

Gesetz- und Verordnungsblatt

der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche

Nr. 3

Kiel, den 1. Februar

1990

	Inhalt	Seite
I. Gesetze, Rechtsverordnungen, Verwaltungsanordnungen		
II. Bekanntmachungen		
Ausschreibung der Kirchenvorsteherwahlen 1990		29
Erziehungsurlaub für tariflich beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hier: Neufassung der Durchführungshinweise		29
Hinweise zur Erhöhung der Sicherheit im Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen		34
Bewertung der Sachbezüge in der Sozialversicherung		35
Bekanntgabe eines neuen Kirchensiegels		36
Berichtigung		36
III. Stellenausschreibungen		37
IV. Personalmeldungen		40
V. Beilage: Inhaltsverzeichnis 1989		

Bekanntmachungen

Ausschreibung der Kirchenvorsteherwahlen 1990

Die Kirchenleitung hat auf ihren Sitzungen am 13./14. November 1989 und 8./9. Januar 1990 über die nach § 1 des Wahlgesetzes erforderliche Ausschreibung der Wahl der Kirchenvorsteher wie folgt beschlossen:

Die Kirchenvorsteherwahlen 1990 finden am Sonntag, dem 2. Dezember 1990 (1. Advent), statt.

Für den Fall, daß am gleichen Tage die Wahlen zum Deutschen Bundestag stattfinden, hat die Kirchenleitung den 9. Dezember 1990 (2. Advent) als Ausweichtermin festgelegt. Das Nordelbische Kirchenamt wird den endgültigen Zeitpunkt so rechtzeitig bekanntgeben, daß die im Wahlgesetz vorgesehenen und auf den Wahltag bezogenen Fristen korrekt eingehalten werden können.

Kiel, den 24. Januar 1990

Nordelbisches Kirchenamt
Im Auftrage
Görlitz

Az.: 1022/90-0 – R II/R 1

Erziehungsurlaub für tariflich beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; hier: Neufassung der Durchführungshinweise

Im Anschluß an die Bekanntgabe des Bundeserziehungsgeldgesetzes i.d.F. vom 25.7.1989 (GVOBl. S. 213) geben wir nachstehend eine Neufassung unserer Durchführungshinweise

- a) zur Gewährung des gesetzlichen Erziehungsurlaubs (Abschn. II BerzGG) und
- b) zu den Auswirkungen des Erziehungsurlaubs im Tarifbereich

bekannt. Diese Neufassung tritt an die Stelle

- a) der Abschnitte II und III der Bekanntmachung vom 30.1.1986 (GVOBl. S. 46) und
- b) der Bekanntmachung vom 4.11.1987 (GVOBl. S. 241):

II. Erziehungsurlaub

1. Nach § 15 Abs. 1 BerzGG haben Arbeitnehmer Anspruch auf Erziehungsurlaub, wenn sie einen Anspruch auf Erziehungsgeld haben oder nur wegen Überschreitens der Einkommensgrenze (vgl. § 5 Abs. 2 und § 6 BerzGG) oder als Ausländer wegen Fehlens der erforderlichen Aufenthaltsberechtigung oder Aufenthaltserlaubnis (vgl. § 1 Abs. 1 Satz 2 BerzGG) nicht haben. Arbeitnehmer sind Angestellte, Ar-

beiter sowie die zu ihrer Berufsbildung (Berufsausbildung, berufliche Fort- und Weiterbildung, berufliche Umschulung) Beschäftigten (vgl. § 20 Abs. 1 Satz 1 BErzGG).

2. Der Erziehungsurlaub steht nach Maßgabe des § 16 BErzGG grundsätzlich für denselben Zeitraum wie das Erziehungsgeld zu (vgl. § 15 Abs. 1 Satz 2 BErzGG).

Ein Anspruch auf Erziehungsurlaub besteht nicht, solange

- a) die Mutter als Wöchnerin nach § 6 Abs. 1 MuSchG nicht beschäftigt werden darf; dies gilt nicht, wenn es sich um ein in Adoptionspflege genommenes Kind handelt, oder wenn wegen eines anderen Kindes Erziehungsurlaub in Anspruch genommen wird (vgl. § 15 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 und Satz 2 BErzGG),
- b) der mit dem erziehungsgeldberechtigten Arbeitnehmer in einem Haushalt lebende Ehegatte nicht erwerbstätig ist, es sei denn, der Ehegatte ist arbeitslos oder befindet sich in Ausbildung (vgl. § 15 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 BErzGG).

Wenn die Betreuung und Erziehung des Kindes in den vorgenannten Fällen des § 15 Abs. 2 BErzGG nicht sichergestellt werden kann (z.B. wegen Krankheit der Mutter bzw. des nicht erwerbstätigen Ehegatten), hat nach § 15 Abs. 3 BErzGG auch der erwerbstätige Ehegatte einen Anspruch auf Erziehungsurlaub.

In den Regelfällen (vgl. Buchstabe a) beginnt der Erziehungsurlaub somit nach Ablauf der Schutzfrist von acht – bei Früh- und Mehrlingsgeburten von zwölf – Wochen (vgl. § 6 Abs. 1 MuSchG).

3. Nach § 16 Abs. 1 Satz 1 BErzGG muß der Arbeitnehmer den Erziehungsurlaub spätestens vier Wochen vor dem Zeitpunkt, von dem an er ihn in Anspruch nehmen will, vom Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, bis zu welchem Lebensmonat des Kindes er den Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen will. Soll die Höchstdauer des Erziehungsurlaubs nicht ausgeschöpft oder sollen Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub zunächst von dem einen und dann von dem anderen Ehegatten in Anspruch genommen werden, ist für das Ende des Erziehungsurlaubs stets auf den Ablauf eines Lebensmonats des Kindes abzustellen (vgl. auch § 3 Abs. 4 BErzGG).

Eine Verlängerung des Erziehungsurlaubs kann nach § 16 Abs. 1 Satz 2 BErzGG nur dann verlangt werden, wenn ein **vorgesehener** Wechsel der Anspruchsberechtigung aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann (vgl. § 3 Abs. 2 und 3 BErzGG).

Auch wenn dies nicht zwangsläufig ist, wird der Erziehungsurlaub, bei vorgesehenem Wechsel der Erziehungsurlaub des zuerst Berechtigten, in der Regel am Tag nach Ablauf der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 MuSchG beginnen (vgl. Nr. 2). Zur Vermeidung von Härten ist daher in § 16 Abs. 2 BErzGG bestimmt, daß der Arbeitnehmer, der aus einem von ihm nicht zu vertretenden Grund einen sich unmittelbar an die Schutzfrist anschließenden Erziehungsurlaub nicht rechtzeitig verlangen kann, dies innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen kann. Der Hinderungsgrund muß dem Urlaubsverlangen entgegenstehen. Ein den „Antritt“ des Urlaubs hindernder Grund reicht nicht aus (vgl. BAG vom 22. Juni 1988 – 5 AZR 526/87). Liegt ein Hinderungsgrund im Sinne des § 16 Abs. 2 BErzGG vor, ist der Arbeitnehmer von der Einhaltung der Mindestfrist von vier Wochen des § 16 Abs. 1 BErzGG befreit.

4. Das Urlaubsverlangen ist grundsätzlich bindend. Der verlangte Erziehungsurlaub kann – außer in den gesetzlich vorgesehenen Fällen – nur mit Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden. Der Erziehungsurlaub endet ins-

besondere nicht dadurch, daß der Anspruch auf Erziehungsgeld entfällt (vgl. § 16 Abs. 3 Satz 1 BErzGG). Der Wegfall des Anspruchs auf Erziehungsgeld vor Ablauf des verlangten Erziehungsurlaubs wirkt sich nur in dem Sonderfall aus, daß eine nach § 3 Abs. 2 BErzGG getroffene Bestimmung nach § 3 Abs. 3 BErzGG geändert wird. In diesem Fall kann der Erziehungsurlaub nach § 16 Abs. 3 Satz 3 BErzGG auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden. Wenn der Arbeitgeber eine Ersatzkraft eingestellt hat, endet der Erziehungsurlaub jedoch erst zu dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis der Ersatzkraft gemäß § 21 Abs. 4 BErzGG frühestens kündigen kann (vgl. § 16 Abs. 3 Satz 4 BErzGG).

Ein vorzeitig beendeter Erziehungsurlaub kann nicht erneut angetreten werden (vgl. § 16 Abs. 3 Satz 5 BErzGG). Wenn das Kind während des Erziehungsurlaubs stirbt, endet der Erziehungsurlaub spätestens drei Wochen nach dem Tode des Kindes (vgl. § 16 Abs. 4 Satz 1 BErzGG). Wenn der Arbeitgeber eine Ersatzkraft eingestellt hat, endet der Erziehungsurlaub jedoch erst zu dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis der Ersatzkraft gemäß § 21 Abs. 4 BErzGG frühestens kündigen kann (vgl. § 16 Abs. 4 Satz 2 BErzGG). Der Arbeitgeber kann allerdings einer früheren Beendigung des Erziehungsurlaubs zustimmen (vgl. § 16 Abs. 4 Satz 2 i.V.m. § 16 Abs. 3 Satz 2 und 4 BErzGG). Das Erziehungsgeld wird bis zur Beendigung des Erziehungsurlaubs weitergezahlt (vgl. § 4 Abs. 3 Satz 2 BErzGG).

