



Kirchliches Amtsblatt

der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland

Teil A

121

Ausgabe 7 Teil A

Kiel, 1. Juli 2023

Inhalt

Seite

I. Entscheidungen der Landessynode, Kirchengesetze, Rechtsverordnungen, Verwaltungsvorschriften

II. Bekanntmachungen

Bekanntgabe von arbeitsrechtlichen Regelungen.....	121
Nr. 56 – Beschluss 2-2023 vom 26. April 2023: Arbeitsrechtliche Regelung zur Änderung der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Pommern (KAVO-MP).....	122
Bekanntgabe von Tarifverträgen.....	123
Nr. 57 – Änderungstarifvertrag Nr. 16 vom 13. März 2023 zum Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT) vom 1. Dezember 2006.....	123
Nr. 58 – Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreises Mecklenburg und des Pommerschen Evangelischen Kirchenkreises, der Kirchengemeinden sowie kirchlichen Körperschaften öffentlichen Rechts und deren rechtlich unselbstständige Dienste, Werke und Einrichtungen im Gebiet der beiden Kirchenkreise in den Tarifvertrag für Kirchliche Beschäftigte in der Nordkirche (TVÜ-TV KB)	143
Impressum.....	148

I. Entscheidungen der Landessynode, Kirchengesetze, Rechtsverordnungen, Verwaltungsvorschriften

II. Bekanntmachungen

Bekanntgabe von arbeitsrechtlichen Regelungen

Wir veröffentlichen nachstehend die folgende von der Arbeitsrechtlichen Kommission des Ev.-Luth. Kirchenkreises Mecklenburg und des Pommerschen Ev. Kirchenkreises beschlossenen Arbeitsrechtlichen Regelung

zur Änderung der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Pommern (KAVO-MP).

Kiel, 26. Juni 2023

Landeskirchenamt
Im Auftrag
Dr. Lutze-Sorger

Az.: 3633-01 – DAR LS

*

Nr. 56

Beschluss 2-2023 vom 26. April 2023: Arbeitsrechtliche Regelung zur Änderung der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Pommern (KAVO-MP)

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat folgenden Beschluss gefasst:

Ablösung der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Pommern

(1) ¹Für Mitarbeitende, die unter den Geltungsbereich der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Pommern vom 9. November 2012 (KABl. 2013 S. 39), die zuletzt durch Arbeitsrechtliche Regelung vom 1. März 2023 (KABl. A Nr. 37 S. 88) geändert worden ist, fallen und deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Juli 2023 begonnen hat, werden die Bestimmungen der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Pommern mit Wirkung vom 1. Juli 2023 durch die Bestimmungen des Tarifvertrags für Kirchliche Beschäftigte (TV KB) vom 13. März 2023 (KABl. A Nr. 57 S. 123) in der jeweils geltenden Fassung ersetzt. ²Satz 1 gilt für Mitarbeitende der Schulstiftung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 1. Juli 2023 der 1. August 2023 tritt. ³Die Sätze 1 und 2 finden keine Anwendung auf die bei der Schulstiftung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland als Schulleitungen, Lehrkräfte oder als sonstige Beschäftigte pädagogisch und bzw. oder unterrichtsbegleitend im Schuldienst an allgemeinbildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen) tätig sind.

(2) Für die Überleitung der Mitarbeitenden gemäß Absatz 1, Sätze 1 und 2 in den Tarifvertrag für Kirchliche Beschäftigte (TV KB) findet der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreises Mecklenburg und des Pommerschen Evangelischen Kirchenkreises, der Kirchengemeinden sowie kirchlichen Körperschaften öffentlichen Rechts und deren rechtlich unselbstständigen Dienste, Werke und Einrichtungen im Gebiet der beiden Kirchenkreise in den Tarifvertrag für kirchliche Beschäftigte (TVÜ-TV KB) vom 13. März 2023 (KABl. A Nr. 58 S. 143) in der als Anlage 1 zu diesem Beschluss beigefügten Fassung Anwendung.

(3) ¹Für Personen im Geltungsbereich der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Pommern, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. Juni 2023 beginnt, tritt an die Stelle der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Pommern der Tarifvertrag für Kirchliche Beschäftigte. ²Satz 1 gilt für Personen, die ein Arbeitsverhältnis zur Schulstiftung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland begründen mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 30. Juni 2023 der 31. Juli 2023 tritt. ³Die Sätze 1 und 2 finden keine Anwendung auf die bei der Schulstiftung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland als Schulleitungen, Lehrkräfte oder als sonstige Beschäftigte pädagogisch und bzw. oder unterrichtsbegleitend im Schuldienst an allgemeinbildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen) tätig sind.

Warnemünde, 3. Mai 2023

Die Arbeitsrechtliche Kommission
Sven-Werner Meyer
Vorsitzender

Bekanntgabe von Tarifverträgen

Wir veröffentlichen nachstehend den folgenden vom Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland (VKDA) mit den Gewerkschaften (Kirchengewerkschaft – Landesverband Nord sowie Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) – Landesbezirke Hamburg und Nord) abgeschlossenen

Änderungstarifvertrag Nr. 16 vom 13. März 2023 zum Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT) vom 1. Dezember 2006

sowie den

Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreises Mecklenburg und des Pommerschen Evangelischen Kirchenkreises, der Kirchengemeinden sowie kirchlichen Körperschaften öffentlichen Rechts und deren rechtlich unselbstständige Dienste, Werke und Einrichtungen im Gebiet der beiden Kirchenkreise in den Tarifvertrag für Kirchliche Beschäftigte in der Nordkirche (TVÜ-TV KB).

Bekannt gegeben wurden die Tarifverträge im Newsletter 3/2023 vom 25. Mai 2023 des VKDA.

Kiel, 26. Juni 2023

Landeskirchenamt
Im Auftrag
Dr. Lutze-Sorger

Az.: 3634-02 – DAR LS

*

Nr. 57 Änderungstarifvertrag Nr. 16 vom 13. März 2023 zum Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT) vom 1. Dezember 2006

Tarifvertrag für Kirchliche Beschäftigte in der Nordkirche (TV KB)

Zwischen

dem **Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland (VKDA)**,
vertreten durch den Vorstand

– einerseits –

und

der **Kirchengewerkschaft, Landesverband Nord**,
vertreten durch den Vorstand

und

der **„ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft“ (ver.di)**,

vertreten durch die Landesbezirksleitung Hamburg, Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg und
die Landesbezirksleitung Nord, Huxstraße 1–9, 23552 Lübeck

– andererseits –

wird auf Grundlage der Tarifverträge vom 3. Juni 2021 und vom 5. November 1979 Folgendes vereinbart:

§ 1

Änderungen des Titels des KAT

Der KAT erhält folgenden neuen Titel: „Tarifvertrag für Kirchliche Beschäftigte in der Nordkirche (TV KB)“.

§ 2 Änderungen des TV KB

Der TV KB wird wie folgt neu gefasst:

„Tarifvertrag für Kirchliche Beschäftigte in der Nordkirche (TV KB)“

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – nachfolgend Beschäftigte genannt –, die in einem Arbeitsverhältnis zu Mitgliedern des Verbandes kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger (VKDA)* stehen und für die nicht der Kirchliche Tarifvertrag Diakonie (KTD) oder der TV KBL (Schulstiftung) gilt.
- (2) Soweit für Einrichtungen zwischen den Tarifvertragsparteien die Anwendung des KTD vereinbart wird, ersetzt dieser den TV KB.
- (3) Dieser Tarifvertrag gilt auch für Lehrkräfte und Lehrbeauftragte an Schulen, soweit für diese nichts Anderes bestimmt ist.
- (4) Alle in diesem Tarifvertrag verwendeten weiblichen Personen-, Berufs- und Funktionsbezeichnungen umfassen alle Geschlechter.

**Mit Eintragung der Satzungsänderung des VKDA in das Vereinsregister ändert sich der Name des Verbandes in „Verband kirchlicher und diakonischer Dienstgeber in der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland (VKDN)“.*

§ 2 Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) Beschäftigte, die für Arbeiten auf der Grundlage des SGB II, SGB III, SGB IX und SGB XII gefördert oder danach beschäftigt werden,
- b) Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Volontärinnen und Praktikantinnen,
- c) Personen, die überwiegend zu ihrer Erziehung, aus therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden,
- d) Beschäftigte, die ein über die höchste Entgeltgruppe dieses Tarifvertrages hinausgehendes Entgelt erhalten,
- e) Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV (kurzfristig Beschäftigte),
- f) Pastorinnen und Pastoren, die als solche tätig sind.

§ 3 Rechte und Pflichten

- (1) ¹Die Beschäftigten haben in verschiedenen Diensten in gemeinsamer Verantwortung teil an der Erfüllung des kirchlichen Auftrages zur Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat. ²Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muss der Verantwortung entsprechen, die sie als Beschäftigte im Dienst der Kirche übernommen haben. ³Für die kirchlichen Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland gilt das Mitarbeitsanforderungsgesetz vom 29. November 2017 (KABl. 2018 S. 2) in der jeweils geltenden Fassung. ⁴Ein Kirchenaustritt oder Übertritt zu einer anderen Religionsgemeinschaft ist unverzüglich anzuzeigen.
- (2) ¹Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist. ²Bei Übernahme von Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis bei demselben Dienstgeber entfällt die Probezeit.
- (3) ¹Der Arbeitsvertrag wird schriftlich geschlossen. ²Mehrere Arbeitsverträge mit demselben Dienstgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. ³Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (4) ¹Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ²Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.
- (5) ¹Der Dienstgeber hat sich von Beschäftigten, die beruflich in der Kinder- und Jugendarbeit oder in kinder- und jugendnahen Bereichen tätig sind, bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen, mindestens nach jeweils fünf Jahren, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz in der jeweils gel-

tenden Fassung vorlegen zu lassen. ²Im Übrigen gilt § 5 Absatz 1 Präventionsgesetz in der jeweils geltenden Fassung. ³Wird dieser Anspruch im bestehenden Beschäftigungsverhältnis geltend gemacht, übernimmt der Dienstgeber die Kosten.

(6) ¹Der Dienstgeber ist vor der Einstellung und bei begründeter Veranlassung berechtigt, Beschäftigte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. ²Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Dienstgeber. ³Bei der beauftragten Ärztin kann es sich um eine Betriebsärztin handeln, soweit sich die Mitarbeitervertretung und der Dienstgeber nicht auf eine andere Ärztin geeinigt haben.

(7) Beschäftigte sind auf Anordnung des Dienstgebers zur Leistung von Bereitschaftsdienst, Überstunden und Rufbereitschaft verpflichtet.

(8) ¹Nebentätigkeit gegen Entgelt haben Beschäftigte dem Dienstgeber rechtzeitig vorher in Textform anzuzeigen. ²Der Dienstgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Dienstgebers zu beeinträchtigen.

(9) ¹Beschäftigte sind verpflichtet, dem Dienstgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. ²Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, haben Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen bzw. den Arbeitgeber darüber zu informieren, dass der behandelnde Arzt eine elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) an die Krankenkasse übermittelt hat. ³Dies gilt auch über das Ende des Entgeltfortzahlungszeitraums hinaus. ⁴Der Dienstgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. ⁵Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(10) Beschäftigte dürfen von Dritten Geld, Belohnungen, Geschenke oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit, die das übliche Maß übersteigen, in Bezug auf ihre dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Dienstgebers annehmen.

(11) Beschäftigte haben über alle vertraulichen dienstlichen Angelegenheiten und Vorgänge, die ihnen im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangt sind, auch nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, Verschwiegenheit zu wahren.

(12) ¹Beschäftigte müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihr nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. ²Die Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen.

(13) ¹Beschäftigte haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte. ²Die Örtlichkeit der Einsichtnahme wird von der personalaktenführenden Stelle bestimmt. ³Dies gilt auch in den Fällen, in denen eine elektronische Personalakte geführt wird. ⁴Das Recht auf Einsicht kann auch durch schriftlich Bevollmächtigte ausgeübt werden. ⁵Beschäftigte können Auszüge oder Kopien aus ihrer Personalakte erhalten.

(14) ¹Dienstgeber sind gehalten, für ein regelmäßiges Gespräch der Beschäftigten mit der jeweiligen Führungskraft zu sorgen, in dem unter anderem festgestellt wird, ob und welcher Qualifikationsbedarf besteht. ²Die damit beauftragte Führungskraft ist für die Gesprächsführung zu qualifizieren.

§ 4

Umsetzung, Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

(1) ¹Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden. ²Abordnung ist die vorübergehende Übertragung einer Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle desselben oder eines anderen Dienstgebers im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. ³Dies kann auch für einen Teil der Arbeitszeit erfolgen. ⁴Versetzung ist die Übertragung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle desselben Dienstgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. ⁵Umsetzung ist die Übertragung eines anderen Arbeitsplatzes in derselben Dienststelle. ⁶Sollen Beschäftigte an eine Dienststelle außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

(2) ¹Beschäftigten kann im dienstlichen oder betrieblichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. ²Zuweisung in diesem Sinne ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem dieser Tarifvertrag nicht zur Anwendung kommt. ³Die Rechtsstellung Beschäftigter bleibt unberührt. ⁴Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

(3) ¹Werden Aufgaben Beschäftigter zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Dienstgebers bei weiterbestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei einem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). ²§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt. ³Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Dienstgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

(4) In der Umsetzung der Öffnungsklauseln nach § 1 Absatz 1b AÜG darf eine Abordnung, Zuweisung oder Personalgestellung, die unter den Anwendungsbereich des AÜG fällt, die Höchstdauer von drei Jahren nicht überschreiten.

§ 5

Arbeitszeit

(1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. ²Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu 52 Wochen zu Grunde zu legen.

(2) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit verteilt sich grundsätzlich auf fünf Tage in der Woche. ²Aus notwendigen dienstlichen Gründen kann eine Verteilung auf höchstens sechs Tage in der Woche erfolgen.

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

(4) Für Beschäftigte, die an gesetzlichen Feiertagen wegen des Dienstplans frei haben, vermindert sich die regelmäßige Arbeitszeit, soweit der Feiertag auf einen Werktag fällt, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

(5) ¹Beschäftigte sind im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit verpflichtet. ²Beschäftigten sollen innerhalb von zwei Wochen vier arbeitsfreie Tage gewährt werden. ³Hiervon müssen zwei arbeitsfreie Tage zusammenhängend gewährt werden. ⁴Bei Sonn- und Feiertagsarbeit sollen im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, es sei denn, es stehen betriebliche Erfordernisse entgegen. ⁵Abweichend von Satz 4 ist für Beschäftigte, die regelmäßig an der Gestaltung von Gottesdiensten beteiligt sind, als Ausgleich für den Sonntagsdienst ein schriftlich zu vereinbarenden Werktag dienstplanmäßig arbeitsfrei zu halten sowie ein Wochenende (Sonnabend und Sonntag) im Kalendervierteljahr arbeitsfrei zu lassen. ⁶Diese Beschäftigten sind zur Arbeitsleistung am Sonnabend nur aus dringenden dienstlichen Gründen verpflichtet. ⁷Die Sätze 5 und 6 gelten nicht für Beschäftigte, mit denen einzelvertraglich ausschließlich Sonntagsarbeit vereinbart ist.

(6) ¹Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle. ²Dies ist das Gebäude oder der Ort, in oder an dem sich der Arbeitsplatz bzw. Umkleideraum befindet oder die Arbeitsleistung zu erbringen ist. ³Wegezeiten zwischen den Arbeitsstellen sind Arbeitszeiten. ⁴Im Falle der mobilen Arbeit oder der Arbeit im Home-Office erfolgt die Konkretisierung des Beginns und des Endes der Arbeitszeit durch eine Dienstvereinbarung.

§ 6

Arbeitszeitkonten

(1) Dienststellenleitungen und Mitarbeitervertretungen können Dienstvereinbarungen über die Einrichtung von Arbeitszeitkonten abschließen.

(2) Der Dienstgeber führt für diese Beschäftigten Arbeitszeitkonten.

(3) ¹In die Arbeitszeitkonten wird zu Beginn des Kalenderjahres die arbeitsvertragliche Jahres-Soll-Arbeitszeit eingestellt. ²Statt des Kalenderjahres kann ein anderer 12-monatiger Ausgleichszeitraum festgelegt werden. ³Die arbeitsvertragliche Jahres-Soll-Arbeitszeit beträgt abweichend von § 5 Absatz 1 für die in Vollzeit Beschäftigten 2035 Stunden im Jahr, für Teilzeitbeschäftigte entsprechend. ⁴Für Beschäftigte, die nicht das ganze Jahr beschäftigt sind, wird die Jahres-Soll-Arbeitszeit entsprechend anteilig ermittelt. ⁵Diese Regelung gilt auch für Elternzeit, Sonderurlaub und ähnliche Fälle.

(4) ¹Die Jahres-Soll-Arbeitszeit wird im Rahmen der regulären Dienstplangestaltung bzw. der betriebsüblich festgelegten Arbeitszeit abgearbeitet. ²An Arbeitsunfähigkeitstagen und an Feiertagen erfolgt ein Abbau entsprechend der im Dienstplan oder betriebsüblich festgelegten Arbeitszeit. ³Für die Berechnung einer täglichen durchschnittlichen Arbeitszeit gilt die Formel: Jahres-Soll-Arbeitszeit geteilt durch 52,179 geteilt durch Anzahl der vereinbarten Wochenarbeitstage. ⁴Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigter beträgt demnach 7,8 Stunden.

(5) ¹Die Arbeitszeitkonten sollen am Ende des Ausgleichszeitraums nach Absatz 3 ausgeglichen sein. ²Ist dies nicht der Fall, erfolgt ein Übertrag. ³Plusstunden sind über die Jahres-Soll-Arbeitszeit hinaus entstandene Arbeitsstunden; Minusstunden sind Arbeitsstunden, um die die Jahres-Soll-Arbeitszeit unterschritten wird. ⁴Auf Antrag Beschäftigter bestehen stattdessen folgende Möglichkeiten:

1. Auszahlung der Plusstunden,
2. Übertrag der Plusstunden in das Zeitsparkonto,
3. Kombination der genannten Möglichkeiten.

5Bei Antrag auf Auszahlung der Plusstunden kann die Übertragung von maximal 40 Plusstunden auf das Arbeitszeitkonto des Folgejahres angeordnet werden. 6Ein Minussaldo verfällt am Ende des Kalenderjahres zu Gunsten der Beschäftigten, wenn der Ausgleich aus betriebsbedingten Gründen nicht erfolgen konnte und der Minussaldo nicht durch eine Inanspruchnahme des Arbeitszeitkontos durch die Beschäftigten verursacht wurde.

(6) 1Dienstgeber und Beschäftigte können zur Schaffung von beschäftigungsfreien Zeiträumen das Arbeitszeitkonto in Anspruch nehmen. 2Die Ankündigungsfristen betragen bei einem beschäftigungsfreien Zeitraum von drei bis zehn Tagen zwei Wochen, bei einem beschäftigungsfreien Zeitraum von mehr als zehn Tagen vier Wochen. 3Einzelne beschäftigungsfreie Tage bedürfen einer Ankündigungsfrist von drei Tagen. 4Eine kurzfristige Inanspruchnahme kann im gegenseitigen Einvernehmen erfolgen.

(7) Auf Wunsch von Beschäftigten mit einem Arbeitszeitkonto ist ein Zeitsparkonto gemäß § 7 anzulegen.

(8) 1Wenn es keine Dienstvereinbarung über die Einrichtung von Arbeitszeitkonten gibt, kann im Rahmen einer Einzelvereinbarung ein Jahresarbeitszeitkonto in entsprechender Anwendung der Absätze 2 bis 6 oder ein langfristiges Zeitsparmodell zum Zeitsparkonto in entsprechender Anwendung von § 7 vereinbart werden. 2Dies gilt beispielsweise für Freiräume aus familiären Gründen.

§ 7

Zeitsparkonto*

(1) 1Die Anlage eines Zeitsparkontos erfolgt im Rahmen einer Einzelvereinbarung zwischen den Beschäftigten und dem Dienstgeber. 2Hierin kann eine Ansparrbeitszeit vereinbart werden, die über die tarifliche oder Jahres-Soll-Arbeitszeit hinausgehen kann. 3Die Ansparrbeitszeit wird ebenfalls in das Arbeitszeitkonto gemäß § 6 Absatz 3 Satz 1 eingestellt. 4In dieser Vereinbarung sind der geplante Stundenaufbau, die geplante Verwendung (z. B. Sabbatjahr, Altersteilzeit, Zusatzferien, Vorruhestand) sowie der geplante Freistellungszeitraum zu regeln. 5Es können folgende Zeiten in dieses Zeitsparkonto einfließen:

- a) Urlaubstage, auf die Beschäftigte über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus Anspruch haben und die zum Ende des Kalenderjahres noch nicht gewährt worden sind,
- b) Plusstunden,
- c) Zeiten, die durch die Faktorisierung von Überstunden bzw. Mehrarbeitsstunden sowie von Zeitzuschlägen bei Sonn- und Feiertagsarbeit entstehen,
- d) Zeitwert eines Jahressonderentgelts nach § 17 Absatz 1 bzw. 2 (wöchentliche Arbeitszeit [Std.] x 50 % bzw. 36 % x 4,348), wobei diese Umwandlung einer Ankündigungsfrist von mindestens zwei Monaten und einer Regelung in der Einzelvereinbarung nach Absatz 1 bedarf.

(2) 1Ist die Entnahme von Zeiten aus dem Zeitsparkonto durch Beschäftigte nicht nach Absatz 1 geregelt worden oder ergibt sich in Abweichung von der einzelvertraglichen Regelung ein anderer Entnahmebedarf, so ist sie sechs Monate vor Inanspruchnahme der Freistellung beim Dienstgeber zu beantragen. 2Wird in diesen Fällen die Entnahme aus dem Zeitsparkonto aus betrieblichen Gründen abgelehnt, muss diese im folgenden Kalenderjahr genehmigt werden. 3Ein Zugriff des Dienstgebers auf das Zeitsparkonto kann nur in Situationen erfolgen, in denen die Arbeitsverwaltung einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld unter dem Hinweis auf bestehende Freistellungsansprüche ablehnt und die Mitarbeitervertretung mit der Durchführung der Kurzarbeit einverstanden ist.

(3) 1Tritt während der Freistellung auf Grund von Entnahme aus dem Zeitsparkonto Arbeitsunfähigkeit ein, hat die Arbeitsunfähigkeitsmeldung gemäß § 3 Absatz 9 zu erfolgen. 2Der Stundenabbau setzt sich bis zum Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraumes fort. 3Entsprechendes gilt für die Ansparrphase. 4Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

*Protokollnotiz zu § 7:

Für Beschäftigte die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zum Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Mecklenburg oder zum Pommerschen Evangelischen Kirchenkreis, zu Kirchengemeinden sowie kirchlichen Körperschaften öffentlichen Rechts und deren rechtlich unselbstständigen Diensten, Werken und Einrichtungen im Gebiet der beiden Kirchenkreise und der Schulstiftung der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland stehen, gilt die Anlage 2 (Langzeitkonten).

§ 8

Ausgleich der Zeitkonten

(1) 1Die Inanspruchnahme der Zeitkonten nach §§ 6 und 7 erfolgt entsprechend den Grundsätzen der allgemeinen Urlaubsgewährung. 2Bewilligter Jahresurlaub hat Vorrang.

(2) 1Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Zeitkonten bis zum Austritt auszugleichen. 2Weist das Arbeitszeitkonto einen negativen Saldo aus und wird das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt, so sind die nicht geleisteten Arbeitsstunden mit den ausstehenden Entgelten zu verrechnen.

- (3) Stirbt die oder der Beschäftigte, wird ein vorhandenes Zeitguthaben an die Anspruchsberechtigten ausgezahlt.
- (4) ¹Die Buchung der Stunden auf dem Arbeitszeitkonto erfolgt monatlich und wird im Folgemonat ausgewiesen. ²Es müssen die insgesamt abzuarbeitenden Jahresarbeitszeitstunden und die bereits geleisteten Arbeitszeitstunden als auch der daraus resultierende fiktive Saldo, die anrechenbaren Zeiten sowie der Stand des Arbeitszeitkontos zu ersehen sein.

§ 9

Teilzeitbeschäftigung

¹Mit Beschäftigten soll auf in Textform zu stellendem Antrag eine geringere als die arbeitsvertragliche Arbeitszeit vereinbart werden. ²Im Übrigen gilt das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) in seiner jeweils gültigen Fassung.

§ 10

Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Überstunden sind die auf Anordnung des Dienstgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der individuell vereinbarten vertraglichen Arbeitszeit, für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende des folgenden Kalendermonats ausgeglichen werden. ²Ist für Beschäftigte ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, sind Überstunden die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die Soll-Arbeitszeit für das Kalenderhalbjahr hinausgehen, dies sind bei Vollzeitbeschäftigten 1017,5 Stunden. ³Wurde gemäß § 7 Absatz 1 Satz 2 eine höhere als die jährliche Soll-Arbeitszeit der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin vereinbart, gelten die über diese Grenze hinaus geleisteten Arbeitsstunden als Überstunden. ⁴Diese Überstunden werden mit dem Faktor 1,25 am Ende des Kalenderhalbjahres dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.
- (2) ¹Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Beschäftigten zu verteilen. ²Hierbei soll insbesondere auf familiäre Betreuungsverpflichtungen Rücksicht genommen werden.
- (3) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (4) ¹Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei der Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. ²Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ³Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.
- (5) ¹Haben Beschäftigte eine Aufsichts- und Betreuungsfunktion anlässlich von Freizeiten oder Seminaren, wird an den Tagen der Durchführung die Arbeitszeit bis zu 7,8 Stunden täglich voll gewertet. ²Die darüber hinausgehende, dienstlich verbrachte Zeit wird mit dem Faktor 0,5 als Arbeitszeit gewertet, höchstens jedoch bis zu einer Gesamtarbeitszeit von elf Stunden täglich. ³Haben Beschäftigte auch während der Reisezeit Aufsichts- und Betreuungsfunktionen zu erfüllen, so zählt die Reisezeit im vollen Umfang als Arbeitszeit. ⁴Zeitzuschläge nach § 11 Absatz 1 Buchstabe d werden nicht gezahlt.
- (6) Bei Dienstreisen wird die dienstliche Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort und die Zeit der Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich erforderlicher Wartezeiten für jeden Tag einschließlich der Reisetage als Arbeitszeit berücksichtigt, höchstens jedoch bis zu elf Stunden.
- (7) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.

§ 11

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Beschäftigte erhalten neben ihrem Entgelt (§ 13) Zeitzuschläge. ²Sie betragen je Stunde
- | | |
|--|---|
| a) für Überstunden | 25 v. H. des jeweiligen Stundenentgelts, |
| b) für Arbeit an Sonntagen | 30 v. H. des jeweiligen Stundenentgelts, |
| c) für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen,
auch wenn sie auf einen Sonntag fallen, | 100 v. H. des jeweiligen Stundenentgelts, |
| d) für Nachtarbeit | 20 v. H. des jeweiligen Stundenentgelts. |

(2) ¹Beim Zusammentreffen der Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 Buchstaben b und c wird der Zeitzuschlag nach c gezahlt. ²Für Arbeiten anlässlich von Gottesdiensten, kirchlichen Feiern und Amtshandlungen werden Zeitzuschläge nur nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a gezahlt. ³Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich

der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. ⁴Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b bis d gezahlt.

(3) ¹Die Zeitzuschläge einschließlich des Stundenentgelts nach Absatz 1 Buchstabe a können durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. ²Diese Nebenabrede kann von beiden Seiten gesondert mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende gekündigt werden.

(4) Auf Wunsch der Beschäftigten können, soweit die betrieblichen bzw. dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Absatz 1 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden.

(5) ¹Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 43,50 Euro monatlich. ²Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,26 Euro pro Stunde.

(6) ¹Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. ²Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.

