

Gesetz- und Verordnungsblatt

der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche

Nr. 5

Kiel, den 1. März

1985

Inhalt	Seite
I. Gesetze, Rechtsverordnungen, Verwaltungsanordnungen	
Rechtsverordnung zur Änderung der Lehrgangs- und Prüfungsordnung für die Ausbildung von Mitarbeitern für den gehobenen Verwaltungsdienst in der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche vom 8. März 1983 (GVObl. S. 103)	37
II. Bekanntmachungen	
Bekanntmachung über die Aufhebung der Ämterbewertungs- und Beförderungsrichtlinien der Kirchenleitung	38
Richtlinien über die Bewertung der Ämter und die Beförderung der Kirchenbeamten (Ämterbewertungs- und Beförderungsrichtlinien – ÄBBR –) vom 29. Januar 1985	38
Erhöhung der tarifvertraglichen Entgelte für Mitarbeiterunterkünfte	41
Bekanntgabe eines neuen Kirchensiegels	41
III. Stellenausschreibungen	41
IV. Personalnachrichten	43
V. Beilage Inhaltsverzeichnis 1984	

Gesetze, Rechtsverordnungen, Verwaltungsanordnungen

**Rechtsverordnung
zur Änderung der Lehrgangs- und Prüfungsordnung für die
Ausbildung von Mitarbeitern für den gehobenen Verwaltungsdienst
in der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche vom 8. März 1983
(GVObl. S. 103)**

Die Kirchenleitung hat aufgrund des § 2 Abs. 1 des Verwaltungsausbildungsgesetzes vom 28. Mai 1978 (GVObl. S. 202) die folgende Rechtsverordnung erlassen:

§ 1

Die Lehrgangs- und Prüfungsordnung für die Ausbildung von Mitarbeitern für den gehobenen Verwaltungsdienst in der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche vom 8. März 1983 wird wie folgt geändert:

1. In der Bezeichnung der Rechtsverordnung werden die Worte „Ausbildung von Mitarbeitern für den gehobenen Verwaltungsdienst“ ersetzt durch die Worte „Zweite Verwaltungsprüfung der Angestellten des allgemeinen Verwaltungsdienstes“.

2. In § 1 Abs. 1 Satz 1 werden die Worte „gehobenen Verwaltungsdienst innerhalb der NEK“ ersetzt durch die Worte „allgemeinen Verwaltungsdienst der Vergütungsgruppen V b bis III KAT-NEK“.
3. In § 1 Absatz 2 wird Satz 2 gestrichen.
4. § 1 Abs. 3 wird gestrichen.

§ 2

Diese Rechtsverordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1985 in Kraft.

Kiel, 13 Februar 1985

Die Kirchenleitung
In Vertretung
Dr. Wilckens
Bischof

KL-Nr. 196/85

Bekanntmachungen

Bekanntmachung über die Aufhebung der Ämterbewertungs- und Beförderungsrichtlinien der Kirchenleitung

Die Kirchenleitung der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche hat am 8. Januar 1985 beschlossen, die Ämterbewertungs- und Beförderungsrichtlinien vom 13. Juli 1982 (GVOBl. S. 199) mit dem Erlaß entsprechender Richtlinien durch das Nordelbische Kirchenamt außer Kraft zu setzen. Unser Hinweis auf die nachfolgende Verkündung der Ämterbewertungs- und Beförderungsrichtlinien des Nordelbischen Kirchenamtes vom 29. Januar 1985 wird der Aufhebungsbeschluß zum 1. Januar 1985 wirksam.

Kiel, den 6. Februar 1985

Die Kirchenleitung
Dr. Wilckens
Bischof und stellv. Vorsitzender

KL-Nr. 156/85

Richtlinien über die Bewertung der Ämter und die Beförderung der Kirchenbeamten (Ämterbewertungs- und Beförderungsrichtlinien - ÄBBR -) vom 29. Januar 1985

Das Nordelbische Kirchenamt hat im Einvernehmen mit der Kirchenleitung am 29. Januar 1985 aufgrund von Artikel 102 Abs. 3 der Verfassung der NEK die folgenden Richtlinien erlassen:

Abschnitt I

§ 1

Geltungsbereich

Die Richtlinien gelten für alle Kirchenbeamten, soweit nicht im Nachfolgenden für bestimmte Laufbahnen Sonderregelungen getroffen sind. In Kirchengemeinden sollen keine Kirchenbeamten angestellt werden.