Der Erziehungsurlaub kann auch dann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden, wenn die Anspruchsvoraussetzung des § 15 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 BErzGG entfällt, weil der Ehegatte des beurlaubten Arbeitnehmers eine bisher ausgeübte Erwerbstätigkeit aufgibt, ohne im Sinne des AFG arbeitslos zu werden.

5. Die Anspruchsvoraussetzungen für den Erziehungsurlaub kann der Arbeitnehmer durch Vorlage des Bescheides über die Bewilligung des Erziehungsgeldes nachweisen (vgl. § 16 Abs. 5 Satz 1 BErzGG). Der Arbeitnehmer hat zu erklären, ob ein Ausschußtatbestand im Sinne des § 15 Abs. 2 BErzGG vorliegt. Änderungen in der Anspruchsberechtigung muß er dem Arbeitgeber unverzüglich mitteilen; einen Bescheid über den Wegfall des Erziehungsgeldes muß er unverzüglich vorlegen (vgl. § 16 Abs. 5 Satz 2 BErzGG).
6. Während des Erziehungsurlaubs ruhen die Rechte und Pflichten aus dem fortbestehenden Arbeitsverhältnis. Abweichend von sonstigen Fällen der Beurlaubung ohne Bezüge sieht das Gesetz jedoch die Möglichkeit vor, daß während des Erziehungsurlaubs aufgrund entsprechender Vereinbarung eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber ausgeübt werden kann (vgl. § 1 Abs. 1 Nr. 4, § 2 Abs. 1 Nr. 1, § 15 Abs. 5 und § 18 Abs. 2 Nr. 1 BErzGG).

Bei einem Arbeitnehmer, der in einem Arbeitsverhältnis mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 19 Stunden steht, sind also während des Zeitraumes, in dem ein Anspruch auf Erziehungsurlaub gegeben ist, folgende Fallgestaltungen denkbar:

- a) Der Erziehungsurlaub wird in Anspruch genommen, eine Beschäftigung wird nicht ausgeübt.
- b) Der Erziehungsurlaub wird in Anspruch genommen. Aufgrund einer besonderen Vereinbarung mit dem beurlaubenden Arbeitgeber wird bei diesem während des Erziehungsurlaubs in einem besonderen Arbeitsverhältnis eine Beschäftigung mit höchstens 19 Stunden wöchentlich ausgeübt. Auch wenn die Arbeitszeit in

diesem Teilzeitarbeitsverhältnis mindestens 18 Stunden wöchentlich beträgt, ist es nach der Protokollnotiz zu § 3 Buchst. e KAT bzw. § 3 Buchst. d KARbT vom Geltungsbereich des KAT bzw. KARbT ausgenommen. Dies gilt auch für einen Arbeitnehmer, dessen Arbeitszeit in dem wegen der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs ruhenden, unter den KAT bzw. KARbT fallenden Arbeitsverhältnis mindestens 18 und höchstens 19 Stunden wöchentlich beträgt.

- c) Der Erziehungsurlaub wird nicht in Anspruch genommen. Die Beschäftigung wird wie bisher – oder jedenfalls mit einer Arbeitszeit von mehr als 19 Stunden wöchentlich – fortgesetzt. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Erziehungsgeld.
- d) Der Erziehungsurlaub wird nicht in Anspruch genommen. Aufgrund besonderer Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber wird jedoch die wöchentliche Arbeitszeit innerhalb des bestehenden Arbeitsverhältnisses für die Zeit der – dadurch eröffneten – Erziehungsgeldberechtigung des Arbeitnehmers auf höchstens 19 Stunden wöchentlich herabgesetzt. In diesem Fall bleibt der Arbeitnehmer vom Geltungsbereich des KAT bzw. KARbT erfaßt, wenn die wöchentliche Arbeitszeit den in § 3 Buchst. e KAT bzw. § 3 Buchst. d KARbT genannten Umfang überschreitet.

Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch darauf, daß mit ihm für die Zeit des Erziehungsurlaubs eine Beschäftigung von höchstens 19 Stunden wöchentlich (vgl. Buchstabe b) oder eine Herabsetzung seiner Arbeitszeit (vgl. Buchstabe d) vereinbart wird.

Auf die Ausführungen in den Abschnitten IV und V wird hingewiesen.

- 7. Nach § 18 Abs. 1 Satz 1 BErzGG darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis während des Erziehungsurlaubs nicht kündigen. Ausnahmen sind mit behördlicher Genehmigung zulässig (vgl. § 18 Abs. 1 BErzGG, der dem § 9 Abs. 3 Satz 1 MuSchG entspricht – vgl. dazu BAG GS AP Nr. 5 zu § 9 MuSchG –). Die Allgemeinen Verwaltungsvorschriften des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung zur Durchführung des § 18 Abs. 1 Satz 2 BErzGG sind im Bundesanzeiger Nr. 1 vom 3. Januar 1986 veröffentlicht.

Nach § 18 Abs. 2 BErzGG gilt der Sonderkündigungsschutz des § 18 Abs. 1 BErzGG entsprechend, wenn der Arbeitnehmer

- a) während des Erziehungsurlaubs bei dem beurlaubenden Arbeitgeber eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitarbeit leistet (vgl. Nr. 6 Buchst. b) oder
- b) bei dem beurlaubenden Arbeitgeber, ohne Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen, Teilzeitarbeit mit höchstens 19 Stunden wöchentlich leistet und Anspruch auf Erziehungsgeld hat oder nur deshalb nicht hat, weil das Einkommen die Einkommensgrenze übersteigt; der Kündigungsschutz besteht nicht, solange der Anspruch auf Erziehungsurlaub nach § 15 BErzGG ausgeschlossen ist.

Der Arbeitgeber darf also in beiden Fällen die vereinbarte bzw. fortgesetzte Beschäftigung nicht kündigen.

Der Arbeitnehmer, der erziehungsgeldberechtigt ist, kann nach § 19 BErzGG unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten das Arbeitsverhältnis zum Ende des Erziehungsurlaubs kündigen. Diese besondere gesetzliche Kündigungsfrist geht der für das Arbeitsverhältnis geltenden gesetzlichen oder tariflichen anderen Kündigungsfrist vor.

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

- 8. § 21 BErzGG enthält eine gesetzliche Sonderregelung für befristet eingestellte Ersatzkräfte.

In § 21 Abs. 1 und 2 BErzGG wird ein bereits nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen gegebener Befristungstatbestand eindeutig klargelegt. Danach liegt ein sachlicher Grund, der die Befristung des Arbeitsvertrages rechtfertigt, vor, wenn ein Arbeitnehmer zur Vertretung eines Arbeitnehmers für die Dauer der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz oder für die Dauer eines zu Recht verlangten Erziehungsurlaubs oder für beide Zeiten zusammen oder für Teile davon eingestellt wird (vgl. § 21 Abs. 1 BErzGG). Darüber hinaus ist die Befristung für notwendige Zeiten der Einarbeitung zusätzlich zulässig (vgl. § 21 Abs. 2 BErzGG). Die Dauer der Befristung muß kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein (vgl. § 21 Abs. 3 BErzGG).

Von Bedeutung ist die besondere Kündigungsmöglichkeit nach § 21 Abs. 4 BErzGG. Durch sie soll eine Doppelbelastung des Arbeitgebers bei zustimmungsfreier vorzeitiger Beendigung des Erziehungsurlaubs vermieden werden. Nach dieser Vorschrift kann der Arbeitgeber das befristete Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Frist von drei Wochen kündigen, wenn der Erziehungsurlaub ohne Zustimmung des Arbeitgebers nach § 16 Abs. 3 Satz 3 und 4 BErzGG vorzeitig beendet werden kann (Wechsel des Anspruchs auf Erziehungsgeld auf den Ehegatten oder Tod des Kindes) und der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung seines Erziehungsurlaubs mitgeteilt hat. Die Kündigung kann jedoch frühestens zu dem Zeitpunkt ausgesprochen werden, zu dem der Erziehungsurlaub endet. Die Kündigungsmöglichkeit nach § 21 Abs. 4 BErzGG tritt neben die nach der SR 2f KAT bzw. nach dem KARbT geltenden Kündigungsvorschriften, sofern im Arbeitsvertrag die Anwendung des § 21 Abs. 4 BErzGG nicht ausgeschlossen ist. In den Arbeitsverträgen mit befristet eingestellten Ersatzkräften sollte daher vereinbart werden, daß für das Arbeitsverhältnis § 21 Abs. 1 bis 5 BErzGG gilt.