§ 12

Rufbereitschaft/Bereitschaftsdienst

(1) ¹Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer Stelle außerhalb des üblichen Arbeitsortes aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. ²Die Aufnahme der Arbeit soll innerhalb der normalen Wegezeit der Beschäftigten zur Arbeitsstelle erfolgen. ³Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Dienstgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind. ⁴Der Dienstgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß nur im Ausnahmefall Arbeit anfällt.

(2) ¹Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und mit dem Überstundenentgelt vergütet. ²Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 12 Absatz 1 erbracht, wird die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet. ³Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. ⁴Werden Beschäftigte während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, werden die Stundengarantien nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme angesetzt. ⁵Rufbereitschaft darf höchstens für 15 Dienste im Monat angeordnet werden. ⁶Für Beschäftigte, die bis zu 50 % der tariflichen Arbeitszeit nach § 5 Absatz 1 bzw. § 6 Absatz 3 vereinbart haben, dürfen maximal acht Dienste im Monat angeordnet werden. ⁷Für die anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben das Überstundenentgelt gezahlt; es entfällt, soweit entsprechender Freizeitausgleich gewährt wird.

(3) ¹Das Entgelt für Rufbereitschaften kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. ²Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

(4) ¹Bereitschaftsdienst ist die Verpflichtung Beschäftigter auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Dienstgeber festgelegten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebes sich aufzuhalten, um ihre Arbeitstätigkeit aufnehmen zu können, falls dies erforderlich sein sollte. ²Bereitschaftsdienst kommt nur in Betracht, wenn erfahrungsgemäß Arbeit anfällt, die Zeit ohne Arbeit aber überwiegt. ³Bereitschaftsdienst kann nur in Verbindung (vor, nach und dazwischen) mit Arbeitszeit, die mit 100 % als Arbeitszeit gewertet wird, angeordnet werden. ⁴Bereitschaftsdienst wird zur Feststellung des Entgelts mit 45 % als Arbeitszeit bewertet. ⁵Bereitschaftsdienst darf höchstens für zehn Dienste im Monat angeordnet werden. ⁶Diese Zahl darf ausnahmsweise um drei Dienste überschritten werden, wenn die Erledigung der Aufgaben nicht sichergestellt wäre. ⁷Für Beschäftigte, die bis zu 50 % der tariflichen Arbeitszeit nach § 5 Absatz 1 bzw. § 6 Absatz 3 vereinbart haben, darf maximal die Hälfte der Dienste angeordnet werden. ⁸Für die Feststellung der Zahl der Dienste gilt ein zusammenhängender Zeitraum von bis zu 24 Stunden als ein Dienst. ⁹Werden innerhalb eines Monats Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft geleistet, so werden für die Berechnung der Höchstgrenzen zwei Rufbereitschaften wie ein Bereitschaftsdienst gewertet.

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

(6) ¹Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Absatz 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 Absatz 2a ArbZG die tägliche Arbeitszeit ohne Ausgleich über acht Stunden hinaus unter folgenden Voraussetzungen verlängert werden:

a) Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,

- b) Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und Umsetzung gegebenenfalls daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes (§ 18 Gesundheitsvorsorge) und
- c) Anwendung des § 7 Absatz 7 ArbZG (Einwilligung der Arbeitnehmerin).

2Innerhalb eines Zeitraumes von vier Wochen dürfen durchschnittlich 58 Stunden/Woche nicht überschritten werden. Das Jahresarbeitszeitvolumen darf 3000 Stunden nicht überschreiten.

§ 13

Entgeltgrundlagen

(1) 1Das Entgelt der Beschäftigten wird nach der Entgeltgruppe und der Entgeltstufe bemessen. 2Es wird für den Kalendermonat (Entgeltzeitraum) berechnet. 3Der Entgeltzeitraum beginnt am Ersten des Monats null Uhr und endet am Monatsletzten um 24 Uhr.

(2) 1Die Entgeltgruppe ergibt sich aus der Entgeltordnung (Anlage 1). 2Beschäftigte sind in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihnen nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. 3Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderung eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrere Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. 4Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden, sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob die Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. 5Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der Arbeitnehmerin, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen. 6Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabsatz 2 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. 7Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der oder des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

(3) 1Die Entgelte in den verschiedenen Entgeltstufen sind in der Anlage 1 a zu diesem Tarifvertrag festgelegt. 2Die Entgelte richten sich nach folgenden Stufen:

Beginn des Beschäftigungsverhältnisses	1. Entgeltstufe
nach Vollendung von 2 Jahren Erfahrungszeit	2. Entgeltstufe
nach Vollendung von 5 Jahren Erfahrungszeit	3. Entgeltstufe
nach Vollendung von 9 Jahren Erfahrungszeit	4. Entgeltstufe
nach Vollendung von 14 Jahren Erfahrungszeit	5. Entgeltstufe.

3Der Anspruch auf das Entgelt der nächst höheren Entgeltstufe entsteht jeweils mit Beginn des Monats, in dem die Erfahrungszeit der höheren Entgeltstufe vollendet wird. 4Die Beschäftigungszeit (§ 22) gilt als Erfahrungszeit. 5Daneben werden durch nachgewiesene einschlägige Berufserfahrung in der Tätigkeit, die die Entgeltgruppe voraussetzt, in die die Arbeitnehmerin eingruppiert ist, bei einem Dienstgeberwechsel

- a) bis zu zwei Jahre Berufserfahrung bei allen Arbeitgebern,
- b) ohne zeitliche Einschränkung Berufserfahrung bei öffentlich-rechtlichen Körperschaften der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland

als Erfahrungszeit anerkannt.

6Unabhängig von Unterabsatz 3 kann der Dienstgeber bei der Einstellung zur Deckung des Personalbedarfs ganz oder teilweise weitere Zeiten in förderlicher Tätigkeit als Erfahrungszeit anerkennen. 7Ein Rechtsanspruch besteht nicht. 8Ein späterer Dienstgeber ist an die Anerkennung nicht gebunden.

(3a) 1Der Dienstgeber kann auch unabhängig von Absatz 3 Unterabsatz 3 zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewähren. 2Beschäftigte mit einem Entgelt der 5. Entgeltstufe können bis zu 15 v. H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. 3Beide Zulagen sollen befristet werden. 4Sie sind auch als befristete Zulagen widerruflich.

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

(5) 1Die Monatsentgelte sind am letzten Werktag eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat fällig. 2Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sind am Zahltag des ersten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig. 3Die Zahlung ist auf ein von dem oder der Beschäftigten eingerichtetes Girokonto im Inland vorzunehmen.

- (6) Besteht der Anspruch nicht für den vollen Kalendermonat, wird das Entgelt anteilig für den Anspruchszeitraum gezahlt. ²Der auf eine Stunde entfallende Anteil beträgt 1/169,58 des Monatsentgelts.
- (7) Nicht vollbeschäftigte Beschäftigte erhalten von dem Entgelt, das für die entsprechend vollbeschäftigten Beschäftigten festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten Arbeitszeit entspricht.
- (8) Wird Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer Entgeltgruppe entspricht, und haben sie die Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt, erhalten sie für den Kalendermonat, in dem sie mit der ihnen übertragenen Tätigkeit begonnen haben, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage in Höhe des Differenzbetrages zwischen den Entgeltgruppen in ihrer Entgeltstufe.
- (9) Beschäftigten ist eine Abrechnung auszuhändigen aus der die Beträge, aus denen sich das Entgelt zusammensetzt, hervorgehen. ²Ergeben sich gegenüber dem Vormonat keine Änderungen, bedarf es keiner neuen Abrechnung.

§ 14

Entgelt im Krankheitsfall

- (1) Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung gehindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 15. Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde. ²Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG. ³Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
- (2) Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten Beschäftigte für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt wird, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. ²Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 15; bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtanken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Dienstgeberzuschuss zu berücksichtigen. ³Für Beschäftigte, die wegen Übersteigens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen.
- (3) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 22) – von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und – von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 26. Woche – seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. ²Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

Protokollnotiz:

Bei einer Arbeitsunfähigkeit, die bereits vor dem 1. Juli 2023 beginnt und die darüber hinaus fortbesteht, gelten abweichend von den Absätzen 2 und 3 die Bestimmungen zum Krankengeldzuschuss in der für Beschäftigte am 30. Juni 2023 geltenden Fassung des § 15 Absatz 3 KAT bzw. § 21 Absatz 3 KAVO fort.

- (4) Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. ²Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, die nicht allein aus Mitteln Beschäftigter finanziert ist. ³Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche Beschäftigter gehen insoweit auf den Dienstgeber über. ⁴Der Dienstgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, Beschäftigte haben dem Dienstgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 15

Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

- (1) In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 5 Absatz 3, § 16, § 19 Absatz 1, § 24 und § 26 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ²Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. ³Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie Zahlungen nach § 23.

(2) ¹Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Absatz 1 Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. ²Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. ³Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.

(3) ¹Der Tagesdurchschnitt nach Absatz 1 Satz 2 beträgt 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben, wenn die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich auf fünf Tage verteilt ist. ²Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. ³Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Absatz 1 Satz 1 und 2 zu ermitteln. ⁴Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Absatz 1 Satz 2 diejenigen Beträge unberücksichtigt, die während der Fortzahlungstatbestände auf Basis der Tagesdurchschnitte zustanden.

(4) Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die berücksichtigungsfähigen Entgeltbestandteile, die vor der Entgeltanpassung zustanden, um 90 v. H. des Vomhundertsatzes für die allgemeine Entgeltanpassung zu erhöhen.

§ 16

Arbeitsbefreiung

(1) Beschäftigte werden, soweit die Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, erledigt werden kann, unter Fortzahlung des Monatsentgelts für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt:

1. zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht,
2. zur Teilnahme an kirchlichen Wahlen und zur Ausübung eines Amtes als Mitglied der nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden kirchlichen Organe und ihrer Ausschüsse sowie der Kirchengerichte nach dem Recht der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland und dem Recht gliedkirchlicher Zusammenschlüsse,
3. zur Teilnahme am Deutschen Evangelischen Kirchentag, Ökumenischer Kirchentag, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen,
4. für erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeiten einschließlich erforderlicher Wegezeiten bei ärztlicher Behandlung der Arbeitnehmerin, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss.

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

(3) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 15 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur folgende Anlässe:

1. Geburt eines leiblichen Kindes,
2. Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort,
3. Taufe, Konfirmation, kirchliche Trauung oder kirchliche Eheschließung des Kindes einer Beschäftigten*,
4. Kirchliche Trauung oder kirchliche Eheschließung einer Beschäftigten,
ein Arbeitstag;
5. Tod des Ehegatten, des eingetragenen Lebenspartners, eines Kindes, eines Stiefkindes, eines Elternteils, eines Stiefelternteils,

zwei Arbeitstage.

**Protokollnotiz zu § 16 Absatz 3 Nr. 3:*

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass hierunter auch Ereignisse wie etwa die Erstkommunion oder Bar Mitzwa fallen.

(4) ¹Der Dienstgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu sechs Arbeitstagen gewähren. ²In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten. ³Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z. B. Umzug aus persönlichen Gründen). ⁴Diese Regelung kann, wenn kein anderweitiger Anspruch auf Freistellung besteht, in besonderen Fällen auf sonstige familiäre Gründe erstreckt werden, z. B. bei unvorhersehbaren Betreuungsproblemen gegenüber Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen.

(5) ¹Zur Teilnahme an Tagungen oder Sitzungen der auf Grund der Satzung der vertragschließenden Arbeitnehmerorganisationen gebildeten Organe und Gremien kann auf Anforderung dieser, Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts (§ 14) erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder

betriebliche Interessen entgegenstehen. ²Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Verband kirchlicher und diakonischer Dienstgeber in Norddeutschland und zu deren Vorbereitung ist auf Anforderung einer der vertragsschließenden Arbeitnehmerorganisationen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung zu erteilen. ³Auf Anforderung der vertragsschließenden Arbeitnehmerorganisationen wird ein Tag Arbeitsbefreiung im Jahr für freie gewerkschaftliche Betätigung gewährt. ⁴Bei der Festlegung des Zeitpunktes der Arbeitsbefreiung ist auf dringende dienstliche und betriebliche Interessen Rücksicht zu nehmen.“

(6) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern soll den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 15 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

§ 17

Sonderentgelte

(1) „Beschäftigte, die am 1. November des Jahres im Arbeitsverhältnis stehen, haben in diesem Monat Anspruch auf die Zahlung eines Sonderentgeltes in Höhe von 50 v. H. des dem oder der Beschäftigten zustehenden Urlaubsentgelts nach § 19 Absatz 1. ²Der Anspruch reduziert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat ab Juli des Jahres, in dem die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf Entgelt oder Zahlungen nach dem Mutterschutzgesetz hat.

(2) „Beschäftigte, die am 1. Juni des Jahres im Arbeitsverhältnis stehen, haben in diesem Monat Anspruch auf die Zahlung eines Sonderentgeltes in Höhe von 36 v. H. des dem oder der Beschäftigten zustehenden Urlaubsentgelts nach § 19 Absatz 1. ²Der Anspruch reduziert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat zwischen Januar und Juli des Jahres, in dem die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf Entgelt oder Zahlungen nach dem Mutterschutzgesetz hat. ³Dieses Sonderentgelt ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

§ 18

Gesundheitsvorsorge

(1) „Dienstgeber und Mitarbeitervertretung beraten einmal jährlich den Einfluss der Arbeitsbedingungen auf die gesundheitliche Situation der Beschäftigten und können geeignete Gesundheitsvorsorgeprogramme in Zusammenarbeit mit Krankenkassen und Berufsgenossenschaften vereinbaren. ²Einzelheiten werden in einer Dienstvereinbarung geregelt. ³In dieser können Freistellungsregelungen zur Gesundheitsvorsorge mit einer Höchstdauer von sechs Wochen sowie weitere Einzelheiten bzw. Bedingungen geregelt werden.

(2) Der Dienstgeber erbringt zusätzliche Leistungen von mindestens 12,50 Euro monatlich pro Beschäftigtem im Rahmen des § 3 Nummer 34 EStG, zusätzlich zum geschuldeten Entgelt, wenn die Beschäftigte an Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen des § 20a Absatz 1 i. V. m. § 20 Absatz 1 Satz 3 SGB V genügen, teilnimmt und einen entsprechenden Eigenanteil nachweist.

§ 19

Erholungsurlaub

(1) „Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 15). ²Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. ³Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ⁴Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt.

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

(3) „Der Urlaub muss grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. ²Urlaub, der nicht innerhalb von sechs Monaten nach Ende des Kalenderjahres genommen worden ist, verfällt. ³Konnte der Urlaub in diesem Zeitraum wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden, verlängert sich dieser Zeitraum auf 15 Monate. ⁴Einmal pro Jahr ist ein Urlaubsteil von mindestens zwei Wochen Dauer zu nehmen.

(4) „Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist der restliche Urlaub bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu gewähren und zu nehmen, wenn es betrieblich möglich ist. ²Soweit das nicht möglich ist, wird für jeden abzugelenden Urlaubstag bei der Fünftageweche 3/65, bei der Sechstageweche 1/26 des Entgelts nach § 15 Absatz 1 gezahlt. ³Ist Beschäftigten verhaltensbedingt außerordentlich rechtswirksam gekündigt worden oder haben Beschäftigte das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der den Beschäftigten nach gesetzlichen Vorschriften noch zusteht.

(5) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

- a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten sechs Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Konnte der Erholungsurlaub in diesem Zeitraum wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit nicht gewährt und genommen werden, verlängert sich dieser Zeitraum auf 15 Monate.
- b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.
- c) Sind Beschäftigte nicht das ganze Jahr gegen Entgelt beschäftigt, erhalten Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat der Beschäftigung gegen Entgelt ein Zwölftel des Urlaubsanspruches nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.*
- d) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.

**Protokollnotiz zu § 19 Absatz 5 Buchstabe c):*

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass unter Entgelt ebenfalls Zuschüsse nach §14 Absatz 2, der Zuschuss des Dienstgebers zum Mutterschaftsgeld und alle weiteren Einnahmen der Beschäftigten aus der Beschäftigung als Entgelt zu verstehen sind.

(6) Beschäftigte, die ohne Erlaubnis bzw. Genehmigung gemäß § 3 Absatz 8 während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren hierdurch den Anspruch auf das Urlaubsentgelt für die Tage der Erwerbstätigkeit.

§ 20

Zusatzurlaub bei Nachtarbeit*

1Beschäftigte, die Nachtarbeit leisten (die nicht als Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst geleistet wird), erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von

220 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage,

330 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage,

450 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im folgenden Kalenderjahr.

2Im Übrigen findet § 19 Absatz 1 Anwendung.

**Protokollnotiz zu § 20:*

Die Tarifvertragsparteien verpflichten zur Aufnahme von Tarifverhandlungen über die Einführung von Zusatzurlaub bei Schicht- und Wechselschichtarbeit, sofern dieser zwischen den Tarifvertragsparteien im Bereich des Kirchlichen Tarifvertrags Diakonie (KTD) vereinbart wird.

§ 21

Sonderurlaub

1Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten. 2Wenn keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen, soll auf Antrag, insbesondere in den folgenden Fällen, Sonderurlaub gewährt werden:

- a) tatsächliche Betreuung und Pflege eines Kindes unter 18 Jahren, für das das Sorgerecht besteht;
- b) tatsächliche Betreuung und Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.

§ 22

Beschäftigungszeit

1Beschäftigungszeit ist die bei demselben Dienstgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. 2Sonderurlaub nach § 21, der zusammenhängend für länger als drei Monate gewährt wird, wird auf die Beschäftigungszeit nicht angerechnet. 3Wechseln Beschäftigte von einem kirchlichen oder diakonischen Dienstgeber zu einem Dienstgeber im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages, werden die Zeiten bei dem anderen Dienstgeber als Beschäftigungszeit berücksichtigt, sofern die Berücksichtigung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses schriftlich zugesagt wurde.

§ 23

Treueleistung

(1) 1Beschäftigte haben nach langen Beschäftigungszeiten einen einmaligen Anspruch auf eine Treueleistung. Bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche (Fünftageweche), erhält sie als Treueleistung mit Vollendung einer Beschäftigungszeit

- a) von 10 Jahren 5 Tage,
- b) von 20 Jahren 7 Tage,
- c) von 30 Jahren 9 Tage,
- d) von 40 Jahren 11 Tage

einmalig als zusätzlichen Erholungsurlaub. ²Im Übrigen findet § 19 mit Ausnahme von Absatz 1 Unterabsatz 1, Absatz 2 und Absatz 5 c) entsprechend Anwendung.

(2) Auf Antrag Beschäftigter oder des Dienstgebers ist der zusätzliche Erholungsurlaub gemäß § 19 Absatz 4 Satz 2 abzugelten.

(3) Abweichend von Absatz 1 finden für Beschäftigte, für die vor dem 1. Juli 2023 in einem Beschäftigungsverhältnis standen und für die die tariflichen Regelungen des Kirchlichen Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT) vom 1. Dezember 2006 i. d. F. Änderungstarifvertrages Nr. 14 vom 18. März 2022 (ÄTV Nr. 14) galten, die Regelungen des § 23 KAT i. d. F. Änderungstarifvertrages Nr. 14 vom 18. März 2022 Anwendung.

(4) Als Beschäftigungszeit im Sinne des Absatzes 1 gilt die Erfahrungszeit nach § 13 Absatz 3 Unterabsatz 3 Buchstabe b).

§ 24

Sterbegeld

¹Beim Tod Beschäftigter, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird dem Ehegatten, dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. ²Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der Verstorbenen gezahlt. ³Die Zahlung des Sterbegeldes an eine der berechtigten Personen bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Dienstgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto des oder der Beschäftigten hat befreiende Wirkung. ⁴Das Sterbegeld wird am Ende des auf die Vorlage der Sterbeurkunde folgenden Monats fällig.

§ 25

Reisekostenerstattung und Zuschüsse

(1) Für die Erstattung der Reisekosten gilt die Rechtsverordnung über die Vergütung von Reisekosten bei Dienstreisen und über die Nutzung von Dienstfahrzeugen (RkVO) vom 10. Oktober 2018 in der jeweils geltenden Fassung.

(2) In einer Dienstvereinbarung können Regelungen zur Erstattung von Kosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte getroffen werden.

(3) In einer Dienstvereinbarung können Zuschüsse zu Kosten der Kinderbetreuung vereinbart werden.

(4) ¹In einer Dienstvereinbarung können Regelungen zur Umwandlung von tariflichem Entgelt zum Zwecke der Förderung der Fahrradmobilität vereinbart werden. ²Dabei ist ein Zuschuss des Dienstgebers in Höhe von mindestens 9,5 Prozent des Umwandlungsbetrages verbindlich zu vereinbaren.

§ 26

Fort- und Weiterbildung

(1) Werden Beschäftigte auf Veranlassung und im Rahmen der Qualitätssicherung oder des Personalbedarfs des Dienstgebers fort- oder weitergebildet, werden, sofern keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, vom Dienstgeber

- a) Beschäftigten, soweit sie freigestellt werden müssen, für die notwendige Fort- oder Weiterbildung das Entgelt (§ 14) fortgezahlt und
- b) die Kosten der Fort- und Weiterbildung getragen.
- c) Beschäftigten, sofern sie nicht freigestellt werden müssen, die für die Fort- und Weiterbildung aufgewendete Zeit als Arbeitsstunden gutgeschrieben.

(2) ¹Beschäftigte sind verpflichtet, dem Dienstgeber die Aufwendung für eine Fort- und Weiterbildung im Sinne des Absatzes 1 nach Maßgabe des Absatzes 3 zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des oder der Beschäftigten oder aus einem von ihm oder ihr zu vertretenden Grunde endet. ²Satz 1 gilt nicht, wenn eine Beschäftigte

- a) wegen Schwangerschaft oder
- b) wegen Entbindung in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

(3) Zurückzuzahlen sind, wenn das Arbeitsverhältnis endet

- a) im ersten Jahr nach Abschluss der Fort- und Weiterbildung die vollen Aufwendungen,
 - b) im zweiten Jahr nach Abschluss der Fort- und Weiterbildung zwei Drittel der Aufwendungen,
 - c) im dritten Jahr nach Abschluss der Fort- und Weiterbildung ein Drittel der Aufwendungen.
- (4) Aufwendungen sind die Lehrgangsgebühr, etwaige Prüfungsgebühren, Kosten für verpflichtende Unterrichtsmaterialien, Unterkunft und Verpflegung nach den geltenden Reisekostenregelungen, Reisekosten in Höhe der nordkirchlichen Regelungen zur Reisekostenerstattung sowie die Entgeltfortzahlung für die Freistellung zur Teilnahme an der Maßnahme bzw. der Gegenwert der gutgeschriebenen Arbeitsstunden nach Absatz 2 c.
- (5) Näheres regelt das in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland jeweils geltende Fortbildungsrecht.

§ 27

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- (1) ¹Beschäftigte haben Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der Satzung der Versorgungseinrichtung, mit der der Dienstgeber eine Beteiligungsvereinbarung abgeschlossen hat. ²Von der Zusatzversorgungseinrichtung festgesetzte monatliche Umlagen oder Beiträge in Höhe eines bestimmten Vomhundertsatzes des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts der Beschäftigten führt der Dienstgeber – gegebenenfalls einschließlich des von der Beschäftigten zu tragenden Anteils – an die Zusatzversorgungseinrichtung ab. ³Die Umlage bzw. den Beitrag der Beschäftigten behält der Dienstgeber von ihrem Arbeitsentgelt ein.
- (2) Für Beschäftigte, deren Dienstgeber Beteiligter der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) ist, beträgt der Beitrag 1,81 von Hundert des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.
- (3) Für Beschäftigte, deren Dienstgeber Beteiligter der Evangelischen Zusatzversorgungskasse (EZVK) ist, beträgt der Beitrag 1,55 von Hundert des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.
- (4) Für Beschäftigte, deren Dienstgeber Beteiligter der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse (KZVK) ist, beträgt der Beitrag 0,6 von Hundert des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.
- (5) ¹Besteht keine Beteiligungsvereinbarung i. S. des Absatzes 1, haben Beschäftigte Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nach dem vom Dienstgeber gewählten Durchführungsweg mit einem Beitrag in Höhe von 3,25 % des steuerpflichtigen Bruttoentgelts. ²Besteht grundsätzlich für Beschäftigte Versicherungspflicht bei einer kirchlichen Zusatzversorgungskasse und sind sie von der Versicherungspflicht bei der kirchlichen Zusatzversorgungskasse befreit, so kann ihnen auf Antrag ein Zuschuss zu den Beiträgen einer anderen berufsständigen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung gewährt werden. ³Dieser Zuschuss darf den Beitrag nicht übersteigen, den der Dienstgeber an die Kirchliche Zusatzversorgungskasse abzuführen hätte, wenn Beschäftigte nicht von der Zusatzversicherungspflicht befreit wären.
- (6) ¹Erfolgt eine steuerliche Förderung, findet diese zunächst Anwendung auf Beiträge des Dienstgebers, sodann auf umgewandelte Entgeltbestandteile Beschäftigter. ²Liegt die Summe aus dem Beitrag des Dienstgebers und der Entgeltumwandlung oberhalb der Grenze gemäß § 3 Nummer 63 EStG, wird der übersteigende Teil des Beitrags nach § 40 b EStG pauschal versteuert, soweit die rechtliche Möglichkeit dazu besteht und nicht bereits vom Dienstgeber genutzt wird. ³Die Pauschalsteuer ist dann von den Beschäftigten zu tragen.
- (7) Beschäftigte haben Anspruch auf Förderung der Vermögensbildung oder Entgeltumwandlung nach Maßgabe gesonderter Tarifverträge.
- (8) Ein bestehender Anspruch auf Förderung der Vermögensbildung bleibt bestehen.
- (9) ¹Die auf die Anwendungen für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung entfallende Lohnsteuer trägt der Dienstgeber bis zu einer Umlage oder einer entsprechenden Leistung von monatlich 146 Euro, solange die rechtliche Möglichkeit zur Pauschalierung der Lohnsteuer besteht. ²Vor Anwendung des Satzes 1 ist die Umlage um den jeweiligen Zukunftssicherungsfreibetrag zu vermindern. ³Dieser Freibetrag wird vom Dienstgeber in Anspruch genommen.

§ 28

Kündigung

- (1) Innerhalb der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss.
- (2) Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (§ 22)

bis zu 1 Jahr	1 Monat zum Monatsschluss,
nach einer Beschäftigungszeit	
von mehr als 1 Jahr	6 Wochen,

von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(3) Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren durch den Dienstgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden.

§ 29

Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,

- a) mit Ablauf des Monats, in dem Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet haben,
- b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Aufhebungsvertrag).

(2) ¹Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. ²Beschäftigte haben den Dienstgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. ³Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁴Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. ⁵Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁶In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.

(3) ¹Verzögern die Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder beziehen sie Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder sind sie nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer nach § 3 Absatz 5 Satz 2 bestimmten Ärztin. ²Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(4) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn Beschäftigte nach ihrem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnten, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre Weiterbeschäftigung schriftlich beantragen.

(5) ¹Sollen Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ²Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 30

Zeugnis

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben Beschäftigte Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, welches sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).

(2) Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

(3) Die Zeugnisse gemäß Absatz 1 und 2 sind unverzüglich auszustellen.

§ 31

Ausschlussfrist

(1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Dienstgeber in Textform geltend gemacht werden. ²Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan sowie für Ansprüche, soweit sie kraft Gesetzes einer Ausschlussfrist entzogen sind.

§ 32

Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2023 in Kraft.

