

Hinweise für die Erteilung evangelischen Religionsunterrichtes privatrechtlich beschäftigter katechetischer Lehrkräfte

Stand: 11.02.2020

1. Grundlage

Grundlage der Beauftragung katechetischer Lehrkräfte zur Erteilung evangelischen Religionsunterrichtes an öffentlichen Schulen im Land Niedersachsen ist der „Gestellungsvertrag mit den evangelischen Landeskirchen in Niedersachsen über die Abstellung katechetischer Lehrkräfte für den Religionsunterricht an den öffentlichen Schulen“ (GestV, KABI. 2012, S. 218) und den dazu ergangenen Ausführungsbestimmungen (KABI. 2015, S. 12). Nach § 1 GestV ist davon auszugehen, dass es verfassungs- und schulrechtlich die Aufgabe des Landes ist, die Erteilung eines regelmäßigen Religionsunterrichtes als ordentliches Lehrfach an den öffentlichen Schulen zu gewährleisten, und dass diese Aufgabe im Allgemeinen durch im Landesdienst stehende, für den Religionsunterricht ausgebildete Lehrkräfte erfüllt werden soll. Zur Behebung eines konkreten Mangels an Lehrkräften für den Religionsunterricht unterstützen die Kirchen das Land nach Möglichkeit, geeignete Lehrkräfte zu gewinnen, die an den allgemein bildenden öffentlichen Schulen auf Bitten der Niedersächsischen Landesschulbehörde und an den berufsbildenden öffentlichen Schulen auf Bitten der Schulen selbst als kirchliche Mitarbeitende Religionsunterricht erteilen (katechetische Lehrkräfte). Voraussetzung dafür ist eine entsprechende Ausbildung für die Erteilung von evangelischem Religionsunterricht an den unterschiedlichen Schularten.

2. Rechtsstellung der katechetischen Lehrkräfte (§ 4 GestV)

Privatrechtlich tätige katechetische Lehrkräfte treten in kein Arbeitsverhältnis zum Land Niedersachsen. Sie erteilen den Religionsunterricht im Rahmen eines kirchlichen Arbeitsverhältnisses. Dabei unterstehen sie im Rahmen ihrer schulischen Tätigkeit der staatlichen Schulaufsicht, der Schulordnung und den Weisungen der Schulleitungen nach den allgemeinen Bestimmungen.

3. Benennung katechetischer Lehrkräfte

Die Benennung katechetischer Lehrkräfte, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis evangelischen Religionsunterricht erteilen sollen, erfolgt in der Regel durch die Superintendentin oder den Superintendenten im Einvernehmen mit dem Landeskirchenamt. (§ 3 GestV i.V.m. § 2 der Ausführungsbestimmungen zum Gestellungsvertrag). In diesem Zusammenhang prüft das Landeskirchenamt die fachliche Qualifikation und Eignung für die Unterrichtstätigkeit im Fach Evangelische Religion (§ 2 GestV). Hierfür ist es erforderlich, dass der Personalbogen nach Muster der Anlage 1 zum GestV dem Landeskirchenamt zur Verfügung gestellt wird. Dieser wird in der Regel von der Superintendentin oder dem Superintendenten vor Ort zusammen mit der künftigen katechetischen Lehrkraft ausgestellt.

Weiter ist die persönliche Eignung der katechetischen Lehrkraft durch Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a BZRG nachzuweisen.