III. Sozialversicherungsrechtliche Regelungen

- 1. Während des Bezuges von Erziehungsgeld bleibt die Mitgliedschaft versicherungspflichtiger Arbeitnehmer in der gesetzlichen Krankenversicherung und der Versicherungsschutz in der Arbeitslosenversicherung beitragsfrei aufrechterhalten (vgl. § 192 Abs. 1 Nr. 2 und § 224 SGB V sowie § 107 Satz 1 Nr. 5 Buchst. c AfGG).
- 2. In der gesetzlichen Rentenversicherung werden nach § 2a und § 32 Abs. 6a AVG bzw. § 1227a und § 1255 Abs. 6a RVO bzw. § 29a und 54 Abs. 6a RKG die ersten zwölf Monate nach Ablauf des Monats der Geburt des Kindes der Mutter oder dem Vater als rentenbegründende und rentensteigernde Versicherungszeit angerechnet.
- 3. Für Arbeitnehmer, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind und die während eines Erziehungsurlaubs wegen der Ausübung einer erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung krankenversicherungspflichtig werden, sind folgende zwei Möglichkeiten der Absicherung für den Krankheitsfall gesetzlich vorgesehen:
 - a) Sie können sich für diese Zeit auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen (vgl. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB

V) und ihren bisherigen Krankenversicherungsschutz beibehalten. Der Antrag ist innerhalb von drei Monaten nach dem Beginn der Versicherungspflicht bei der Krankenkasse zu stellen. Die Befreiung wirkt vom Beginn der Versicherungspflicht an, wenn noch keine Leistungen in Anspruch genommen worden sind, sonst vom Beginn des Kalendermonats an, der auf die Antragstellung folgt. Die Befreiung erstreckt sich nur auf die Zeit des Erziehungsurlaubs (vgl. § 8 Abs. 2 SGB V). Anschließend richtet sich die versicherungsrechtliche Beurteilung wieder nach den gesetzlichen Vorschriften. Für die Zeit der Befreiung von der Krankenversicherungspflicht haben die Arbeitnehmer bei Erfüllung der Voraussetzungen aus der erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung nach § 257 SGB V einen Anspruch auf einen Zuschuß zu ihrem Krankenversicherungsbeitrag.

- b) Wenn kein Befreiungsantrag gestellt wird, endet bei Arbeitnehmern, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, die freiwillige Mitgliedschaft mit Beginn der Pflichtmitgliedschaft (vgl. § 191 Nr. 2 SGB V), also mit Ablauf des Tages, der der Aufnahme der erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung vorausgeht.

Arbeitnehmer, die bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, können den Versicherungsvertrag ab dem Eintritt der Versicherungspflicht kündigen (vgl. § 5 Abs. 9 SGB V).

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

IV. Auswirkungen eines Erziehungsurlaubs auf das fortbestehende Arbeitsverhältnis

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

Die Zeit des Erziehungsurlaubs zählt als Beschäftigungszeit (§ 19 KAT/KArbT) und damit auch als Dienstzeit (§ 20 KAT/KArbT).

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

Die Unterbrechung der Bewährungszeit durch einen Erziehungsurlaub nach dem BErzGG führt nicht zum Verlust der vorher abgeleisteten Bewährungszeit. Dies gilt für den Erziehungsurlaub bis zur Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes. Die Zeit des Erziehungsurlaubs wird jedoch auf die Bewährungszeit nicht angerechnet. Dies gilt auch dann, wenn während des Erziehungsurlaubs eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitarbeit ausgeübt wird.

3. Bewährungszeit/Teilzeit nach Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 1a und 1b zum KAT bzw. der Anlage 1 zum KArbT

Auf die in den Tätigkeitsmerkmalen der Anlagen 1a und 1b zum KAT vorgesehenen Zeiten einer Bewährung oder Tätigkeit wird die Zeit eines Erziehungsurlaubs nicht angerechnet. Das gleiche gilt für die in Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 des KArbT geforderte Zeit der Bewährung in einer bestimmten Tätigkeit.

4. Grundvergütung (§§ 27, 27a KAT) Monatstabellenlohn (§ 3 MLTV)

Bei **Arbeitern** wird das Aufsteigen in den Stufen des Monatstabellenlohnes durch den Erziehungsurlaub nicht

gehemmt, weil für das Aufsteigen die Beschäftigungszeit maßgebend ist (vgl. z.Z. § 3 des Monatslohntarifvertrages Nr. 6 zum KArbT) und die Zeit des Erziehungsurlaubs als Beschäftigungszeit zählt (vgl. Nr. 1). Der Arbeiter erhält also nach Ablauf des Erziehungsurlaubs den Monatstabellenlohn, den er erhalten hätte, wenn er nicht beurlaubt gewesen wäre.

Bei **Angestellten** gelten die vorstehenden Ausführungen mit der Maßgabe entsprechend, daß das Aufsteigen in den Stufen der Grundvergütung (§§ 27, 27a KAT) nur für den Erziehungsurlaub bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats des Kindes nicht gehemmt wird.

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

Hinsichtlich der unständigen Bezügebestandteile ist bei Beginn des Erziehungsurlaubs so zu verfahren, als habe das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages vor Beginn des Erziehungsurlaubs geendet. Die unständigen Bezügebestandteile aus Arbeitsleistungen vor Beginn des Erziehungsurlaubs sind dann unverzüglich zu zahlen (§ 36 Abs. 1 Unterabs. 5 i.V.m. Unterabs. 4 KAT/KArbT).

Bei Wiederaufnahme der Arbeit wird der Arbeitnehmer wie ein Neueingestellter behandelt.

6. Krankenbezüge (§ 37 KAT/§§ 37, 37a KArbT)

Erkrankt der Arbeitnehmer während des Erziehungsurlaubs, hat er in dieser Zeit keinen Anspruch auf Krankenbezüge, weil nicht die Arbeitsunfähigkeit, sondern der Erziehungsurlaub die Ursache für den Arbeitsausfall darstellt. Das gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer nach Beantragung des Erziehungsurlaubs, aber vor dessen Beginn arbeitsunfähig erkrankt und die Arbeitsunfähigkeit bei Beginn des Erziehungsurlaubs noch andauert (vgl. BAG vom 22. Juni 1988 – 5 AZR 526/87 AP Nr. 1 zu § 1 BErzGG).

Ist der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Beendigung des Erziehungsurlaubs arbeitsunfähig erkrankt, steht ihm der gesetzliche Anspruch auf Krankenbezüge (§ 616 Abs. 2 BGB, § 37 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 KAT bzw. § 1 Abs. 1 LFZG, § 37 Abs. 3 KArbT) für die Dauer von sechs Wochen zu. Dauert die Arbeitsunfähigkeit über diesen Zeitpunkt hinaus an, stehen dem Angestellten Krankenbezüge nach § 37 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 KAT und dem Arbeiter Krankengeldzuschuß nach § 37 Abs. 4 KArbT zu. Für die Berechnung des Bezugszeitraumes ist allerdings vom Eintritt der Arbeitsunfähigkeit auszugehen.

Beispiel:

Der Erziehungsurlaub einer Angestellten mit einer Dienstzeit von zwei Jahren endet mit Ablauf des 31. März. Sie müßte am 1. April die Arbeit wieder aufnehmen, ist aber seit 1. März bis zum 20. Mai arbeitsunfähig erkrankt. Nach § 37 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 1 KAT stehen Krankenbezüge für die Dauer von sechs Wochen, also bis einschließlich 12. Mai zu.

Ein Anspruch nach § 37 Abs. 2 Unterabs. 1 Satz 2 KAT besteht nicht, weil die Bezugsdauer (neun Wochen) vom 1. März an rechnet, also mit Ablauf des 2. Mai endet. Einen solchen Anspruch hätte die Angestellte nur dann, wenn für sie eine Bezugsdauer von mindestens zwölf Wochen maßgebend wäre.

7. Jubiläumszuwendung (§ 39 KAT/KArbT)

Erfüllt ein Arbeitnehmer während des Erziehungsurlaubs die Voraussetzungen für ein Jubiläum im Sinne des § 39 KAT/KArbT, ist die Jubiläumszuwendung in entspre-

chender Anwendung des § 39 Abs. 2 KAT /KArbT bei Wiederaufnahme der Arbeit zu gewähren.

8. Beihilfen (§ 40 KAT/KArbT)

Hat der Arbeitnehmer nach den in Betracht kommenden Bestimmungen während des Erziehungsurlaubs keinen Anspruch auf Beihilfen, bestehen unsererseits in Übereinstimmung mit entspr. Regelungen des öffentlichen Dienstes keine Bedenken, wenn die Beihilfebestimmungen außertariflich auch für die Zeit des Erziehungsurlaubs angewandt werden.

9. Sterbegeld (§ 41 KAT/KArbT)

Der Anspruch auf Sterbegeld wird durch einen Erziehungsurlaub nicht berührt, weil es sich nicht um eine Beurlaubung im Sinne des § 50 Abs. 2 KAT/KArbT handelt (vgl. § 41 Abs. 1 KAT/KArbT).

10. Erholungsurlaub (§ 48 KAT/KArbT)

Nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BErzGG kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat des Erziehungsurlaubs, in dem er **keine** erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausübt (vgl. § 17 Abs. 1 Satz 2 BErzGG), um ein Zwölftel kürzen. Von der Kürzungsmöglichkeit ist Gebrauch zu machen.

Soweit der unter Berücksichtigung der Kürzung zustehende Erholungsurlaub vor Beginn des Erziehungsurlaubs noch nicht gewährt wurde, ist er nach dessen Beendigung im laufenden oder – ohne Rücksicht auf die Übertragungsfristen des § 47 Abs. 7 KAT/KArbT – im nächsten Urlaubsjahr nachzugewähren (vgl. § 17 Abs. 2 BErzGG).