(2) ¹Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, erstmals zum 31. Dezember 2007 schriftlich gekündigt werden. ²Unabhängig von Unterabsatz 1 können die Anlagen 1 und 2 jederzeit und die Anlage 1a mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, die Anlage 1a frühestens zum 31. Dezember 2023, jede für sich schriftlich gekündigt werden.“

§ 3

Es wird folgende Anlage 2 eingefügt:

„Anlage 2 zur Protokollnotiz zu § 7 TV KB

Langzeitkonto

Präambel

Beschäftigten wird durch diese Vereinbarung die Möglichkeit eröffnet, im Wege von ZeitWertKonten Arbeitsentgeltbestandteile und bzw. oder den Geldwert bereits geleisteter Arbeitszeit teilweise in Wertguthaben einzubringen und erst zu einem späteren Zeitpunkt abzurufen. Die ZeitWertKonten werden ausschließlich in Geldwerten geführt. Diese Geldwerte werden vom Dienstgeber durch geeignete und hierfür zulässige Kapitalanlagen (Investmentfondsanteile und bzw. oder Versicherungsprodukt) rückgedeckt und gegen Insolvenz gesichert, soweit gesetzlich erforderlich. Die Wertguthaben auf den ZeitWertKonten können beispielsweise verwendet werden:

- für mehrmonatige, sozial abgesicherte Freizeitblöcke mit beliebiger Verwendungsmöglichkeit,
- für eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit,
- für vorübergehende Teilzeit mit finanziellem Ausgleich, d. h. für eine vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit (z. B. zur Kinderbetreuung oder zur Betreuung pflegebedürftiger, nahestehender Personen).

Diese Vereinbarung legt die Bedingungen des Entstehens, der Weiterentwicklung, der Verwendung, der Verwaltung, der Rückdeckung und gegebenenfalls der Insolvenzsicherung der Wertguthaben fest. Abweichende Regelungen in einzelnen Arbeitsverträgen sind nicht möglich. Diese Vereinbarung geht individuellen Vereinbarungen vor. Wenn sich die rechtlichen Rahmenbedingungen, insbesondere die gesetzlichen Regelungen zum Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrecht, ändern, werden Dienstgeber und deren Mitarbeitervertretung unverzüglich mit dem Ziel zusammentreten, eine den geänderten Rahmenbedingungen entsprechende Anpassung dieser Vereinbarung umzusetzen.

Teil I

Konzeption der ZeitWertKonten und Wertguthaben

§ 1

Persönlicher Anwendungsbereich, Laufzeit

(1) ¹Diese Vereinbarung gilt für alle unbefristet Beschäftigten, soweit sie seit mindestens sechs Monaten in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis stehen. ²Das vereinbarte monatliche Bruttoarbeitsentgelt dieser Beschäftigten muss die gesetzliche Grenze der geringfügigen Beschäftigung (derzeit 520 Euro) übersteigen. ³Ein Mindestlebensalter wird nicht festgelegt.

(2) Diese Vereinbarung gilt nicht für die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.

(3) ¹Beschäftigte haben die Teilnahme an dieser Vereinbarung schriftlich zu erklären. ²Sie können mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Dienstgeber kündigen. ³Maßgeblich ist das Zugangsdatum der Kündigung.

§ 2

Ansparvereinbarung

(1) Für jeden teilnehmenden Beschäftigten ist ein gesondertes Konto über sein Wertguthaben einzurichten (ZeitWertKonto), das nach Maßgabe der Regelungen dieser Vereinbarung zu führen ist.

(2) ¹Über die konkret in das Wertguthaben einzubringenden oder zu entnehmenden Leistungen – insbesondere Art, Höhe und Zeitpunkt der Leistung – ist unter Einbeziehung dieser Vereinbarung jeweils einzelvertraglich mit dem Beschäftigten eine gesonderte Vereinbarung (sogenannte Ansparvereinbarung) zu treffen, die zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform bedarf. ²Die Ansparvereinbarung muss jeweils einen ausdrücklichen Verzicht auf die Auszahlung der einzustellenden Entgelte enthalten.

(3) Die Ansparvereinbarung ist spätestens sechs Wochen vor Quartalsende abzuschließen, sodass die Ansparphase zum nächstfolgenden Quartalsanfang beginnen kann. Spätere Änderungen der Ansparvereinbarung sind ebenfalls spätestens sechs Wochen vor Quartalsende mit Wirkung zum nächstfolgenden Quartalsanfang zu vereinbaren.

(4) Die Ansparvereinbarung wird für ein Jahr abgeschlossen. Danach kann sie mit Wirkung für die Zukunft binnen einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende durch einseitige, schriftliche Erklärung des Beschäftigten gegenüber dem Dienstgeber beendet werden. Für die Wahrung der Frist kommt es auf den rechtzeitigen Zugang der Erklärung an.

§ 3

Langzeitkonto, Umwandlung, Anlageformen

(1) Das ZeitWertKonto wird ausschließlich zum langfristigen Wertausgleich gebildet. Es handelt sich um ein Langzeitkonto. Gleitzeitkontenregelungen und andere Regelungen, die einen kurzfristigen Ausgleich für geleistete Mehrarbeit bzw. Überstunden in einem Zeitraum von bis zu einem Kalenderjahr regeln, sind von dieser Vereinbarung nicht erfasst. Eine etwaige gegenwärtige oder künftige Vereinbarung zur Arbeitszeit und zur Arbeitszeitflexibilisierung bleibt deshalb unberührt. Zeitenguthaben bis zu 45 Stunden jährlich aus einem Arbeitszeit- oder Gleitzeitkonto können gutgeschrieben werden. Gegenstand dieser Vereinbarung sind Wertguthaben im Sinne des § 7b SGB IV.

(2) In das ZeitWertKonto können von dem Beschäftigten geleistete und noch nicht vergütete Arbeit (Zeitwerte) und weitere Ansprüche auf Arbeitsentgelt (Geldwerte) eingestellt werden. Hierzu zählen ausschließlich (Katalog der Ansparkomponenten):

- a) Teile des laufenden Bruttoarbeitsentgelts in Höhe von maximal 25 Prozent, wobei dem Beschäftigten ein monatliches Bruttoarbeitsentgelt verbleiben muss, das die jeweilige gesetzliche Grenze der geringfügigen Beschäftigung (zurzeit: 520 Euro) übersteigt,
- b) Jahressonderzahlung,
- c) vereinbarte besondere Entgelte,
- d) Einmalzahlungen,
- e) der Geldwert von geleisteten Überstunden, soweit diese nach einer etwaigen, derzeit oder künftig geltenden Vereinbarung zur Arbeitszeit und zur Arbeitszeitflexibilisierung abgerechnet oder ausgezahlt werden und die Einstellung in das Wertguthaben der entsprechenden Vereinbarung nicht widerspricht,
- f) der Geldwert eines Urlaubsanspruches, soweit er den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigt.

(3) Das ZeitWertKonto wird in Geldwerten geführt. Zeitwerte werden in Geldwerte umgewandelt.

(4) Das Wertguthaben wird durch den jeweiligen Dienstgeber angelegt, und zwar in einem Versicherungsprodukt. Der Dienstgeber schließt als Versicherungsnehmer einen speziellen Versicherungsvertrag (Kollektivvertrag) zur Rückdeckung des Wertguthabens ab. Der teilnehmende Beschäftigte ist versicherte Person. Alle Erträge aus dem Versicherungsvertrag (Einzelvertrag) stehen dem teilnehmenden Beschäftigten zu und erhöhen sein Wertguthaben.

(5) Beschäftigte erhalten nach Maßgabe der gesetzlichen Regelungen einen Kontoauszug über die Höhe des ihnen individuell zuzurechnenden Wertguthabens.

§ 4

Insolvenzsicherung, Werterhaltung

(1) Die Insolvenzsicherung entfällt, soweit über das Vermögen des Dienstgebers nicht das Insolvenzverfahren eröffnet werden kann, da der Dienstgeber als Körperschaft des öffentlichen Rechts konstituiert ist.

(2) Der Dienstgeber garantiert und steht dafür ein, dass zum Zeitpunkt der Entnahme aus dem Wertguthaben die vom Beschäftigten zuvor in das Wertguthaben eingestellten Geldwerte der ursprünglichen Höhe nach (Anspartbetrag) vorhanden sind. Der Dienstgeber hat für eine werterhaltende Anlage bzw. Rückdeckung Sorge zu tragen. Das angesparte Wertguthaben und der Geldwert der Rückdeckung sind für jeden teilnehmenden Beschäftigten durch den Dienstgeber regelmäßig wie folgt abzugleichen. Zum Ende des Kalenderjahres wird der Dienstgeber prüfen, ob der Geldwert der Rückdeckung das angesparte Wertguthaben des Beschäftigten in voller Höhe abdeckt. Ergibt die Prüfung, dass der Geldwert der Rückdeckung das angesparte Wertguthaben nicht mehr abdeckt, hat der Dienstgeber die Differenz umgehend durch Nachschuss in die jeweils gewählte Rückdeckung bzw. Anlage auszugleichen.

Teil II Ansparprozess

§ 5

Ansparphase: Einbringung von Werten in das Wertguthaben

- (1) ¹Ein Geldwert wird in Höhe des Entgeltanspruchs zum Zeitpunkt der Wertstellung in das Wertguthaben eingestellt. ²Dies gilt gleichermaßen für aus Zeitwerten (Überstunden, Urlaub) umgewandelte Geldwerte. ³Entgeltansprüche im Sinne dieser Regelung sind im Zeitpunkt der Einstellung in das Wertguthaben bereits unbedingt verdiente Arbeitsentgeltansprüche. ⁴Vorauszahlungen und Abschläge können erst dann eingestellt werden, wenn und soweit ein endgültiger Entgeltanspruch besteht.
- (2) ¹Der nach Absatz 1 einzustellende Betrag setzt sich zusammen aus dem Arbeitsentgelt des Beschäftigten zuzüglich der darauf entfallenden Beiträge des Dienstgebers zur Sozialversicherung bis zur Höhe des Gesamtsozialversicherungsbeitrages. ²Dies gilt auch, soweit eine Ansparung aus Entgeltbestandteilen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen erfolgt. ³Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist nach den Vorschriften des Sozialgesetzbuches zu ermitteln und zu sichern.
- (3) Die Einstellung von Geldwerten in das Wertguthaben erfolgt zum vereinbarten Zeitpunkt der Abrechnung des Arbeitsentgelts.
- (4) Die Einstellung von Geldwerten in das Wertguthaben ist ohne Einfluss auf Zahlungen des Dienstgebers aufgrund weiterer Vereinbarungen (wie z. B. einer eventuellen Vereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung).
- (5) ¹Eingestellte Beiträge des Dienstgebers zur Sozialversicherung sind nur in denjenigen Entnahmefällen an die Sozialversicherungsträger zu entrichten, wenn eine gesetzliche oder sonstige rechtliche Pflicht (z. B. durch Satzung) zur Entrichtung von Beiträgen besteht. ²Auf diese Bestandteile des Wertguthabens besteht darüber hinaus kein eigenständiger Anspruch des Beschäftigten. ³Dies gilt nicht für die auf die Dienstgeberbeiträge entfallenden Erträge; diese stehen dem Beschäftigten zu.
- (6) Die nach Maßgabe der Ansparvereinbarung nach § 2 dieser Vereinbarung in das Wertguthaben einzustellenden Geldwerte werden durch den Dienstgeber dokumentiert.

Teil III

Verwendung des Wertguthabens, Freistellungsphase, Entnahme

§ 6

Möglichkeiten der Verwendung durch den Beschäftigten

- (1) ¹Das Wertguthaben steht allein dem Beschäftigten zu. ²Der Beschäftigte kann das vorhandene Wertguthaben – neben den gesetzlich vorgegebenen Verwendungsmöglichkeiten – ausschließlich wie folgt verwenden (Katalog der Verwendungsmöglichkeiten):
- im Regelfall für eine vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung (Freistellungsphase) bzw. für Verringerung der Arbeitszeit – sofern gesetzlich geregelt oder vertraglich vereinbart,
 - für eine zeitlich befristete Arbeitsentgeltzahlung im Fall einer Langzeiterkrankung oder einer zeitlich befristeten Erwerbsminderung zur Erhöhung der sonstigen vom Beschäftigten bezogenen Leistungen,
 - für Kinderbetreuungszeiten nach § 15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG),
 - für Sabbatjahre,
 - für Weiterbildung bzw. berufliche Qualifikation,
 - für eine Verringerung der Arbeitszeit, sofern darauf ein Anspruch nach § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) besteht, jedoch befristet auf die Dauer der Entnahme aus dem Wertguthaben,
 - nur ausnahmsweise in existentiellen Notfällen für die Auszahlung eines Nettobetragtes bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis (ohne Freistellung) und ohne dass die Teilnahme am Modell selbst beendet wird.
- (2) ¹Die Freistellungsphase muss eine Mindestdauer von einem Monat haben. ²Hinsichtlich Dauer und Beginn der Freistellungsphase sind die betrieblichen Erfordernisse zu berücksichtigen.
- (3) Die Freistellungsphase kann auch unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegen, vor dem der Beschäftigte eine Rente wegen Alters bezieht oder beziehen könnte.
- (4) Nach den geltenden gesetzlichen Regelungen sind Steuern und Sozialversicherungsbeiträge aus dem Wertguthaben erst bei Auszahlung abzuführen.
- (5) ¹Ansprüche des Beschäftigten auf die Verwendung des Wertguthabens unterliegen nicht der Verjährung. ²Ausschlussfristen gelten nicht. ³Ein Verfall zum Nachteil des Beschäftigten tritt nicht ein.

(6) ¹Während der Freizeitphase wirken sich Arbeitsunfähigkeitstage kostenneutral aus. ²Die Freizeitphase wird um die Arbeitsunfähigkeitstage verlängert. ³Für den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit gilt § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG).

§ 7

Freistellungsphase

(1) ¹Eine Freistellung ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse hinsichtlich des Beginns und der Dauer der Freistellung möglich. ²Der Dienstgeber entscheidet über den Antrag des Beschäftigten auf Freistellung innerhalb von einem Monat nach Eingang des Antrags.

(2) ¹Der Beschäftigte hat einen Wunsch auf Freistellung im Sinne des § 6 Absatz 1 dieser Vereinbarung frühzeitig anzukündigen. ²Er hat die Freistellung mindestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn der Freistellungsphase schriftlich zu beantragen. ³Kürzere gesetzliche Fristen für einen Freistellungssachverhalt bleiben unberührt. ⁴Lehnt der Dienstgeber die beantragte Freistellung ab, hat er schriftlich die entgegenstehenden betrieblichen Erfordernisse (Gründe für die Ablehnung) binnen einer Ausschlussfrist von einem Monat ab Stellung des Antrages zu benennen. ⁵Hat der Dienstgeber die Gründe nicht benannt, gilt der Antrag auf Freistellung als genehmigt. ⁶Zu den benannten Gründen für die Ablehnung ist die Mitarbeitervertretung auf Verlangen des Beschäftigten zu hören.

(3) Der Antrag auf Freistellung gilt zugleich als Antrag auf Entnahme aus dem Wertguthaben.

(4) ¹Während der Freistellungsphase erhält der Beschäftigte aus dem Wertguthaben durchgängig ein monatliches Entgelt. ²Die konkrete Höhe des monatlichen Entgelts in der Freistellungsphase ist zuvor schriftlich zu vereinbaren. ³Wird keine Vereinbarung getroffen, gilt das durchschnittliche Arbeitsentgelt (Bruttomonatsentgelt) der vorausgegangenen zwölf Kalendermonate als vereinbart. ⁴Jahressonderzahlung, Einmalzahlungen bzw. besonders vereinbarte Entgelte bleiben bei der Berechnung des durchschnittlichen Arbeitsentgeltes unberücksichtigt.

(5) Der Beschäftigte erwirbt für volle Kalendermonate der Freistellung keinen Urlaubsanspruch.

§ 8

Störfälle

(1) ¹Kommt es nicht zur planmäßigen Verwendung des Wertguthabens für eine Freistellungsphase, liegt nach dem Gesetz ein sogenannter (sozialversicherungsrechtlicher) Störfall vor. ²Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis vorzeitig aufgrund von Kündigung, Erwerbsminderung oder Tod endet.

(2) ¹Im Todesfall ist das Wertguthaben zum Geldwert vererblich. ²Es handelt sich nach gegenwärtiger gesetzlicher Regelung um nach dem Einkommensteuergesetz zu versteuerndes Arbeitseinkommen. ³Steuern sind nach den Besteuerungsmerkmalen des Erben von diesem zu entrichten. ⁴§ 5 Absatz 5 gilt entsprechend. ⁵Auf die Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung besteht kein eigenständiger Anspruch.

(3) ¹Im Fall des Dienstgeberwechsels kann das Wertguthaben zum Geldwert übertragen werden, sofern bei dem neuen Dienstgeber die tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen für die Übernahme vorliegen. ²Im Übrigen finden die gesetzlichen Regelungen Anwendung. ³In diesem Fall werden auch die eingestellten Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung mit auf den neuen Dienstgeber übertragen, soweit zwingende gesetzliche Regelungen dem nicht entgegenstehen.

(4) Im Störfall wird das Wertguthaben nach den jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen aufgelöst.

Teil IV

Administration

§ 9

Verwaltung, Abwicklung und Datenschutz

(1) Der Dienstgeber ist berechtigt, die Verwaltung und Abwicklung der ZeitWertKonten der Beschäftigten auf einen ZeitWertKonten-Administrator zu übertragen.

(2) ¹Der Dienstgeber und der Administrator sind jeweils berechtigt, einen Rechenzentrumsbetreiber zum Zweck der Umsetzung dieser Vereinbarung einzuschalten. ²Der Dienstgeber und der Administrator sind jeweils berechtigt, beauftragte Dritte (Auftragnehmer im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes – BDSG) für die technische Abwicklung, insbesondere für die Auftragsdatenverarbeitung, einzuschalten. ³Die Erfüllung der datenschutzrechtlichen Anforderungen ist sicher zu stellen. ⁴Der Dienstgeber ist berechtigt, die sachkundige Beratung der Beschäftigten auf einen Berater zu übertragen.

(3) ¹Der Dienstgeber ist berechtigt, dem Administrator und dem Berater – zweckgebunden – die für die Umsetzung dieser Vereinbarung (Administration der Wertguthaben und Beratung des Beschäftigten) erforderlichen personenbezogenen Daten der teilnehmenden Beschäftigten zu übermitteln. ²Der beauftragte Administrator ist

zur Speicherung, Verarbeitung, Nutzung der vorstehend genannten Daten und ihrer Übermittlung, an einen von ihm beauftragten Rechenzentrumsbetreiber und an den Berater berechtigt, jedoch ausschließlich zum Zweck der Umsetzung dieser Vereinbarung.

(4) ¹Der Berater ist zur Speicherung, Verarbeitung und Nutzung der vorstehend genannten Daten berechtigt, jedoch ausschließlich zum Zweck der Umsetzung dieser Vereinbarung. ²Die Erfüllung der datenschutzrechtlichen Anforderungen ist sicher zu stellen. ³Im Übrigen dürfen die vorstehend genannten Daten zu keinem anderen Zweck genutzt oder verarbeitet werden. ⁴Zu einer Übermittlung an weitere, hier nicht genannte Beteiligte, Personen oder Firmen bedarf es einer weiteren vorherigen, schriftlichen Einwilligung des Beschäftigten. ⁵Die Speicherung, Verarbeitung, Nutzung oder Übermittlung personenbezogener Daten aufgrund gesetzlicher Regelungen bleibt unberührt.

(5) Die Durchführung ist ausschließlich über die Ecclesia Versicherungsdienst GmbH sowie der ihr verbundenen Unternehmen möglich.

§ 10 Kosten

(1) Die Kosten der Durchführung dieser Vereinbarung werden zwischen teilnehmenden Beschäftigten und Dienstgeber wie folgt aufgeteilt.

(2) Einrichtungskosten trägt der Dienstgeber nach gesonderter Vereinbarung.

(3) ¹Betriebskosten:

- Der Dienstgeber trägt für die Kosten der Störfallabrechnung (20 Euro pro Störfallabrechnung und Arbeitnehmer).
- Der Dienstgeber trägt die Kontoführungsgebühr pro Beschäftigtem und Monat in Höhe von 2,50 Euro.

²Die angegebenen Kosten sind netto. ³Die gesetzliche Umsatzsteuer ist, soweit sie anfällt, jeweils hinzuzurechnen.“

§ 4 Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2023 in Kraft.

Hamburg/Lübeck, 13. März 2023

Für den
Verband kirchlicher und diakonischer
Anstellungsträger in Norddeutschland (VKDA)

Für die
Gewerkschaften

Nr. 58
Tarifvertrag
zur Überleitung der Beschäftigten
des Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreises Mecklenburg
und des Pommerschen Evangelischen Kirchenkreises, der Kirchengemeinden
sowie kirchlichen Körperschaften öffentlichen Rechts und deren rechtlich
unselbstständigen Dienste, Werke und Einrichtungen im Gebiet der beiden
Kirchenkreise in den Tarifvertrag für Kirchliche Beschäftigte in der Nordkirche
(TVÜ-TV KB)

Zwischen

dem **Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland (VKDA)**,
vertreten durch den Vorstand

– einerseits –

und

der **Kirchengewerkschaft, Landesverband Nord**,
vertreten durch den Vorstand

und

der **„ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft“ (ver.di)**,

vertreten durch

die Landesbezirksleitung Hamburg, Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg und
die Landesbezirksleitung Nord, Huxstraße 1–9, 23552 Lübeck

– andererseits –

wird auf der Grundlage der Tarifverträge vom 3. Juni 2021 und vom 5. November 1979 Folgendes vereinbart:

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer i. S. d. §§ 1 i. V. m. 2 TV KB – nachfolgend Beschäftigte genannt –, die vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zum Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Mecklenburg oder zum Pommerschen Evangelischen Kirchenkreis, zu Kirchengemeinden sowie kirchlichen Körperschaften öffentlichen Rechts und deren rechtlich unselbstständigen Diensten, Werken und Einrichtungen im Gebiet der beiden Kirchenkreise beschäftigt sind.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt auch für die Beschäftigten der Schulstiftung der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland, die nicht als Schulleitungen, Lehrkräfte oder als sonstige Beschäftigte pädagogisch und bzw. oder unterrichtsbegleitend im Schuldienst an allgemeinbildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen) tätig sind.

(3) Alle in diesem Tarifvertrag verwendeten weiblichen Personen-, Berufs- und Funktionsbezeichnungen umfassen alle Geschlechter.

§ 2

Überleitungsbestimmungen der Eingruppierungen

¹Die Entgeltordnung zu § 13 TV KB findet für die neue Eingruppierung zur Ersetzung keine Anwendung.

²Die Eingruppierungen nach Anlage 4 zur Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Pommern (KAVO-MP) werden wie folgt in die Entgeltgruppen des TV KB übergeleitet:

Die Zuordnung der Beschäftigten zu den Entgeltgruppen nach dem TV KB richtet sich nach der jeweiligen Entgeltgruppe der KAVO-MP, in der die Arbeitnehmerin am 30. Juni 2023 eingruppiert ist:

EG KAVO	Fallgruppe	Abt. TV KB	EG TV KB
B.1 Archiv-, Bibliotheksdienst			
Keine betroffenen Arbeitnehmerinnen			
B.2 Diakoninnen/Gemeindepädagoginnen			
E 6		Abt. 1	K 5 / K 6 (EF)
E 9a	Teil A Nr. 2 Absatz 4	Abt. 1	K 6 / K 7 (EF)
E 9b		Abt. 2	K 7 Fg. a) und b) + Zulage oder K 8 Fg. a) (schwierig) (EF)
E 10		Abt. 2	K 9 Fg. b) oder c) + Zulage
E 11		Abt. 1	K 10
E 14		Abt. 1	K 13 ohne Zulage
B.3 Friedhofsdienst			
E 2		Abt. 4	K 2
E 3		Abt. 4	K 3
E 4			
E 5	Fg. 1	Abt. 4	K 5
	Fg. 2	Abt. 4	K 6 Fg. II.
E 6		Abt. 4	K 6 Fg. I.
E 7		Abt. 4	K 7 Fg. II. c)
E 8		Abt. 4	K 8 / K 9 / K 10 (EF, abhängig von Größe und Funktion)
E 9b		Abt. 4	K 10 / K 11 (EF) (Verwalter oder Leiter)
B.4 Gemeindlicher Verwaltungsdienst			
E 3		Abt. 1	K 3
E 5		Abt. 1	K 5
E 7		Abt. 1	K 6
B.5 Hauswirtschaftsdienst			
E 1		Abt. 1	K 2
E 2		Abt. 1	K 2
E 3		Abt. 1	K 3
E 5		Abt. 1	K 5
E 6		Abt. 1	K 6
E 8		Abt. 1	K 7
E 9b	Fg. 1	Abt. 1	K 8 / K 9 (EF)
	Fg. 2	Abt. 1	K 8
B.6 Kirchenmusikalischer Dienst			
E 3		Abt. 2	K 4
E 6		Abt. 2	K 5 / K 6 (EF)
E 9b		Abt. 2	K 6
E 10		Abt. 2	K 9 / K 10 (EF)
E 13		Abt. 2	K 12
E 14		Abt. 2	K 13
B.7 Kranken- und Pflegedienst			
E 3		Abt. 5	K 3
E 4		Abt. 5	K 4 / K 5 (EF)
E 7		Abt. 5	K 7
E 8		Abt. 5	K 7
E 9a		Abt. 5	K 8

E 9b	Fg. 1, 2, 3 + € 105 Fg. 4 + € 105, 5, 6	Abt. 5	K 9 K 8
E 10		Abt. 5	K 9
B.8 Küster- und Hausmeisterdienst			
E 3	Fg. 1 Küster Fg. 2 Hausmeister	Abt. 2 Abt. 1	K 3 K 3
E 4	Fg. 1 Küster Fg. 2 Hausmeister	Abt. 2 Abt. 1	K 4 K 3
E 5	Fg. 1 Küster Fg. 2 Hausmeister	Abt. 2 Abt. 1	K 4 / K 5 (EF) K 4
E 6	Fg. 1 Küster Fg. 2 Küster Fg. 2 Hausmeister	Abt. 2 Abt. 2 Abt. 1	K 5 K 5 K 4 / K 5 (EF)
B.9 Sozial- und Erziehungsdienst			
E 5		Abt. 3	K 5 + Zulage € 58
E 7		Abt. 3	K 5 + Zulage € 58
E 8 + (Zulage 105 €)	Fg. 1 Fg. 2	Abt. 3 Abt. 3	K 7 + Zulage € 116
E 9a	Fg. 1 Fg. 2 Fg. 3	Abt. 3 Abt. 3 Abt. 3	K 7 Fg. b) + Zulage K 7 Fg. b) + Zulage K 7 Fg. f) + Zulage
E 9b	Fg. 1 Fg. 2	Abt. 3 Abt. 2	K 8 Fg. a) + Zulage € 116 + Zulage Prot.N. 1, 2 K 8 Fg. b) + Zulage € 116
E 10	Fg. 1 Fg. 2	Abt. 3 Abt. 3	K 8 + Zulage € 116 + Zulage Prot.N. 1, 2 K 8 Vorb. Absatz 2 + Zulage € 116
E 11	Fg. 1 Fg. 2	Abt. 3 Abt. 3	K 9 + Zulage € 116 + Zulage Prot.N. 2 K 9 Vorb. Absatz 2 + Zulage € 116 + Zulage Prot. N. 1, 2 (Hälfte der Diff. zwischen E 11 / E 12 + Zulage Prot.N. 1, 2
E 12	Fg. 1 Fg. 2	Abt. 1 Abt. 3	K 10 + Zulage € 116 + Zulage Prot.N 1, 2 K 10 Fg. 2+ Zulage € 116 + Zulage Prot.N 1, 2
Teil C. Allgemeine Tätigkeitsmerkmale			
E 1		Abt. 1	K 2
E 2		Abt. 1	K 2
E 3		Abt. 1	K 3
E 4	Fg. 1 Fg. 2	Abt. 1 Abt. 1	K 4 K 4
E 5	Fg. 1 Fg. 2	Abt. 1 Abt. 1	K 5 K 5
E 6	Fg. 1 Fg. 2 Fg. 3	Abt. 1 Abt. 1 Abt. 1	K 6 K 6 K 6
E 7		Abt. 1	K 6
E 8	Fg. 1 Fg. 2	Abt. 1 Abt. 1	K 6 K 6
E 9a	Fg. 1 Fg. 2	Abt. 1 Abt. 1	K 7 K 7

E 9b	Fg. 1 + Zulage € 105	Abt. 1	K 9
	Fg. 2	Abt. 1	K 8
E 10		Abt. 1	K 9
E 11		Abt. 1	K 10
E 12		Abt. 1	K 11
E 13		Abt. 1	K 12
E 14		Abt. 1	K 13
E 15		Abt. 1	K 14

§ 3

Überleitungsbestimmungen

(1) ¹Die monatlichen Bezüge ergeben sich aus dem Entgelt nach dem TV KB auf der Grundlage der Eingruppierung gemäß § 2 und einer Besitzstandszulage. ²Die Besitzstandszulage errechnet sich auf der Basis der Höhe des Entgelts, das Beschäftigten am Tage des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages nach der jeweils geltenden Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Pommern (KAVO-MP) und den diese ergänzenden Regelungen zustand (Tabellenentgelt, kinderbezogene Entgeltbestandteile und, soweit gegeben, ständige Zulagen (auch etwaige bereits bestehende Besitzstandszulagen) sowie entgeltgruppen- bzw. fallgruppenbezogene Zulagen nach den Vorbemerkungen und Protokollnotizen zu der Entgeltordnung, jedoch ohne Zulagen, die auf Grund ähnlicher Voraussetzungen nach TV KB gewährt werden) im Folgenden als altes Entgelt bezeichnet.

a) ¹ Für Beschäftigte, deren altes Entgelt den Wert der höchsten Entgeltstufe in ihrer gemäß § 2 übergeleiteten Entgeltgruppe nach TV KB nicht übersteigt, gilt Folgendes:

²Abweichend von 13 Absatz 3 TV KB wird bei der Ermittlung der Entgeltstufe nicht die Beschäftigungszeit zu Grunde gelegt, sondern es wird die höchste Entgeltstufe in der jeweiligen Entgeltgruppe, deren Wert, zuzüglich der entgeltgruppen- bzw. fallgruppenbezogenen Zulagen nach den Vorbemerkungen und Protokollnotizen der Entgeltordnung, den Wert des alten Entgelts nicht übersteigt, festgelegt.