Das Niedersächsische Kultusministerium hat mit Runderlass vom 10.04.2012 (RdErl. d. MK v. 10.4.2012 – 14 - 03 009/1 – VORIS 20480 –) festgelegt, dass bei der Einstellung von lehrendem und nichtlehrendem Personal im schulischen Bereich generell das erweiterte Führungszeugnis zur Vorlage bei Behörden nach § 30a BZRG von den Bewerberinnen und Bewerbern zu verlangen ist. Dieser Erlass gilt auch für kirchliches Personal, das auf der Grundlage von Gestellungsverträgen tätig wird. Im Rahmen der Einstellung als katechetische Lehrkraft fordert der Anstellungsträger daher zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a BZRG auf. Dies gilt auch, wenn ein entsprechendes erweitertes Führungszeugnis zwar auf Grund einer bisherigen Tätigkeit vorliegt, diese aber bis zur Wahrnehmung des Auftrages im Schuldienst unterbrochen war. Nähere Informationen finden Sie in der Rundverfügung G 16/2010 des Landeskirchenamtes vom 22.11.2010. Der Anstellungsträger nimmt das erweiterte Führungszeugnis zur Personalakte und legt der Niedersächsischen Landesschulbehörde bzw. der berufsbildenden Schule eine Kopie vor.

Sofern keine Einwände bestehen, benennt die Superintendentin oder der Superintendent gegenüber der Niedersächsischen Landesschulbehörde oder der berufsbildenden Schule die katechetische Lehrkraft. Der Personalbogen und das erweiterte Führungszeugnis nach § 30a BZRG ist beizufügen.

Die erforderlichen Unterlagen sind im Hinblick auf den geplanten Unterrichtsbeginn möglichst frühzeitig vorzulegen, damit die Erteilung des Unterrichtsauftrages durch die Niedersächsische Landesschulbehörde bzw. die berufsbildende Schule möglichst zeitnah erfolgen kann. Nur so kann gewährleistet werden, dass der Abschluss des Dienstvertrages und die damit verbundene Beteiligung der zuständigen Gremien vor Ort (Kirchenkreisvorstand, MAV) vor Beginn des Unterrichtsauftrages erfolgen kann.

4. Erteilung eines Unterrichtsauftrages, Abschluss des Dienstvertrages

Über die Erteilung eines Unterrichtsauftrages entscheidet die Niedersächsische Landesschulbehörde oder die berufsbildende Schule nach Prüfung des Unterrichtsbedarfes und im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel. Der Unterrichtsauftrag enthält die Zahl der wöchentlich zu erteilenden Unterrichtsstunden und die Dauer der Beauftragung. Für den Fall, dass ein Unterrichtsauftrag erteilt wird, sind die Errichtung einer kw-Stelle sowie der Abschluss eines Dienstvertrages erforderlich. Für das Dienstverhältnis gelten das Kirchengesetz über die Rechtsstellung der privatrechtlich beschäftigten Mitarbeitenden vom 12. Dezember 2019 (Mitarbeitendengesetz, KABI. 2019, S. 311), die Dienstvertragsordnung vom 16. Mai 1983 (KABI. 2019, S. 65) und die Arbeitsrechtsregelung zur Überleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen und der beteiligten Kirchen aufgrund der 61. Änderung der Dienstvertragsordnung vom 10. Juni 2008 und zur Regelung des Übergangsrechts vom 10. Juni 2008 (KABI. 2008, S. 70) in der jeweils geltenden Fassung.

Für den Abschluss der Dienstverträge sind die Verwaltungsstellen der Kirchenkreise zuständig. Dies schließt die Überprüfung der Personalunterlagen und die korrekte Eingruppierung und Stufenzuordnung ein (s.a. Nr. 4.2).

Der Dienstvertrag ist ggf. für die Dauer des Unterrichtsauftrages zu befristen. Es ist darauf zu achten, dass dafür das aktuelle Dienstvertragsmuster für katechetische

Lehrkräfte bzw. das geltende Muster für Nachträge zum Dienstvertrag genutzt wird. Entsprechende Vorlagen können aus dem Intranetserver der Landeskirche unter <https://www.intern-e.evlka.de> (Aus den Sachgebieten – Personal – Arbeits- und Tarifrecht – Praxis - Arbeitshilfen) heruntergeladen werden.

Eine Ausfertigung des Dienstvertrages bzw. des Nachtrages zum Dienstvertrag, der grundsätzlich nicht der Genehmigung des Landeskirchenamtes bedarf, ist dem Landeskirchenamt zu übersenden.

4.1. Befristung von Dienstverhältnissen

Wir verweisen auf unser Rundschreiben vom 14. Oktober 2010 (Az. 3431/72).