Hat der Arbeitnehmer vor dem Erziehungsurlaub mehr Erholungsurlaub erhalten, als ihm unter Berücksichtigung der Kürzungsvorschrift des § 17 Abs. 1 BErzGG zugestanden hat, ist der nach dem Ende des Erziehungsurlaubs zustehende Erholungsurlaub um die zuviel gewährten Urlaubstage zu kürzen (vgl. § 17 Abs. 4 BErzGG).

11. Urlaubsabgeltung (§ 51 KAT/KArbT)

Endet das Arbeitsverhältnis während des Erziehungsurlaubs oder setzt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis im Anschluß an den Erziehungsurlaub nicht fort, muß ein noch nicht gewährter Erholungsurlaub abgegolten werden (vgl. § 17 Abs. 3 BErzGG). Die Abgeltung ist nach § 51 Abs. 2 KAT/KArbT vorzunehmen.

12. Übergangsgeld (§§ 62, 63 KAT/KArbT)

Die Gewährung von Übergangsgeld bei Ausscheiden aufgrund eigener Kündigung bzw. aufgrund Auflösungsvertrages zum Ablauf des Erziehungsurlaubs kommt nach den tarifvertraglichen Vorschriften nur für **Arbeitnehmerinnen** in Betracht, die wegen Niederkunft in den letzten fünf Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen haben (§ 62 Abs. 3 Nr. 2 Buchst. c KAT/KArbT). Die Kündigung muß innerhalb von fünf Monaten nach der Niederkunft erklärt bzw. der Auflösungsvertrag muß innerhalb dieser Frist abgeschlossen sein. Unschädlich ist dabei, wenn die Kündigung/der Auflösungsvertrag zu einem späteren Zeitpunkt (hier: zum Ende des Erziehungsurlaubs) wirksam wird.

Für die Bemessung des Übergangsgeldes zählt bei **Angestellten** die Zeit des Erziehungsurlaubs nicht mit, weil nach § 63 Abs. 3 Unterabs. 1 Satz 1 KAT Zeiten einer Beurlaubung ohne Bezüge – gleichgültig auf welcher Rechtsgrundlage die Beurlaubung beruht – schlechthin unberücksichtigt zu lassen sind.

Bei **Arbeitern** ist die Zeit des Erziehungsurlaubs bei der Bemessung des Übergangsgeldes zu berücksichtigen, weil in § 63 Abs. 2 Unterabs. 1 KArbT auf die Zeiten des bestehenden Arbeitsverhältnisses abgestellt ist.

13. Urlaubsgeld nach den Urlaubsgeldtarifverträgen

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

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

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

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

14. Zuwendung nach den Zuwendungstarifverträgen

Der Erziehungsurlaub berührt die Anspruchsvoraussetzungen des § 1 Abs. 1 der Zuwendungstarifverträge nicht. Nach § 2 Abs. 2 Satz 2 Buchst. c a.a.O. vermindert sich die Zuwendung **nicht** für Kalendermonate, für die wegen Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs **bis zur Vollen- dung des zwölften Lebensmonats des Kindes** keine Bezüge gezahlt worden sind. Die über diese zwölf Monate hinausgehende Zeit eines Erziehungsurlaubs führt zu einer Verminderung der Zuwendung.

Beispiel:

Eine Angestellte hat nach der Geburt ihres Kindes am 10. September 1989 Erziehungsurlaub bis zum 9. Dezember 1990 genommen. Am 10. Dezember 1990 nimmt sie die Arbeit wieder auf.

Im Jahr 1989 unterbleibt die Verminderung der Zuwendung für die Kalendermonate der Mutterschutzfristen und des Erziehungsurlaubs (vgl. § 2 Abs. 2 Satz 2 Buchst. b und c des Zuwendungstarifvertrages).

Im Jahr 1990 unterbleibt die Verminderung der Zuwendung für die Kalendermonate Januar bis September (vgl. § 2 Abs. 2 Satz 2 Buchst. c des Zuwendungstarifvertrages). Für die Monate Oktober und November

vermindert sich die Zuwendung um zwei Zwölftel (§ 2 Abs. 2 Satz 1 des Zuwendungstarifvertrages), weil das Kind den zwölften Lebensmonat mit Ablauf des 9. September 1990 vollendet hat. Für den Monat Dezember ergibt sich keine Verminderung, weil die Angestellte für diesen Monat bereits wieder Bezüge erhält.

Wird das Arbeitsverhältnis einer **Angestellten oder Arbeiterin** aufgrund eigener Kündigung oder aufgrund Auflösungsvertrages zum Ende des Erziehungsurlaubs beendet, können die Anspruchsvoraussetzungen des § 1 Abs. 2 des Zuwendungstarifvertrages erfüllt sein, wenn die Arbeitnehmerin wegen Niederkunft in den letzten fünf Monaten gekündigt oder den Auflösungsvertrag geschlossen hat (§ 1 Abs. 2 Nr. 4 Buchst. b des Zuwendungstarifvertrages).

15. Vermögenswirksame Leistungen nach den Tarifverträgen über vermögenswirksame Leistungen

Während eines Erziehungsurlaubs steht eine vermögenswirksame Leistung nach dem Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen nicht zu für **Kalendermonate**, für die weder Vergütung/Lohn noch Urlaubsvergütung/Urlabslohn noch Krankenbezüge gezahlt werden. Bezüge aus einer erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubs (vgl. Ziffer V) bleiben dabei unberücksichtigt, weil es sich hierbei um ein besonderes Arbeitsverhältnis handelt.

16. Pflichtversicherung bei der Versorgungsanstalt (VBL)

Eine bestehende Pflichtversicherung bei der VBL wird durch einen Erziehungsurlaub nicht berührt. Weil während des Erziehungsurlaubs kein laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zufließt, sind grundsätzlich keine Umlagen abzuführen (vgl. § 29 Abs. 1 VBL-Satzung). Erhält der Arbeitnehmer während des Erziehungsurlaubs eine **Zuwendung** (vgl. Nr. 14), gehört sie **nicht** zum zusatzversorgungspflichtigen Entgelt, soweit sie auf Zeiten des Erziehungsurlaubs entfällt (vgl. § 29 Abs. 7 Satz 3 Buchst. e.1 der VBL-Satzung).

Für jeden bei der Berechnung der Zuwendung berücksichtigten Monat, für den keine Umlage für laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zu entrichten war, ist zur Bemessung der Umlage der Betrag der Zuwendung um ein Zwölftel zu vermindern. In die Verminderung ist jedoch ein in der Zuwendung enthaltener Kindererhebungsbetrag (z.B. nach § 2 Abs. 3 des Tarifvertrages über eine Zuwendung) nicht einzubeziehen, weil diese in vollem Umfang zusatzversorgungspflichtig ist, wenn für die Zuwendung eine Umlage zu entrichten ist. Die Umlage ist nur aus dem etwa verbleibenden Restbetrag zu entrichten. Ist im Monat der Zahlung der Zuwendung keine Umlage für laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zu entrichten, ist die Zuwendung dem letzten vorgegangenen Kalendermonat zuzuordnen, für den Umlage entrichtet worden ist (vgl. § 29 Abs. 7 Satz 2 VBL-Satzung).

V. Erziehungsgeldunschädliche Teilzeitarbeit während des Erziehungsurlaubs

Nach § 15 Abs. 5 BÉrzGG darf der beurlaubte Arbeitnehmer während des Erziehungsurlaubs eine nach § 1 Abs. 1 Nr. 4 und § 2 Abs. 1 BÉrzGG zulässige Teilzeitbeschäftigung nicht bei einem anderen Arbeitgeber leisten. Eine **Teilzeitbeschäftigung** mit höchstens 19 Stunden wöchentlich während des Erziehungsurlaubs ist also nur dann erziehungsgeldunschädlich, wenn sie bei demselben Arbeitgeber geleistet wird (vgl. Abschn. II Nr. 6). Die sich nach Ablauf des Erziehungsurlaubs

im fortbestehenden Arbeitsverhältnis ergebenden Rechte (vgl. Abschn. IV) werden durch eine derartige Teilzeitbeschäftigung nicht berührt

Die erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung während des Erziehungsurlaubs wird in einem besonderen, von dem ruhenden Arbeitsverhältnis (vgl. Abschn. IV) rechtlich getrennten Arbeitsverhältnis ausgeübt. Dieses rechtlich getrennte Arbeitsverhältnis fällt nach § 3 Buchst. e i.V.m. der Protokollnotiz zu § 3 Buchst. e KAT bzw. § 3 Buchst. d KArbT nicht unter den tariflichen Geltungsbereich.

Für eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung während des Erziehungsurlaubs kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer arbeitsvertragliche Vereinbarungen der Art treffen, wie er sie auch sonst mit teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern abschließt, deren Arbeitsverhältnis nicht unter den Geltungsbereich des KAT bzw. KArbT fällt.

Nordelbisches Kirchenamt
Im Auftrag
Grohmann

Az.: 3232.0 - D II

Hinweise zur Erhöhung der Sicherheit im Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen

Kiel, den 4. Januar 1990

Die Vorfälle im Kirchenkreis Herzogtum Lauenburg (Unterschlagungen Kirchenbeamter H.) geben Anlaß, auf die Beachtung nachstehender Punkte besonders hinzuweisen:

1. Verwendung des Sachbuchteils Vorschüsse und Verwahrungen

- Beachtung des § 27 der Rechtsverordnung für das kirchliche Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen (HKR-V).
- Der Sachbuchteil darf nur ausdrücklich zugelassene Zahlungen/Buchungsfälle enthalten.
- Keine Abwicklung außerordentlicher Haushaltskonten.