³Die Besitzstandszulage errechnet sich aus dem Unterschied zwischen altem Entgelt und dem so ermittelten Entgelt nach TV KB. ⁴Die Besitzstandszulage nimmt an den künftigen Tarifierhöhungen nicht teil.

⁵Es besteht Anspruch auf Zahlung dieser Besitzstandszulage bis zur nächsten Entgeltstufensteigerung.

⁶Grundsätzlich wird für diese erste Entgeltstufensteigerung nach dem Tag des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages § 13 Absatz 3 TV KB angewendet, wobei die Beschäftigungszeit ab dem Tag des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages gewertet wird. ⁷Bei den Stufensteigerungen ist die Beschäftigte so zu stellen, als wenn sie die Beschäftigungszeit zurückgelegt hätte, die die Voraussetzung für die Entgeltstufe (§ 13 Absatz 3 TV KB) wäre, in der sie sich befindet.

b) ¹Für die Fälle, in denen das alte Entgelt den Wert der untersten Entgeltstufe nicht erreicht, haben Beschäftigte Anspruch auf Entgelt aus der ersten Entgeltstufe. ²Für weitere Entgeltstufensteigerungen gilt grundsätzlich 13 Absatz 3 TV KB, wobei die Beschäftigungszeit ab dem Tag des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages gewertet wird.

c) ¹Für Beschäftigte, deren altes Entgelt den Wert der höchsten Entgeltstufe ihrer Entgeltgruppe nach TV KB übersteigt, gilt Folgendes:

²Beschäftigte haben neben dem Entgelt nach der höchsten Entgeltstufe ihrer Entgeltgruppe Anspruch auf Zahlung einer Besitzstandszulage, die sich aus der Differenz zwischen altem Entgelt und dem Wert der höchsten Entgeltstufe nach TV KB ergibt.

³Auf die Besitzstandszulage sind zukünftige Tarifierhöhungen anzurechnen. ⁴Im Gegenzug erhalten Beschäftigte jeweils eine der Tarifierhöhung und der Mindestlaufzeit entsprechende Ausgleichszahlung. ⁵Die exakten Werte der Zahlungen und deren Fälligkeit werden tarifvertraglich im Zuge der Entgeltverhandlungen festgelegt.

(2) ¹Entfallen die Voraussetzungen für einen in den Bezügen, die zum Anspruch auf eine Besitzstandszulage geführt haben, enthaltenen kinderbezogenen Entgeltanteil nach bisherigem Recht, vermindert sich die Besitzstandszulage entsprechend. ²Nach einem lediglich vorübergehenden Wegfall der Voraussetzungen des kinderbezogenen Anteils wegen einer Teilnahme an einem gesetzlich geregelten Freiwilligendienst, wie z. B. Freiwilliges Soziales Jahr oder Bundesfreiwilligendienst, besteht der Anspruch auf Nachweis erneut. ³Die Beschäftigte darf dabei nicht bessergestellt werden, als wenn der Anspruch fortbestanden hätte.

(3) ¹Beschäftigte gemäß § 1 Absatz 1, die im Juli 2023 bei Fortgeltung ihrer bisherigen Arbeitsbedingungen (KAVO-MP) die Voraussetzungen für einen Stufenaufstieg erfüllt hätten, werden für die Überleitung so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Juni 2023 vollzogen worden. ²Beschäftigte gemäß § 1 Absatz 2, die im August 2023 bei Fortgeltung ihrer bisherigen Arbeitsbedingungen (KAVO-MP) die Voraussetzungen für

einen Stufenaufstieg erfüllt hätten, werden für die Überleitung so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Juli 2023 vollzogen worden.

(4) 1Werden Beschäftigte nach dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert, reduziert der Erhöhungsbetrag die Besitzstandszulage entsprechend. 2Eine einvernehmliche Herabgruppierung berührt die Besitzstandszulage nicht.

(5) 1Für Beschäftigte, an deren befristetes Arbeitsverhältnis sich ein neues ohne Unterbrechung anschließt, gelten die Überleitungsbestimmungen fort. 2Gleiches gilt für Beschäftigte, die ihr Arbeitsverhältnis zwischen den Dienstgebern, die unter den Geltungsbereich des TV KB fallen, wechselt.

(6) Die nach § 35 Absatz 3 KAVO EKD-Ost, § 32 Absatz 3 KAVO Mecklenburg, § 34 Absatz 3 KAVO-MP oder individualvertraglich am Tag vor dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages anerkannte Beschäftigungszeit wird als Beschäftigungszeit i. S. d. § 22 TV KB gewertet.

(7) Beschäftigte erhalten eine Mitteilung in Textform über alle sie betreffenden Daten zur Umstellung auf den TV KB.

(8) Abweichend von § 3 Absatz 8 TV KB gelten die bis zum Tag vor dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages beim ehemaligen Dienstgeber angezeigten Nebentätigkeiten als angezeigt und nicht untersagt oder mit entsprechenden Auflagen versehen.

§ 4

Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt für Beschäftigte gemäß § 1 Absatz 1 am 1. Juli 2023 in Kraft. Für Beschäftigte gemäß § 1 Absatz 2 tritt dieser Tarifvertrag am 1. August 2023 in Kraft.

Lübeck, 13. März 2023

Für den Verband kirchlicher und diakonischer
Anstellungsträger in Norddeutschland (VKDA)

gez. Unterschriften

Für die Gewerkschaften

gez. Unterschriften

Impressum

Herausgeberin und Verlag:

Landeskirchenamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland,
Postfach 3449, 24033 Kiel; Dänische Str. 21–35, 24103 Kiel

Redaktion:

Runa Rosenstiel (verantwortliche Redakteurin), Tel.: 0431 9797 864,
Annette Thiede, Tel.: 0431 9797 872.

Fax: 0431 9797 869, E-Mail: kabl@lka.nordkirche.de

Das Kirchliche Amtsblatt erscheint in der Regel monatlich einmal.

Der Redaktionsschluss für die kommenden Ausgaben Teil A ist jeweils:		Erscheinungsdatum
für die 8. Ausgabe Juli 2023:	Mi., 12. Juli,	31. Juli 2023,
für die 9. Ausgabe August 2023:	Mo., 14. August,	31. August 2023,
für die 10. Ausgabe September 2023:	Di., 12. September,	30. September 2023.

ACHTUNG: Wir bitten die externen Textlieferanten aus den Kirchenkreisen etc. um Beachtung der Bearbeitungszeiten im Landeskirchenamt; hierfür **müssen die Texte jeweils etwa eine Woche vor den genannten Schlussterminen** bei der zuständigen sachbearbeitenden Stelle **vorliegen**. Hinweise zum Einreichen von Texten finden sich regelmäßig in den Nordkirchenmitteilungen.

In Fällen, in denen (z. B. in Stellenausschreibungen) Ehrenamtliche mit ihren privaten Kontaktdaten als Ansprechpersonen genannt werden, ist es nötig, sich eine Einwilligung bestätigen zu lassen.

Ein Muster dafür finden Sie auf www.datenschutz-nordkirche.de.

Vertrieb, Druck und Versand von Einzelexemplaren und Bestellung von Jahresabonnements:

wbv Media GmbH & Co. KG, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld

Tel.: 0521 91101 205; E-Mail: service@wbv.de

Bezugspreis: 40 Euro jährlich.

Das Fachinformationssystem Kirchenrecht bietet unter der Internet-Adresse www.kirchenrecht-nordkirche.de die Möglichkeit zur Online-Recherche in früheren Jahrgängen des Kirchlichen Amtsblattes – auch der Vorgängerkirchen – ab 1919 bis heute. Der Zugang ist kostenlos. Aus dem Fachinformationssystem Kirchenrecht können Ausgaben heruntergeladen und ausgedruckt werden.



Kirchliches Amtsblatt

der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland

Teil B

173

Ausgabe 7 Teil B

Kiel, 31. Juli 2023

Inhalt	Seite
I. Pfarrstellenausschreibungen	
Pfarrstellen innerhalb der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland.....	173
Pfarrstellen außerhalb der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland.....	187
II. Stellenausschreibungen	
Kirchenmusik.....	189
Soziale und bildende Berufe.....	192
Verwaltung und sonstige Berufe.....	198
III. Personalmeldungen	
Pfarramtliche Personalmeldungen.....	198
Impressum.....	204

I. Pfarrstellenausschreibungen

Pfarrstellen innerhalb der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland

Im neu gegründeten Pfarrsprengel der **Ev.-Luth. Kirchengemeinden Berkenthin, Nusse-Behlendorf, Sandesneben** und **Siebenbäumen** im Ev.-Luth. Kirchenkreis Lübeck-Lauenburg, Propstei Lauenburg, ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt die 5. Pfarrstelle im Umfang von 50 Prozent zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch bischöfliche Ernennung.

Über eine Erweiterung des Stellenumfangs auf 75 Prozent oder 100 Prozent im Rahmen von Dienstaufträgen kann im Einzelfall und je nach Bedarf gesprochen werden.

Nicht allein – sondern im flexiblen multiprofessionellen Team

Sieben hauptamtliche Personen bilden zusammen mit vielen weiteren Haupt- und Ehrenamtlichen das Team des Pfarrsprengels. Das multiprofessionelle Team besteht aus vier weiteren Pastorinnen und Pastoren, einer Jugenddiakonin, einem Gemeindepädagogen und einer Gemeindeassistentin. Eine Stelle für Kirchenmusik im Pfarrsprengel mit dem Arbeitsbereich Populärmusik ist aktuell ausgeschrieben.

Projektpfarrstelle mit Schwerpunkt Kasualien und Gottesdienstkultur

Der Pfarrsprengel ist noch jung. Wir arbeiten gemeinsam daran, unsere Vision von Kirche im ländlichen Raum zu verwirklichen. Die neu entstandene Pfarrstelle soll:

- sichtbar machen, wie vielfältig Segen sein kann und neue Möglichkeiten bieten, ihn zu feiern,
- in guten, wie in schlechten Zeiten feiern, was ist,
- die Segensrituale der kirchlichen Tradition neu entdecken und im Pfarrsprengel vor Ort weiterentwickeln,
- innovative und projekthafte Gottesdienstformate entwickeln und in Zusammenarbeit mit anderen Haupt- und Ehrenamtlichen umsetzen.

Beziehung zu Menschen stärken

Kasualien und Segensfeste haben eine wichtige Funktion in unseren Gemeinden. Wir möchten den Teil unserer Mitglieder erreichen, der diese nicht (mehr) in Anspruch nimmt und ihnen einen niedrigschwelligen Zugang zu z. B. Taufe, Trauung und Bestattung ermöglichen. Dafür möchten wir eine Pfarrstelle schaffen, die zum Ziel hat, die Beziehung zu kirchenfernen Menschen zu stärken sowie die Öffentlichkeitsarbeit rund um Kasualien und Segenshandlungen zu verantworten. Die zeitgemäße Kommunikation des Evangeliums in der sich wandelnden – und doch noch parochial geprägten – ländlichen Region soll im Mittelpunkt der Arbeit stehen.

Die Stelle verbindet Öffentlichkeitsarbeit, Information und Vermittlung mit eigenständiger Planung und Durchführung vielfältiger Formate. Für uns stehen die individuellen Bedürfnisse der Menschen im Mittelpunkt. Wir suchen eine engagierte Person, die mit uns den weiteren Weg gestaltet.

Aufgaben:

- Durchführung von Kasualien und weiterer Segenshandlungen
- Planung, Koordination und Durchführung innovativer Gottesdienste und Events in den Kirchen des Pfarrsprengels und an anderen Orten
- Öffentlichkeitsarbeit für die innovativen Aktivitäten (analog und digital)
- Vernetzung mit der Projektstelle „segensreich“ (Service für Taufe, Hochzeit und mehr) im Kirchenkreis
- eigenständige, kreative Weiterentwicklung von Gottesdienst- und Kasualienformaten und deren Erprobung
- Entwicklung von Werbekonzepten für Taufe, Trauung und Beerdigung und Vermittlung der Rituale in den säkularen Kontext
- Mitwirken im Urlaubs- und Vertretungsplan.

Wir wünschen uns:

- Sie bringen ausgeprägte digitale Kompetenzen mit.
- Sie arbeiten gerne im Team.
- Sie arbeiten gerne mit Ehren- und Hauptamtlichen zusammen.
- Sie haben Freude an der eigenverantwortlichen Entwicklung und Durchführung von Projekten.
- Sie interpretieren das Evangelium aus Sicht der Lebenswelt der Menschen.
- Sie arbeiten gerne mit elementaren Text- und Bildwelten.
- Sie gehen auch auf jene Menschen zu, die nicht in der Kirche beheimatet sind.

Wir bieten:

- vielfältige kirchliche Orte in Berkenthin, Behlendorf, Nusse, Sandesneben, Schönberg und Siebenbäumen,
- ein breites Spektrum an Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern im Pfarrsprengel,
- je nach Bedarf entweder Bezug einer Dienstwohnung im Gebiet des Pfarrsprengels oder die Befreiung von der Residenzpflicht,
- eine administrative Infrastruktur und Ausstattung für mobiles Arbeiten,
- je nach Bedarf einen eigenen Arbeitsplatz.

Pastorin, Pastor (m/w/d): Vielfalt ist uns wichtig. Daher freuen wir uns über Bewerbungen von Menschen ungeachtet ihrer ethnischen, nationalen oder sozialen Herkunft, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder Alter.

Ansprechpersonen sind: Propst Philipp Graffam, Tel.: 0451 7902 102, oder Pastor Oliver Erckens, Tel.: 0176 1979 0300. Bewerbungen mit aussagekräftigen Unterlagen sind zu richten an die Bischöfin im Sprengel Hamburg und Lübeck, Bischöfin Kirsten Fehrs, Shanghaiallee 12–14, 20457 Hamburg.

Die Bewerbungsfrist endet mit Ablauf des **15. September 2023**. Entscheidend ist nicht der Poststempel, sondern der rechtzeitige Zugang unter der angegebenen Adresse. Auf diese Pfarrstelle können sich Pastorinnen und Pastoren bewerben, die in einem Dienstverhältnis zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Nordkirche) stehen.

Az.: 20 Berkenthin-Nusse-Behlendorf-Sandesneben-Siebenbäumen (5) (Pfarrsprengel) – P Sto

*

Wollten Sie schon immer einmal als Pastorin oder als Pastor auf einer Insel leben und arbeiten?

Dann laden wir Sie ein, uns auf der idyllischen Marscheninsel Pellworm, mitten in der Nordsee, zu besuchen, um uns kennenzulernen!

Wir würden uns freuen, wenn Sie zum nächstmöglichen Zeitpunkt in der **Ev.-Luth. Kirchengemeinde Insel Pellworm** im Ev.-Luth. Kirchenkreis Nordfriesland als Pastorin oder als Pastor tätig sein möchten. Der Stellenumfang beträgt 100 Prozent. Die Besetzung erfolgt durch Wahl des Kirchengemeinderates.

Unsere Inselgemeinde hat ca. 1200 Einwohnerinnen und Einwohner und doppelt so viele Schafe. Pellworm liegt im Herzen des Weltnaturerbes "Nordfriesisches Wattenmeer". Diese besondere Landschaft prägt das Leben auf der Insel, die mit dem Festland durch eine gute Fähranbindung (35 Minuten von der Küste zur Insel) verbunden ist.

Landwirtschaft, Tourismus, Fischerei, Handwerk und viele lebendige Initiativen gehören untrennbar zum Leben auf der Insel. Es gibt eine gute medizinische Versorgung vor Ort, eine Kita mit Krippe und eine Gemeinschaftsschule, die bis zur 10. Klasse besucht werden kann. Somit ist Pellworm ein ideales Umfeld für Familien.

Die beiden Inselkirchen Alte Kirche St. Salvator (von 1180 n. Chr.) und die Neue Kirche St. Crucis (von 1621/22 n. Chr.) sind das geistliche und kulturelle Herz der Insel. Wir feiern abwechselnd in beiden Kirchen Gottesdienste, die im Sommer ausgesprochen gut von den Gästen besucht werden.

Eine besondere Anziehungskraft hat der Orgelsommer an der barocken Arp-Schnitger-Orgel der Alten Kirche St. Salvator, der Organistinnen bzw. Organisten aus aller Welt auf die Insel holt.

Mit der politischen Gemeinde besteht eine gute Zusammenarbeit.

Die Pastorin oder den Pastor erwarten Aufgaben mit viel Freiheit zur eigenen Gestaltung und ein engagiertes Team von Hauptamtlichen sowie ein sehr unterstützender Kirchengemeinderat.

Das 2011 neu erbaute und modern ausgestattete Pastorat liegt separat vom historischen Gemeindehaus und bietet einen privaten Rückzugsort. Ein Diensthandy und ein Dienst-E-Bike werden zur Verfügung gestellt.

Wir freuen uns auf eine Pastorin, einen Pastor oder ein Pastorinnen- oder Pastorenpaar, die Lust haben, in der Vielfältigkeit dieser Pfarrstelle auf unserer Insel zu leben und zu arbeiten.

Ihre Bewerbung mit aussagekräftigen Unterlagen senden Sie bitte an den Kirchengemeinderat über Propst Jessen-Thiesen per E-Mail an propst.jessen-thiesen@kirchenkreis-nordfriesland.de. Weitere Auskünfte geben Ihnen gern Marlies von Holdt, Vorsitzende des Kirchengemeinderats, Tel.: 0170 1444 377 oder der Propst des Kirchenkreises Nordfriesland/Bezirk Süd, Jürgen Jessen-Thiesen, Tel.: 04671 6029 990.

Auf diese Pfarrstelle können sich Pastorinnen und Pastoren bewerben, die in einem Dienstverhältnis zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Nordkirche) stehen. Die Bewerbungsfrist endet mit Ablauf des **30. September 2023**. Entscheidend ist nicht der Poststempel, sondern der rechtzeitige Zugang bei der angegebenen Adresse.

Az.: 20 Insel Pellworm – P Ha

*

In der **Ev.-Luth. Kirchengemeinde Rendsburg** im Ev.-Luth. Kirchenkreis Rendsburg-Eckernförde ist die 2. Pfarrstelle (50 Prozent) durch Wahl des Kirchengemeinderats zum nächstmöglichen Zeitpunkt neu zu besetzen. Willkommen im Herzen Schleswig-Holsteins an Nord-Ostsee-Kanal und Eider!

Unsere Gemeinde hat 11 000 Mitglieder bei einer Wohnbevölkerung von 30 000. Seit der Fusion zum 1. Januar 2022 sind wir eine Kirchengemeinde für eine Stadt.

In der Kreisstadt gibt es alle Schulformen, vier evangelische Kindertagestätten, die vom Kita-Werk des Kirchenkreises verwaltet und von unserer Kirchengemeinde ausschließlich religionspädagogisch begleitet werden, und mehrere Seniorinnen- bzw. Senioren- und Pflegeheime sowie kirchliche Friedhöfe. Rendsburg ist zudem Zentrum großer, eigenständiger diakonischer Einrichtungen.

Als Stadt bietet Rendsburg viele kulturelle Angebote, wie zum Beispiel das Landestheater, zwei Kinos und Restaurants mit Blick aufs Wasser. Trotz der Größe sind alle Orte im Gemeindegebiet sehr gut mit dem Fahrrad erreichbar.

Unsere städtische Gemeinde wird geleitet durch einen engagierten Kirchengemeinderat und unterstützt durch eine gut aufgestellte Verwaltung im zentralen Gemeindebüro mit vier Mitarbeitenden. In der Gemeinde sind zudem hauptamtliche Küsterinnen bzw. Küster und Hausmeisterinnen bzw. Hausmeister angestellt. Im Projekt Jugendkirche arbeitet eine Diakonin.

In der Kirchenmusik ist eine A-Musikstelle klassisch und eine B-Musikstelle im Populärbereich besetzt. Regionale Zusammenarbeit geschieht auf pastoraler und kirchenmusikalischer Ebene mit der benachbarten Kirchengemeinde Büdelsdorf. In der ACK ist die Kirchengemeinde mit anderen christlichen Kirchen in Rendsburg vernetzt und gestaltet regelmäßig gemeinsame Projekte.

Unsere vier Kirchen bieten unterschiedliche Gestaltungsräume: die mittelalterliche St. Marien-Kirche, die große barocke Christkirche, die in den 60er-Jahren gebaute St. Jürgen-Kirche und die Bugenhagenkirche, die Sitz der Jugendkirche ist.

Die große Kirchengemeinde ist jung und vieles wächst gerade zusammen oder wird gemeinsam neu gestaltet. Neben einem neu entwickelten sozialdiakonischen Projekt ist ein neues Gottesdienstkonzept in Planung. Die sonntäglichen Gottesdienste sollen durch neue Gottesdienstformen ergänzt werden. Dem Kirchengemeinderat ist bewusst, dass zum Erreichen dieses Zieles Altes reduziert werden muss.

Wir freuen uns, dass wir in unserem generationsgemischtem Pfarrteam vertrauensvoll miteinander arbeiten. Zugleich hat jede bzw. jeder ihren bzw. seinen eigenen Bezirk und eigene Schwerpunkte. Es erwarten Sie eine Kollegin auf einer 50 Prozent Stelle und zwei Kolleginnen und ein Kollege auf je 100 Prozent Stellen.

Ein großes Pastorat mit Charme in zentraler Innenstadtlage steht zur Verfügung.

Wir wünschen uns eine Pastorin oder einen Pastor, die bzw. der

- Freude an Gottesdiensten in unterschiedlichen, auch neueren Formen hat und gerne Amtshandlungen individuell gestaltet,
- Freude an der Zusammenarbeit mit einem Kirchengemeinderat findet, in dem sich mancherlei Begabungen, viel Tatkraft und die Bereitschaft, sich einzumischen, miteinander verbinden,
- die vielfältige Zusammenarbeit der Kirchengemeinden der Region aktiv mitgestaltet,

kurz: Lust und Freude an der pastoralen Arbeit hat.

Wir erwarten von ihr bzw. ihm, dass sie bzw. er

- offen, vertrauensvoll und partnerschaftlich mit den Kolleginnen und dem Kollegen und den vielen Haupt- und Ehrenamtlichen zusammenarbeitet,
- mit eigenen Ideen und Schwerpunkten zur weiteren Profilierung der kirchlichen Arbeit in der Stadt beiträgt.

Mehr erfahren Sie auf unserer Internetseite www.kirchengemeinde-rendsburg.de.

Die Bereitschaft zur Übernahme von Diensten in der Notfallseelsorge im häuslichen Bereich wird in unserem Kirchenkreis vorausgesetzt. Der Kirchenkreis Rendsburg-Eckernförde legt Wert auf und fördert Aus- und Fortbildungen.

Auskünfte über die ausgeschriebene Stelle erteilen der Propst des Kirchenkreises (Propstei Rendsburg), Matthias Krüger, Tel.: 04331 5903 113, E-Mail: matthias.krueger@kkre.de sowie der Vorsitzende des Kirchengemeinderats, Pastor Rainer Karstens, Tel.: 04331 22161, E-Mail: rainer.karstens@kkre.de sowie Pastorin Karoline Rahe-Dechant, Tel.: 04331 24032, E-Mail: karoline.rahe-dechant@kkre.de.

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung mit aussagekräftigen Unterlagen, die über den Propst des Kirchenkreises Rendsburg-Eckernförde, Propstei Rendsburg, Herrn Propst Matthias Krüger, per E-Mail (matthias.krueger@kkre.de) oder Briefpost (An der Marienkirche 7–8, 24768 Rendsburg) an den Kirchengemeinderat der Kirchengemeinde Rendsburg, An der Marienkirche 21, 24768 Rendsburg, zu richten ist.

Auf diese Pfarrstelle können sich Pastorinnen und Pastoren bewerben, die in einem Dienstverhältnis zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Nordkirche) stehen. Die Bewerbungsfrist endet mit Ablauf des **15. September 2023**. Entscheidend ist nicht der Poststempel, sondern der rechtzeitige Eingang bei der angegebenen Adresse.

Az.: 20 Rendsburg (2) – P Ha

*

Im Pfarrsprengel „Eiderregion“ des Ev.-Luth. Kirchenkreises Altholstein ist für die **Ev.-Luth. Kirchengemeinde St. Johannis Brügge** eine Pfarrstelle (50 Prozent) zum nächstmöglichen Zeitpunkt mit einer Pastorin oder einem Pastor zu besetzen. Zusätzlich zu dieser Teildienst-Pfarrstelle kann ebenfalls im Umfang von 50 Prozent ein Dienstauftrag zur Seelsorge im Friedrich-Ebert-Krankenhaus in Neumünster erteilt werden. Die Besetzung erfolgt durch bischöfliche Ernennung.

Der Sprengel umfasst die Kirchengemeinden Klosterkirchengemeinde Bordesholm, Christuskirche Bordesholm, St. Johannes Brügge, Kirchbarkau, Flintbek und Schulensee. Zum Bereich der Kirchengemeinde St. Johannes Brügge gehören sieben Dörfer (Brügge, Groß Buchwald, Negenharrie, Wattenbek (zur Hälfte), Bissee, Reesdorf und Techelsdorf) mit einer Gesamtwohnbevölkerung von ca. 3600 Menschen, davon ca. 1800 Gemeindeglieder. Der Dienstsitz der Pfarrsprengel-Pfarrstelle wird Brügge sein.

Brügge liegt in der Nähe von Bordesholm und verkehrstechnisch günstig zwischen Neumünster und Kiel im Zentrum von Schleswig-Holstein. Die Bahn benötigt zehn Minuten von Bordesholm zum Kieler Hauptbahnhof. Die Kirchengemeinde ist Zuzugsgebiet, insbesondere für junge Familien. Sämtliche Betreuungsangebote für Kinder und alle Schulformen sind vor Ort oder in Bordesholm vorhanden. Es steht ein großzügiges Pastorat mit einem großen Garten an der Eider gelegen zur Verfügung.

Die Pfarrstelle ist Teil innerhalb eines pastoralen Pfarrsprengel-Teams mit 5 1/2 Pfarrstellen.