Abschnitt II Beförderung und Beurteilung

§ 2

Allgemeine Beförderungsgrundsätze

(1) Über Beförderungen ist nur nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu entscheiden, über die eine ausführliche Beurteilung Auskunft zu geben hat.

(2) Die Beförderung ist nur zulässig, wenn eine entsprechende Planstelle vorhanden ist.

(3) Ein Rechtsanspruch auf Beförderung besteht nicht: sie soll jedoch erfolgen, wenn die Voraussetzungen dieser Richtlinien erfüllt sind.

(4) Eine Beförderung ist nicht zulässig während der Probezeit und innerhalb von drei Jahren vor Erreichung der Altersgrenze. Die Probezeit der Kirchenbeamten z.A. für den höheren Dienst dauert drei Jahre. Sie kann bei besonderen Leistungen bis auf zwölf Monate gekürzt werden.

Die Probezeit der Kirchenbeamten z.A. für den gehobenen Dienst dauert zwei Jahre und sechs Monate. Sie kann bei besonderen Leistungen bis auf zwölf Monate gekürzt werden.

Die in vergleichbaren Tätigkeiten als Beamter im kirchlichen oder sonstigen öffentlichen Dienst abgeleistete Probezeit soll angerechnet werden.

§ 3

Dienstliche Beurteilung

(1) Die Leistung und Befähigung der Kirchenbeamten sollen regelmäßig alle fünf Jahre beurteilt werden (Regelbeurteilung). Ist eine beamtenrechtliche Ernennung beabsichtigt, so ist, sofern die letzte Regelbeurteilung älter als sechs Monate ist, eine Sonderbeurteilung abzugeben. Regelbeurteilungen sind nicht vorzunehmen bei über 55 Jahre alten Kirchenbeamten, bei Dezernenten und beim Präsidenten der NKA. Die dienstliche Beurteilung soll anhand des anliegenden Musters erstellt werden. Sie muß mit einem Gesamturteil abgeschlossen werden, aus dem sich ergibt, ob Eignung, Befähigung und fachliche Leistungen des Kirchenbeamten als erheblich über dem Durchschnitt, als über dem Durchschnitt, als Durchschnitt oder als unter dem Durchschnitt anzusehen sind.

(2) Bei Kirchenbeamten, die für den Aufstieg in den höheren Dienst vorgesehen sind, soll die Beurteilung ausführlich darlegen, ob die persönliche und fachliche Befähigung hierfür gegeben ist. Es ist ferner auszuführen, ob der Kirchenbeamte als Vorgesetzter geeignet ist.

(3) Die Beurteilung ist dem Kirchenbeamten in vollem Wortlaut zu eröffnen und mit ihm zu besprechen. Die Eröffnung und die dazu ggf. abzugebende Stellungnahme sind aktenkundig zu machen. Bei Gegenvorstellungen soll der Beurteiler zunächst ein Gespräch mit dem Beamten führen.

§ 4

Bewährungszeiten

(1) Die Beförderung von Kirchenbeamten setzt die Bewährung im Amt während einer Mindestfrist nach der Anstellung und eine entsprechende Beurteilung voraus. Anstellung ist die erste Verleihung eines Amtes nach der Ernennung in der jeweiligen Laufbahn.

Für Kirchenbeamte, die bis zum 2. August 1982 in das Kirchenbeamtenverhältnis berufen sind, rechnet die Mindestfrist von der ersten Ernennung in der jeweiligen Laufbahn.

Die Mindestbewährungsfristen betragen im

a) gehobenen Dienst		
	Beförderung nach A 10 über Durchschnitt Durchschnitt	1 Jahr 6 Monate, 3 Jahre,
	Beförderung nach A 11 über Durchschnitt Durchschnitt	4 Jahre 6 Monate, 8 Jahre,
	Beförderung nach A 12 über Durchschnitt Durchschnitt	9 Jahre, 14 Jahre,
	Beförderung nach A 13 über Durchschnitt	15 Jahre,
b) höheren Dienst		
	Beförderung nach A 14 über Durchschnitt Durchschnitt	2 Jahre, 4 Jahre,
	Beförderung nach A 15 über Durchschnitt Durchschnitt	7 Jahre, 9 Jahre,
	Beförderung nach A 16 über Durchschnitt	12 Jahre,
	jeweils nach der Anstellung.	

(2) Bei erheblich über dem Durchschnitt Beurteilten können die Mindestfristen um ein Jahr unterschritten werden, bei Beförderung nach A 15 (über Durchschnitt) und nach A 16 um zwei Jahre. Es ist ein strenger Maßstab anzulegen.