2. Führung von Hilfsbüchern zur Erhöhung der Kassensicherheit (§ 45 HKR-V)

- Kontogegenbücher.
- Schecküberwachungsbücher.

3. Tagesabschlüsse

- Zeitnahe Buchungen: Nach jedem Abschluß ist die Übereinstimmung zwischen Zeitbuch und dem Kontoauszug zu prüfen.
- Bei besonderen Sachbuchteilen ist außerdem noch die Übereinstimmung zwischen Zeitbuch und Sachbuch zu prüfen.
- Bei Buchungsrückständen von mehr als 10 Arbeitstagen ist eine Meldung des Kassenleiters gegenüber dem Kassenaufsichtsbeamten und dem Verwaltungsleiter erforderlich.

4. Trennung der Funktionsbereiche Kassierer-Buchhaltung gem. § 57 Abs. 1 HKR-V (nur in größeren Kassen)

5. Regelung des Einsatzes von kirchlichen Mitarbeitern als Funktionsträger im Kassenbereich über Geschäftsverteilungspläne, Organisationspläne, Vollmachten

6. Verstärkung unvermuteter Kassenprüfungen insbesondere durch die Kirchenkreisrevisoren

7. Trennung zwischen Anweisung und Ausführung bei Kassengeschäften gem. § 53 Abs. 5 HKR-V

Das Rechnungsprüfungsamt der NEK hat festgestellt, daß diese Vorschrift nicht in allen Kirchenkreisen eingehalten wird. Wir bitten, dies umgehend zu veranlassen.

Nordelbisches Kirchenamt

Dr. Blaschke

Az.: 0600 – VH 1/H 2

Bewertung der Sachbezüge in der Sozialversicherung

Kiel, den 4. Jan. 1990

Die Verordnung über den Wert der Sachbezüge in der Sozialversicherung für das Kalenderjahr 1985 (GVOBl. 1985 S. 18), zuletzt geändert durch die Verordnung vom 6. Dezember 1988 (GVOBl. 1989 S. 19), ist mit Wirkung vom 1.1.1990 erneut geändert worden. Für den Bereich der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche ergeben sich folgende allgemeinen Werte für freie Kost und Wohnung einschließlich Heizung und Beleuchtung

- | | |
|-------------------------------|-----------|
| a) für Hamburg von | 540,- DM |
| b) für Schleswig-Holstein von | 530,- DM. |

Der Wortlaut der Verordnung wird nachstehend bekanntgegeben.

Nordelbisches Kirchenamt

Im Auftrage

Jessen

Az.: 34100 – D I/D 3

*

Verordnung zur Änderung der Arbeitsentgeltverordnung und der Sachbezugsverordnung 1989 Vom 12. Dezember 1989

Auf Grund des § 17 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (Artikel I des Gesetzes vom 23. Dezember 1976, BGBl. I S. 3845) und – in Verbindung mit dieser Vorschrift – auf Grund des § 173 a des Arbeitsförderungsgesetzes vom 25. Juni 1969 (BGBl. I S. 582), der durch Artikel II § 9 Nr. 6 des vorgenannten Gesetzes vom 23. Dezember 1976 eingefügt worden ist, verordnet die Bundesregierung nach Anhörung der Bundesanstalt für Arbeit gemäß § 234 Abs. 2 des Arbeitsförderungsgesetzes:

Artikel 1

Die Arbeitsentgeltverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. Dezember 1984 (BGBl. I S. 1642), zuletzt geändert durch Artikel 2 der Verordnung vom 6. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2208), wird wie folgt geändert:

1. In § 1 wird die Verweisung „den §§ 2 und 3“ durch die Verweisung „§ 3“ ersetzt.
2. § 2 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt gefaßt:

„Dem Arbeitsentgelt sind nicht zuzurechnen

 1. sonstige Bezüge nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 des Einkommensteuergesetzes, die nicht einmalig gezahltes

Arbeitsentgelt nach § 227 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch sind,

2. Einnahmen nach § 40 Abs. 2 des Einkommensteuergesetzes,
3. Beiträge und Zuwendungen nach § 40 b des Einkommensteuergesetzes, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, soweit Satz 2 nichts Abweichendes bestimmt,

soweit der Arbeitgeber die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz erhebt.“

- b) In Absatz 1 Satz 2 werden die Worte „den Zukunftssicherungsfreibetrag“ durch die Worte „monatlich 26 Deutsche Mark“ ersetzt.

- c) Absatz 2 wird wie folgt gefaßt:

„(2) Dem Arbeitsentgelt sind ferner nicht zuzurechnen

1. Beträge nach § 8 des Lohnfortzahlungsgesetzes,
2. Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld nach § 14 des Mutterschutzgesetzes,
3. in den Fällen des § 3 Abs. 3 der Sachbezugsverordnung der vom Arbeitgeber insoweit übernommene Teil des Gesamtsozialversicherungsbeitrags.“

3. Nach § 3 wird eingefügt:

„§ 3 a

Die nach § 3 Abs. 3 der Sachbezugsverordnung mit einem Durchschnittswert angesetzten Sachbezüge, die in einem Kalenderjahr gewährt werden, sind insgesamt dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum in diesem Kalenderjahr zuzuordnen.“

4. In § 5 werden die Worte „und mit Ablauf des 31. Dezember 1989 außer Kraft“ sowie die Klammern gestrichen.

Artikel 2

Die Sachbezugsverordnung 1989 in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. Dezember 1984 (BGBl. I S. 1642), zuletzt geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom 6. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2208), wird wie folgt geändert:

1. In der Überschrift sowie in der Kurzbezeichnung und der Abkürzung wird die Jahreszahl „1989“ jeweils durch die Jahreszahl „1990“ ersetzt.

2. § 1 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 1 wird die Zahl „535“ durch die Zahl „540“ ersetzt.
- b) Absatz 6 wird wie folgt gefaßt:

„(6) Bei kürzeren Zeiträumen als einem Monat ist zunächst der Wert des jeweiligen Sachbezugs für einen Tag zu ermitteln; dabei sind die Prozentsätze der Absätze 2 bis 4 auf den Tageswert nach Absatz 1 anzuwenden. Die Berechnungen werden jeweils auf 2 Dezimalstellen durchgeführt. Die nach den Absätzen 1 bis 5 anzusetzenden Werte sind nach dem letzten Berechnungsschritt auf volle 10 Deutsche Pfennige aufzurunden. Bei Mahlzeiten nach § 40 Abs. 2 Nr. 1 des Einkommensteuergesetzes ist der Tageswert auf volle 10 Deutsche Pfennig aufzurunden.“

3. § 3 wird wie folgt gefaßt:

„§ 3

Sonstige Sachbezüge

(1) Werden Sachbezüge, die nicht von § 1 erfaßt werden, unentgeltlich zur Verfügung gestellt, ist als Wert für diese Sachbezüge der übliche Endpreis am Abgabeort anzusetzen.

zen. Sind auf Grund des § 8 Abs. 2 Satz 4 des Einkommensteuergesetzes Durchschnittswerte festgesetzt worden, sind diese Werte maßgebend. Findet § 8 Abs. 3 Satz 1 des Einkommensteuergesetzes Anwendung, sind die dort genannten Werte maßgebend.

(2) Werden Sachbezüge, die nicht von § 1 erfaßt werden, verbilligt zur Verfügung gestellt, ist als Wert der Unterschiedsbetrag zwischen dem vereinbarten Preis und dem Wert nach Absatz 1 anzusetzen.

(3) Waren und Dienstleistungen, die vom Arbeitgeber nicht überwiegend für den Bedarf seiner Arbeitnehmer hergestellt, vertrieben oder erbracht werden und die nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 des Einkommensteuergesetzes pauschal versteuert werden, können mit dem Durchschnittsbetrag der pauschal versteuerten Waren und Dienstleistungen angesetzt werden; dabei kann der Durchschnittsbetrag des Vorjahres angesetzt werden. Besteht das Beschäftigungsverhältnis nur während eines Teils des Kalenderjahres, ist für jeden Tag des Beschäftigungsverhältnisses der dreihundertsechzigste Teil des Durchschnittswertes nach Satz 1 anzusetzen. Satz 1 gilt nur, wenn der Arbeitgeber den von dem Beschäftigten zu tragenden Teil des Gesamtsozialversicherungsbeitrags übernimmt."

4. In § 4 wird die Zahl „535“ durch die Zahl „540“ und die Zahl „520“ durch die Zahl „530“ ersetzt.
5. In § 6 Abs. 2 Nr. 1 und 2 und Abs. 3 wird die Jahreszahl „1989“ jeweils durch die Jahreszahl „1990“ ersetzt.

Artikel 3

Diese Verordnung gilt nach § 14 des Dritten Überleitungsgesetzes in Verbindung mit Artikel II § 20 des Sozialgesetzbuches – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – und § 250 des Arbeitsförderungsgesetzes auch im Land Berlin.

Artikel 4

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 1990 in Kraft.

Bekanntgabe eines neuen Kirchensiegels

Kiel, den 15. Januar 1990

Kirchengemeinde: St. Johannes zu Toestrup

Kirchenkreis: Angeln

Die Umschrift des Kirchensiegels lautet: Ev.-Luth. Kirchengemeinde St. Johannes zu Toestrup.



