhält ferner Arbeitsbefreiung 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 anzuwenden:

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

§ 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.

§ 20 b
Auszahlung des Übergangsgeldes

§ 64 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

In Absatz 1 Satz 1 wird jeweils das Wort „fünfzehnten" durch das Wort „sechzehnten" ersetzt.

§ 21
Ausschlussfrist

§ 70 BAT ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

Die Ausschlussfrist beträgt ein Jahr.

2. Kirchliche Bestimmungen zu den zusätzlichen Regelungen des BAT

§ 22
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 Angestellte.

(2) Als Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber im Sinne des § 2 des Tarifvertrages über eine Zuwendung für Angestellte gelten Dienstverhältnisse 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 anzuwenden, wenn der Angestellte 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.

§ 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 Angestellte.

III. Abschnitt
Arbeiter

1. Kirchliche Bestimmungen zum MTArb

§ 23 a
Aufhebung von Ausnahmen

§ 3 MTArb ist mit folgender Maßgabe anzuwenden:

§ 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 Monatsregellohn 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 Anstellungsvoraussetzungen 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-Angestelltentarifvertrages 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, Vollzeitheimen 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, Kirchenvögte, Kirchendiener, Hausmeister
1. *(gestrichen)*
2. *(gestrichen)*
3. Küster, Kirchenvögte, Kirchendiener und Hausmeister * — VIII
4. Mitarbeiter wie zu 3. nach dreijähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII ..... — VII
5. Küster, Kirchenvögte, 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 herausra-

gende 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, Gemeindesekretärinnen, Pfarramtssekretärinnen, Sekretärinnen in Kirchenkreisämtern, Gesamtverbänden und Kirchenverbänden[1] VIII
2. Mitarbeiterinnen wie zu 1., deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert[2] VII
3. Mitarbeiterinnen wie zu 1. nach dreijähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII[2] VII
4. Kirchenkreissekretärinnen und Propsteisekretärinnen[2] . VII
5. Kirchenkreissekretärinnen und Propsteisekretärinnen, deren Tätigkeit besonders schwierig ist[2] ..... VI b
6. Mitarbeiterinnen wie zu 2. und 4. nach siebenjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII[2] ..... VI b
7. Sekretärinnen in Kirchenverbänden der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, die in erheblichem Umfang selbstständig verantwortungsvolle Aufgaben erfüllen, in Vertrauensstellungen von besonderer Bedeutung[2] ..... VI b

II. Sekretärinnen in anderen Dienststellen

1. Sekretärinnen[1] VIII
2. Sekretärinnen wie zu 1., deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert[2] VII
3. Sekretärinnen wie zu 1. nach dreijähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII[2] VII
4. Sekretärinnen wie zu 2. nach siebenjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII[2] ..... VI b
5. Sekretärinnen, die in erheblichem Umfang selbstständig verantwortungsvolle Aufgaben erfüllen, in Vertrauensstellungen von besonderer Bedeutung[2] ..... 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 Wolfenbüttel[2] ..... 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 Hannover[2] ..... V c
8. Sekretärinnen wie zu 5., die für Landessuperintendenten, für Dezernatsleiter im Landeskirchenamt Hannover, für Referenten im Oberkirchenrat Oldenburg oder für Stelleninhaber mit vergleichbaren Aufgaben tätig sind, nach siebenjähriger Bewährung[2] ..... 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 c[2] ..... 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 Vc 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: Diakone[1]

1. Diakone im Anerkennungsjahr, in der Anerkennungszeit oder in der Aufbauausbildung[2] ..... VI b
2. Diakone, die die landeskirchlich festgelegten Anstellungsvoraussetzungen erfüllen ..... V b
3. Diakone wie zu 2. nach zweijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit[3] ..... 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 heraushebt[6] 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 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 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 herausheben[1] ..... IV a
4. Kantoren mit A-Kirchenmusikerprüfung in A-Stellen[2] . 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 III[2] ..... II a
7. Kantoren wie zu 6. in Stellen von besonderer Wichtigkeit für die jeweilige Kirche der Konföderation[3] ..... 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 Funktionen[1] ..... 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 Landeskirchenmusikdirektoren[2] ..... 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. Posaunenwarte[1], 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 b[2] ..... 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 66⅔ 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 Prüfung[1]

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. Dienstumfänge

Die Dienstumfänge 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 Probezeit[1] ..... II a

II. Pfarrer

Pfarrer[1] ..... 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. Wirtschafterinnen mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit nach dreijähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe VIII VII
2. Wirtschafterinnen wie zu 1. in Stellen von besonderer Verantwortung, z. B. bei Alleinbewirtschaftung eines Heimes* VII
3. Wirtschafterinnen 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 Qualifizierung[1] ..... V c
3. Sozialsekretäre mit Prüfung als Sozialsekretär ..... V b
4. Sozialsekretäre mit einer anderen als gleichwertig anerkannten Qualifikation[2] 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 Vb ..... 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 Quaiifikation gilt z. B. der Abschluss der Ausbildung zum Diakon oder Sozialarbeiter.