(3) Zwischen zwei Beförderungen soll mindestens ein Zeitraum von drei Jahren liegen. Die Mindestfrist gilt als Untergrenze, die nur für über dem Durchschnitt beurteilte Kirchenbeamte in Betracht kommt.

(4) Mit unter Durchschnitt Beurteilte sollen grundsätzlich nicht befördert werden.

§ 5

Aufstieg in den höheren Verwaltungsdienst

(1) Kirchenbeamte des gehobenen Verwaltungsdienstes können zum Aufstieg in die Laufbahn des höheren Verwaltungsdienstes zugelassen werden, wenn

1. ihre Eignung, Befähigung und fachliche Leistung dies rechtfertigen,
2. sie höchstens achtundfünfzig Jahre alt sind,
3. sie ihre Laufbahn durchlaufen haben,
4. sie erfolgreich in die Aufgaben der neuen Laufbahn eingeführt sind und
5. sie an einem wissenschaftlich ausgerichteten Bildungsgang von in der Regel sechs Monaten an geeigneten Bildungseinrichtungen innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes teilgenommen haben. Die oberste Dienstbehörde kann hiervon in besonders gelagerten Fällen ganz oder teilweise befreien.

(2) Die Einführungszeit soll mindestens zwei Jahre entsprechen. Sie kann mit Ausnahme bei einer Befreiung nach Abs. 1 Nr. 5 insoweit abgekürzt werden, als die Kirchenbeamten während ihrer bisherigen Tätigkeit schon hinreichende Kenntnisse, wie sie für die neue Laufbahn gefordert werden, erworben haben.

(3) Die oberste Dienstbehörde stellt unter Mitwirkung des Dienstvorgesetzten fest, ob die Einführung erfolgreich abgeschlossen ist.

(4) Die Beförderung eines Kirchenoberamtsrats zum Kirchenverwaltungsrat kann abweichend von Abs. 1 bis 3 auch erfolgen, wenn der Kirchenbeamte sich in langjähriger Zugehörigkeit zum kirchlichen Verwaltungsdienst (ca. 30 Dienstjahre im kirchlichen oder sonstigen öffentlichen Dienst) bewährt und das 58. Lebensjahr vollendet hat. Weitere Beförderungen sind in diesem Fall ausgeschlossen.

Abschnitt III
Bewertung der Ämter

§ 6

Allgemeines

(1) Die Ämterbewertung hat dem Amtsinhalt und der Bedeutung der Stelle sowie der mit der Ausübung des Amtes verbundenen Verantwortung zu entsprechen. Die sich nach diesen Richtlinien im einzelnen ergebenden Bewertungen sind Höchstbewertungen. Die für den Beschluß des Stellenplans zuständigen kirchlichen Gremien sind deshalb berechtigt, in den Stellenplan niedrigere Stellen aufzunehmen.

(2) Beförderungsämtler dürfen grundsätzlich nur für solche Aufgaben geschaffen werden, die sich von dem Amtsinhalt der jeweils unter ihnen liegenden Ämter ihrer Laufbahn wesentlich abheben. Die Errichtung eines Regelbeförderungsamtes ist nicht zulässig.

§ 7

Kirchenbeamte im Nordelbischen Kirchenamt

(1) Für die Bewertung der Ämter der Kirchenbeamten im Nordelbischen Kirchenamt gelten die nach den bisherigen Richtlinien über

die Bewertung der Ämter und für die Beförderung der Kirchenbeamten für den gehobenen und höheren Dienst im NKA ergangenen Einzelbewertungen weiter. Bei wesentlichen Veränderungen der Bewertungsdaten ist die Bewertung zu überprüfen.

(2) Für die Ämter von Dezernenten, die mit der Vertretung des Präsidenten beauftragt sind, sind B 3-Stellen auszuweisen.

(3) Die Ämter der Dezernenten sind nach A 15/A 16 auszuweisen.

(4) Die Ämter der Referenten sind nach A 13 bis A 15 auszuweisen. Dies gilt nicht, soweit die Ämter mit einem Pastor oder Referenten, der vor dem 1. Januar 1977 Dezernent war, besetzt sind oder Regelungen für vor dem 1. Januar 1977 erworbene Besitzstände bestehen.

(5) Die Ämter der Abteilungsleiter sind nach A 12/A 13 auszuweisen. Ämter, die mit Aufstiegsbeamten besetzt sind, sind nach A 13 bis A 15 auszuweisen.

(6) Ämter der übrigen Kirchenbeamten, soweit nicht als Ämter der Abteilungsleiter ausgewiesen, sind nach A 9 bis A 13 auszuweisen.