Abschluss eines neuen Dienstvertrages

Bei einer Neueinstellung (befristet oder unbefristet) einer katechetischen Lehrkraft ist jeweils ein neuer Dienstvertrag abzuschließen. Der Abschluss eines neuen Dienstvertrages ist auch dann erforderlich, wenn sich im befristeten Dienstverhältnis Änderungen des Einsatzortes bzw. des Schultyps verbunden mit der Änderung der Eingruppierung ergeben.

Abschluss von Nachträgen zu den Dienstverträgen

Es muss zwischen befristeten und unbefristeten Dienstverhältnissen unterschieden werden.

Bei unbefristeten Dienstverhältnissen können grundsätzlich alle Inhalte eines Arbeitsvertrages durch einen Nachtrag zum Dienstvertrag verändert werden (z.B.: befristete Erhöhung oder Verminderung des wöchentlichen Unterrichtsumfangs, Eingruppierung, Einsatzort und Schultyp). Wenn sich im Rahmen eines unbefristeten Dienstverhältnisses Änderungen ergeben, haben diese keine Auswirkungen auf die Ansprüche aus der Überleitung. Gemäß § 1 ARR-Ü-Konf finden die Überleitungs- und Besitzstandsregelungen der ARR-Ü-Konf auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anwendung, deren Dienstverhältnis über den 31. Dezember 2008 hinaus fortbesteht, für die Dauer des ununterbrochenen Dienstverhältnisses. Es kommt demnach nur auf das grundsätzliche Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses an.

Auf die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen im Rahmen eines unbefristeten Dienstverhältnisses finden nach der Rechtsprechung des BAG die Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) keine Anwendung. Das bedeutet insbesondere, dass die befristete Erhöhung der Arbeitszeit innerhalb eines unbefristeten Dienstverhältnisses zu ihrer Wirksamkeit nicht der Schriftform gem. § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf. Die Befristung ist nicht unwirksam, wenn sie zunächst nur mündlich vereinbart und erst nach der Aufnahme der Tätigkeit schriftlich fixiert bzw. der entsprechende Nachtrag zum unbefristeten Dienstvertrag erst nach Aufnahme der Tätigkeit unterzeichnet wird. Etwas anderes gilt für die Wirksamkeit der Befristung von Dienstverhältnissen. Hierzu wird auf die nachfolgenden Ausführungen verwiesen.

Bei einer Umsetzung an eine andere Schule innerhalb des Kirchenkreises (derselbe Anstellungsträger) im Rahmen unbefristeter Dienstverhältnisse ist zu beachten: Eine Umsetzung stellt eine Versetzung im Sinne des § 4 Abs. 1 TV-L dar. Bei einer Versetzung an eine Dienststelle außerhalb des bisherigen Arbeitsortes ist die katechetische Lehrkraft vorher zu hören. Die Zustimmung der katechetischen Lehrkraft ist nicht erforderlich. Die

Versetzung einer katechetischen Lehrkraft von mehr als 3 Monaten Dauer unterliegt gemäß § 42 Bst. g des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD (MVG-EKD) der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung. Die katechetische Lehrkraft muss eine neue Niederschrift zum Nachweisgesetz (NachwG) erhalten; eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen ist dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach der Änderung schriftlich mitzuteilen (§ 3 NachwG). Ein Nachtrag zum Dienstvertrag ist in diesem Fall nur erforderlich, wenn sich der Unterrichtsumfang (Entgeltbruchteil) und/oder die Entgeltgruppe ändern. Gegebenenfalls ist eine Höher- oder Herabgruppierung nach § 17 Abs. 4 TV-L vorzunehmen.