I: Mitarbeiterinnen an Familienbildungsstätten

1. Pädagogische Mitarbeiterinnen[1] mit abgeschlossener Berufsausbildung VII
2. Pädagogische Mitarbeiterinnen[1] 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 sechsmonatiger Tätigkeit ..... VI b
5. Pädagogische Mitarbeiterinnen[1] mit Meisterprüfung[2] 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 Mitarbeiterinnen[1] 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 Bewährung[3] ..... 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
11. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 4500 bis zu 7500 Unterrichtsstunden jährlich[4] ..... IV a
12. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als stellvertretende Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 7500 bis zu 10500 Unterrichtsstunden jährlich[4] ..... IV a
13. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 7500 bis zu 10 500 Unterrichtsstunden jährlich[4] III
14. Mitarbeiterinnen wie zu 11. nach vierjähriger Bewährung III
15. Mitarbeiterinnen wie zu 12. nach vierjähriger Bewährung III
16. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als stellvertretende Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit mehr als 10 500 Unterrichtsstunden jährlich[4] III
17. Pädagogische Mitarbeiterinnen[1] 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 jährlich[4] ..... II a
18. Mitarbeiterinnen wie zu 16. nach sechsjähriger Bewährung ..... II a
19. Mitarbeiterinnen wie zu 13. nach sechsjähriger Bewährung ..... II a
20. Mitarbeiterinnen wie zu 17. nach sechsjähriger Bewährung ..... I b

[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 Fortbildungseinrichtungen[1], Studienleiter an der Evangelischen Akademie Loccum

1. Dozenten mit abgeschlossener Ausbildung als Diakon oder mit staatlicher Anerkennung als Sozialarbeiter oder Sozialpädagoge, Praxisanleiter an der Evangelischen Fachhochschule Hannover ..... IV a

1a. Mitarbeiter wie zu 1. nach siebenjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit III

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
3. Dozenten mit der Prüfung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen III
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
5. Dozenten mit der Prüfung für das Lehramt an Realschulen ..... II a
6. Dozenten mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung[2], Studienleiter an der Evangelischen Akademie Loccum mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung ..... II a
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
8. Mitarbeiter wie zu 6. nach langjähriger Bewährung in einer Tätigkeit der Vergütungsgruppe II a[2] ..... I b
9. Mitarbeiter wie zu 6. in besonderen Fällen[2] [3] ..... I a

[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 Lehrkrafte 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-)sozialarbeiter[1] ..... IV a

[1] Erhalten nach sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit eine Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 66 2/3 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)*
2. Geschäftsführer, Medienberater[1] mit Aufgaben für den Bereich eines Sprengels oder der Landeskirche, Bildungsreferenten im Landesjugendpfarramt[2], Gemeindepädagogen auf landeskirchlicher Ebene[2] [4] ..... V b
3. Mitarbeiter wie zu 2. nach zweijährige Berufstätigkeit im kirchlichen Dienst ..... IV b
4. Mitarbeiter wie zu 3. nach zweijähriger Bewährung in diesem Dienst und mindestens fünfjähriger Tätigkeit im kirchlichen Dienst[3] ..... IV a
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
6. Mitarbeiter wie zu 5. nach siebenjähriger Bewährung .. II a

[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 Medienpädagoge 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 66 2/3 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

1. Pflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit ..... Kr. I
2. Krankenpflegehelferinnen oder Altenpflegehelferinnen mit mindestens einjähriger Ausbildung und Abschlussprüfung mit entsprechender Tätigkeit ..... Kr. II
3. Mitarbeiterinnen wie zu 1. nach dreijähriger Bewährung Kr. II
4. Mitarbeiterinnen wie zu 2. nach zweijähriger Tätigkeit Kr. III
5. Mitarbeiterinnen wie zu 4. nach vierjähriger Bewährung Kr. IV
6. Krankenschwestern oder Altenpflegerinnen mit entsprechender Tätigkeit ..... Kr. V
7. Krankenschwestern oder Altenpflegerinnen mit einer Zusatzausbildung in der Gemeindekrankenpflege/Gemeindealtenpflege und entsprechender Tätigkeit ..... Kr. V a
8. Mitarbeiterinnen wie zu 6. nach vierjähriger Bewährung, frühestens nach sechsjähriger Berufstätigkeit nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis/Ablegung der Abschlussprüfung ..... Kr. V a
9. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation ..... Kr. VI
10. Mitarbeiterinnen wie zu 6. mit mindestens dreijähriger Praxis in der Gemeindekrankenpflege/Gemeindealtenpflege als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation ..... Kr. VI
11. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Mitarbeiterinnen wie zu Nr. 14 oder 15 bestellt sind ..... Kr. VI
12. Mitarbeiterinnen wie zu 7. nach dreijähriger Bewährung Kr. VI
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
14. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation mit mindestens sechs ständig unterstellten Pflegepersonen ..... Kr. VII
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
16. Mitarbeiterinnen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von Mitarbeiterinnen wie zu Nr. 18 oder 19 bestellt sind Kr. VII
17. Mitarbeiterinnen wie zu 9., 10. oder 11. nach fünfjähriger Bewährung ..... Kr. VII
18. Mitarbeiterinnen wie zu 7. als Leitende Pflegefachkraft in einer Diakonie-/Sozialstation mit mindestens 12 ständig unterstellten Pflegepersonen ..... Kr. VIII
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
20. Mitarbeiterinnen wie zu 14., 15. oder 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 Familienpflegehelferinnen[1] ..... 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 ist[2] VIII
4. Mitarbeiterinnen wie zu 3. nach dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit VII
5. Haus- und Familienpflegerinnen mit staatlicher Anerkennung[3] 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 Sozlalpädagogik.

[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. Rechnungsführerinnen[1] 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 Verwaltungsausbildung[2] VII
3. Mitarbeiterinnen wie zu 1. nach 5-jähriger Bewährung[2] . VII
4. Mitarbeiterinnen wie zu 2. nach 5-jähriger Bewährung[2] . 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, Kurrendeeinsätze 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 Chorleitereinsätze 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 mit gerechnet.

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; Betreuung 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 ..... (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 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 ..... (Landeskirche) geltenden Recht gewährt.

§ 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) 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 ..... (Landeskirche) geltenden Recht gewährt.

§ 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 6 a
(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:	Der Mitarbeiter:
(L.S.)	
..... (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 .....
1. ☐ mit ..... Wochenstunden
2. ☐ auf bestimmte Zeit für die Zeit bis zum .....
3. ☐ 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 ..... (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) angestellt. Er erhält
☐ 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:	Der Mitarbeiter:
(L.S.)	
..... (Unterschrift)	..... (Unterschrift)

..... (Unterschrift)

Anlage 7 a -1

(Zu § 39)

Nachtrag zum Dienstvertrag

(geringfügig beschäftigte Angestellte und 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

☐ eine Vergütung von ..... der Vergütungsgruppe ..... 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 Genehmigung wirksam.

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

..... (Unterschrift)

Anlage 7 b

(zu § 39)

Dienstvertrag

(geringfügig beschäftigte Kirchenmusiker)

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 ..... 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

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 Vergütungsordnung 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 Amtshandlungen 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 ..... (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 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 ..... (Landeskirche) geltenden Recht 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 Stellenumfangs 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 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, kirchlichen 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. Lebensjahr	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 Informations- 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 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 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, Trennungsentschädigung

(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.

Nr. 23

Bekanntmachung gemäß § 27 Abs. 3 des Mitarbeitergesetzes betr. Änderungstarifvertrag Nr. 2 zum Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit

Der Oberkirchenrat gibt bekannt, dass hinsichtlich des Wirksamwerdens des oben genannten Tarifvertrages eine der antragsberechtigten Stellen die Verhandlung in der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission gemäß § 27 Absatz 2 des Mitarbeitergesetzes beantragt hat. Wir weisen darauf hin, dass der Änderungstarifvertrag aus diesem Grunde zunächst nicht in Kraft tritt.

Oldenburg, den 12. Dezember 2000

Der Oberkirchenrat der
Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Schrader
Oberkirchenrat

Nr. 24

Einberufung zur 10. Tagung der 45. Synode

Die 45. Synode der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg wird zu einer Tagung auf

Donnerstag, den 16. November 2000,

einberufen.