(7) In begründeten Ausnahmefällen kann der Präsident des Nordelbischen Kirchenamtes nach Anhörung des zuständigen Dezernenten und des Dienstrechtsdezernats Ausnahmen um eine Besoldungsgruppe zulassen.

§ 8

Kirchenverwaltungsbeamte der Kirchenkreise, Kirchengemeinden und deren Verbände

(1) Die Bewertung der Ämter der leitenden Kirchenverwaltungsbeamten erfolgt nach folgendem Punktesystem:

1. Auftragsverwaltung

- | | | |
|-----|---|---------|
| 1.1 | Je Kirchengemeinde, Kirchengemeindeverband und Kirchenkreis | 1 Punkt |
| 1.2 | Je 3 000 Gemeindeglieder der Kirchengemeinden (z.B. die Gemeinden eines Kirchenkreises haben zusammen 151 000 Gemeindeggl. = 50 P.) | 1 Punkt |
| 1.3 | Je Gemeindepfarrstelle | 1 Punkt |
| 1.4 | Je 10 Mitarbeiter (wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 10 Stunden) | 1 Punkt |

2. Aufsichtsfunktion

- | | | |
|-----|---|----------|
| 2.1 | Je Kirchengemeinde bis 10 000 Gemeindeggl. | 2 Punkte |
| 2.2 | Je Kirchengemeinde über 10 000 Gemeindeggl. | 3 Punkte |
| 2.3 | Je Kirchengemeindeverband | 3 Punkte |
| 2.4 | Je 50 Planstellen | 1 Punkt |

Pastoren und ihre Stellen werden bei der Auszählung zu Tz. 1.4 und 2.4 nicht berücksichtigt, Saisonkräfte lediglich bei Tz. 2.4. Die Gemeindegliederzahlen sind nach § 7 Abs. 3 des Finanzgesetzes zu ermitteln.

Unbeschadet der Rechtsform der Verwaltungsstellen im Kirchenkreis Alt-Hamburg unterliegen deren Leiterstellen der Bewertung nach den Tz. 1.1 - 1.4. Dementsprechend werden Tz. 1.1 u. 1.2 bei der Ämterbewertung des Kirchenkreisamtes nicht berücksichtigt.

Auswertung des Punkteergebnisses

	Verwaltungsleiter	Ständiger Vertreter	übrige Sachgebietsleiter
bis 50 Punkte	A 11	-	-
von 51 bis 100 Punkte	A 12	A 11	-
von 101 bis 150 Punkte	A 13	A 12	A 11
von 151 bis 200 Punkte	A 14	A 13	A 12
von 201 bis 300 Punkte	A 15	A 14	A 13
über 300 Punkte	A 16	A 14	A 13

(2) Die Bewertung der Ämter nach diesen Richtlinien hat erstmals nach dem Stand des Jahres 1983 zu erfolgen. § 7 Abs. 1 S. 2 gilt entsprechend.

(3) Die Bewertungsergebnisse sind dem Nordelbischen Kirchenamt unter Beifügung der Bewertungsunterlagen vorzulegen.

In Fällen, in denen die Bewertung nach Abs. 1 im Stellenplan zu Ämtern des höheren Verwaltungsdienstes führen sollen, kann das Nordelbische Kirchenamt in Zweifelsfällen eine analytische Zusatzbewertung verlangen. In allen anderen Fällen können analytische Dienstpostenbewertungen erfolgen. Die Obergrenzen nach Abs. 1 dürfen jedoch nicht überschritten werden.

(4) In begründeten Ausnahmefällen kann das Nordelbische Kirchenamt Ausnahmen um eine Besoldungsgruppe zulassen.

§ 9

Die Richtlinien treten mit Wirkung vom 1. Januar 1985 in Kraft.

Kiel, den 12. Februar 1985

Nordelbisches Kirchenamt
Dr. Blaschke
Präsident

Az.: 3112 – V H I/D I – D 2

(Dienststelle)

Dienstliche Beurteilung

Amts- oder Dienstbezeichnung:

Rufname, Familienname:

Dienststelle und Dienstort:

Dienststellung und Arbeitsgebiet:

Dem Beurteilenden zugeordnet seit:

Anlaß:

Regelbeurteilung

Sonderbeurteilung

Schwerbehindert: Ja Nein

Die dienstliche Beurteilung hat die Aufgabe, die Fähigkeiten des Kirchenbeamten im Blick auf die von ihm zu erfüllenden Aufgaben zu beschreiben. Dazu gehören auch Aspekte seiner Motivation zum kirchlichen Dienst, seiner Einsatzbereitschaft, aber auch seiner Grundhaltung aus christlicher Verantwortung.