Der Pfarrsprengel wünscht sich eine Pastorin bzw. einen Pastor, die bzw. der Folgendes mitbringt:

- einen freundlichen Umgang mit volkscirchlicher Religiosität und Strukturen,
- Offenheit für verschiedene Lebenskonzepte sowie für neue, mutige Gottesdienstformen auch bei der Gestaltung von Kasualien, ohne Traditionen und geistliche Impulse zu vernachlässigen,
- als Leitungsperson Lust an Gestaltung und Verantwortungsübernahme und die Bereitschaft, die organisatorisch notwendigen Dinge nicht aus den Augen zu verlieren,
Teamkompetenz in der Zusammenarbeit mit Haupt- und Ehrenamtlichen sowie im Team des Pfarrsprengels, um so ein aktives kirchliches Leben im Pfarrsprengel voranzutreiben,
die Bereitschaft, sich selbst und die eigene Arbeit zu reflektieren,
einen sicheren Umgang und Freude an der Arbeit mit digitalen Medien und Social Media.

Was die Gemeinde Brügge als Teil des Pfarrsprengels bietet:

- Kirche im ländlichen Raum mit einer Predigtstätte in der historischen St. Johanniskirche,
- einen gemeinsamen Gottesdienstplan mit zwei Schwesterkirchengemeinden (Klosterkirchengemeinde Bordesholm und Christuskirchengemeinde Bordesholm) der Region,
- ein Teampfarramt mit fünf weiteren Pfarrstellen in der „Eiderregion“ und somit die Möglichkeit, unterschiedliche Schwerpunkte zu setzen,
- Kirchenmusik in regionaler Zusammenarbeit,
- einen offenen, freundlichen und engagierten Kirchengemeinderat,
- ein motiviertes hauptamtliches Team: Sekretärin (25 Stunden), Küster bzw. Friedhofsgärtner (100 Prozent), drei Erzieherinnen im Montessori Kinderhaus, eine Raumpflegerin,
- ein starkes ehrenamtliches Team in vielen kirchlichen Bereichen,
- Anerkennung und Wertschätzung als Gesprächspartnerin oder Gesprächspartner für soziale Gruppen, Vereine und Kommunen,
- eine eingruppierte Kindertagesstätte mit pädagogischer Schwerpunktsetzung (Montessori Pädagogik) und intensiver religionspädagogischer Arbeit,
- ein ehrenamtlich geführtes historisches Kirchencafé, das auch für standesamtliche Trauungen genutzt wird,
- eine ausgeprägte Musikfestivalkultur,
- ein aktives generationenübergreifendes Theaterangebot,
- einen Friedhof in kirchengemeindlicher Trägerschaft,
- vielfältige Gestaltungsspielräume für das, was Sie mitbringen!

Einen Überblick über die gemeindlichen Aktivitäten und weitere Informationen bietet unsere Homepage: www.st-johannis-bruegge.de.

Der mögliche zusätzliche Dienstauftrag für Krankenhausseelsorge im Friedrich-Ebert-Krankenhaus Neumünster führt dort in ein ökumenisches Team, bestehend aus einem katholischen Pastoralreferenten, einer evangelischen Pastorin (50 Prozent) und einer evangelischen Diakonin (100 Prozent). Für diesen Dienstauftrag ist die besondere Fähigkeit, spezifische seelsorgerliche Situationen professionell anzunehmen und zu reflektieren sowie die besondere Kooperationsfähigkeit im Team wie im Ganzen des Krankenhauses wichtig.

Weitere Auskünfte erteilen der stellvertretende Vorsitzende des Kirchengemeinderats, Herr Hans-Herrmann Dube, Tel.: 0160 8810 909 sowie Propst Stefan Block, Tel.: 04321 498 134, E-Mail: propst.neumunster@altholstein.de.

Wir freuen uns über Ihr Interesse.

Ihre Bewerbung mit aussagekräftigen Unterlagen richten Sie bitte an die Bischofskanzlei im Sprengel Schleswig, Bischof Gothart Maggaard, Bischofskanzlei Schleswig und Holstein, Plessenstraße 5a, 24837 Schleswig, Tel.: 04621 307 000.

Auf diese Pfarrstelle können sich Pastorinnen und Pastoren bewerben, die in einem Dienstverhältnis zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Nordkirche) stehen. Die Bewerbungsfrist endet nach zwei Monaten mit Ablauf des **30. September 2023**. Entscheidend ist nicht der Poststempel, sondern der rechtzeitige Zugang bei der angegebenen Adresse.

Az.: 20 Eiderregion (4) (Pfarrsprengel) – P Ha

*

In der **Hauptkirche St. Katharinen**, Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-Ost, Propstei Mitte-Bergedorf, ist die 2. Pfarrstelle (100 Prozent) zum nächstmöglichen Zeitpunkt durch Wahl des Kirchengemeinderates zu besetzen.

Kirche in der Stadt – Kirche für die Stadt – Hauptkirche

Klug, mutig, schön, so ist St. Katharinen.

Wir sind frei im Kopf, wir feiern gern, mal laut, mal leise, wir bieten Ihnen Experimentierräume, Innovations- und Entfaltungsmöglichkeiten, einen wunderschönen Gottesdienstraum angefüllt mit Kunst und Musik in einem wachsenden Quartier.

Das liberale Selbstverständnis unserer Gemeinde:

„Mit der Klugheit des Herzens und des Verstandes feiern wir Gottesdienst und üben Seelsorge. Mit dem Mut der protestantischen Tradition nehmen wir in Wort und Tat am gesellschaftlichen Dialog teil und treten für christliche Nächstenliebe ein. Wir bewahren nachhaltig die Schönheit der Kirche und bringen die Kirchenmusik zu voller Entfaltung.“

Haben Sie Interesse, an diesem Ort zu arbeiten?

Dann schauen Sie weiter. Lernen Sie uns kennen und bewerben Sie sich bei uns!

Ihr Profil

- Freude an Gottesdiensten und guten Predigten
- Umsicht und Weitsicht für Themen in Stadt und Kirche
- Interesse an Kultur, Musik und Kunst
- Netzwerkerin bzw. Netzwerker, Zukunftsgestalterin bzw. Zukunftsgestalter
- Teammensch mit Resonanz-, Integrations- und Konsensfähigkeit
- Parkettsicherheit gepaart mit reflektierter Präsenz
- Leitungserfahrung
- Empathie, Offenheit und Humor
- gute strukturierte (Selbst-)Organisation
- ... und Sie haben Lust auf das Leben in der Stadt.

Ihre Aufgaben

- Gestaltung von „klugen, mutigen und schönen“ Gottesdiensten
- Weiterentwicklung von besonderen Gottesdienstformaten
- Seelsorge und Kasualien
- Entwicklung im multiprofessionellen Team
 - innovative Konzepte für die „Kirche in der Hafencity“
 - Vernetzung mit städtischen Akteuren und Initiativen
 - Quartiersarbeit
 - Jugendarbeit
 - Kunst und Kultur
- Zusammenarbeit mit den Innenstadt-Hauptkirchen St. Jacobi und St. Petri
- Organisation von größeren Veranstaltungsformaten
- geteilte Personalführung.

Seit über 770 Jahren steht St. Katharinen am Hamburger Hafen. Wir sind Kirche in der Stadt, Universitätskirche und eine Kirchengemeinde im Aufbruch. Mit der Hafencity ist uns eine neue, spannende Ortsgemeinde und das Thema der nachhaltigen und menschenfreundlichen Stadtentwicklung zugewachsen. Wir verstehen uns als

Scharnier zwischen alter und neuer Innenstadt, Ort zivilgesellschaftlichen Engagements und Brennpunkt geistiger und geistlicher Innovation. Als Kirche für die HafenCity und das Katharinenviertel fördern wir auf vielfältigen Wegen Kultur, Dialog und Verständigung zwischen den Generationen. Gemeinsam mit den Hauptkirchen in der Nachbarschaft gestalten wir Kirche für die Stadt und suchen neue Wege und Formen des kooperativen Miteinanders.

Weitere Informationen auf unserer Homepage: www.katharinen-hamburg.de.

Wir bieten

- einen der schönsten und größten Kirchräume Hamburgs
 - mit sehr guter technischer Ausstattung
 - mit eigenem Kirchplatz und
 - Raum für Vielfalt, Tradition und Experimente
- eine wachsende Gemeinde im Stadtteil
- Quartiere, die sich neu erfinden
- Kirchenmusik mit großer Ausstrahlung
 - eine bedeutende historische Orgel („Orgel für Bach“)
 - vielfältige Chorarbeit sowie
 - herausragende Konzerte
- zahlreiche Konzerte, Ausstellungen, Lesungen und weitere kulturelle Veranstaltungen
- Gottesdienste und akademische Veranstaltungen als Universitätskirche
- einen aktiven Kirchengemeinderat mit einer Vielfalt von Kompetenzen
- viele engagierte Ehrenamtliche
- einen Förderverein mit hauptamtlichem Fundraising
- ein geräumiges Pastorat in Familiengröße.

Ansprechpersonen

- Ulrike Murmann (Pröpstin und Hauptpastorin); E-Mail: U.Murmann@kirche-hamburg-ost.de,
Tel.: 040 519 000 109,
Sophie Ahrens von Bismarck (stellvertretende Kirchengemeinderatsvorsitzende); E-Mail: sophie.ahrensvonbismarck@gat-rechtsanwaelte.de, Tel.: 0172 5130 044,
Carolin Sauer (Gemeindepastorin); E-Mail: sauer@katharinen-hamburg.de, Tel.: 0176 6366 2884.

Bewerben Sie sich gerne online über unser Bewerbungsportal <https://kirche-hamburg-ost.dvinci.de/de/p/pfarrstellen/jobs>.

Richten Sie Ihre Bewerbung mit aussagekräftigen Unterlagen über die Pröpstin und Hauptpastorin Dr. Ulrike Murmann des Ev.-Luth. Kirchenkreises Hamburg-Ost, Propstei Mitte-Bergedorf, Steindamm 55, 20099 Hamburg, an den Kirchengemeinderat der Ev.-Luth. Hauptkirche St. Katharinen.

Auf diese Pfarrstelle können sich Pastorinnen und Pastoren bewerben, die in einem Dienstverhältnis zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Nordkirche) stehen. Die Bewerbungsfrist endet am **18. September 2023**. Entscheidend ist nicht der Poststempel, sondern der rechtzeitige Eingang der Bewerbung bei der angegebenen Adresse.

Az.: 20 Haupt St. Katharinen und Flussschiffergemeinde – P Sto

*

In der **Ev.-Luth. Kirchengemeinde St. Nicolai auf Föhr** im Ev.-Luth. Kirchenkreis Nordfriesland ist die 1. Pfarrstelle (100 Prozent) zum nächstmöglichen Zeitpunkt mit einer Pastorin oder einem Pastor zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch Wahl des Kirchengemeinderates.

Die Kirchengemeinde St. Nicolai umfasst den Zentralort der Insel, die Hafenstadt Wyk auf Föhr und die Dörfer Boldixum und Wrixum. Die im 13. Jahrhundert erbaute St. Nicolai Kirche ist umgeben von einem historischen Friedhof. Ganz in der Nähe entsteht ein neues Pastorat und Gemeindezentrum, relativ zentral und gleichzeitig ruhig gelegen. Da der Baubeginn für Anfang des Jahres 2024 terminiert ist, können Gestaltungswünsche gerne noch berücksichtigt werden. Bis zur Fertigstellung steht ein großes und geräumiges Pastorat direkt in Wyk zur Verfügung.

Das Leben der Kirchengemeinde ist geprägt von einer traditionellen, aber für Neues offenen, einheimischen Gemeinde und einer lebendigen Urlaubergemeinde. Die Gottesdienste, die Familienkirche, Andachten und weitere Veranstaltungen werden gut angenommen. Außerdem werden vom langjährigen Kirchenmusiker über das

Jahr gut besuchte Konzerte organisiert. So ist die St. Nicolai-Kirche auch Spielort des Schleswig-Holstein Musik Festivals.

Zur Kirchengemeinde gehören neben der St. Nicolai-Kirche als Hauptpredigtstätte eine Jugendkapelle in der Innenstadt, in der unter anderem die Angebote der Familienkirche stattfinden; ebenso ein großzügiges Gemeindehaus mit Kirchen- und Friedhofsbüro. Der fünfgruppige Regelkindergarten und ein eingruppiger Naturkindergarten befinden sich ab dem 1. Januar 2023 in der Trägerschaft des Nordfriesischen Kindertagesstättenwerks, sind aber Teil der Gemeindegemeinschaft geblieben. Im Gemeindebereich liegen eine Kurklinik, das Krankenhaus und das Senioren- und Pflegeheim, die seelsorgerlich versorgt werden.

Engagierte Mitarbeitende gestalten das Leben der Kirchengemeinde. Zu den hauptamtlich Beschäftigten zählen eine Sekretärin und ein Hausmeister, vier Mitarbeitende auf dem Friedhof, ein Kirchenmusiker und eine diakonische Mitarbeiterin, die zugleich Prädikantin ist. Die Kirchengemeinde wird von einem verantwortungsvollen Kirchengemeinderat geleitet. Es herrscht ein offenes und herzliches Klima der Zusammenarbeit. Darüber hinaus gibt es viele weitere Bereiche ehrenamtlicher Mitarbeit, etwa im Eine-Welt-Laden.

Die Insel Föhr bietet ein intaktes kirchliches Umfeld. Strand und Sonne, Weite und Horizont machen sie zu einem Ort mit hoher Lebensqualität. In der Stadt Wyk gibt es eine Grundschule sowie eine Gemeinschaftsschule mit gymnasialer Oberstufe. Alle Einkaufsmöglichkeiten, ein Krankenhaus und ärztliche Grundversorgung sind hier zu finden.

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

- gerne lebendige Gottesdienste feiert und dabei Bewährtes fortführt sowie neue Impulse setzt,
- Freude an der seelsorgerlichen Begleitung von Menschen hat und Amtshandlungen liebevoll gestaltet,
- sich mit Offenheit auf die Gegebenheiten der Insel einlässt,
- wertschätzend und respektvoll mit den Menschen in der Gemeinde umgeht,
- die Arbeit mit Ehrenamtlichen motivierend begleitet und ausbaut,
- eine gute Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden schätzt und Lust hat, mit den Kolleginnen und Kollegen auf der Insel zusammenzuwirken,
- Freude an der Arbeit mit Kindern und Erwachsenen hat und
- über eine ausgeprägte kommunikative Kompetenz verfügt.

Auskünfte erteilen Herr Sönke-Peter Weinbrandt, Vorsitzender des Kirchengemeinderats St. Nicolai, Mobil: 0151 55541833, E-Mail: weinbrandt@hotmail.com und Pröpstin Annegret Wegner-Braun, Telefon: 04671 6 029 981, E-Mail: proepstin.wegner-braun@kirche-nf.de.

Wir freuen uns auf Sie!

Informationen gibt es außerdem auf der Homepage der Kirchengemeinde unter www.inselkirche.de. Auf diese Pfarrstelle können sich Pastorinnen und Pastoren bewerben, die in einem Dienstverhältnis zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Nordkirche) stehen.

Bewerbungen mit aussagekräftigen Unterlagen sind zu richten über die Pröpstin des Ev.-Luth. Kirchenkreises Nordfriesland, Bezirk Nord, Frau Annegret Wegner-Braun, Kirchenstraße 2, 25821 Breklum an den Kirchengemeinderat der Ev.-Luth. Kirchengemeinde St. Nicolai auf Föhr, St.-Nicolai-Str. 10, 25938 Wyk auf Föhr.

Die Ausschreibungsfrist endet mit Ablauf des **15. September 2023**. Entscheidend ist nicht der Poststempel, sondern der rechtzeitige Zugang bei der angegebenen Adresse.

Az.: 20 St. Nicolai Föhr (1) – P Ha

*

In der **Ev.-Luth. Kirchengemeinde Westerland** auf Sylt im Ev.-Luth. Kirchenkreis Nordfriesland ist die Stelle einer Pastorin oder eines Pastors (100 Prozent) zum nächstmöglichen Zeitpunkt durch bischöfliche Ernennung zu besetzen.

Mit dem Namen oder der Idee „Sylt“ verbinden viele Menschen Bilder und Ideen, Sehnsüchte, Versprechen, Ängste und Vorurteile. Wir laden Sie ein, diese Bilder mit uns ins Gespräch zu bringen. So machen wir es auch in unserem Gemeindealltag, der die meiste Zeit des Jahres bereichert wird durch den regen Austausch zwischen den hiesigen, beständigen Gemeindegliedern und den hinzukommenden Gästen. Auch deshalb ist unser Gemeindeleben besonders geprägt von den Rhythmen, die uns vorgegeben werden: Saison, An- und Abreise, Ebbe und Flut, Sonnenauf- und Untergang.

Wir wollen, dass sich Menschen bei uns willkommen fühlen, und wir erreichen dies häufig und gerne mit Musik. Wir haben eine 100 Prozent Kirchenmusikstelle, die von einem hochengagierten und vielseitigen A-Musiker besetzt ist. Er ermöglicht den Menschen sowohl Gemeinschaft stiftende Mitmach- als auch hochwertige Vortrags-Musikerlebnisse.

Lebensmittelpunkt der neuen Pastorin oder des neuen Pastors wird der Ort Westerland im Zentrum der Insel sein, der einen städtischen Charakter mit allen sozialen Facetten besitzt. Alle Schularten sind vor Ort, ebenso ein Krankenhaus und einige Fachärzte. Ein Pastorat Baujahr 2018 im historischen Ortsteil steht zur Verfügung.

Unsere Gemeinde hat zwei Kirchen, die bald 400 Jahre alte sog. Dorfkirche St. Niels, und die 100jährige große Kirche St. Nicolai. Wir wünschen uns aber weniger Kirchturm-Denken, stattdessen mehr Regionen-Denken. Wir sind Teil der Kirchenregion Sylt, in der wir gemeinsam daran arbeiten, die kirchliche und pastorale Gestaltung der Insel gemeinschaftlich und über Gemeindegrenzen hinweg zu denken. So ergibt sich mit der neuen Besetzung unserer zweiten Pfarrstelle die Perspektive, Kirche auf Sylt von Westerland bis zur Südspitze der Insel zu gestalten. An der Entwicklung und Ausgestaltung dieser Perspektive soll der neue Pastor oder die neue Pastorin aktiv mitwirken. Unsere Ideen hierzu sind noch formbar.

Die Gemeinde hat ca. 2800 Gemeindeglieder, zwei Pfarrstellen, einen aktiven Kirchengemeinderat und ein aufgeschlossenes, reges Team aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Gemeinsam kümmern wir uns um unsere Kirchen und die Feste darin, um das Gemeindezentrum, an dem auch die beiden Pastorate liegen, um den Friedhof in eigener Trägerschaft, den Naturkindergarten in Trägerschaft des Ev. Kita-Werks, um die Gottesdienste am Meer, Taufen und Trauungen am Strand und vieles mehr. Und wir freuen uns auf pastorale Verstärkung in diesem Team.

Nähere Auskünfte erteilen gerne der Kirchengemeinderatsvorsitzende Pastor Simon Ulrich, Tel.: 04651 6889, E-Mail: ulrich@kirche-westerland.de, die stellvertretende Vorsitzende Melanie Jacobsen, Tel.: 0175 8702 606, E-Mail: m.jacobsen@gmx.de) sowie Pröpstin Annegret Wegner-Braun, Tel.: 04671 6029 980, E-Mail: proeps-tin.wegner-braun@kirche-nf.de.

Ihre Bewerbung senden Sie bitte mit aussagekräftigen Unterlagen an den Bischof im Sprengel Schleswig und Holstein, Herrn Gothart Magaard, Plessenstraße 5a, 24837 Schleswig. Auf diese Stelle können sich Pastorinnen, Pastoren oder Pastoren-Ehepaare bewerben, die in einem Dienstverhältnis zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland stehen.

Die Bewerbungsfrist endet mit dem Ablauf des **31. August 2023**. Entscheidend ist nicht der Poststempel, sondern der rechtzeitige Eingang bei der angegebenen Adresse.

Az.: 20 Westerland (1) – P Ha

*

Die **Ev. Kirchengemeinden St. Petri Wolgast, Katzow, Neu Boltenhagen und Hohendorf** freuen sich zum 1. Februar 2024 auf eine Pastorin bzw. ein Pastor für eine 100 Prozent Pfarrstelle im neugebildeten Pfarrsprengel im Pommerschen Ev. Kirchenkreis. Der neue Pfarrsprengel hat das Ziel, die Stadt mit 25 Prozent und die Dörfer mit 75 Prozent Dienstumfang weiter miteinander zu vernetzen. Der Dienstsitz ist Wolgast.

Die Besetzung erfolgt durch bischöfliche Ernennung.

Die ehemalige Pfarrstelle Katzow ist durch ein großes ehrenamtliches Engagement geprägt. In den Dörfern fühlen sich viele Gemeindeglieder für die kirchlichen Gebäude und die drei Friedhöfe verantwortlich. Es gibt eine aktive und lebendige Seniorenarbeit, die auf die ganze Familie orientiert ist.

Das gute Miteinander von Kirchen- und Kommunalgemeinde ist sowohl auf den Dörfern als auch in der Stadt lebendig und segensreich.

In Wolgast gibt es eine zweite Pfarrstelle mit 100 Prozent, hoch engagierte Mitarbeitende in der Arbeit mit Kindern & Jugendlichen, der Kirchenmusik und der ev. Kita.

Niedergelassene Ärzte, ein Krankenhaus, alle Schultypen und auch eine ev. Grundschule befinden sich in der Hafenstadt.

Die beteiligten Kirchengemeinderäte sehen in dem neuen Sprengel viele Synergien, freuen sich auf das Zusammenwachsen und sind offen für das Beschreiten neuer Wege.

Die Kirchengemeinden liegen in einer landschaftlich wunderschönen Gegend zwischen Greifswald und der Insel Usedom. Wir sind Kirchengemeinden im ländlichen Raum mit einer überschaubaren Anzahl an Orten und drei schönen und sanierten Dorfkirchen, Gemeindehäusern und der alten pommerschen Herzogenkirche St. Petri in Wolgast.

Sie wohnen in einer Pfarrwohnung in Wolgast und kommen dennoch aufs Land – mit allen Frei-Räumen, die diese Gegend lebenswert macht: Die Gespräche über den Gartenzaun, eine große Hilfsbereitschaft über Kirchengemeindegrenzen hinaus, und es gibt immer jemanden, der einen kennt, der etwas hat, was man gerade braucht.

Die Verwaltungsaufgaben sind gut, wie vieles andere, gemeinsam geregelt.

Im Miteinander von Dörfern und Stadt erwartet Sie ein lebendiges Gemeindeleben mit verschiedenen Gemeindeguppen, einer Kantorei, einem Handarbeitskreis, Seniorenkreisen und schönen Gottesdiensten. Ihre Ideen sind gefragt und engagierte Kirchengemeinderäte (und auch der Pfarrstelleninhaber in Wolgast) unterstützen sie gern bei der Umsetzung.

In diesem Pfarrsprengel sind Sie nicht allein! Im Moment werden Ideen für die regionale Zusammenarbeit über die Sprengelgrenze hinaus mit Nachbargemeinden überlegt und angedacht.

Wir wünschen uns eine Pastorin bzw. einen Pastor, die bzw. der

- sich hier wohl fühlt und mit uns hier leben möchte,
- auf die Menschen zugeht und Schätze suchen und heben will,
- Freude an Gottesdiensten und lebendiger pastoraler Arbeit hat,
- Menschen aller Altersgruppen seelsorgerlich begleitet,
- koordinieren und netzwerken möchte,
- sich über bereits Gewachsenes freuen kann, die Gemeinde aber auch mit neuen Ideen herausfordert.

Auskünfte erteilen die Vorsitzenden der Kirchengemeinderäte Katzow, Pastor Jim Brendel, Tel.: 038 373 202 35, Pastor Sebastian Gabriel, Tel.: 03836 600 011 oder Tel.: 0173 978 2211 sowie Propst Gerd Panknin, Tel.: 03834 554 767 oder Tel.: 0171 1285 422.

Informieren können Sie sich zudem über www.kirche-wolgast.de.

Ihre Bewerbung mit aussagekräftigen Unterlagen richten Sie bitte an den Bischof im Sprengel Mecklenburg und Pommern Tilman Jeremias, Bischofskanzlei, Karl-Marx-Platz 15, 17489 Greifswald, E-Mail: bischofskanzlei@bkgw.nordkirche.de

Auf diese Pfarrstelle können sich Pastorinnen und Pastoren bewerben, die in einem Dienstverhältnis zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Nordkirche) stehen. Die Bewerbungsfrist endet am **31. Oktober 2023**. Entscheidend ist nicht der Poststempel, sondern der rechtzeitige Eingang bei der angegebenen Adresse.

Az.: 20 Pfarrsprengel Wolgast, Katzow, Neu Boltenhagen, Hohendorf – P Sc

*

Im Krankenhauseelsorge-Pfarramt des **Ev.-Luth. Kirchenkreisverbandes Hamburg (KKVHH)** ist die 29. Pfarrstelle zum 1. April 2024 für die Dauer von acht Jahren mit einer Pastorin bzw. einem Pastor (100 Prozent) zu besetzen. Die Pfarrstelle ist zu 100 Prozent dem Seelsorgeraum 01 Nord zugewiesen und darin der Asklepios Klinik Nord Heidberg zugeordnet. Die Besetzung der Pfarrstelle erfolgt durch Berufung durch den Vorstand des KKVHH.

Im KKVHH sind die Kirchenkreise Hamburg-Ost und Hamburg-West/Südholstein in der Verantwortung für gemeinsame Aufgaben verbunden. 1991 wurde der Kirchenkreisverband Hamburg als eigenständige Körperschaft des öffentlichen Rechtes gegründet. Seine Schwerpunkte sind: Krankenhauseelsorge in Hamburg und Umgebung, Zentrum für KSA und Supervision, Arbeitsstelle Ethik im Gesundheitswesen, AIDS-Seelsorge „positiv leben&lieben“, ServiceCenter Kirche und Diakonie Hamburg, Amt für Kirchenmusik, die Prädikantenbegleitung und die finnische Pfarrstelle für Norddeutschland. Für zahlreiche weitere Aufgaben ist der KKVHH Mitträger, Koordinator und Förderer.

Der Seelsorgeraum 01 Nord, dem die 29. Pfarrstelle zugewiesen ist, umfasst die beiden Asklepios Klinik Nord-Standorte Heidberg und Ochsenzoll sowie die Asklepios Klinik Barmbek mit einem evangelischen Stellenumfang von insgesamt 300 Prozent. Die Asklepios Klinik Nord-Heidberg gehört zur Asklepios Klinik Nord mit mehreren Standorten. Sie ist ein Maximalversorger im Bereich Somatik im Norden Hamburgs. Zu ihren Fachbereichen gehören Geriatrie, Kardiologie, Innere Medizin, Onkologie, Neurologie, Neurofrühreha, Stroke Unit, Neurochirurgie, Bauch- und Gefäßchirurgie, Geburtshilfe, Pädiatrie, Augenklinik, Hals-, Nasen-, Ohrenheilkunde, Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie, Zentrale Notaufnahme und Intensivstationen.

Die Krankenhauseelsorge im Seelsorgeraum erfolgt im Team mit drei evangelischen Kolleginnen und Kollegen (100 Prozent+100 Prozent+100 Prozent) sowie einer katholischen Kollegin (75 Prozent), die aber nur für die Asklepios Klinik Nord-Ochsenzoll zuständig ist.

Teamfähigkeit, Belastbarkeit, Flexibilität und regelmäßige Teilnahme an den Seelsorgeraum-Teamsitzungen werden erwartet. Ebenso gehören zum Stellenprofil gegenseitige Vertretungen auf den Stationen und Rufbereitschaften während der Abwesenheiten von Kolleginnen und Kollegen.