Nordelbisches Kirchenamt

Im Auftrage:

Görlitz

Az.: 9153 St. Johannes zu Toestrup – R II/R 3

Berichtigung

Kiel, den 18. Jan. 1990

Die Veröffentlichung der „**Änderung der Richtlinien zur Regelung der Wohnungsfürsorge in der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche (Wohnungsfürsorgerichtlinien) vom 12. Dezember 1989**“ im **Gesetz- und Verordnungsblatt 1990 S. 21** enthält einen Schreibfehler.

Es muß im ersten Satz richtig heißen:

„... in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Dezember 1988 (GVOBl. 1989 S. 17) ...“.

Wir bitten um Berichtigung.

Nordelbisches Kirchenamt

Im Auftrag

Kähler

Az.: 2731 – D 3

Stellenausschreibungen

Pfarrstellenausschreibungen

In der Auferstehungs-Kirchengemeinde Hamburg-Lurup im Kirchenkreis Blankenese ist die 2. Pfarrstelle vakant und bis spätestens zum 1. August 1990 mit einem Pastor oder einer Pastorin zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch Wahl des Kirchenvorstandes.

Das Gemeindegebiet ist Teil eines gemischt bebauten Vorortes an der nordwestlichen Stadtgrenze Hamburgs mit jetzt 7.000 Gemeindegliedern. Die Gemeinde verfügt über eine Kirche, zwei Gemeindehäuser und einem großen Halbtagskindergarten. Aufgeschlossene Mitarbeiter (Diakon, Erzieherinnen, Kirchenmusiker, Pastor, Gemeinsekretärin, Gemeinsekretästerin, Küsterin, Mitarbeiterin für die Kinderarbeit, Raumpflegerin, Zivildienstleistende) und engagierte Ehrenamtliche wünschen sich eine(n) aktive(n) und ideenreiche(n) Gemeindepastor/in, der/die es versteht, Theologie in praktische Gemeindearbeit umzusetzen und bereit ist, nach Absprache mit den Kollegen ein bis zwei Arbeitsschwerpunkte zu begleiten. Auf gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit im Mitarbeiterkreis und zwischen Kirchenvorstand und Mitarbeitern legen wir besonderen Wert. Pfarrhaus mit Garten vorhanden, alle Schularten sind in erreichbare Nähe.

Bewerbungen mit ausführlichem, handgeschriebenen Lebenslauf sind zu richten an den Herrn Propst des Kirchenkreises Blankenese, Dormienstr. 1a, 2000 Hamburg 55.

Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen. Auskünfte erteilen der Vorsitzende des Kirchenvorstandes, Herr Klaus Thormälen, Tel. 040/83 77 11, Pastor Siegfried Kurzewitz, Tel. 040/83 60 17, und Propst Herwig Schmidt pott, Tel. 040/86 12 76.

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

Az.: 20 Auferstehungs-Kirchengemeinde Hamburg-Lurup (2)-PI/P 2

*

Im Nordelbischen Jugendwerk, Arbeitsstelle Hamburg, wird das Amt eines Pastors vakant und ist bis 1.4.1990 mit einer Pastorin oder einem Pastor neu zu besetzen. Die Besetzung der Pfarrstelle erfolgt auf Zeit durch Berufung der Kirchenleitung. Gesucht wird eine Pastorin oder ein Pastor mit persönlicher und geistlicher Ausstrahlung für die Zusammenarbeit des Nordelbischen Jugendwerkes mit der evangelischen Jugendarbeit in Hamburg. Die Hauptaufgaben bestehen in der Verkündigung, Seelsorge und Sakramentsverwaltung für die evangelische Jugend zusammen mit dem Nordelbischen Jugendpastor und dem Pastor am Koppelsberg im Bereich der NEK, speziell aber im Bereich des Sprengels Hamburg. Erwartet wird die lebendige Vermittlung von biblischen und theologischen Inhalten in die evangelische Jugendarbeit. Dazu gehört die Mitarbeit im biblisch-theologischen Arbeitsbereich des Nordelbischen Jugendpfarramtes, in den Mitarbeiterkonferenzen am Koppelsberg und in Hamburg sowie in der Konferenz der Nordelbischen Jugendwerke. Die Jugendpastorin bzw. der Jugendpastor vertritt den Nordelbischen Jugendpastor im Sprengel Hamburg und verantwortet die Aktivitäten der Arbeitsstelle des Nordelbischen Jugendwerkes in Hamburg. Notwendig ist dafür die enge Zusammenarbeit mit der Evangelischen Jugend in Hamburg (EJH) und mit den Jugendpfarrämtern der Kirchenkreise im Sprengel Hamburg. Die Mitarbeit in den Gremien und Projektgrup-

pen der gesamtstädtischen evangelischen Jugendarbeit Hamburgs sowie im Ökumenischen Jugendrat ist erforderlich. Für die Öffentlichkeitsarbeit des Nordelbischen Jugendpfarramtes im Bereich des Sprengels Hamburg ist die StelleninhaberIn bzw. der Stelleninhaber zuständig.

Erwartet werden ferner die Bereitschaft zur Einarbeitung in Fragen der neuen religiösen Strömungen und in die durch Jugendsekten aufgeworfenen Probleme.

Bewerbungen mit ausführlichem, handgeschriebenen Lebenslauf sind zu richten an die Kirchenleitung der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche, Dänische Straße 21/35, 2300 Kiel 1.

Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen.

Auskünfte erteilen: Nordelbischer Jugendpastor Johann Weingärtner, Koppelsberg 3, 2320 Plön, Tel. 04522/70 44 und OKR Starke, Nordelbisches Kirchenamt, Kiel, Tel. 0431/99 12 47.

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

Az.: 20 Nordelbisches Jugendwerk (3) - P II/P 2

*

In der St. Raphael-Kirchengemeinde Hamburg-Wilhelmsburg im Kirchenkreis Harburg ist die 1. Pfarrstelle vakant und baldmöglichst mit einem Pastor zu besetzen. Die Besetzung erfolgt durch Wahl des Kirchenvorstandes.

Die Kirchengemeinde St. Raphael, auf der Elbinsel Wilhelmsburg, wenige S-Bahn-Minuten vom Hamburger Hauptbahnhof entfernt gelegen, hat ca. 4.500 Gemeindeglieder. Neben der ausgeschriebenen Stelle bestehen zwei Pfarrstellen, die beide von Pastorinnen im eingeschränkten Dienstverhältnis (0,5) besetzt sind. Die Pastoren/innen arbeiten nach einem Gemeindegemeinschaftskonzept im Team mit einem Diakon und einer Sozialpädagogin (1/2 Stelle), darüber hinaus mit einer Sekretärin, einem Hausmeister, zwei Raumpflegerinnen und Honorarkräften zusammen.

Die Gemeinde zeichnet sich durch eine freundliche Atmosphäre aus. Sie ist unkonventionell, experimentierfreudig, offen gegenüber stadtteilbedingten Problemen. Der Kirchenvorstand ist aufgeschlossen solidarisch und erkennt Eigeninitiativen an. Die Zusammenarbeit mit den drei anderen ev.-lt. Gemeinden der Elbinsel sowie den ökumenischen Partnerkirchen ist gut.

Die Bevölkerungsstruktur ist vielschichtig und kontrastreich. Große Anteile der Bewohner sind Bundesbahnangehörige, im Hafen und in den Raffinerien Arbeitende, dazu kommt ein hoher Arbeitslosenanteil.

Von dem Bewerber wird Kontaktfreudigkeit und Engagement erwartet. Er soll auf die Menschen zugehen können und eine zuverlässige, integrative Persönlichkeit sein, bereit zu einer stetigen und langfristigen Gemeindeaufbauarbeit mit dem Schwerpunkt Jugend- und Konfirmandenarbeit.

Bewerbungen mit ausführlichem, handgeschriebenen Lebenslauf sind zu richten an den Herrn Propst des Kirchenkreises Harburg, Haus der Kirche, Hölertwiete 5, 2100 Hamburg 90. Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen. Auskünfte erteilen die Pastorinnen Friederike Raum-Blöcher, Tel. 040/7 50 90 82, und Renate Lindemann,

Tel. 040/7 54 10 11, Jungnickelstr. 21a, 2102 Hamburg 39, und Propst Dr. Lyko, Hölertwiete 5, 2100 Hamburg 90.

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

Az: 20 St. Raphael-Kirchengde. Hamburg-Wilhelmsburg (1) – P I/P 2

*

In der Stiftung Diakoniewerk Kropp ist die Stelle des Rektors/der Rektorin vakant und soll zum nächstmöglichen Termin mit einem Pastor/einer Pastorin besetzt werden. Die Besetzung erfolgt durch Wahl im Stiftungsvorstand.

Das Diakoniewerk Kropp ist eine unabhängige Stiftung und durch Herkommen und Satzung als Einrichtung der Diakonie eng mit der Nordelbischen Kirche verbunden.

Zum Werk gehören ein Psychiatrisches Krankenhaus mit einer Akut- und 17 Langzeitstationen (Schwerpunkt: Gerontopsychiatrie); Einrichtungen der Altenpflege; die Schwesternschaft des Mutterhauses mit 15 Diakonissen (alle im Feierabend) und 91 diakonischen Schwestern sowie eine Schule für Krankenpflegehilfe.