1. Einzeleindrücke

Um einen sachgerechten Vergleich zu ermöglichen, sind folgende Aspekte zu berücksichtigen.

Einzelne Aspekte sind nur dann zu berücksichtigen, wenn dies nach der Aufgabenstellung des Mitarbeiters möglich und geboten ist.

1. Auffassungsgabe:

Fähigkeit, Sachverhalte und Sachzusammenhänge aufzunehmen und zu verwerten.

(Wie schnell und richtig werden Situationen und Probleme erfaßt und Lösungsmöglichkeiten gesehen?)

2. Denk- und Urteilsvermögen:

Fähigkeit, Sachverhalte und Probleme folgerichtig zu analysieren und daraus die richtigen Schlußfolgerungen zu ziehen. (Wie logisch und geordnet ist der Gedankenablauf? Wie treffsicher, abgewogen und selbständig ist das Urteil?)

3. Gestaltungskraft:

Maß an Einfallsreichtum und Fähigkeit, Einfälle und Vorschläge zu verwirklichen.

(Wie originell und verwertbar sind Vorstellungen? Wie ideenreich werden Einfälle und Vorschläge in die Praxis umgesetzt?)

4. Entschlußfähigkeit:

Fähigkeit, sich rasch und zweckmäßig entscheiden zu können. (Wie sicher und unabhängig werden – insbesondere in kritischen Situationen – Entscheidungen getroffen?)

5. Verantwortungsbewußtsein und Verantwortungsbereitschaft:

Fähigkeit, sich über die Tragweite einer Entscheidung bewußt zu sein. Maß an Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen. (Wie eigenverantwortlich und mit welchem Selbstvertrauen werden Entscheidungen getroffen und vertreten?)

6. Initiative und Leistungsbereitschaft:

Maß des Bemühens, aus eigenem Antrieb Probleme aufzugreifen. Fähigkeit, eigene Vorstellungen zu verwirklichen. (Wie zielstrebig und schwungvoll werden Aufgaben in Angriff genommen, Lösungen gefunden und durchgesetzt?)

7. Belastbarkeit:

Physisches und psychisches Vermögen, den Arbeitsanfall zu bewältigen und Schwierigkeiten zu überwinden. (Wie tatkräftig wird der Arbeitsanfall bewältigt? Wie gut werden Belastungssituationen überstanden?)

8. Mündlicher Ausdruck:

Fähigkeit, Gedanken und Sachverhalte mündlich darzulegen. (Wie klar, abgewogen und treffsicher ist die Aussage? Wie verständlich, flüssig und umfassend ist der Vortrag?)

9. Schriftlicher Ausdruck:

Fähigkeit, Gedanken und Sachverhalte schriftlich darzulegen. (Wie folgerichtig und übersichtlich ist der gedankliche Aufbau? Wie knapp und treffend ist das Ausdrucksvermögen?)

10. Aufgabenbezogene Kenntnisse:

Umfang, Breite und Tiefe der Kenntnisse, die für die Bewältigung der gestellten Aufgaben erforderlich sind, Fortbildungsbemühungen.

11. Planungsvermögen:

Fähigkeit, die Erledigung der gestellten Aufgaben vorausschauend zu planen sowie den Arbeitsablauf rationell und Ausschöpfung vorhandener und neuer Mittel und Möglichkeiten vorzubereiten.

(Wie zweckmäßig werden in sachlicher und zeitlicher Folge die Aufgaben in Angriff genommen?)

12. Quantität und Qualität der Arbeitsleistung:

(Wie schnell und mit welchem Einsatz werden Arbeitsergebnisse erzielt?)

13. Verhandlungsgeschick:

Fähigkeit, ein angestrebtes Verhandlungsziel in angemessener Zeit zu erreichen.

(Wie übersichtlich und straff ist die Gesprächsführung? Welche Rolle spielen dabei kirchliche Argumentationen? Wie geschickt und überzeugend werden die Ansichten und Gründe vorgetragen? Wie schnell und erfolgreich wird das angestrebte Verhandlungsziel erreicht?)

14. Sozialverhalten:

Maß an Bereitschaft zur Zusammenarbeit und Einordnung. (Wie aufgeschlossen, sicher und rücksichtsvoll ist das Verhalten? Wie groß ist die Bereitschaft zur Zusammenarbeit, Sicherheit im Auftreten, Angemessenheit der Umgangsformen?)