Die Tagung der Synode wird um 9.00 Uhr in der St.-Ulrichs-Kirche in Rastede mit einem Abendmahlsgottesdienst, der von Herrn Pfarrer Reinhard Arndt gehalten wird, eröffnet. Die Verhandlungen der Synode beginnen gegen 10.30 Uhr in der Heimvolkshochschule Rastede-Hankhausen und werden voraussichtlich am Samstag, dem 18. November 2000, mittags beendet sein.

Am Sonntag, dem 12. November 2000, ist gemäß Artikel 82 der Kirchenordnung in allen Gottesdiensten der Synode fürbittend zu gedenken.

Anträge und Eingaben an die Synode sind bis zum 2. November 2000 über den Oberkirchenrat einzureichen.

Oldenburg, den 9. Oktober 2000

Der Oberkirchenrat der
Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Krug
Bischof

Nr. 25

Bekanntmachung der Veränderung der 45. Synode der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg und der Wahlen

Die 45. Synode hat in ihrer Sitzung am 17. November 2000 folgende Nachwahlen durchgeführt:

Frau Christine Gorath, Hunoldstr. 96 in 26203 Wardenburg-Hundsmühlen, Herrn Hans-Jürgen Kühn, Wicheler Weiden 6 in 49393

Lohne und Herrn Dr. Dieter Thierfeld, Sandweg 17, Ofenerfeld in 26215 Wiefelstede in die Diakonische Konferenz,

Herrn Hanspeter Teetzmann, von-Müller-Str. 42 in 26123 Oldenburg in den Rechts- und Verfassungsausschuss,

Herrn Kreispfarrer Holger Harrack, Am Neuender Busch 50 in 26386 Wilhelmshaven, Frau Carola Schmidt, Memeler Str. 10 in 26160 Bad Zwischenahn und Herrn Prof. Dr. Andreas Steudel, Elisabethstr. 27 in 26135 Oldenburg zum Beirat der Akademie der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg und

Herrn Wolfgang Wehner, Hellmskamp 20 a in 26125 Oldenburg als 3. nichtgeistlicher Beisitzer in die Disziplinarkammer.

Oldenburg, den 13. Dezember 2000

Der Oberkirchenrat der
Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Schrader
Oberkirchenrat

Nr. 26

Hinweis auf Rundschreiben des Oberkirchenrates

Wir bitten um Beachtung der Rundschreiben

Nr. 36/2000 vom 06.04.2000	(Dienstwohnungsvorschriften; Zahlung von Versicherungsprämien für Dienstwohnungen),
Nr. 70/2000 vom 06.07.2000	(Neuregelung des Spendenrechts),
Nr. 73/2000 vom 28.07.2000	(Tarifverträge 2000),
Nr. 76/2000 vom 16.08.2000	(Nachtrag Neuregelung des Spendenrechts),
Nr. 122/2000 vom 06.11.2000	(Beihilfe in Krankheits-, Geburts-, Todes- und Pflegefällen; Öffnung der privaten Krankenkassen für Beamte),
Nr. 124/2000 vom 17.11.2000	(Dienstwohnungsvorschriften; Entgelt beim Anschluß der Heizung an dienstliche Versorgungsleitungen),
Nr. 126/2000 vom 28.11.2000	Wegstreckenentschädigung ab Januar 2001 und
Nr. 134/2000 vom 11.12.2000	41. und 42. Änderung der Dienstvertragsordnung; Änderungstarifvertrag Nr. 2 zum Tarifvertrag der Altersteilzeitarbeit

Oldenburg, den 14. Dezember 2000

Der Oberkirchenrat der
Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg
Schrader
Oberkirchenrat

V. Personalnachrichten

Für den Ausbildungsdienst als Vikarin/Vikar eingestellt

14.08.2000	Bärbel Bleckwehl Markus Bomhard Michael Galle Uwe Peter Hielscher Claudia Hurka-Pülsch Dörte Kramer Lennart Krauel Birte Schwarz Friederike Seeber

2. Theologische Prüfung

01.11.2000	Vikar Thomas Adomeit Vikar Bernhard Busemann Vikar Sven Evers Vikarin Anke Fasse Vikar Michael Ohms Vikar Peter Sicking
02.11.2000	Vikarin Anja Kramer Vikarin Meike Müller Vikarin Birgit Ohmstede Vikar Marcell Saß

Ordiniert

19.03.2000	Pastor Matthias Bernstorf Pastor Oliver Brok
14.05.2000	Pastor Volker Wittkowski
31.10.2000	Pfarrvikarin Doris Bade Christian Egts Pfarrvikar Karsten Hilgen Pfarrvikarin Andrea Hilgen-Frerichs Pfarrvikar Tessen von Kameke Pfarrvikar Christian Scheuer