Eine ausgebildete ehrenamtliche Krankenhauseelsorgerin unterstützt die Arbeit. Für die Krankenhauseelsorge stehen ein Büro und ein Raum der Stille zur Verfügung.

Wir wünschen uns eine Person, die

- eigenständig auf Patientinnen und Patienten, Angehörige und Mitarbeitende zugeht,
- sich schnell und unkompliziert auf oft kurzfristige Kontakte und Kriseninterventionen einstellen kann,
- Kollegialität und Austausch im Team pflegt,
- sich gerne im säkularen und multikulturellen Umfeld bewegen möchte und für andere Konfessionen, Religionen und Weltanschauungen aufgeschlossen ist,
- bereit ist, Menschen jeden Alters in schwierigen Lebenssituationen an der Grenze zwischen Leben und Tod zu begleiten (u. a. Frühgeburt, SternenKinderbeisetzungen zweimal im Jahr, Mitwirkung an palliativer und intensivmedizinischer Versorgung, Frühreha nach Schlaganfall, Geriatrie, Onkologie, Neurologie),
- Interesse hat, das Profil der Krankenhauseelsorge in der Organisation des Krankenhauses weiterzuentwickeln,
- mit Mitarbeitenden und Führungskräften zusammenarbeitet und in Krisensituationen für sie da ist,
- sich ohne Probleme und mit hoher Anschlussfähigkeit auf wechselndes Personal, unvorhersehbare Situationen und neue Stationen oder Krankenhäuser einstellt,
- die Bereitschaft mitbringt, sich im Rahmen des ökumenischen Konzepts an der Rufbereitschaft an Wochenenden und Feiertagen zu beteiligen. Dieses gilt für alle Krankenhäuser im Kirchenkreisverband und betrifft ca. vier bis fünf Wochenenden pro Jahr,
- vertrauensvoll und transparent mit der Leitung der Krankenhauseelsorge zusammenarbeitet.

Die Ausbildung zur „ethischen Beraterin bzw. ethischen Berater im Gesundheitswesen“ ist verpflichtend und kann gegebenenfalls nach Antritt der Stelle innerhalb von zwei Jahren absolviert werden.

Die Bereitschaft zur Mitwirkung an Strukturen und Gremien (klinische Ethik, Patientinnen- und Patientenorientierung, etc.) wird erwartet.

Eingeladen zur Bewerbung sind insbesondere Pastorinnen und Pastoren mit einer pastoral-psychologischen Zusatzausbildung (KSA, Tiefenpsychologie, Systemik oder Gestaltseelsorge). Erforderliche Zusatzausbildungen können in besonderen Fällen auch nach Antritt der Stelle innerhalb von zwei Jahren absolviert werden. Es wird erwartet, dass die Stelleninhaberin bzw. der Stelleninhaber sich sowohl entsprechend der gesetzten Schwerpunkte fortbildet als auch den eigenen Berufsalltag durch regelmäßige Supervision reflektiert.

Grundlagen für das seelsorgliche Wirken mit Kranken, Angehörigen und Mitarbeitenden sind folgende Texte, die die Aufgaben und das inhaltliche Profil der Krankenhauseelsorge näher beschreiben:

- a) Grundsatzbeschluss des Verbandsvorstandes zum Fachbereich Krankenhauseelsorge des Ev.-Luth. Kirchenkreisverbandes Hamburg (KKVHH) in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Nordkirche) vom 14. Dezember 2020 in der Fassung vom 14. Dezember 2020
- b) Gemeinsame Qualitätsstandards der Krankenhauseelsorge im Ev.-Luth. Kirchenkreisverband Hamburg und im Erzbistum Hamburg 2020 (Fassung im KKVHH vom 19. Januar 2021)
- c) Krankenhauseelsorge in ökumenischer Verbundenheit – Rahmenvereinbarung über die ökumenische Zusammenarbeit der Krankenhauseelsorge im Erzbistum Hamburg und im Kirchenkreisverband Hamburg (3. März 2023).

Alle Texte und andere wichtige Unterlagen sowie Informationen erhalten Sie unter: www.krankenhauseelsorge-hamburg.de.

Was wir bieten:

- einen Arbeitsplatz mit der entsprechenden technischen Ausstattung,
- Mitgliedschaft im Krankenhauseelsorge-Fachkonvent, der die Möglichkeit zu fachlichem Austausch, inhaltlicher Gemeinschaft und Zusammenarbeit bietet,
- gezielte Personalentwicklung und Förderung von Fortbildung,
- Regelmäßige Jahresgespräche,
- Ausbildung zur „Ethikberaterin bzw. Ethikberater im Gesundheitswesen“,
- Übernahme des Eigenanteils Supervisionskosten.

Eine Dienstwohnung steht nicht zur Verfügung. Erwartet wird das Wohnen im Gebiet der beiden Hamburger Kirchenkreise, wobei auch aufgrund der Erreichbarkeit an den Werktagen eine gewisse räumliche Nähe zum Krankenhaus zu empfehlen ist.

Wenn Sie Interesse an dieser Pfarrstelle haben und weitere Informationen wünschen, setzen Sie sich bitte mit Pastor Rainer Franke (Tel.: 040 1818 873 611) und Pastorin Vivian Wendt (Tel.: 040 1818 872 420) in Verbindung. Oder kontaktieren Sie die Geschäftsführung des Kirchenkreisverbandes Hamburg, Leitender Pastor Ralf

T. Brinkmann (Tel.: 040 306 201 000). Des Weiteren erhalten Sie im Internet Informationen über das Krankenhaus: www.asklepios.com/hamburg/nord/heidberg.

Ihre Bewerbung mit aussagekräftigen Unterlagen und berufsbiographischer Begründung für den Weg in die Krankenhauseelsorge richten Sie bitte per E-Mail in Form eines einzigen PDF-Anhanges an den Leitenden Pastor des Ev.-Luth. Kirchenkreisverbandes Hamburg, Herrn Ralf T. Brinkmann, Königstr. 54, 22767 Hamburg, E-Mail: rbrinkmann.kkvhh@kirche-hamburg.de.

Auf diese Stelle können sich Pastorinnen und Pastoren bewerben, die in einem Dienstverhältnis zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Nordkirche) stehen. Die Bewerbungsfrist endet mit Ablauf des **30. September 2023**. Entscheidend ist der rechtzeitige Zugang bei der angegebenen Adresse.

Az.: 20 KKV Hamburg Krankenhauseelsorge (29) – P Sto

*

Leidenschaftliche Pastorin bzw. Pastor mit Herz und Verstand für den Nachwuchs gesucht

Bei den Themen „Zukunft der Kirche“ und „Berufe mit Sinn“ bist du mit kreativen und zielführenden Ideen vorne mit dabei? Dir liegen junge Menschen am Herzen und du hast ein Gefühl für die Lebenswirklichkeit der Generation Y und Z? TikTok, Instagram, LinkedIn und die #digitalekirche sind für dich keine No-Gos, sondern notwendige kirchliche Kommunikationskanäle? Du „machst, was du glaubst“ und scheust dich nicht davor, auch andere für Glaube und (kirchliche) Beruf(e) zu begeistern? Dann solltest du dich dringend bei uns bewerben!

Am **Prediger- und Studienseminar der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland** ist eine Pfarrstelle im Arbeitsbereich Nachwuchsförderung und Studierendenbegleitung im Dienstumfang von 100 Prozent zum nächstmöglichen Zeitpunkt zu besetzen. Die Berufung erfolgt für den Zeitraum von acht Jahren. Eine erneute Berufung ist möglich. Der Dienstsitz ist Ratzeburg. Dein Arbeitsbereich ist mit einer weiteren Pfarrstelle (100 Prozent) ausgestattet, die mit einer Pastorin besetzt ist. Gemeinsam mit ihr bildest du das Zweierteam von @nachwuchsnordkirche, das in das Gesamtteam des Prediger- und Studienseminars eingebunden ist.

Das sind deine Aufgaben:

- die Verantwortung und die Weiterentwicklung der obligatorischen Formate der Studierendenbegleitung: Das sind momentan die Orientierungswochen in Ratzeburg (zwei bis drei mal jährlich) und die umfassende Organisation und (zum Teil supervisorische) Begleitung des jährlichen Gemeindepraktikums der Nordkirche im Sommer. Hinzu kommen verpflichtende Aufnahme- und Entwicklungsgespräche für alle, die sich im Förderprogramm der Nordkirche befinden;
- die Vermittlung und Betreuung einzelner Praktikantinnen bzw. Praktikanten neben dem jährlichen Format (meist Studierende, die außerhalb der Nordkirche eingeschrieben sind);
- Besuche unserer „Nordlichter“ an den Fakultäten deutschlandweit (momentan sind dies zwei längere Dienstreisen pro Jahr);
- Kontaktpflege zu den Studierenden (auch in Form der Begleitung des Studierendenrats, des Studierendenkonvents sowie der Ortskonvente) und in Abstimmung im Team mit Jil Becker auch Erstsemesterbegrüßungen und Workshop-Angebote an den Theologischen Fakultäten bzw. dem Theologischen Fachbereich;
- Kontakt zu Kirchenkreisen und Sprengeln, u. a. durch Konventsbesuche;
- die Weiterentwicklung der Social-Media-Präsenz, die Bereitschaft digital ansprechbar zu sein und eine Community aufzubauen;
- die Mitarbeit in einem interprofessionellen Team innerhalb der Nordkirche zum Thema „Berufe mit Sinn“, welches das Ziel hat, die Kommunikation des Evangeliums in der Nordkirche in Zukunft multi- und interprofessioneller aufzustellen; Berufsmessen organisiert und neue Orte der Werbung für kirchliche Berufe sucht. Der Bereich „Werbung für kirchliche Berufe“ (auch in den sozialen Medien) wird im Zuge der Neubesetzung als zusätzlicher Teil von Nachwuchsförderung und Studierendenbegleitung ausgeweitet und auch Teil deiner Stelle werden.

Was auf dich wartet:

- eine gute Übergabe und ausführliche Einarbeitung;
- Freiräume, eigene Ideen einzubringen und in die Tat umzusetzen;
- ein Team als wertschätzende Gemeinschaft mit Lebensfreude und Offenheit, Neues zu lernen und Neues zu wagen;
- Unterstützung und Reflexion der eigenen Arbeit;
- die Möglichkeit, die Zukunft der theologischen Ausbildung mitzugestalten;
- eine erfüllende Aufgabe mit inspirierenden jungen Menschen, die für die Zukunft der Kirche eintreten.

Das bringst du für unser Team und die Arbeit mit:

- eine begeisterte Persönlichkeit, die in der Lage ist, andere mitzureißen und zu motivieren;
- konzeptionelle Kreativität, Struktur, Eigenständigkeit und eine innovative Denkweise;
- Empathie und Einfühlungsvermögen, um individuelle Bedürfnisse zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren;
- die Einsatzbereitschaft für die Nordkirche als Arbeitgeberin intern und öffentlich zu werben;
- ein Netzwerk von Kontakten in der theologischen Welt der Nordkirche oder die Fähigkeit, eines aufzubauen und zu pflegen;
- Humor und eine positive Haltung, um auch in herausfordernden Situationen das Beste aus jeder Situation zu machen und freundlich mit Fehlern umzugehen;
- Mobilität innerhalb und z. T. auch außerhalb der Nordkirche.

Nun hast du immer noch nicht genug von uns? Dann schau doch mal hier vorbei: www.pfarrberuf-nordkirche.de/ Ausschreibung.

Auf diese Pfarrstelle können sich Pastorinnen bzw. Pastoren bewerben, die in einem Dienstverhältnis zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Nordkirche) stehen.

Auskünfte erteilen die Direktorin des Predigerseminars Pastorin Dr. Emilia Handke, Tel.: 0176 2341 1781, sowie die künftige Kollegin im Arbeitsbereich Nachwuchsförderung und Studierendenbegleitung Pastorin Jil Becker, Tel.: 0176 8563 2132.

Ihre Bewerbung mit aussagekräftigen Unterlagen richten Sie bitte an Herrn Oberkirchenrat Matthias Lenz, Landeskirchenamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland, Dänische Str. 21–35, 24103 Kiel.

Die Bewerbungsfrist endet am **15. September 2023**. Entscheidend ist nicht der Poststempel, sondern der rechtzeitige Zugang bei der angegebenen Adresse.

Fahrtkosten und andere im Zusammenhang mit der Bewerbung stehende Auslagen werden nicht erstattet.

Az.: 20 Prediger- und Studienseminar Nachwuchsförderung und Studierendenbegleitung (2) – P Sc

*

Im **Pommerschen Ev. Kirchenkreis** ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt im Jugendpfarramt die Stelle einer Pastorin bzw. eines Pastors im Umfang von 100 Prozent zu besetzen. Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, die Stelle zu je 50 Prozent im Team zu teilen. Die Besetzung erfolgt durch den Kirchenkreisrat.

Gesucht wird ein Pastor bzw. eine Pastorin (m/w/d)

- ... mit einer besonderen Begabung für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen,
- ... mit einer Leidenschaft, jungen Menschen das Evangelium in einer für sie verständlichen Sprache nahe zu bringen,
- ... mit einer Leitungskompetenz, die darauf ausgerichtet ist, Jugendliche in ihren Begabungen zu fördern und sie zu motivieren, diese in Kirche und Gesellschaft einzubringen,
- ... mit Freude an konzeptioneller Arbeit im Leitungsteam des Regionalzentrums,
- ... mit einem gewinnenden und wertschätzenden Kommunikationsstil, der die Jungen Gemeinden vor Ort durch überregionale Angebote unterstützt und stärkt,
- ... mit Offenheit für Diversität und unterschiedliche Lebensentwürfe.

Besondere Schwerpunkte der Arbeit der Jugendpastorin bzw. des Jugendpastors sind die geistliche Begleitung der Evangelischen Jugend Pommern (EJP = Jugendverband) sowie die Ausbildung und Weiterbildung von Teamerinnen und Teamern mit Schwerpunkt im Schullandheim Sassen. Teamfähigkeit und gute Zusammenarbeit mit allen Mitarbeitenden in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie mit den Mitarbeitenden des Regionalzentrums wird vorausgesetzt.

Die Jugendpastorin bzw. der Jugendpastor ist zuständig für die pädagogisch-fachliche und theologische Begleitung aller Mitarbeitenden in der Jugendarbeit. Wichtig sind auch die Vernetzung mit den entsprechenden Arbeitsbereichen in der Nordkirche, die Beratung der Kirchengemeinden bezüglich der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, die Weiterbildung der Mitarbeitenden und die Begleitung der synodalen Arbeit.

Wir wünschen uns eine Person, die Freude an der (Weiter-)Entwicklung von Projekten und Angebotsprofilen in Zusammenarbeit mit der Pommerschen Jugendvertretung mitbringt.

Auskünfte erteilen gern Propst Dr. Tobias Sarx (E-Mail: propst-sarx@pek.de, Tel.: 03831 264 10) oder Lydia Löffler (E-Mail: lydia.loeffler@pek.de, Tel.: 03834 896 3110).

Auf diese Pfarrstelle können sich Pastorinnen und Pastoren bewerben, die in einem Dienstverhältnis zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Nordkirche) stehen. Die Bewerbungsfrist endet am **15. September 2023**. Entscheidend ist nicht der Poststempel, sondern der rechtzeitige Zugang bei der angegebenen Adresse.

Bitte richten Sie Ihre Bewerbung an das Regionalzentrum Kirchlicher Dienste, Propst Dr. Tobias Sarx, Karl-Marx-Platz 15, 17489 Greifswald bzw. per E-Mail an propst-sarx@pek.de.

Az.: Jugendpfarramt Pommern – P Sc

*

Der **Hauptbereich Seelsorge und gesellschaftlicher Dialog** der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland sucht für seinen Arbeitsbereich Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (KDA) zum nächstmöglichen Termin

einen Pastor, eine Pastorin als theologische Referentin (w/m/d)
für sozial- und wirtschaftsethische theologische Grundsatzfragen.

Der Dienstumfang beträgt 100 Prozent.

In den aktuellen Debatten wird ein grundlegender gesellschaftlichen Wandel sichtbar, der unmittelbare Auswirkungen auf die Wirtschafts- und Arbeitswelt und das Leben der Menschen hat. Wie verhält sich der durch die Digitalisierung radikal beschleunigte Wandel von Wirtschaft und Arbeit zur sozialen Gerechtigkeit? Wie kann dem Klimawandel durch eine sozialökologische Transformation im Wirtschaftsleben begegnet werden? Wie lassen sich in diesem Diskursrahmen christliche wie kirchliche Perspektiven theologisch fundiert eintragen und damit auch zur Diskussion stellen? Wie können die kirchlichen Ressourcen genutzt werden, um möglichst viele Menschen in notwendige Diskurse einzubeziehen, um Vertrauen für die Zukunft zu schaffen und die Demokratie zu stärken?

Wenn Sie sich mit Ihrer Kompetenz auf solche Fragen einlassen möchten und zusammen mit uns Ideen und Lösungen finden möchten, freuen wir uns auf Ihre Bewerbung.

Was ist der kirchliche Dienst in der Arbeitswelt (www.kda-nordkirche.de)?

- Als Fachdienst der Kirche für Arbeit und Wirtschaft arbeiten wir auf der Basis christlicher Werte.
- Wir schlagen Brücken zwischen verschiedenen Welten: Zwischen Kirche und Arbeitswelt, zwischen Arbeitssuchenden und Führungskräften, zwischen ‚New Work‘ und ‚Old Work‘, zwischen Stadt und Land.
- Wir arbeiten vernetzt mit Partnern und Partnerinnen aus unterschiedlichsten Bereichen wie Kammern, Verbänden, Gewerkschaften, Politik, Zivilgesellschaft und Kirche.
- Wir beziehen Stellung, auch mal pointiert, bleiben aber stets offen für den Diskurs.
- Wir erarbeiten Stellungnahmen, auch für kirchliche Entscheiderinnen bzw. Entscheider.
- Wir haben regionale Schwerpunkte, reisen aber auch in die entlegensten Ecken der Nordkirche.
- Wir wollen uns aktiv in den Diskurs zur sozial-ökologischen Transformation der Gesellschaft einbringen und dabei die christliche Perspektive sichtbar machen.
- Als Teil des Hauptbereiches Seelsorge und gesellschaftlicher Dialog der Nordkirche haben wir sowohl den gesellschaftlichen Diskurs als auch die Situation einzelner Menschen im Blick.

Wir wünschen uns eine Person, die

- eine hohe sozial- und wirtschaftsethisch-theologische Expertise mitbringt,
- Ideen hat für Veranstaltungsformate, (neue) Netzwerke, Aktionen und Kampagnen,
- die bzw. der bereit und fähig ist, mit unterschiedlichsten Menschen und Organisationen zusammen zu arbeiten,
- flexibel auf vielfältige Themen und Anfragen aus dem Themenfeld Kirche, Wirtschaft und Arbeitswelt reagieren und dies sowohl mündlich als auch schriftlich gut formulieren kann,
- Lust hat, agil zu arbeiten,
- selbstbestimmt arbeitet, also das weite Feld für sich strukturieren und die Arbeit thematisch fokussieren kann,
- sich gleichwohl gern in ein Team einbringt und die Kompetenzen und Erfahrungen von Kollegen und Kolleginnen nutzen mag,
- das Motto des KDAs „Kirche am anderen Ort“ zu sein, zeitgemäß und in neuen Formen mit Leben füllen möchte,
- bereit ist, sich in kirchliche Strukturen einzubringen.

Was wir voraussetzen:

- ein abgeschlossenes theologisches Studium und eine spezifische sozial- und wirtschaftsethische Fachkompetenz, gern auch eine Promotion,
- Kompetenzen zur Gestaltung und Moderation von Diskurs- und Dialogveranstaltungen.

Was wir Ihnen bieten:

- einen Arbeitsplatz in unseren Büros in Kiel und bzw. oder Hamburg,
- die Möglichkeit des mobilen Arbeitens,
- Fortbildungen im fachlichen Rahmen.

Wir fördern die berufliche Gleichstellung der Geschlechter und die Heterogenität unter unseren Mitarbeitenden. Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Personen sind in besonderem Maße aufgefordert, sich zu bewerben.

Nähere Auskunft gibt die Leiterin des Arbeitsbereichs KDA Renate Fallbrüg (Tel.: 040 306 201 351 und Tel.: 0162 9807 371). Zu Ihrer Bewerbung mit den üblichen Unterlagen erbitten wir ein kleines Exposé, in dem Sie Ihre Kenntnisse und Ansätze für uns sichtbar machen.

Die Berufung erfolgt für einen Zeitraum von acht Jahren durch die Nordkirche.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte an Herrn Oberkirchenrat Prof. Dr. Bernd-Michael Haese, Landeskirchenamt, Dänische Straße 21–35, 24103 Kiel, gerne per E-Mail an E-Mail: bernd-michael.haese@lka.nordkirche.de. Auf diese Pfarrstelle können sich Pastorinnen und Pastoren bewerben, die in einem Dienstverhältnis zur Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Nordkirche) stehen.

Bewerbungsschluss ist der **8. September 2023**. Entscheidend ist nicht der Poststempel sondern der rechtzeitige Zugang bei der angegebenen Adresse.

Fahrtkosten die im Zusammenhang mit einer Bewerbung entstehen, können nicht erstattet werden.

Az.: Referent KDA – P Sc

Pfarrstellen außerhalb der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland

Das deutsche Pastorat der **Dänischen Volkskirche in Hadersleben/Haderslev** ist vakant und zum 1. Januar 2024 mit einer Pastorin oder einem Pastor zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch Berufung des Kirchenministeriums in Kopenhagen.

Die Besoldung erfolgt durch die Dänische Volkskirche nach ihren Tarifen. Die Besoldung dieser Stelle richtet sich nach den Besoldungsgruppen 1 im Gesetz über Beamtenbesoldung. Es wird außerdem eine Verfügbarkeitszulage gewährt werden können, die mit einem abgerundeten Grundbetrag per 1. Oktober 2012 in Höhe von DKK 43 000 per anno berechnet wird.

Als Kontaktperson des Bischofs und des Bistums in Hadersleben kümmert sich die Pastorin bzw. der Pastor um Kontakte nach Deutschland, zur Nordkirche und zu anderen Kirchen und Akteuren in Deutschland. Besondere Bedeutung hat dabei die freundschaftliche Verbindung des Bistums zu Wittenberg. Haderslev hat eine Städtepartnerschaft mit Wittenberg, daher betrifft diese Beziehung die Stadt und das Bistum. In diesen Angelegenheiten wendet sich die Pastorin bzw. der Pastor an den Bischof. Die Aufgabe umfasst unter anderem Vorbereitung und Teilnahme am dänisch-deutschen Konvent, dem "Gesprächsforum", den jährlichen Treffen der Bischöfe von Ripen, Hadersleben und Schleswig-Holstein und den Treffen mit Bischof und Propst.

Es wird derzeit die Errichtung eines „Reformationshauses“ in Haderslev geplant und es wird erwartet, dass sich die Pastorin bzw. der Pastor daran beteiligt.

Die kirchlichen Amtshandlungen werden überwiegend in deutscher Sprache und nach deutscher Liturgie durchgeführt. Die Amtsinhaberin bzw. der Amtsinhaber ist aber zugleich auch Teil der dänischen Volkskirche. Gesucht wird also eine Person mit Erfahrung und Fingerspitzengefühl in kultureller Vielfalt.

Die regelmäßigen Gottesdienste in den deutschen Gemeindeteilen bilden den Mittelpunkt des Gemeindelebens. Diese sollten weiterentwickelt und mit neuen Ideen auch gerne attraktiver werden für andere Gruppen über die bisherige Gottesdienstgemeinde hinaus. Gesucht wird also eine gute Predigerin bzw. ein guter Prediger und Liturgin bzw. Liturg.

Weitere kirchliche Veranstaltungen sind Gesprächs- und Themenabende sowie weitere Veranstaltungen mit den anderen Einrichtungen der deutschen Minderheit in Hadersleben und Nordschleswig. Deutschsprachige kirchliche Arbeit ist auch Arbeit in und für die deutsche Minderheit. Gesucht wird also ein gute Kommunikatorin bzw. ein guter Kommunikator und Moderatorin bzw. Moderator.

Der Seelsorgebedarf ist durch Corona und die tagespolitischen Sorgen und Ängste – auch bei Kindern und Jugendlichen – eher gestiegen als gesunken. Gesucht wird also eine gute Seelsorgerin bzw. ein guter Seelsorger und Gesprächspartnerin bzw. -partner.

In den beiden Kirchgemeinderäten gibt es zurzeit je einen Vertreter der deutschsprachigen Gemeindeteile. Diese sind vorrangige Ansprech- und Zusammenarbeitspartner für die deutschsprachige Pastorin bzw. Pastor in Belangen der deutschsprachigen Gemeindeteile. Gesucht wird also eine gute Teamplayerin bzw. ein guter Teamplayer.

Besonders zu betonen ist die Zusammenarbeit im gemeinsamen Konvent mit den anderen deutschsprachigen Pastoren in Apenrade (Aabenraa), Sonderburg (Sønderborg) und Tønder (Tønder) sowie den deutschsprachigen Pastoren der mit der Nordkirche verbundenen Nordschleswigschen Gemeinde (kirche.dk). Darüber hinaus ist eine gute Zusammenarbeit mit beiden Kirchgemeinderäten in ihrer Gesamtheit und mit den Pastoren der dänischen Gemeindeteile in dänischer Sprache erforderlich. Sollten keine ausreichenden Sprachkenntnisse vorhanden sein, wird die Teilnahme an Sprachkursen erwartet. Gesucht wird also eine Bewerberin bzw. ein Bewerber mit sehr guten Deutsch-Kenntnissen und guten Grundlagen für die vielfältige zukünftige Kommunikation auch in dänischer Sprache.

Kein Mensch kann alles und muss alles können, denn als Christen sind wir zur Gemeinschaft berufen. Gesucht wird also eine Bewerberin bzw. einen Bewerber mit Einsicht in eigene Begrenzungen, Mut zur Weiterentwicklung und Fähigkeit zum konstruktiv-kritischen Dialog.

Wir bieten eine abwechslungsreiche und vielfältige Pastorenstelle mit Platz zur Eigeninitiative in einer lebendigen Stadt mit reizvollem Umland in der deutsch-dänischen Grenzregion. Die Gemeinden beschäftigen Verwaltungsdiakone, Kirchendiener, Organisten und Chöre, die viele Aufgaben selbstständig ausführen und das Gemeindeleben bereichern. Einrichtungen wie der deutsche Kindergarten und die deutsche Schule erleichtern auch mitziehenden Familienangehörigen den Einstieg in den Alltag. Geboten wird eine vielfältige Stelle in einem guten Team in einer abwechslungsreichen Umgebung mit hoher Lebensqualität.

Vorbehaltlich aller Rechte kann eine Diensterweiterung vorgenommen werden in Übereinstimmung mit der Vereinbarung zwischen dem Finanzministerium vom 15. August 1975 und der Zentralorganisation der Beamten, über die Dienstobliegenheiten der Beamten in Staat, Volksschule und Volkskirche.

Es besteht Residenzpflicht und das zentral gelegene Pastorat befindet sich in Klostervænget 1, 6100 Haderslev.

Die Kaltmiete für die Pfarrwohnung beträgt derzeit DKK 4.869,55 Das Pastorat wird im Zusammenhang mit dem Pastorenwechsel neu bewertet.

Die Stelle steht allen Pastoren mit dänischem theologischem Amtsexamen offen, darüber hinaus können sich all jene bewerben, die nach deutschem Kirchenrecht die Anstellungsbefähigung haben. Es besteht eine Vereinbarung mit der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland vorzugsweise Bewerber von dort einzustellen. Die Nordkirche ist bereit, Bewerberinnen und Bewerber für diesen Dienst zu beurlauben und somit die Sicherung des Ruhegehaltes zu gewährleisten.