15. Befähigung als Vorgesetzter:

Fähigkeit, seine Mitarbeiter richtig einzuschätzen, einzusetzen, zu führen und zu fördern.

Frauen und oder jungen Erwachsenen; Liebe zum Gottesdienst in unterschiedlichen Formen; Liebe zur Seelsorge; Interesse am Thema „3. Welt“ und Gemeinde; Bereitschaft, sich auf diese Herausforderung durch den Stadtteil einzulassen. Die Bewerber bzw. Bewerberinnen finden vor: Einen aufgeschlossenen Kirchenvorstand, hauptamtliche Mitarbeiter, 2 Kollegen und einen großen Kreis von ehrenamtlichen Mitarbeitern in allen Bereichen, die Wert auf Zusammenarbeit legen (funktionelle Arbeitsbereicheinteilung, gemeinsame Verantwortung in den Bereichen Gottesdienst, Konfirmandenunterricht und anderes); eine Gemeinde, die versucht, sich unter sich den theologischen, sozialen und politischen Herausforderungen ihrer Umwelt zu stellen, ohne auf die traditionellen Formen von Gemeindeleben und Gottesdienste zu verzichten. Den Bewebern bzw. Bewerberinnen wird geboten: Atmosphärisch freundliche Kirche und ebensolche Räume in zwei Gemeindehäusern; geräumiges Haus mit Garten; Entlastung von Verwaltungsarbeit durch Ausschüsse, Büro und Verbandsbüro.

Bewerbungen mit ausführlichem, handgeschriebenen Lebenslauf sind zu richten an den Herrn Propst des Kirchenkreises Stormarn – Bezirk Reinbek-Billel –, Rockenhof 1, 2000 Hamburg 67. Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen. Auskünfte erteilen die Pastoren Neumann, Kaspar-Siemersweg 4, 2000 Hamburg 74, Tel. 040/7 12 95 01, und Schwedler, Billstedter Hauptstr. 102, 2000 Hamburg 74, Tel. 040/7 31 33 39, sowie Propst Hamann, Kurt-Adams-Platz 9, 2050 Hamburg 80, Tel. 040/7 38 20 31.

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

Az.: 20 Kreuz-Kirchengemeinde Schiffbek zu Hamburg-Billstedt (1) – P II/P 3

*

Das Nordelbische Missionszentrum sucht zum 1. Juli 1985 einen Pastor für einen missionsarischen Dienst in der Pare Diözese der Ev.-Luth. Kirche in Tansania (ELCT). Diese Stelle wird nach dem 4-jährigen Einsatz des Vorgängers Ende 1985 frei und soll nach dem Wunsch der Kirchenleitung (Bischof Mshana) in Same sofort wieder durch einen Mitarbeiter aus Nordelbien besetzt werden.

Zu den Aufgaben gehört die Zusammenarbeit mit Evangelisten und Gemeindegliedern in der missionarischen Verkündigung unter Anhängern der Stammesreligionen, Masai und Muslimen und im Unterricht. Es wird erwartet, daß der Mitarbeiter mit seiner Theologie und seinem persönlichen Leben im biblischen Glauben gegründet ist. Die Zusammenarbeit mit tansanischen Christen verlangt Lernbereitschaft und Teamfähigkeit. In beiden Gemeinden leben ca. 500 ev.-luth. Christen, verteilt auf 11 Dörfer, in einem Gebiet, „Tambarare“ genannt (d.h. Steppe, Ebene), zwischen den Nord- und Südpare Bergen, das sich von einem Ende bis zum anderen über 100 km erstreckt, mit 7.000 Menschen. Praktische Fähigkeiten, wie Autoreparieren z.B., sind für den Missionar von Nutzen. Die Gemeinde baut z.Zt. an einem Gemeindezentrum mit Kirche, sie ist beteiligt an landwirtschaftlichen Projekten wie z.B. Pflugunterricht für Masai und hat ein Verteilsystem von Gütern und Lebensmitteln durch einen Lkw eingerichtet, der die neugegründeten Dorfläden beliefert. Der Mitarbeiter wird in Usangi wohnen, einem Dorf in einer klimatisch günstigen Höhe. In Moshi, 2 Autostunden entfernt, gibt es eine internationale Schule mit Internat. Die nächste deutsche Schule bis zum Abiturabschluß ist in Nairobi/Kenia.

Der Bewerber muß mit seiner Familie tropentauglich sein und die Bereitschaft mitbringen, für 4 – 7 Jahre sich der afrikanischen Kirche zur Verfügung zu stellen. Vor seinem Dienst ist ein Sprachkurs des Kisuaheli vorgesehen. Das Dienstverhältnis wird durch einen Vertrag geregelt.