Berufen zur Pfarrerin auf Probe/zum Pfarrer auf Probe

01.05.2000	Pfarrvikar Volker Wittkowski
01.11.2000	Pfarrvikarin Doris Bade Christian Egts Pfarrvikar Karsten Hilgen Pfarrvikarin Andrea Hilgen-Frerichs Pfarrvikar Tessen von Kameke Pfarrvikar Christian Scheuer
01.01.2001	Pfarrvikar Lars Löwensen Pfarrvikar Thomas Perzul

Bewerbungsfähigkeit zuerkannt

01.11.2000	Pastor Jürgen Menzel Pastor Thomas Meyer Pastor Torsten Nolting Pastor Holger Ossowski

Berufen zur Pfarrerin auf Lebenszeit/zum Pfarrer auf Lebenszeit

01.04.2000	Superintendent Werner Könitz Pfarrvikar Stephan Meyer-Schürg
01.05.2000	Pastorin Elke Andrae
01.09.2000	Pastor Markus Löwe

Eingewiesen/Beauftragt/Angestellt

01.04.2000	Pfarrer Werner Könitz als Landespfarrer für Diakonie Pfarrer Stephan Meyer-Schürg mit der Verwaltung der Pfarrstelle Hasbergen I im eingeschränkten Dienstverhältnis (75 %)
01.05.2000	Pfarrerin Elke Andrae mit der Verwaltung der Pfarrstelle VI der Kirchengemeinde Varel im eingeschränkten Dienstverhältnis (50 %) Pfarrerin Martina Wittkowski mit der Verwaltung der Pfarrstelle III der Kirchengemeinde Nordenham im eingeschränkten Dienstverhältnis (50 %) Pastor Volker Wittkowski mit der Verwaltung der Pfarrstelle III der Kirchengemeinde Nordenham im eingeschränkten Dienstverhältnis (50 %)
01.06.2000	Pfarrer Ullrich Ostermann mit der Verwaltung der Pfarrstelle für Krankenhausseelsorge an der Ammerland-Klinik Westerstede im eingeschränkten Dienstverhältnis (75 %)
01.09.2000	Pfarrer Markus Löwe als Inhaber der Pfarrstelle Damme I
01.11.2000	Pastorin Doris Bade mit der Verwaltung der Pfarrstelle Nordenham I im eingeschränkten Dienstverhältnis (75 %) Pastor Christian Egts mit der pastoralen Mitversorgung in der Kirchengemeinde Emstek-Cappeln im eingeschränkten Dienstverhältnis (75 %) Pastor Karsten Hilgen mit der Verwaltung der Pfarrstelle Bakum im eingeschränkten Dienstverhältnis (50 %)

Pastorin Andrea Hilgen-Frerichs mit der Verwaltung der Pfarrstelle II der unter einem gemeinsamen Pfarramt verbunden Kirchengemeinden Dinklage und Wulfenau im eingeschränkten Dienstverhältnis (50 %)

Pastor Tessen von Kameke mit der pastoralen Mitversorgung auf der landeskirchlichen Pfarrstelle für Erwachsenenbildung im eingeschränkten Dienstverhältnis (50 %)

Pastor Christian Scheuer mit der Verwaltung der Pfarrstelle Neuenburg (75 %) und der pastoralen Mitversorgung auf der landeskirchlichen Pfarrstelle für Mitarbeiterfortbildung und Gemeindeberatung (25 %)

01.12.2000 Pfarrer Andreas Pauly als Inhaber der Pfarrstelle Nord der Kirchengemeinde Cloppenburg

01.01.2001 Pastor Lars Löwensen mit der Verwaltung der Pfarrstelle Blexen III (75 %)

Pastor Thomas Perzul mit der Verwaltung der Pfarrstelle Elisabethfehn II (75 %)

15.01.2001 Pfarrerin Karin Kaschlun als Inhaberin der Pfarrstelle Bloherfelde II

In den Ruhestand getreten

01.06.2000 Pastor Ehnt Hinrichs
Pfarrer Gerhard Kämper

01.07.2000 Pfarrer Rolf Amling
Pfarrer Ralf Behrens

01.01.2001 Oberkirchenrat Dr. Klaus Alois Baier
Pfarrer Wilhelm Herbst

Gestorben

14.07.2000 Pfarrer i. R. Heino Wöbken, Sillenstede