Bewerbungen mit Lebenslauf sind an das Kirchenministerium zu richten. Sie sind (gerne auch per Mail) an Bischof Marianne Christiansen, Ribe Landevej 37, DK-6100 Haderslev (E-Mail: kmhad@km.dk) zu schicken. Weitere Unterlagen sind auf Anforderung nachzureichen.

Auskünfte (auch zum Bewerbungsverfahren) erteilen:

Bischof Marianne Christiansen, Ribe Landevej 37, DK-6100 Haderslev; Tel.: (+45) 30 306 241, E-Mail: mch@km.dk; Kirchgemeinderatsmitglied in der Domgemeinde Piet Schwarzenberger (E-Mail: piet.schwarzenberger@gmail.com, Tel.: (+45) 50 179 618) und Kirchgemeinderatsmitglied in Alt-Hadersleben: Claes Fuglsang (E-Mail: claes@fuglsang.dk, Tel.: (+45) 40 406 122)

Die Bewerbungsfrist endet am **28. August 2023**, 15.00 Uhr. Entscheidend ist nicht der Poststempel, sondern der rechtzeitige Zugang bei der angegebenen Adresse.

Az.: 20 Haderslev Dänische Volkskirche – P Ha

II. Stellenausschreibungen

Kirchenmusik

In der **Ev.-Luth. Kirchengemeinde Gettorf** im Ev.-Luth. Kirchenkreis Rendsburg-Eckernförde ist umgehend eine unbefristete B-Kirchenmusikstelle (m/w/d) mit 26 Wochenstunden neu zu besetzen.

Die Kirchengemeinde Gettorf reicht von den Ostseestränden der Eckernförder Bucht bis an den Grüngürtel des Nord-Ostsee-Kanals. Zur Kirchengemeinde gehören die historische St. Jürgen-Kirche in Gettorf und die kleine Kirche „Zum Guten Hirten“ in Schinkel.

Das Leben in Gettorf mit seinen knapp 8000 Einwohnern ist durch die regionale Nähe zu Kiel und Eckernförde mit seinen vielfältigen Angeboten und die kommunale Infrastruktur (Kitas, alle Schularten vor Ort, gute ärztliche Versorgung usw.) attraktiv für jeder Altersgruppe. Gettorf liegt verkehrsgünstig an der B76 und hat einen Schienen-ÖPNV im Halbstundentakt. Dazu kommt die naturnahe Lage zu Stränden, Steilküste und Wäldern im Dänischen Wohld.

Die Musik ist ein wichtiger Teil unserer Verkündigung und hat bei uns einen hohen Stellenwert. Wir feiern Gottesdienste in traditioneller liturgischer Form mit Orgel, aber auch in popmusikalisch Form mit E-Piano und Gitarre. Unsere Kirche ist als Konzertkirche in der Region ein kulturelles Aushängeschild. Die von der Fa. Marcussen in Apenrade im Jahr 1866 erbaute Orgel mit zehn Registern im Hauptwerk und sechs Registern im Pedal wurde 1974 restauriert und durch ein Rückpositiv von acht Registern ergänzt.

Zu Ihren Aufgaben könnten gehören:

- Leitung eines Kinder- und Jugendchores
- Leitung des Gospelchores
- Wiederaufbau einer Kantorei
- Die Chöre gestalten Konzerte und Gottesdienste. Die Kirchengemeinde ist offen für klassische und populäre Musikangebote.
- Gestaltung von Gottesdiensten und Amtshandlungen
- Stärkung von Musikerinnen bzw. Musiker im Ehrenamt
- Koordination der Konzerte und Leitung des Teams der Konzertkirche

Wir freuen uns auf eine kommunikative und teamfähige Person, die selbstständig arbeitet, Projekte entwickelt und Menschen für die Kirchenmusik begeistert möchte.

Die Kirchengemeinde verfügt über Pastorenstellen mit einem Dienstumfang von 250 Prozent, einen Küster und eine Sekretärin.

Die Teilnahme an Weiterbildungen wird vorausgesetzt und gefördert.

Voraussetzung für die Einstellung ist die Mitgliedschaft in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland oder in einer anderen Gliedkirche der Ev. Kirche in Deutschland (EKD) oder in einer Kirche, mit der die EKD in Kirchengemeinschaft verbunden ist.

Wir bitten um die Bestätigung der Kirchenmitgliedschaft in den Bewerbungsunterlagen.

Das Entgelt erfolgt nach dem Tarifvertrag für Kirchliche Beschäftigte in der Nordkirche (TV KB).

Nähere Auskünfte erteilen Pastor Björn Ströh (Tel.: 04346 938 820) und die Kreiskantorin Kirchenmusikdirektorin Katja Kanowski (Tel.: 04351 712 379).

Ihre Bewerbung senden Sie bitte bevorzugt elektronisch bis zum **31. August 2023** an:

Ev.-Luth. Kirchengemeinde Gettorf, Pastor Björn Ströh, Pastorengang 15, 24214 Gettorf.
E-Mail: bjoern.stroeh@kkre.de.

Ausschlaggebend ist nicht der Poststempel, sondern das rechtzeitige Erreichen Ihrer Bewerbung hier vor Ort bis zum Einsendeschluss. Bewerbungskosten können nicht übernommen werden.

Weitergehende Informationen erhalten Sie unter: www.kirche-gettorf.de.

Im Pfarrsprengel der beiden **Ev.-Luth. Kirchengemeinden Grevesmühlen** und **Diedrichshagen** (75 Prozent) sowie in der **Ev.-Luth. Kirchengemeinde Herrnburg** (25 Prozent) im Ev.-Luth. Kirchenkreis Mecklenburg ist zum 1. Oktober 2023 die unbefristete Stelle einer B-Kirchenmusikerin bzw. eines B-Kirchenmusikers (m/w/d) zu besetzen.

Die Kleinstadt Grevesmühlen liegt zwischen Lübeck und Wismar sowie in Nähe der Ostsee und weist eine gute Infrastruktur und alle Schularten sowie Kindertagesstätten auf.

Die nahezu original erhaltene 150-jährige Frieseorgel in der über 700-jährigen Backsteinkirche St. Nikolai möchte mit Händen und Füßen, besonders jedoch mit Freude bespielt werden. Die Dorfgemeinde Diedrichshagen bietet neben ihrem ländlichen Charme eine weitere historische Orgel von Friese (III) in der gemütlichen und renovierten Dorfkirche. Das Team aus junger Pastorin, Küsterin und Verwaltungskraft, neu besetzter Gemeindepädagogenstelle, Friedhofsverwalterin und tatkräftigen Ehrenamtlichen hofft auf eine originelle musikalische Bereicherung in den vielfältigen Aufgaben in den beiden Kirchengemeinden.

Der ökumenische Chor freut sich mit Elan, Freude und eigener Schwerpunktsetzung geleitet zu werden. Ebenso erwartet der ökumenische Bläserchor eine engagierte und spiefreudige Leitung. In beiden Gemeinden wird mit und durch altbekannte und moderne Klänge von Orgel, Bläsern, Piano und Chor der christliche Glaube in Gottesdiensten, Kasualien und Konzerten gelebt.

Die Ev.-Luth. Kirchengemeinde Herrnburg liegt direkt vor den Toren Lübecks als lebendiger, wachsender und in ein herrliches Naturschutzgebiet eingebetteter Wohnort mit der schönen alten Dorfkirche inklusive Mehmelorgel. In Herrnburg haben viele junge Familien eine Heimat gefunden. Das Team aus Pastorin, Gemeindepädagogin, Küster und Sekretärin sowie den vielen ehrenamtlichen Mitarbeitenden sind offen für neue Konzepte der kirchlichen Arbeit und des kirchlichen Miteinanders und freuen sich auf Vorschläge.

Der feine, mit erstklassigen Sängerinnen und Sängern aus der Umgebung besetzte Chor erwartet neue musikalische Projekte. Neben der Leitung des Chores sollen einmal im Monat der Sonntagsgottesdienst sowie besondere jahreszeitliche Gottesdienste mit den Kindergärten, mit der Pastorin oder der Gemeindepädagogin gestaltet werden.

Wir bieten:

- vielseitiges Arbeiten in Stadt und Land,
- Offenheit für neue Ideen und Innovationen,
- motiviertes und gemeinschaftliches Musizieren in Chören und Gruppen,
- vertrauensvolles und unterstützendes Arbeiten in den Teams der Gemeinden,
- zwei eng miteinander abgestimmte und kooperierende Gemeindeteams.

Sie bringen mit:

- Freude und Ausdauer am gemeinsamen Musizieren mit unterschiedlichen Menschen,
- Interesse an klassischer und moderner Verkündigung in der Kirchenmusik,
- Teamfähigkeit,
- selbstorganisiertes Arbeiten.

Die Vergütung erfolgt nach dem Tarifvertrag für Kirchliche Beschäftigte in der Nordkirche (TV KB), s. www.vkda-nordkirche.de.

Voraussetzung für die Einstellung ist die Mitgliedschaft in der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland oder einer anderen Gliedkirche der Ev. Kirche in Deutschland (EKD) oder einer Kirche, mit der die EKD in Kirchengemeinschaft verbunden ist.

Auskünfte erteilt Ihnen die Ev.-Luth. Kirchengemeinde Grevesmühlen, Tel.: 03881 2524.

Ihre Bewerbungen richten Sie bitte bis zum **31. August 2023** per Post oder E-Mail an die Ev.-Luth. Kirchengemeinde Grevesmühlen, Kirchplatz 4, 23936 Grevesmühlen, E-Mail: grevesmuehlen-nikolai@elkm.de.

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Personen sind in besonderem Maße aufgefordert, sich zu bewerben.

Az.: 6200-08 – P Sa

*

In den **Ev.-Luth. Kirchengemeinden Reinbek-Mitte** und **Reinbek-West** im Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-Ost ist zum 1. Februar 2024 oder später die unbefristete Stelle einer B-Kirchenmusikerin bzw. eines B-Kirchenmusikers (w/m/d) in Vollzeit zu besetzen.

Ein Stellenumfang von 75 Prozent ist für die Kirchenmusik in beiden Kirchengemeinden vorgesehen. 25 Prozent des Stellenumfangs sind für die Ausübung der Tätigkeit als Kreiskantorin bzw. Kreiskantor vorgesehen.

Kirchenmusik mit ihrem breiten Spektrum hat in beiden Kirchengemeinden seit Jahrzehnten einen hohen Stellenwert.

Reinbek ist in der südlichen Geest Schleswig-Holsteins gelegen und mit etwa 28 000 Einwohnerinnen bzw. Einwohnern die zweitgrößte Stadt im Kreis Stormarn. Reinbek liegt im östlichen Ballungsraum Hamburgs und gehört zur Metropolregion Hamburg. Aufgrund der verkehrsgünstigen Lage (S-Bahn Anschluss), guter Infrastruktur und hoher Lebens- und Wohnqualität im Grünen wächst Reinbek weiter. Alle Schulformen sind vorhanden.

Ihre Aufgaben:

- die Gesamtverantwortung für die Kirchenmusik,
- die musikalische Gestaltung der zwei Sonntagsgottesdienste (09:30 Uhr und 11:00 Uhr),
- die Leitung und Weiterführung der vielseitigen Chorarbeit (Kinder- und Jugendchor sowie Kantorei),
- Konzerte in beiden Kirchengemeinden,
- die gute Zusammenarbeit mit Pastorinnen bzw. Pastoren, dem zweiten Kirchenmusiker (25 Prozent-Stelle für Amtshandlungen) und den weiteren Mitarbeitenden sowie engagierten Ehrenamtlichen in beiden Kirchengemeinden (Posaunenchor unter ehrenamtlicher Leitung).

Kreiskantorin- bzw. Kreiskantor-Amt in der Propstei Wandsbek-Billetal:

Kreiskantorinnen bzw. Kreiskantoren sind fachberatend für das kirchenmusikalische Leben im Kirchenkreis zuständig. Wichtigste Aufgabe dabei ist die Beratung von Kantorinnen bzw. Kantoren. Für alle Musikerinnen und Musiker, die Gemeinden musikalisch begleiten, sind sie erste Ansprechpartnerin bzw. erster Ansprechpartner. Sie beraten zusammen mit den anderen Kirchenkreiskantorinnen bzw. Kirchenkreiskantoren des Kirchenkreises Hamburg-Ost ferner die Kirchengemeinderäte, den Kirchenkreisrat, die Pröpstinnen und Pröpste sowie die Pastorinnen und Pastoren im Kirchenkreis in kirchenmusikalischen Angelegenheiten. Sie wirken nach Maßgabe des Kirchenmusikgesetzes bei der Errichtung und Besetzung von Kirchenmusikstellen mit.

Wir wünschen uns eine Persönlichkeit, die

- Menschen generationsübergreifend für Musik begeistern kann,
- die Kirchenmusik als Verkündigung und Teil der Gemeindegarbeit in Reinbek versteht,
- die anspruchsvolle Chorarbeit in der Kantorei sowie die Stimmentwicklung in allen Chorgruppen fortführt,
- teamfähig ist und Lust zur Zusammenarbeit hat,
- über kommunikatives Geschick verfügt, um Menschen zu gewinnen und das Netzwerk mit anderen kulturellen Veranstaltern in Reinbek pflegt,
- die Arbeit kreativ und kontinuierlich weiterentwickelt,
- ein erfolgreich abgeschlossenes Kirchenmusikerstudium mit B-Prüfung bzw. Bachelor hat.

Wir bieten Ihnen zwei lebendige und vielgestaltige Kirchengemeinden mit unterschiedlichen Profilen und jeweils engagierten Ehren-, Neben- und Hauptamtlichen sowie

- die Möglichkeit, eigene Ideen und Konzepte einzubringen und zu verwirklichen,
- eine Festanstellung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis,
- eine Vergütung nach K 10 des Tarifvertrags für Kirchliche Beschäftigte in der Nordkirche (TV KB), s. www.vkda-nordkirche.de,
- Entlastung bei Amtshandlungen durch einen eigenen Amtshandlungsmusiker,
- ein motiviertes Team im gemeinsamen Kirchenmusikausschuss,
- Unterstützung bei der Wohnungssuche.

Es freuen sich auf Sie drei motivierte Chöre, die alle donnerstags proben: der Reinbeker Kinderchor mit ca. 35 Kindern, der Reinbeker Jugendchor mit ca. 20 Jugendlichen und die Kantorei Reinbek mit ca. 60 Mitgliedern.

In der neugotischen Maria-Magdalenen-Kirche von 1901 in Reinbek-Mitte befinden sich ca. 400 Sitzplätze, eine Weigle-Orgel, zuletzt 1993 umgebaut und erweitert, eine Klop-Truhengorgel von 1994 sowie ein Steinway Flügel im Gemeindesaal.

In der modernen Nathan-Söderblom-Kirche in Reinbek-West von 1967 befinden sich ca. 500 Sitzplätze, eine Ahrend-Orgel von 1972, ein Goetze Flügel im Gemeindesaal sowie ein Yamaha Klavier in der Kirche.

Voraussetzung für die Einstellung ist die Mitgliedschaft in der Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland oder einer anderen Gliedkirche der Ev. Kirche in Deutschland (EKD) oder einer Kirche, mit der die EKD in Kirchengemeinschaft verbunden ist. Wir bitten um die Bestätigung der Kirchenmitgliedschaft in den Bewerbungsunterlagen.

Weitere Auskünfte erteilen Ihnen Pastor Dr. Ralf Meyer-Hansen, Tel.: 040 7309 3996, E-Mail: pastor.meyer-hansen@reinbek-mitte.de oder Landeskirchenmusikdirektor Hans-Jürgen Wulf, Tel.: 040 306 201 070, E-Mail: hans-juergen.wulf@lka.nordkirche.de.

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann bewerben Sie sich bitte per E-Mail bis zum **15. September 2023** bei der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Reinbek-Mitte, Pastor Dr. Ralf Meyer-Hansen, E-Mail: job@kirche-hamburg-ost.de (maximal drei Anhänge, bitte im PDF-Format).

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Personen sind in besonderem Maße aufgefordert, sich zu bewerben.

Nach Ihrem Bewerbungsgespräch ist die praktische Vorstellung in Chören und Gottesdienst am Wochenende 18. und 19. November 2023 geplant.

Az.: 6200-08 – P Sa

Soziale und bildende Berufe

Die **Ev.-Luth. Kirchengemeinde Ahrensburg** im Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-Ost, sucht für die Arbeit mit Kindern und Familien zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine Sozialpädagogin bzw. einen Sozialpädagogen oder eine Diakonin bzw. einen Diakon (m/w/d), Vollzeit, befristet bis zum 31. Dezember 2026.

Die Ev.-Luth. Kirchengemeinde Ahrensburg hat annähernd 10 000 Mitglieder. In ihr arbeiten fünf Pastorinnen und Pastoren, zwei Kirchenmusikerinnen bzw. -musiker, ein Jugendkoordinator, eine Familientherapeutin und ein hauptamtlicher Küster. Das Gemeindebüro ist gut besetzt und sehr unterstützend. Ehrenamtliche sind vor allem in den beiden Kantoreien, dem Gospelchor, den Küsterdiensten an den drei Gottesdienstorten, dem Kindergottesdienst, im Senioren-Besuchsdienst, in der Mittagsbude und in der Ev. Jugend tätig.

Ahrensburg ist eine wachsende Stadt mit derzeit 35 000 Einwohnern. Es ziehen viele junge Familien in diese direkt an Hamburg angrenzende Region, da die Verkehrsanbindung sehr gut, das Umfeld aber noch kleinstädtisch geprägt ist, alle Schulen vorhanden sind und es reiches kulturelles Leben gibt inmitten von Naturschutzgebieten. Die Wünsche der Familien an die Kirchengemeinde würden wir gerne mit Ihrer Hilfe besser erfüllen.

Ihre Aufgaben:

- Unterstützung der bestehenden Angebote, wie z. B. Konfi Kids, Kinderbibeltage und Kindergottesdienst
- insbesondere ist gewünscht, mit den Familien selbst Aktivitäten und Angebote zu entwickeln
- Aufbau eines Familiennetzwerkes
- Gewinnung von Ehrenamtlichen und den Arbeitsbereich konzeptionell entwickeln

Ihr Profil:

- Sie haben eine abgeschlossene Qualifikation zur Sozialpädagogin bzw. zum Sozialpädagogen oder zur Diakonin bzw. zum Diakon (m/w/d)
- Sie gehen offen und verbindlich auf Familien zu
- Sie arbeiten qualifiziert und methodisch vielfältig mit Kindern
- Sie sind team- und kooperationsfähig
- Sie arbeiten konzeptionell und selbständig
- Sie kommunizieren gerne das Evangelium und sind Mitglied einer ACK-Kirche

Wir bieten Ihnen:

- 30 Tage Urlaub bei einer Fünftageweche
- einen großen Gestaltungsspielraum
- gute Zusammenarbeit mit der Kirchengemeinde
- einen unterstützenden Kirchengemeinderat mit einem Ausschuss für die Arbeit mit Kindern und Familien
- ein Entgelt nach dem Tarifvertrag für Kirchliche Beschäftigte in der Nordkirche (TV KB)
- tarifliches Sonderentgelt im Sommer und Winter sowie Treueleistungen
- eine betriebliche Altersversorgung
- Ihre fachliche und persönliche Kompetenz fördern wir bei Bedarf durch Fort- und Weiterbildungen

Schwerbehinderte und Gleichgestellte nach SGB IX werden in besonderem Maße aufgefordert, eine Bewerbung einzureichen.

Da die Tätigkeit der Diakonin bzw. des Diakons mit der Erteilung des Konfirmandenunterrichts, religionspädagogischen Aufgaben in der Kinder- und Jugendarbeit sowie der Mitgestaltung der Gottesdienste verbunden ist, wird ein aktives Bekenntnis zum evangelischen Glauben erwartet, das durch die Mitgliedschaft in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland oder einer anderen Gliedkirche der Ev. Kirche in Deutschland nachgewiesen ist.

Bewerbungsschluss ist der **15. August 2023**.

Inhaltliche Rückfragen zur Stellenausschreibung gerne an: Pastorin Ursula Sieg, Telefon: 0160 9373 5080 oder per E-Mail: pastorin-sieg@kirche-ahrensburg.de und Kirchenvorsteher Andreas Kolb, E-Mail: a.kolb@kirche-ahrensburg.de.

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung

Sie können sich gerne per E-Mail über job@kirche-hamburg-ost.de bewerben (maximal drei Anhänge, bitte im PDF-Format).

Az.: 30 Ahrensburg – DAR Bk

*

In der **Ev.-Luth. Kirchengemeinde Bad Doberan** im Ev.-Luth. Kirchenkreis Mecklenburg ist die Stelle für Gemeindepädagogik unbefristet mit einem Umfang von 75 Prozent wieder zu besetzen.

Für einen Neuanfang in der Gemeindepädagogik suchen wir Sie, wenn Sie

- gerne im Team, aber auch eigenverantwortlich arbeiten,
- Freude an der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen haben,
- ein gemeindepädagogisches Studium an einer Fachhochschule oder die Ausbildung an einer entsprechenden Fachschule abgeschlossen oder eine Ausbildung zur Diakonin bzw. zum Diakon (m/w/d) absolviert haben.

Wir wünschen uns von Ihnen, dass Sie

- vorhandene Angebote für Kinder und Familien weiterentwickeln und eigene Ideen verwirklichen,
- Jugendliche für die TeamerCardAusbildung und ehrenamtliche Aufgaben in der Gemeinde gewinnen und sie begleiten,
- generationsübergreifende Projekte im Team (u. a. Gottesdienste) planen und durchführen,
- Ideen für eine lebendige Gottesdienstgestaltung und kindergottesdienstliche Angebote entwickeln,
- bestehende Kooperationen und Vernetzungen mit Vereinen, Schulen, Kitas, Institutionen vor Ort weiterführen und ausbauen und Angebote der Kirchenraumpädagogik einbeziehen,
- an dienstbezogenen Gremien der Kirchengemeinde und des Kirchenkreises teilnehmen.

Wir bieten:

- ein freundliches und engagiertes Team aus Haupt- und Ehrenamtlichen
- ein gut ausgestattetes Büro und Räume und Außengelände für Gruppenarbeit
- die Möglichkeit zur fachübergreifenden Fort- und Weiterbildung
- eine lebendige und offene Gemeinde mit rund 1900 Gemeindegliedern

Die Entgeltzahlung erfolgt nach dem Tarifvertrag für Kirchliche Beschäftigte in der Nordkirche (TV KB).

Bad Doberan ist eine Kleinstadt etwa 15 Kilometer westlich von Rostock, die mit dem Ortsteil Heiligendamm direkt an der Ostsee liegt. Die Stadt bietet ein vielfältiges Angebot an kulturellen, Sport- und Freizeitmöglichkeiten und eine sehr gute Infrastruktur mit Kitas, allen Schularten, Ärzten, Apotheken sowie Einkaufsmöglichkeiten. Es besteht eine gute Anbindung an den ÖPNV.

Zur Kirchengemeinde gehören das Münster in Bad Doberan, die Waldkirche in Heiligendamm und eine Kapelle im Ortsteil Althof.

Schwerpunkte der Gemeindegemeinschaft sind derzeit u. a. die Kirchenmusik und die sozialdiakonische Arbeit (Treffpunkt Suppenküche) sowie kirchentouristische Angebote.

Anstellungsvoraussetzung ist die Mitgliedschaft in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland oder einer anderen Gliedkirche der Ev. Kirche in Deutschland.

Bewerbungen richten Sie bitte bis zum **30. September 2023** an den Kirchengemeinderat der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Bad Doberan, Klosterstraße 1b, 18209 Bad Doberan oder per Mail an bad-doberan@elkm.de.

Weitere Informationen über die Kirchengemeinde finden Sie auf unserer Homepage www.muenstergemeinde-doberan.de oder Sie wenden sich an den Vorsitzenden des Kirchengemeinderats, Herrn Hannes Roggelin, E-Mail: hannes.roggelin@elkm.de, oder die Vorsitzende des Ausschusses für Kinder, Jugend, Familien und Senioren, Frau Bettina Reißig, E-Mail: bettina.reissig@elkm.de. Das Gemeindebüro erreichen Sie unter Tel.: 038203 164 39.

Wir machen darauf aufmerksam, dass Fahrkosten oder andere im Zusammenhang mit der Bewerbung stehende Auslagen nicht erstattet werden.

Az.: 30 Bad Doberan – DAR Bk

*

Die **Ev.-Luth. Kirchengemeinde Herzfeld** und der **Pfarrsprengel der Ev.-Luth. Kirchengemeinden Groß Pankow-Redlin, Burow und Lancken** im Ev.-Luth. Kirchenkreis Mecklenburg suchen zum 1. November 2023 eine gemeindepädagogische Mitarbeiterin bzw. einen gemeindepädagogischen Mitarbeiter (FS) (m/w/d) für die Arbeit mit Kinder, Jugendlichen und Familien. Die Stelle ist unbefristet und der Stellenumfang beträgt 50 Prozent.

Bei Vorliegen einer religionspädagogischen Qualifikation kann der Stellenumfang erweitert werden.

Die Kirchengemeinden befinden sich südlich und östlich der Kreisstadt Parchim. Die Dörfer mit ihren Kirchen und Gemeindehäusern liegen eingebettet in eine reizvolle Landschaft, in der ein vielfältiges und buntes Leben stattfindet.

Die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen erfolgt an mehreren Standorten. Die Pfarrhäuser in Herzfeld und Groß Pankow erfüllen die Funktion kirchlicher Zentren und sind Dienstsitz der zwei Pastorinnen.

In den Kirchengemeinden gibt es unterschiedliche gemeindepädagogische Angebote, die regelmäßig stattfinden. Darüber hinaus bieten sich vielfältige Möglichkeiten für die Zusammenarbeit mit freien Trägern, Kindergärten, Hort und Schulen.

Wir freuen uns auf Sie!

Wir erwarten von Ihnen eine abgeschlossene gemeindepädagogische Ausbildung (FS).

Die Kirchengemeinden wünschen sich eine Mitarbeiterin bzw. einen Mitarbeiter, die bzw. der mit den Menschen vor Ort den christlichen Glauben leben will, sich durch Kommunikations- und Teamfähigkeit auszeichnet, sich gabenorientiert und situationsorientiert in die Arbeit der Kirchengemeinden einbringt, eigenständig arbeitet, konzeptionell mitdenkt, über einen Führerschein und einen eigenen PKW verfügt.

Ihre Aufgabenschwerpunkte werden sein:

- Weiterführung und Weiterentwicklung der regelmäßigen Angebote für Kinder, Jugendliche und Familien
- Durchführung von zeitlich befristeten Projekten und Freizeiten
- Mitgestaltung von besonderen Gottesdiensten und Veranstaltungen
- Unterstützung und Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit und Schulen
- Öffentlichkeitsarbeit auf den eigenen Aufgabenbereich bezogen

Von uns können Sie Folgendes erwarten:

- ein Team aus Pastorinnen und einer Projektmitarbeiterin sowie Kolleginnen und Kollegen in der Kirchenregion, die sich auf die Zusammenarbeit freuen
- erwartungsvolle Kinder und Familien, die in dieser ländlichen Gegend verwurzelt sind und Austausch und biblisch-kreativen Input wünschen
- aufgeschlossene Kirchengemeinderatsmitglieder, denen eine Vielfalt gemeindlichen Lebens am Herzen liegt
- Pfarrhäuser und Standorte mit räumlichen Möglichkeiten
- technische und pädagogische Arbeitsmittel
- fachliche Begleitung und Unterstützung durch den zuständigen Regionalreferenten für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Die Vergütung erfolgt nach dem Tarifvertrag für Kirchliche Beschäftigte in der Nordkirche (TV KB).

Die Mitgliedschaft in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland oder einer anderen Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland wird vorausgesetzt.

Wie hört sich das für Sie an?

Für ein direktes Gespräch nehmen Sie gern Kontakt zu uns auf.

Sie können sich auch auf den Internetseiten www.kirche-mv.de/herzfeld und www.gemeinde-siggelkow.de/kirche informieren.