Bewerbungen mit ausführlichem, handgeschriebenen Lebenslauf sind zu richten an die Kirchenleitung der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche über den Vorstand des Nordelbischen Missionszentrums, Agathe-Lasch-Weg 16, 2000 Hamburg 52. Weitere Unterlagen sind auf Anforderung einzureichen. Auskünfte erteilen Direktor Pastor Buller, Agathe-Lasch-Weg 16, 2000 Hamburg 52, Tel. 040/88 20 66 und Pastor Dr. Kosmahl (NMZ-Afrika-Referat), Tel. 0431/99 1361.

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

Az.: 20 Nordelbisches Missionszentrum (11) – P II/P 2

Stellenausschreibungen

Die Ev.-Luth. Christkirchengemeinde, Rendsburg-Neuwerk, (5.800 Gemeindeglieder) sucht zum 1. Oktober 1985 oder später

eine/n Diakon/in

mit praktischen Erfahrungen in der Gemeindegemeinschaft.

Aufgabenschwerpunkt soll der Ausbau der bestehenden Jugendarbeit sein. Räumlichkeiten für dieses Tätigkeitsfeld sind vorhanden. Vergütung nach KAT.

Bei der Wohnungssuche ist die Kirchengemeinde behilflich.

Bewerbungen sind zu richten an den Vorsitzenden des Kirchenvorstandes der Ev.-Luth. Christkirchengemeinde Rendsburg-Neuwerk, Pastor Gerlitzky, Prinzenstr. 13, 2370 Rendsburg.

Az.: 30 – Rendsburg-Neuwerk Ost – E I/E 1

*

Der Ev.-Luth. Kirchenkreis Niendorf, Hamburg, möchte baldmöglichst die Halbtagsstelle eines/r

Seelsorgers/Seelsorgerin

für ein großes städt. Pflegeheim in Hamburg-Lokstedt wieder besetzen.

Es wird ein/e Mitarbeiter/in mit theologisch-diakonischer Grundausbildung, z.B. Diakon/in, Gemeindeglied/in oder ähnliches gesucht, möglichst mit geeigneter Zusatzausbildung.

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 20 Stunden.

Die geforderten Aufgaben für den Seelsorgedienst umfassen u.a.:

Seelsorge an Pflegeheimbewohnern/Angehörigen, selbständige Gestaltung von Gottesdiensten, Anleitung/Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiter, die Zusammenarbeit mit der Leitung und den Mitarbeitern des Hauses.

Die Vergütung richtet sich nach KAT V b/IV b.

Bewerbungen sind bis zum 20. März 1985 an den Kirchenkreis Niendorf, Herrn Pastor Gertz, Kollastr. 239, 2000 Hamburg 61, zu richten.

Auskünfte erteilt Pastor Rogmann, Tel.: 040/5 25 52 76.

Az.: 30 – Kirchenkreis Niendorf E I/E 1

Personalnachrichten

Berufen:

Mit Wirkung vom 1. April 1985 auf die Dauer von 5 Jahren der Pastor Helmut Frenz, z.Zt. in Bonn, zum Pastor der Pfarrstelle des Kirchenkreises Stormarn für das Amt eines Studienleiters im „Haus am Schüberg“ in Hoisbüttel.

Eingeführt:

Am 11. November 1984 der Pastor Johannes-Gerhard Bodammer als Pastor in die 1. Pfarrstelle der Kirchengemeinde St. Georg, Kirchenkreis Alt-Hamburg-Bezirk Mitte;

am Dezember 1984 der Pastor Klaus Reblin als Pastor in die 1. Pfarrstelle der Kirchengemeinde St. Johannis-Harvestehude, Kirchenkreis Alt-Hamburg, Bezirk Mitte;

am 16. Dezember 1984 der Pastor Paul Kah als Pastor in die Pfarrstelle der Kirchengemeinden Osterhever, Poppenbüll und Westerhever, Kirchenkreis Eiderstedt;

am 13. Januar 1985 die Pastorin Heike Funke, geb. Spiegelberg, als Pastorin in die 1. Pfarrstelle der Kirchengemeinde Süderau, Kirchenkreis Münsterdorf;

am 3. Februar 1985 die Pastorin Monika Kiethe, geb. Schlak, als Pastorin in die 2. Pfarrstelle der Kirchengemeinde St. Markus in Kiel-Gaarden, Kirchenkreis Kiel;

am 10. Februar 1985 der Pastor Andreas Hänßgen in das Amt eines Pastors im Jugendpfarramt der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche.