Bei befristeten Dienstverhältnissen können bis auf eine Ausnahme grundsätzlich ebenfalls alle Inhalte des Arbeitsvertrages durch einen Nachtrag zum Dienstvertrag verändert werden. Dies gilt sowohl bei der Änderung im laufenden befristeten Dienstverhältnis als auch für die Verlängerung eines befristeten Unterrichtsauftrages zu den alten Bedingungen oder mit gleichzeitiger Änderung einer Arbeitsbedingung (z.B.: befristete Änderung des Unterrichtsumfanges (Entgeltbruchteil), Änderung des Einsatzortes bzw. des Schultyps ohne Änderung der Eingruppierung). Etwas anderes gilt nur bei der Änderung des Einsatzortes bzw. des Schultyps verbunden mit der Änderung der Eingruppierung bei einem befristeten Unterrichtsauftrag. Bei der Änderung der Entgeltgruppe im Zusammenhang mit der Änderung des Schultyps und der Schule wird ein neues Dienstverhältnis begründet. Das bisherige Dienstverhältnis wird nicht im Sinne von § 1 ARR-Ü-Konf fortgesetzt. Die Ansprüche aus der Überleitung entfallen. Es ist ein neuer Dienstvertrag abzuschließen. Der Eingruppierungsvorgang bestimmt sich nach § 15 Abs. 7 a ARR-Ü-Konf. Die Stufenzuordnung richtet sich nach § 16 TV-L i.V.m. § 6 TV EntgeltO-L. Bei einer Umsetzung gilt wiederum, dass die katechetische Lehrkraft eine neue Niederschrift zum Nachweisgesetz erhalten muss (§ 3 NachwG).

Beim Abschluss eines Nachtrages zum Dienstvertrag sind nur die Vertragsbestandteile in den Nachtrag aufzunehmen, die geändert werden sollen (z.B.: Stundenumfang (Entgeltbruchteil), Zeitraum der Verlängerung der Anstellung). Im Übrigen gelten die Regelungen aus dem bereits bestehenden Dienstvertrag weiter. Das Muster für einen Nachtrag zum Dienstvertrag finden Sie ebenfalls auf dem Intranetserver unserer Landeskirche unter <https://www.intern-e.evlka.de> (s.o.).

Abschließend noch ein Hinweis zur Wirksamkeit der Befristung:

Sofern ein befristeter Dienstvertrag erst nach dem Tage des Dienstantritts (Beginn des neuen Unterrichtsauftrages) unterzeichnet werden kann, ist unsere Rundverfügung G 2/2003 vom 21. Januar 2003 zu beachten (Unwirksamkeit der Befristung). In der Regel sollte sich die Dauer des Dienstvertrages an der Dauer des Unterrichtsauftrages orientieren. Letztere stellt einen sachlichen Grund für eine Befristung im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes dar. Der alleinige Hinweis auf eine kw-Stelle reicht nach der Rechtsprechung des BAG als Befristungsgrund im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes nicht aus.

4.2 Eingruppierung/Stufenzuordnung katechetischer Lehrkräfte

Eingruppierung

Mit der Tarifeinigung 2015 ist die Eingruppierung für Lehrkräfte in einem „Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder“ (TV EntgeltO-L) geregelt worden, der als Anlage B Bestandteil des TV-L ist. Die Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission (ADK) hat Regelungen zur Überleitung der katechetischen

Lehrkräfte in die Entgeltordnung in der ARR-Ü-Konf. festgelegt, die mit Wirkung zum 1. April 2016 anzuwenden sind.

Grundsätzlich werden gemäß § 22b Abs. 2 ARR-Ü-Konf alle Lehrkräfte, deren Arbeitsverhältnis über den 31. März 2016 hinaus fortbesteht, und die am 1. April 2016 unter den Geltungsbereich des § 44 TV-L fallen, in die Entgeltordnung Lehrkräfte übergeleitet. Für die Dauer der unverändert auszuübenden Tätigkeit verbleiben diese Lehrkräfte in ihrer bisherigen Entgeltgruppe (An dieser Stelle wird die Tarifautomatik der Eingruppierung außer Kraft gesetzt und das bisherige Eingruppierungsrecht¹ findet weiterhin Anwendung). Das Tabellenentgelt und eventuelle Zulagen werden entsprechend der jeweils aktuellen Fassung des TV-L in unveränderter Höhe weitergezahlt. Dies gilt grundsätzlich auch für Beschäftigte mit mehreren, sich aneinanderreihenden befristeten Beschäftigungen bei unverändert auszuübender Tätigkeit.