Im Diakoniewerk Kropp werden annähernd 600 Patienten/innen und Heimbewohner/innen betreut. Die Zahl der Mitarbeiter/innen beträgt 400.

Der Aufgabenbereich des Rektors/der Rektorin umfaßt die seelsorgerliche und gottesdienstliche Betreuung in den Einrichtungen des Diakoniewerkes in Zusammenarbeit mit einer Pastorin; die diakonische Motivation und Fortbildung der Mitarbeiter/innen; die Mitgliedschaft im Stiftungsvorstand; den Vorsitz im Hausvorstand, dem außerdem die Leiterin der Schwesternschaft, die Pflegedienstleiterin, der Chefarzt und der Geschäftsführer angehören; die Vertretung des Diakoniewerkes nach innen und außen; die Öffentlichkeitsarbeit des Diakoniewerkes.

Gesucht wird eine Persönlichkeit, die amts erfahren ist; die intensiv zuhören kann; die die Erfahrung gemacht hat, daß es ihr gegeben ist, stärkend, tröstend und integrierend zu wirken. Es wird von ihr nicht erwartet, in jeder Hinsicht Wegweisung zu geben. Sie sollte aber in der Lage sein, gemeinsam gefundene Entscheidungen zu formulieren, nach außen und innen zu vertreten und durchzuhalten.

Für die Mitverantwortung in der Gesamtleitung wird eine Zulage gezahlt.

Eine renoviertes Pastorat in relativ ruhiger Lage steht zur Verfügung.

Kropp (ca. 6.000 Einwohner) liegt in einer schönen, waldreichen Umgebung 12 km südlich von Schleswig verkehrsgünstig an der B 77. Grund-, Haupt- und Realschule sind am Ort, Gymnasium ist in Schleswig durch gute Busverbindungen zu erreichen.

Bewerbungen sind zu richten an den Vorsitzenden des Stiftungsvorstandes, Herrn Propst i.R. H. von Heyden in 2386 Borgwedel-Stexwig, Krummstück 3, Tel. 04621/3 77 88.

Auskünfte erteilen außerdem Pastorin Truckses und Geschäftsführer Hansen, beide zu erreichen unter 04624/9 31.

Die Frist für Bewerbungen beträgt sechs Wochen nach Erscheinen dieser Ausgabe des Gesetz- und Verordnungsblattes.

Az.: 20 Diakoniewerk Kropp (1) – P II/P 2

Stellenausschreibung für die EKD

Im Kirchenamt der EKD ist in der Europa-Abteilung ab sofort die Stelle einer

theologischen Referentin/eines Referenten

im höheren Dienst wiederzubesetzen.

Das Kirchenamt ist bemüht, den Anteil der Frauen bei den Referenten zu erhöhen. Es ermutigt daher alle Frauen, die den Anforderungen der Ausschreibung entsprechen, sich zu bewerben.

In dem Referat werden kirchliche Beziehungen zu Ländern des westlichen Mitteleuropa wahrgenommen.

Die Zusammenarbeit mit Auslandspfarrerinnen und -pfarrern und ihren deutschsprachigen Gemeinden erfordert eine mehrjährige Erfahrung in selbständiger Gemeindearbeit.

Die Wahrnehmung internationaler ökumenischer Beziehungen setzt gute Kenntnisse der englischen Sprache voraus. Auch Kenntnisse der französischen oder spanischen Sprache wären hilfreich. Eine längere Auslandserfahrung oder ein vorausgegangener Dienst in einer ökumenischen Organisation o. ä. sind erwünscht.

Auch erwarten wir die Fähigkeit und Bereitschaft zur Teamarbeit und zur Kommunikation sowie Leistungsfähigkeit in der Verwaltung und Organisation.

Mit dem Dienst sind häufige Reisen verbunden.

Ihre Bewerbungen mit Lebenslauf, Lichtbild, Zeugnissen und der Ordinationssurkunde richten Sie bitte bis zum 15. Februar 1990 an das Kirchenamt der EKD, Herrenhäuser Str. 12, 3000 Hannover 21.

Az.: 2420 – P I/P 1

Stellenausschreibungen

Die Ev.-Luth. Kirchengemeinde Appen sucht ab sofort

eine Diakonin/einen Diakon

Gesucht wird ein/e Mitarbeiter/in, der/die mit eigenen Vorstellungen und Ideen das Gemeindeleben bereichern möchte und dabei offen ist zur Zusammenarbeit.

Die Diakonin/der Diakon hat folgende Arbeitsschwerpunkte:

- Kinder- und Jugendarbeit,
- Konfirmandenunterricht,
- Betreuung einer bestehenden Frauengruppe,
- Mitarbeit bei Gottesdiensten und Gemeindeprojekten.

Vergütung nach KAT.

Bewerbungen und Anfragen sind zu richten an den Kirchenvorstand der Ev.-Luth. Kirchengemeinde Appen, Op'n Bouhlen 47, 2081 Appen, Telefon: 04101/2 68 94 und 20 08 17.

Ablauf der Bewerbungsfrist: Sechs Wochen nach Erscheinen dieses Gesetz- und Verordnungsblattes.

Az.: 30 – Appen – E 1

*

Der Kirchenkreis Lübeck sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt

eine Diakonin/einen Diakon

deren/dessen Aufgaben

- a) die Kinder- und Jugendarbeit in der Kirchengemeinde St. Jakobi (50 %) sowie
- b) die Zivildienstleistenden-Beratung im Kirchenkreis Lübeck (50 %)

werden sollen.

Die Dienstaufsicht für die/den Diakonin/Diakon liegt beim Jugendpfarramt des Kirchenkreises Lübeck. Dies bedeutet die Integration in das Team des Jugendpfarramtes.

Eine Teilnahme an den Besprechungen der Kirchengemeinde St. Jakobi, die die Kinder- und Jugendarbeit betreffen ist sichergestellt.

Es wird eine/ein Mitarbeiterin/Mitarbeiter gesucht, die/der sich für beide Arbeitsbereiche engagieren will. Erwartet wird sowohl selbständiges Arbeiten wie auch die Bereitschaft zur Kooperation.

Vergütung nach KAT.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen (Lebenslauf, Zeugnis, Paßbild) werden erbeten bis zum 28. Februar 1990 an den Vorstand des Kirchenkreises Lübeck, Bäckerstr. 3-5, 2400 Lübeck.

Auskunft erteilt: Pastor Chr. Kühne, Jugendpfarramt, Tel.: 0451/7 23 43.

Az.: 30 – Kirchenkreis Lübeck – E 1

*

Die ev.-luth. Kreuzkirchengemeinde Ottensen in Hamburg-Ottensen sucht eine/einen hauptamtliche/n **B-Kirchenmusiker/in** möglichst zum 1. April 1990. Der bisherige Stelleninhaber wechselt in eine A-Stelle.

Wir denken an eine/n evangelischen Bewerber/in, der/die im missionarischen Gemeindeaufbau unserer Großstadtgemeinde mitarbeiten möchte. Die Kirchengemeinde hat eine kirchenmusikalisch anspruchsvolle Tradition.

Die Gemeinde hat ca. 4.000 Gemeindeglieder. Die Kirche hat ungefähr 600 Sitzplätze. Die Gottesdienste werden in der Regel nach Agende I gehalten.

Der Aufgabenbereich umfaßt:

- Organistendienst bei Gottesdiensten und Amtshandlungen
- Leitung einer Kantorei und kirchenmusikalische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen
- Regelmäßige kirchenmusikalische Veranstaltungen
- Organistendienst auf einem der kirchlichen Friedhöfe des Kirchenkreises Altona (einmal wöchentlich)

In der Kirche steht ein alte Orgel der Firma Kemper. Diese Orgel wird in absehbarer Zeit durch einen Neubau (2/25) ersetzt werden. Die gestalterische Mitwirkung ist erwünscht. In der Übergangszeit steht eine Truhenorgel des Kirchenkreises zur Verfügung. Die kirchenmusikalischen Proben finden in einem Gemeindesaal mit einem Flügel statt.

Die Anstellung und Vergütung erfolgt nach dem Kirchlichen Angestellten-Tarifvertrag (KAT-NEK). Voraussetzung ist die B-Prüfung. Bei der Wohnungssuche wird die Gemeinde behilflich sein.

Bitte, richten Sie Ihre Bewerbung mit den üblichen Unterlagen bis zum 15. März 1990 an den Kirchenvorstand der Kreuzkirche, Hohenzollernring 78 a, 2000 Hamburg 50.

Bewerbungsschluß: 4 Wochen nach Erscheinen.
Auskunft: Pastor Dieter Hake, Telefon: 040-3 90 45 53
(Gemeindebüro: 040-39 27 30)

Az.: 30 – Kreuzkirche Hamburg-Ottensen – T 1/T 3

*

In der evangelisch-lutherischen Kirchengemeinde St. Gabriel in Hamburg-Barmbek ist die

Kirchenmusikerstelle (dreiviertel B-Stelle)

zum nächstmöglichen Termin neu zu besetzen.

Die Vergütung erfolgt nach dem Kirchlichen Angestelltentarifvertrag (KAT-NEK).