Beurlaubt:

Mit Wirkung vom 1. Juni 1985 auf die Dauer von 6 Jahren der Pastor Harald Wienicke, z.Z. Pastor z.A. in Hamburg-Horn, unter Begründung eines Dienstverhältnisses auf Lebenszeit zur Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche für den kirchlichen Auslandsdienst in Bogotà/Kolumbien.

Verlängert:

Die Amtszeit des Pastors Adolf Lescow als Inhaber der Pfarrstelle des Kirchenkreises Stormarn für Religionsunterricht im Gymnasium in Glinde um 5 Jahre über den 31. Juli 1985 hinaus.



Propst i.R.

Cay-Heinrich Röhl

geboren am 10. Juni 1910 in Tönning
gestorben am 15. September 1984 in Husum

Der Verstorbene wurde am 26. Oktober 1935 in Hamburg-Harburg ordiniert. Anschließend war er Pastor im Hilfsdienst in Breklum (Volksmission) und Gundsby. Vom 1. November 1936 bis zum 10. Dezember 1949 war er Pastor in Toestrup, anschließend bis zum 14. Juli 1956 Pastor in Satrup.

Vom 15. Juli 1956 bis zu seiner Zuruhesetzung zum 1. Dezember 1975 war er Propst der Propstei Eiderstedt und Pastor der Kirchengemeinde Garding.

Die Nordelbische Kirche dankt Gott für die Verkündigung des Evangeliums durch Propst Röhl.



Pastor i.R.

Rudolf Staude

geboren am 16. Dezember 1911 in Malchin/Meckl.
gestorben am 21. November 1984 in Lüneburg

Der Verstorbene wurde am 14. März 1937 in Altdorf bei Nürnberg ordiniert.

Vom 1. April 1938 bis zum 31. Mai 1939 war er als Pfarrverweser in Wassertrüdingen, Treuchtlingen und Weilheim eingesetzt.

Vom 1. Juni 1939 bis zum 31. Juli 1955 war er Pastor in Einberg bei Coburg, anschließend bis zum 31. März 1964 Pastor in Hasbergen in Oldenburg und vom 1. April 1964 bis zu seiner Zuruhesetzung zum 1. April 1977 Pastor in Kiel-Pries.

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

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

Nordelbisches Kirchenamt · Postfach 3449 · 2300 Kiel
 Postvertriebsstück · V 4193 B · Gebühr bezahlt



Pastorin i.R.

Anneliese Sudhoff

geboren am 29. Januar 1909 in Halberstadt
 gestorben am 28. Dezember 1984 in Hamburg

Die Verstorbene war vom 20. Sept. 1939 bis zum 31. März 1947 als Pfarramtshelferin in der Anstaltsseelsorge in Hamburg eingesetzt.

Die Übernahme als Vikarin erfolgte zum 1. April 1947. Einsätze im Krankenhaus St. Georg in Hamburg und im Hamburger Hilfskrankenhaus in Rickling schlossen sich an.

Die Einsegnung als Vikarin erfolgte am 1. Juli 1953 und die Berufung zur Pastorin der Ev.-luth. Kirche im Hamburgischen Staate zum 1. Februar 1969. Von diesem Zeitpunkt bis zu ihrer Zuruhesetzung zum 1. Oktober 1972 hat sie die Seelsorge im Krankenhaus St. Georg in Hamburg wahrgenommen.

Die Nordelbische Kirche dankt Gott für die Verkündigung des Evangeliums durch Pastorin Sudhoff.



Pastor

Uwe Jochims

geboren am 1. Juli 1935 in Flensburg,
 gestorben am 6. Februar 1985 in Kiel.

Der Verstorbene wurde am 28. Oktober 1962 in Tönning ordiniert und war anschließend Pastor im Hilfsdienst beim Jugendpfarramt/Koppelsberg. Seit dem 20. September 1964 war er Pastor in Itzehoe, seit dem 1. Juli 1973 Pastor für Jugendarbeit im Kirchenkreis Kiel und seit dem 1. Juli 1980 Pastor für diakonische Aufgaben im Kirchenkreis Kiel. Vom 1. Juli 1983 bis zu seinem Sterbetag war er Leiter des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt - Sozial- und Industriearbeit der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche - in Kiel.

Die Nordelbische Ev.-Luth. Kirche dankt Gott für die Verkündigung des Evangeliums durch Pastor Uwe Jochims.