Ihre vollständigen und aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen schicken Sie bitte bis zum **19. September 2023** an folgende Adresse: Ev.-Luth. Kirchengemeinde Herzfeld, Pastorin Alena Saubert, Fritz-Reuter-Straße 18, 19372 Herzfeld.

Az.: 30 Herzfeld – DAR Bk

*

Mit Kindern und Jugendlichen Glaubens- und Lebensfragen diskutieren, die Bibel entdecken, über und mit Gott ins Gespräch kommen und dabei Gemeinde erleben – wenn dafür Ihr Herz schlägt, haben wir einen wunderbaren Arbeitsplatz für Sie:

Die **Ev.-Luth. Kirchengemeinde St. Johannis Rostock** sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine Gemeindepädagogin bzw. einen Gemeindepädagogen oder eine Diakonin bzw. einen Diakon (m/w/d). Auch Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen oder andere Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger mit Erfahrung in kirchlicher Arbeit, die zu einer berufsbegleitenden gemeindepädagogischen Qualifikation bereit sind, ermutigen wir ausdrücklich, sich zu bewerben.

Der Stellenumfang ist zwischen 50 und 100 Prozent verhandelbar. Die Stelle ist (bei entsprechender Qualifikation) unbefristet.

Unser Gemeindegebiet umfasst die Rostocker Vorstädte Hansaviertel, Gartenstadt und Stadtweide, die bei Altingesessenen und jungen Familien gleichermaßen beliebt sind. Die Johanniskirche und das moderne Gemeindehaus liegen in einem Naherholungsgebiet. Grundstück und Gemeinderäume bieten vielfältige Möglichkeiten für die Gemeindearbeit.

St. Johannis ist eine lebendige Gemeinde mit überregional bekannten Chören, die traditionell auch viele Kinder, Jugendliche und Familien anzieht.

Aufgabenschwerpunkte sind:

- wöchentliche Gruppen für Kinder und Jugendliche, Eltern-Kind-Gruppe
- Wochenend-Freizeiten für Kinder, Jugendliche und Familien
- Anleitung und Begleitung von jugendlichen Teamerinnen und Teamern

Es erwartet Sie:

- ein engagiertes Team: ein Pastor, ein Kirchenmusiker, ein Küster, eine Kantorei-Sekretärin sowie ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- erwartungsfrohe Kinder, Jugendliche und Familien
- Gestaltungsfreiraum und selbstbestimmtes Arbeiten
- gut ausgestattete Räume für eine vielfältige Nutzung im Rahmen der pädagogischen Arbeit
- ein eigenes Büro mit technischen und pädagogischen Arbeitsmitteln
- fachlicher Austausch und Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen in der Region
- die Möglichkeit zur Fort- und Weiterbildung
- die Unterstützung des Kirchengemeinderats bei der Wohnungssuche

Die Vergütung erfolgt nach dem Tarifvertrag für Kirchliche Beschäftigte in der Nordkirche (TV KB). Voraussetzung ist die Mitgliedschaft in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Nordkirche), einer anderen Gliedkirche der Ev. Kirche in Deutschland (EKD) oder einer Kirche, mit der die EKD in Kirchengemeinschaft verbunden ist.

Auf Ihre Bewerbung bis zum **31. Oktober 2023** freut sich der Kirchengemeinderat der Ev.-Luth. Kirchengemeinde St. Johannis Rostock, Tiergartenallee 4, 18059 Rostock, E-Mail: rostock-johannis@elkm.de.

Auskünfte erteilt Pastor Jörn Kiefer (E-Mail wie oben; Tel.: 0381 2006 970).

Az.: 30 St. Johannis Rostock – DAR Bk

*

Die **Ev.-Luth. Ufergemeinde Rostock-Schmarl/Groß Klein** im Ev.-Luth. Kirchenkreis Mecklenburg sucht ab sofort eine Gemeindepädagogin bzw. einen Gemeindepädagogen (m/w/d), möglichst mit abgeschlossener Aus-

bildung (FH oder FS), zur 50-prozentigen unbefristeten Anstellung. Bei Bedarf sind wir gern behilflich, uns für eine Erweiterung der Stelle in Zusammenarbeit mit dem evangelischen Kindergarten in Schmarl einzusetzen.

Wir suchen eine aufgeschlossene Mitarbeiterin bzw. einen aufgeschlossenen Mitarbeiter (m/w/d) mit Freude, Kompetenz und Einfühlungsvermögen im Umgang mit den Kindern und Familien in und außerhalb der Kirchengemeinde. Die Stelle ermöglicht ein eigenverantwortliches, kreatives sowie projektorientiertes Arbeiten. Daher suchen wir eine Gemeindepädagogin bzw. einen Gemeindepädagogen, die bzw. der zeitgemäße Formen von Verkündigung für unsere Stadtteile fortführt und Neues entwickelt. Das soziale Umfeld bietet weitaus mehr Positives als mancher Fernsehbeitrag über die Stadtteile vermittelt.

Das Einzugsgebiet der Ufergemeinde (nahe dem Warnow-Ufer) erstreckt sich über die zwei Stadtteile Schmarl und Groß Klein – in unmittelbarer Nachbarschaft zum Ostseebad Warnemünde.

Das Gemeindezentrum der Ufergemeinde ist die BRÜCKE mit Kirche, Gemeinderäumen und Büro. Die BRÜCKE liegt im alten Dorf Groß Klein auf einem schönen großen und vielseitig nutzbaren Gelände mit angrenzendem Spiel- und Volleyballplatz. Räumlichkeiten und Außengelände werden besonders gern für Projektarbeit und Camps genutzt. Das Büro steht der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter bis auf einen Nachmittag stets zur Verfügung. Auch in Schmarl gibt es zwei Gemeinderäume.

In der Ufergemeinde erwarten Sie als Mitarbeitende ein Pastor, eine Kirchenmusikerin, ein Hausmeister und engagierte Ehrenamtliche.

Mit den gemeindepädagogischen Mitarbeitenden in der Region, speziell aus Warnemünde und Lichtenhagen, besteht eine fruchtbare und weiter auszubauende Zusammenarbeit. Die Ufergemeinde gestaltet das Gemeindeleben bewusst als Teil des Lebens in den beiden Stadtteilen. So ist eine kontinuierliche Zusammenarbeit mit anderen kommunalen Trägern und Einrichtungen selbstverständlich geworden.

Anstellung und Vergütung erfolgen nach dem Tarifvertrag für Kirchliche Beschäftigte in der Nordkirche (TV KB). Die Mitgliedschaft in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland oder einer anderen Gliedkirche der Ev. Kirche in Deutschland wird vorausgesetzt.

Wir freuen uns, wenn Sie sich für diese Stelle interessieren. Für Rückfragen wenden Sie sich gern an Thomas Ratzlaff, Tel.: 0172 1612 381 oder an Pastor Jörg Utpatel, Tel.: 0381 1200 045.

Ihre Bewerbung senden Sie bitte bis zum **31. August 2023** an den Kirchengemeinderat der Ev.-Luth. Ufergemeinde Rostock-Schmarl/Groß Klein, F.-M.-Scharffenberg-Weg 7A, 18109 Rostock.

Az.: 30 Ufergemeinde Rostock-Schmarl/Gros Klein – DAR Bk

*

Der **Hauptbereich Seelsorge und gesellschaftlicher Dialog** der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Nordkirche) sucht für seinen Arbeitsbereich Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (KDA) zum nächstmöglichen Termin eine wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. einen wissenschaftlichen Mitarbeiter (w/m/d) für sozial- und wirtschaftsethische theologische Grundsatzfragen.

In den aktuellen Debatten wird ein grundlegender gesellschaftlicher Wandel sichtbar, der unmittelbare Auswirkungen auf die Wirtschafts- und Arbeitswelt und das Leben der Menschen hat. Wie verhält sich der durch die Digitalisierung radikal beschleunigte Wandel von Wirtschaft und Arbeit zur sozialen Gerechtigkeit? Wie kann dem Klimawandel durch eine sozialökologische Transformation im Wirtschaftsleben begegnet werden? Wie lassen sich in diesem Diskursrahmen christliche wie kirchliche Perspektiven theologisch fundiert eintragen und damit auch zur Diskussion stellen? Wie können die kirchlichen Ressourcen genutzt werden, um möglichst viele Menschen in notwendige Diskurse einzubeziehen, um Vertrauen für die Zukunft zu schaffen und die Demokratie zu stärken?

Wenn Sie sich mit Ihrer Kompetenz auf solche Fragen einlassen möchten und zusammen mit uns Ideen und Lösungen finden möchten, freuen wir uns auf Ihre Bewerbung bis zum **8. September 2023**.

Was ist der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt (www.kda-nordkirche.de)?

- Als Fachdienst der Kirche für Arbeit und Wirtschaft arbeiten wir auf der Basis christlicher Werte.
- Wir schlagen Brücken zwischen verschiedenen Welten: Zwischen Kirche und Arbeitswelt, zwischen Arbeitssuchenden und Führungskräften, zwischen ‚New Work‘ und ‚Old Work‘, zwischen Stadt und Land.
- Wir arbeiten vernetzt mit Partnerinnen und Partnern aus unterschiedlichsten Bereichen wie Kammern, Verbänden, Gewerkschaften, Politik, Zivilgesellschaft und Kirche.
- Wir beziehen Stellung, auch mal pointiert, bleiben aber stets offen für den Diskurs.
- Wir erarbeiten Stellungnahmen, auch für kirchliche Entscheiderinnen und Entscheider.
- Wir haben regionale Schwerpunkte, reisen aber auch in die entlegensten Ecken der Nordkirche.

- Wir wollen uns aktiv in den Diskurs zur sozial-ökologischen Transformation der Gesellschaft einbringen und dabei die christliche Perspektive sichtbar machen.
- Als Teil des Hauptbereichs Seelsorge und gesellschaftlicher Dialog der Nordkirche haben wir sowohl den gesellschaftlichen Diskurs als auch die Situation einzelner Menschen im Blick.

Wir wünschen uns eine Person, die

- eine hohe sozial- und wirtschaftsethisch-theologische Expertise mitbringt,
- Ideen hat für Veranstaltungsformate, (neue) Netzwerke, Aktionen und Kampagnen,
- bereit und fähig ist, mit unterschiedlichsten Menschen und Organisationen zusammen zu arbeiten,
- flexibel auf vielfältige Themen und Anfragen aus dem Themenfeld Kirche, Wirtschaft und Arbeitswelt reagieren und dies sowohl mündlich als auch schriftlich gut formulieren kann,
- Lust hat, agil zu arbeiten,
- selbstbestimmt arbeitet, also das weite Feld für sich strukturieren und die Arbeit thematisch fokussieren kann,
- sich gleichwohl gern in ein Team einbringt und die Kompetenzen und Erfahrungen von Kolleginnen und Kollegen nutzen mag,
- das Motto des KDA's „Kirche am anderen Ort“ zu sein, zeitgemäß und in neuen Formen mit Leben füllen möchte,
- bereit ist, sich in kirchliche Strukturen einzubringen.

Was wir voraussetzen:

- ein abgeschlossenes theologisches Studium und eine spezifische sozial- und wirtschaftsethische Fachkompetenz, gern auch eine Promotion
- Kompetenzen zur Gestaltung und Moderation von Diskurs- und Dialogveranstaltungen

Was wir Ihnen bieten:

- einen Beschäftigungsumfang von 100 Prozent (39 Wochenstunden)
- einen Arbeitsplatz in unseren Büros in Kiel und bzw. oder Hamburg
- die Möglichkeit des mobilen Arbeitens
- die Bezahlung nach der Entgeltgruppe K 12 des Tarifvertrags für Kirchliche Beschäftigte in der Nordkirche (TV KB), s. www.vkda-nordkirche.de
- Weiterbildungen im fachlichen Rahmen
- Dienstvereinbarungen in den Bereichen Gesundheitsprävention und Kinderbetreuung
- Bezuschussung des 49 Euro-Tickets mit 30 Euro pro Monat

Wir fördern die berufliche Gleichstellung der Geschlechter und die Heterogenität unter unseren Mitarbeitenden. Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Personen sind in besonderem Maße aufgefordert, sich zu bewerben.

Sie übernehmen in Ihrem Aufgabengebiet Mitverantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher Aufgaben. Wir setzen daher voraus, dass Sie sich gegenüber der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland loyal verhalten, die evangelische Identität achten und in Ihrem beruflichen Handeln den Auftrag der Kirche vertreten und fördern.

Nähere Auskunft gibt die Leiterin des Arbeitsbereichs KDA Renate Fallbrüg (Tel.: 040 306 201 351 und Tel.: 0162 9807 371). Zu Ihrer Bewerbung mit den üblichen Unterlagen erbitten wir ein kleines Exposé, in dem Sie Ihre Kenntnisse und Ansätze für uns sichtbar machen.

Ihre Bewerbung erbitten wir online bis zum **8. September 2023** an den Leitenden Pastor Michael Stahl, Hauptbereich Seelsorge und gesellschaftlicher Dialog, Königstraße 54, 22767 Hamburg. Bitte nutzen Sie für digitale Bewerbungen die folgenden E-Mail-Adresse: bewerbung@hb2.nordkirche.de.

Wir machen darauf aufmerksam, dass Fahrtkosten oder andere im Zusammenhang mit der Bewerbung stehende Auslagen nicht erstattet werden. Sollte anlässlich der Einstellung ein Umzug erforderlich werden, können keine Umzugskosten erstattet werden.

Az.: 30-2.3.21 – DAR Bk

Verwaltung und sonstige Berufe

Im Rahmen einer geordneten Nachfolgebesetzung möchten wir für unser **Haus Kranich in Zinnowitz** auf der Insel Usedom zum nächstmöglichen Zeitpunkt folgende Position neu besetzen:

Hausleitung (m/w/d) mit 30 bis 40 Wochenstunden (nach Vereinbarung).

Sie erwartet:

- die wohl schönste Insel Deutschlands
- Bezahlung nach AVR DW MV
- vielfältige und individuelle Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- ein offenes und engagiertes Team
- ein von Gemeinschaft und Vielfalt geprägtes Arbeitsumfeld
- verlässliche und gut planbare Arbeitszeiten
- eine zusätzliche betriebliche Altersvorsorge
- mitverantwortliche Planung der baulichen Erweiterung des Hauses

Wir wünschen uns:

- eine abgeschlossene Hotelfach-Ausbildung (m/w/d) oder eine vergleichbare Qualifikation
- erste Leitungserfahrung
- ein freundliches, kommunikatives und verbindliches Auftreten
- Interesse an Weiterentwicklung und Weiterbildung
- selbstständiges, lösungsorientiertes und verantwortungsbewusstes Arbeiten
- idealerweise Hotel-Profi-Kenntnisse

Wir erbitten ausschließlich Bewerbungen per E-Mail (PDF-Format), belegte Bewerbungen können nicht zurückgeschickt werden. Gerne steht Ihnen unser Geschäftsführer für ein unverbindliches und vertrauliches Vorab-Telefonat zur Verfügung.

Ansprechpartner: Haus Kranich gGmbH, Geschäftsführer: Thomas Asendorf, Am St. Spiritus 11, 17309 Pasewalk, Tel. 03973 20400, E-Mail: t.asendorf@sanktspiritus.de.

Az.: DAR Bk

III. Personalmeldungen

Pfarramtliche Personalmeldungen

Ernannt wurden:

mit Wirkung vom 1. August 2023 bei gleichzeitiger Begründung des Pfarrdienstverhältnisses auf Lebenszeit die Pastorin Elli Brandt zur Pastorin der 3. Pfarrstelle der zum Pfarrsprengel verbundenen Ev.-Luth. Kirchengemeinden Burg in Dithmarschen und Eddelak, Ev.-Luth. Kirchenkreis Dithmarschen;

*

mit Wirkung vom 15. Juli 2023 bei gleichzeitiger Begründung des Pfarrdienstverhältnisses auf Lebenszeit die Pastorin Katharina Gladisch zur Pastorin der 1. Pfarrstelle der zum Pfarrsprengel verbundenen Ev.-Luth. Kirchengemeinden Bentwisch-Volkenshagen, Blankenhagen, Graal-Müritz und Rövershagen, Ev.-Luth. Kirchenkreis Mecklenburg;

*

mit Wirkung vom 15. Juli 2023 bei gleichzeitiger Begründung des Pfarrdienstverhältnisses auf Lebenszeit die Pastorin Fee-Victoria Meyer-Himstedt, Hamburg, zur Pastorin der 7. Pfarrstelle des Ev.-Luth. Pfarrsprengels Süderelbe, Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-Ost;

*

mit Wirkung vom 1. September 2023 die Pastorin Gesche Schaar, Husum, zur Pastorin der 1. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Schwansen, Ev.-Luth. Kirchenkreis Rendsburg-Eckernförde.

Bestätigt wurden:

mit Wirkung vom 15. Juli 2023 bei gleichzeitiger Begründung des Pfarrdienstverhältnisses auf Lebenszeit die Pastorin Henrike Christina Koberg zur Pastorin der 2. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Haddeby im Ev.-Luth. Kirchenkreis Schleswig-Flensburg;

*

mit Wirkung vom 1. Juli 2023 bei gleichzeitiger Begründung des Pfarrdienstverhältnisses auf Lebenszeit die Pastorin Friederike Magaard zur Pastorin der 2. Pfarrstelle des Ev.-Luth. Pfarrsprengels Adelby-Engelsby im Ev.-Luth. Kirchenkreis Schleswig-Flensburg;

*

mit Wirkung vom 1. Juli 2023 bei gleichzeitiger Begründung des Pfarrdienstverhältnisses auf Lebenszeit die Pastorin Anne Mirjam Steinebach zur Pastorin der 5. Pfarrstelle des Pfarrsprengels "Nördliche Geest" im Ev.-Luth. Kirchenkreis Schleswig-Flensburg;

*

mit Wirkung vom 1. August 2023 bei gleichzeitiger Begründung des Pfarrdienstverhältnisses auf Lebenszeit die Wahl des Pastors Lars Wüstefeld, Hamburg, zum Pastor der 2. Pfarrstelle der Ev.-Luth. Markus-Kirchengemeinde Hohenhorst Rahlstedt-Ost, Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-Ost.

Berufen wurden:

mit Wirkung vom 1. Dezember 2023 bis einschließlich 31. Mai 2030 die Pastorin Antje Ahlhelm in die 1. Pfarrstelle des Ev.-Luth. Kirchenkreises Mecklenburg für Krankenhausseelsorge am Universitätsklinikum Rostock (erneute Berufung);

*

mit Wirkung vom 1. September 2023 bis einschließlich 31. August 2031 der Pastor Jan Bollmann in die Pfarrstelle der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland in der Fachstelle Kindergottesdienst der Nordkirche im Hauptbereich Gottesdienst und Gemeinde;

*

mit Wirkung vom 12. August 2023 bis einschließlich 31. August 2024 der Pastor Dr. Daniel Havemann in die 32. Pfarrstelle der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland zur Dienstleistung mit besonderem Auftrag;

*

mit Wirkung vom 1. Juli 2024 bis einschließlich 30. September 2027 die Pastorin Regina Holst, Hamburg, in die 10. Pfarrstelle des Ev.-Luth. Kirchenkreises Hamburg-Ost für Seelsorge im Alter (erneute Berufung);

*

mit Wirkung vom 1. Juli 2023 bis einschließlich 30. Juni 2024 die Pastorin Katrin Jeremias in die 14. Pfarrstelle der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland zur Dienstleistung mit besonderem Auftrag;

*

mit Wirkung vom 1. August 2023 bis einschließlich 31. März 2024 die Pastorin Hanna Lehming in die 6. Pfarrstelle der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland für das Zentrum für Mission und Ökumene (erneute Berufung);

*

mit Wirkung vom 1. August 2023 bis einschließlich 31. Juli 2025 der Pastor Dirk Maleska, Kiel, in die Pfarrstelle des Ev.-Luth. Kirchenkreises Schleswig-Flensburg für Religionsunterricht und Religionsgespräche in den Beruflichen Schulen (erneute Berufung);

*

mit Wirkung vom 1. September 2023 bis einschließlich 29. Februar 2024 die Pastorin Andrea Noffke in die 9. Pfarrstelle der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland zur Dienstleistung mit besonderem Auftrag (erneute Berufung);

*

mit Wirkung vom 1. September 2023 bis zum 31. August 2031 die Pastorin Michaela Petersen, Ahrensburg, in die 19. Pfarrstelle des Ev.-Luth. Kirchenkreisverbandes Hamburg für Krankenhausseelsorge (erneute Berufung);

*

mit Wirkung vom 1. August 2023 bis einschließlich 30. Juni 2030 die Pastorin Heide Rühle-Walchensteiner, Rickling, in die Pfarrstelle des Ev.-Luth. Kirchenkreises Nordfriesland für Seelsorge am Klinikum Nordfriesland und im Hospiz Niebüll;

*

mit Wirkung vom 1. September 2023 bis einschließlich 30. April 2028 der Pastor Peter Scharfenberg in die 3. Pfarrstelle des Ev.-Luth. Kirchenkreises Altholstein für örtliche Entlastung der Kirchengemeinden;

*

mit Wirkung vom 1. Juli 2023 bis einschließlich 30. September 2028 der Pastor Armin Schmiersow in die 9. Pfarrstelle des Ev.-Luth. Kirchenkreises Mecklenburg für Vertretungsdienste;

*

mit Wirkung vom 1. September 2023 bis einschließlich 29. Februar 2024 die Pastorin Heike Tamminga-Boyke in die 3. Pfarrstelle der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland zur Dienstleistung mit besonderem Auftrag (Erneute Berufung).

Beauftragt wurden:

mit Wirkung vom 1. Oktober 2023 im Rahmen ihres Pfarrdienstverhältnisses auf Probe die Pastorin Isa-Malena Gattermann mit einem gemeindlichen Dienst zur Dienstleistung in der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Heiligengeist in Kiel, Ev.-Luth. Kirchenkreis Altholstein (Auftragsänderung);

*

mit Wirkung vom 1. August 2023 im Rahmen ihres Pfarrdienstverhältnisses auf Probe die Pastorin Nathalia Hanke mit einem Dienstauftrag zur Verwaltung der 1. Pfarrstelle der Kirchengemeinde St. Michaelis Osterrönfeld, Ev.-Luth. Kirchenkreis Rendsburg-Eckernförde (Auftragsänderung);

*

mit Wirkung vom 1. August 2023 im Rahmen ihres Pfarrdienstverhältnisses auf Probe die Pastorin Tanja Lammert mit einem gemeindlichen Dienst zur Verwaltung der 1. Pfarrstelle des Ev.-Luth. Pfarrsprengels Ostangeln im Ev.-Luth. Kirchenkreis Schleswig-Flensburg (Auftragsänderung).

In den Ruhestand versetzt wurde:

mit Wirkung vom 1. Oktober 2023 die Pastorin Christine Nagel-Bienengräber in Eldena.

Verstorben im Ruhestand:

Pastor i. R.
Hartmut Bente

geboren am 7. April 1938
gestorben am 22. Juni 2023

Hartmut Bente wurde am 22. Oktober 1967 in Kiel ordiniert.

Anschließend erfolgte seine Ernennung zum Hilfsprediger bei gleichzeitiger Beauftragung für die Kirchengemeinde Quickborn. Als Pastor wurde ihm diese Pfarrstelle mit Wirkung vom 1. November 1968 übertragen. Anschließend wurde Pastor Bente mit Wirkung vom 1. September 1974 die 1. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Schönberg übertragen. Danach wurde ihm mit Wirkung vom 1. November 1982 die Pfarrstelle der Kirchengemeinde Laboe übertragen. Er blieb Inhaber dieser Pfarrstelle bis zu seiner Versetzung in den Ruhestand, die mit Wirkung vom 1. Juli 1993 erfolgte.

Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland erinnert sich dankbar an den Dienst von Pastor Hartmut Bente.

Jesus Christus lasse ihn die ewige Herrlichkeit schauen.



Pastor i. R.
Karl Heimer

geboren am 10. Mai 1945
gestorben am 12. Juni 2023

Karl Heimer wurde am 23. Mai 1983 in Nortorf ordiniert.

Anschließend erfolgte seine Ernennung zum Pastor bei gleichzeitiger Beauftragung für die Kirchengemeinde Weddingstedt. Danach war er in der Vicelin-Kirchengemeinde Sasel tätig. Mit Wirkung vom 1. Juni 1988 wurde ihm diese Pfarrstelle übertragen. Er blieb Inhaber dieser Pfarrstelle bis zu seiner Versetzung in den Ruhestand, die mit Wirkung vom 1. Juni 2003 erfolgte.

Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland erinnert sich dankbar an den Dienst von Pastor Karl Heimer.

Jesus Christus lasse ihn die ewige Herrlichkeit schauen.



Pastor i. R.
Dr. Jörg Zengel

geboren am 26. April 1946
gestorben am 3. Juni 2023

Dr. Jörg Zengel wurde am 21. November 1981 in Lübeck ordiniert.

Mit seiner Übernahme in das Pfarrdienstverhältnis auf Probe wurde er mit der Verwaltung der 1. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Heiligenhafen beauftragt. Diese Pfarrstelle wurde ihm mit Wirkung vom 1. Dezember 1983 übertragen. Er blieb Inhaber dieser Pfarrstelle bis zu seiner Versetzung in den Ruhestand, die mit Wirkung vom 1. Januar 2005 erfolgte.

Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland erinnert sich dankbar an den Dienst von Pastor Dr. Jörg Zengel.

Jesus Christus lasse ihn die ewige Herrlichkeit schauen.

Impressum

Herausgeberin und Verlag:

Landeskirchenamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland,
Postfach 3449, 24033 Kiel; Dänische Str. 21–35, 24103 Kiel

Redaktion:

Runa Rosenstiel (verantwortliche Redakteurin), Tel.: 0431 9797 864,
Annette Thiede, Tel.: 0431 9797 872.

Fax: 0431 9797 869, E-Mail: kabl@lka.nordkirche.de

Das Kirchliche Amtsblatt erscheint in der Regel monatlich einmal.

Der Redaktionsschluss für die kommenden Ausgaben Teil B ist jeweils:	Erscheinungsdatum
---	--------------------------

für die 8. Ausgabe 2023: Mo., 14. August,	31. August 2023,
---	------------------

für die 9. Ausgabe 2023: Di., 12. September,	30. September 2023,
--	---------------------

für die 10. Ausgabe 2023: Do., 12. Oktober,	31. Oktober 2023.
---	-------------------

ACHTUNG: Wir bitten die externen Textlieferanten aus den Kirchenkreisen etc. um Beachtung der Bearbeitungszeiten im Landeskirchenamt; hierfür **müssen die Texte jeweils etwa eine Woche vor den genannten Schlussterminen** bei der zuständigen sachbearbeitenden Stelle **vorliegen**. Hinweise zum Einreichen von Texten finden sich regelmäßig in den Nordkirchenmitteilungen.

In Fällen, in denen (z. B. in Stellenausschreibungen) Ehrenamtliche mit ihren privaten Kontaktdaten als Ansprechpersonen genannt werden, ist es nötig, sich eine Einwilligung bestätigen zu lassen.

Ein Muster dafür finden Sie auf www.datenschutz-nordkirche.de.

Vertrieb, Druck und Versand von Einzelexemplaren und Bestellung von Jahresabonnements:

wbv Media GmbH & Co. KG, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld

Tel.: 0521 91101 205; E-Mail: service@wbv.de

Bezugspreis: 40 Euro jährlich.

Das Fachinformationssystem Kirchenrecht bietet unter der Internet-Adresse www.kirchenrecht-nordkirche.de die Möglichkeit zur Online-Recherche in früheren Jahrgängen des Kirchlichen Amtsblattes – auch der Vorgängerkirchen – ab 1919 bis heute. Der Zugang ist kostenlos. Aus dem Fachinformationssystem Kirchenrecht können Ausgaben heruntergeladen und ausgedruckt werden.