In der 1954 errichteten Kirche befindet sich eine Grollmann-Orgel (1959) mit zwei Manualen, Pedal und 16 Registern. Ein Flügel und ein Klavier stehen ebenfalls zur Verfügung. Ehrenamtliche bzw. freie Mitarbeiter betreuen eine Instrumentalgruppe und einen Kinderchor. Da seit dem Ausscheiden des bisherigen Stelleninhabers wegen Erreichens der Altersgrenze ein Kirchenchor nicht mehr besteht, ist Neuaufbau erforderlich.

Wir wünschen uns eine(n) Kirchenmusiker(in) mit Tatkraft und Einfallsreichtum. Das musikalische Leben soll in enger Verbindung zwischen Gottesdienst und Kirchenmusik gestaltet werden.

Schriftliche Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen sind bis zum 15. Februar 1990 an den Kirchenvorstand der Ev.-luth. Kirchengemeinde, St. Gabriel, Hartzshohplatz 17, 2000 Hamburg 60, zu richten.

Auskünfte erteilen Frau Heinsohn, Telefon: 2 20 55 69, sowie Herr Pastor Vollert, Telefon: 6 30 83 06 und Frau Pastorin Gelder, Telefon: 6 32 33 30.

Az.: 30 – St. Gabriel Hamburg 60 – T 1/T 3

*

Unser langjähriger Kantor geht in den Ruhestand. Wir möchten, daß die Arbeit nahtlos weitergeführt wird und schreiben die

B – Kirchenmusikerstelle

zum 1.10.1990 zur Wiederbesetzung aus.

Wir wünschen uns eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter mit der Fähigkeit und Bereitschaft zum Dienst in unserer Gemeinde:

- Orgelspiel in den Gottesdiensten und Amtshandlungen (einschließlich Trauerfeiern)
- Leitung der Kantorei (Chor und Streichorchester)
- Ausbau kirchenmusikalischer Aktivitäten (Kinderchor, Blockflöte, Gitarren)
- Hinführung der Gemeinde zu neuem Liedgut.

Unsere Kirchengemeinde Stellingen liegt im Nordwesten Hamburgs, hat 4.300 Gemeindeglieder, zwei Pfarrstellen und eine Diakonenstelle. Der Gemeinde gehört ein kircheneigener Friedhof.

Zur Verfügung stehen in der Kirche eine Kemper-Orgel (III/27), ein Sassmann-Cembalo (II/4), in der Friedhofskapelle eine Führer-Orgel (I/5) und im Gemeindehaus ein Flügel, zwei Klaviere, umfangreiche Notenbibliothek.

Die Anstellung erfolgt im Angestelltenverhältnis. Die Vergütung richtet sich nach dem Kirchlichen Angestellten-Tarifvertrag (KAT-NEK). Eine Wohnung in Kirchnähe kann gestellt werden.

Die Bewerbungen sind bis zum 1. Mai 1990 an den Kirchenvorstand der Kirchengemeinde Hamburg-Stellingen, Molkenbührstr. 6, 2000 Hamburg 54, zu richten.

Auskünfte erteilen die Pastoren Backer (040-54 51 10) und Reimer (040-54 25 29) und der Kantor Wallbaum (040-54 51 84).

Az.: 30 – Hamburg-Stellingen – T 1/T 3

Personalnachrichten

Ernannt:

Mit Wirkung vom 15. Januar 1990 der Pastor Bernd Fürstena u, bisher in Steinbek, zum Pastor der 2. Pfarrstelle der Kirchengemeinde St. Peter zu Hamburg-Groß Borstel, Kirchenkreis Alt-Hamburg – Bezirk Nord –;

mit Wirkung vom 1. Januar 1990 die Pastorin z.A. Hendrikje Timmermann, geb. Steffen, z.Z. in Friedrichstadt, bei gleichzeitiger Begründung eines Dienstverhältnisses als Pastorin auf Lebenszeit (eingeschränktes Dienstverhältnis – 50 % –) zur Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche zur Pastorin der 2. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Friedrichstadt, Kirchenkreis Schleswig.

Bestätigt:

Mit Wirkung vom 1. Februar 1990 die Berufung des Pastors z.A. Matthias Kempendorf, z.Z. in Gravenstein/Dänemark, auf die Pfarrstelle Gravenstein bei gleichzeitiger Begründung eines Dienstverhältnisses als Pastor auf Lebenszeit zur Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche (eingeschränktes Dienstverhältnis – 50 % –) und Beurlaubung für den Dienst in der Nordschleswigschen Gemeinde;

mit Wirkung vom 1. Januar 1990 die Wahl des Pastors z.A. Roland Timmermann, z.Z. in Friedrichstadt, bei gleichzeitiger Begründung eines Dienstverhältnisses als Pastor auf Lebenszeit (eingeschränktes Dienstverhältnis – 50 % –) zur Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche zum Pastor der 1. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Friedrichstadt, Kirchenkreis Schleswig;

mit Wirkung vom 1. Februar 1990 die Wahl des Pastors Martin Ulrich, bisher in Hamburg, zum Pastor der Pfarrstelle der Simeon-Gemeinde zu Hamburg-Hamm, Kirchenkreis Alt-Hamburg – Bezirk Süd –.

Eingeführt:

Am 4. Februar 1990 der Pastor Matthias Kempendorf als Pastor in die Pfarrstelle Gravenstein der Nordschleswigschen Gemeinde der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche;

am 24. Januar 1990 der Pastor Joachim Klein als Pastor in die Pfarrstelle des Kirchenkreises Plön für den pastoralpsychologischen Dienst im Kreiskrankenhaus in Preetz und im Diakonischen Werk des Kirchenkreises Plön;

am 4. Februar 1990 die Pastorin Marion Knutz-Kempendorf, geb. Knutz, als Pastorin in die Pfarrstelle Gravenstein der Nordschleswigschen Gemeinde der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche;

am 17. Dezember 1989 der Pastor Hans-Joachim Merker als Pastor in die Pfarrstelle der Kirchengemeinde Curau, Kirchenkreis Eutin;

am 20. Dezember 1989 der Pastor Dr. Johannes Ott als Pastor in das Amt eines Referenten für Religionspädagogik an der Fachschule für Sozialpädagogik der Ev.-Luth. Diakonissenanstalt „Alten Eichen“;

am 17. Dezember 1989 der Pastor Rainer Rahlmeier-Suhr, geb. Rahlmeier, als Pastor in die 3. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Bad Bramstedt, Kirchenkreis Neumünster;

am 17. Dezember 1989 der Pastor Christian Uecker als Pastor in die Pfarrstelle der Kirchengemeinden Hamberge und Klein Wesenberg, Kirchenkreis Segeberg.

In den Ruhestand versetzt:

Mit Wirkung vom 1. Februar 1990 OKR Dr. Andreas Goeschen vom Nordelbischen Kirchenamt in Kiel;

mit Wirkung vom 1. Februar 1990 der KVR Alexander Kummer vom Nordelbischen Kirchenamt in Kiel.



Pastor i.R.

Hans Hermann Engel

geboren am 8. Juni 1911 in Crivitz
gestorben am 20. Dezember 1989 in Ratzeburg

Der Verstorbene wurde am 11. April 1937 in Königsberg ordiniert. Anschließend war er Hilfsgeistlicher und Pastor in Marienwerder und Domnan/Ostpreußen. Nach seiner Übernahme in den Dienst der Ev.-Luth. Landeskirche Schleswig-Holsteins war er Pastor in Lauenburg. Von April 1960 bis zu seiner Zuruhesetzung zum 1. Oktober 1976 war er Pastor in Lüttau.

Die Nordelbische Kirche dankt Gott für die Verkündigung des Evangeliums durch Pastor Engel.



Pastor i.R.

Theodor Pinn

geboren am 11. Oktober 1898 in Flensburg
gestorben am 23. Dezember 1989 in Glücksburg

Der Verstorbene wurde am 2. November 1925 in Ratzeburg ordiniert. Anschließend war er Provinzialvikar und Pastor in Sandesneben. Von November 1931 bis zu seiner einstweiligen Versetzung in den Ruhestand zum 1. Juli 1938 war er Pastor in Flemhude. Ab 1946 war er Pastor in Flemhude und Kiel. Von März 1952 bis zu seiner Zuruhesetzung zum 1. September 1964 war er Pastor in Kiel-Kroog.

Die Nordelbische Kirche dankt Gott für die Verkündigung des Evangeliums durch Pastor Theodor Pinn.



Pastor i.R.

Albrecht von Hennigs

geboren am 12. Mai 1911 in Techlin/Pommern
gestorben am 8. Dezember 1989 in Hamburg

Der Verstorbene wurde am 8. September 1939 in Stettin ordiniert. Anschließend war er Hilfsprediger in Togelow und Eggesin. Von Dezember 1940 an war er Pastor in Falkenwalde. 1945 wurde er mit der seelsorgerlichen Betreuung in den Hamburger Flüchtlingslagern beauftragt. Von Mai 1956 bis zu seiner Zurruesetzung zum 1. Juni 1976 war er Pastor in Hamburg-Hamm.

Die Nordelbische Kirche dankt Gott für die Verkündigung des Evangeliums durch Pastor Albrecht von Hennigs.

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

Nordelbisches Kirchenamt · Postfach 3449 · 2300 Kiel 1

Postvertriebsstück · V 4193 B · Gebühr bezahlt