Die Tarifautomatik (d. h. die Eingruppierungskriterien) tritt erst dann ein, wenn sich die Tätigkeiten verändern, z. B. durch Unterricht an einer anderen Schulform.

Sofern sich Verbesserungen aus der Entgeltordnung ergeben, bedarf es eines Antrages der betreffenden Lehrkraft an die Personalabteilung ihres Anstellungsträgers. Bevor dies erfolgt, ist eine gründliche Prüfung und Abwägung erforderlich, ob sich unter Berücksichtigung eventuell noch ausstehende Stufenaufstiege oder Höhe der Jahressonderzahlung eine Höhergruppierung empfiehlt.

Für Neueinstellungen ab dem 1. April 2016 sind die Bestimmungen der Entgeltordnung in jedem Fall anzuwenden.

Stufenzuordnung

Bei der Stufenzuordnung ist zu berücksichtigen, ob es sich um eine Neueinstellung (§ 16 DienstVO i.V.m. § 16 TV-L) oder Höher-/Herabgruppierung im selben Arbeitsverhältnis (§ 17 DienstVO i.V.m. § 17 TV-L) handelt. Hierzu verweisen wir auf die jeweils gültige Fassung der Dienstvertragsordnung sowie auf die entsprechend fortgeschriebenen Durchführungsbestimmungen der hannoverschen Landeskirche zur Anwendung des TV EntgeltO-L. Für die Stufenzuordnung durch die kirchlichen Verwaltungsstellen sind die erforderlichen Nachweise bzw. Zeugnisse zur Qualifikation von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzufordern.

Die Stufenzuordnung hat auch Auswirkung auf das vom Land Niedersachsen gewährte Stellungsgeld (siehe Nr. 5). Grundsätzlich wird bei der Stellungsgeldfestsetzung bei Neueinstellungen zunächst nur von einer Zuordnung zu Stufe 1 ausgegangen. Sollte sich ein tariflicher Anspruch auf eine höhere Stufenzuordnung ergeben, so bitten wir Sie, uns möglichst zeitnah darüber zu informieren, damit die höhere Stufenzuordnung mit der Niedersächsischen Landesschulbehörde abgestimmt werden kann.

Alle aktuellen Regelungen und weiterführende Hinweise zur Stufenzuordnung finden Sie auf dem Intranetserver der Landeskirche <https://www.intern-e.evka.de>.

¹ „Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis nach dem BAT beschäftigten Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen“ (RdErl. d. MK v. 15. Januar 1996 (Nds. MBl. S. 334), geändert durch Erl. d. MK v. 10. Januar 1997 (Nds. MBl. S. 202) und v. 02. Februar 1998 (Nds. MBl. S. 476)

4.3 Entgeltbruchteil

Der Entgeltbruchteil orientiert sich an der Schulform, in welcher die katechetische Lehrkraft eingesetzt wird (z. B. Grundschule), ggf. der Qualifikation der katechetischen Lehrkraft und dem wöchentlichen Stundenumfang. Bei gemischten Schultypen (z. B. Grund- und Hauptschule und Oberschule) bemisst sich der Entgeltbruchteil am überwiegenden Unterrichtseinsatz. Sofern sich der Unterrichtseinsatz der katechetischen Lehrkraft verändert, bedarf dies der Zustimmung der Superintendentin oder des Superintendenten, dem Einvernehmen mit dem Landeskirchenamt und einer entsprechenden schriftlichen Bestätigung durch die Niedersächsische Landesschulbehörde bzw. die berufsbildende Schule. Ggf. ist der Dienstvertrag entsprechend anzupassen.

4.4 Jahressonderzahlung

Rückwirkend zum 1. März 2015 gilt für Lehrkräfte, deren Dienstverhältnis unter § 44 TV-L fällt, nicht mehr die verminderte Staffelung (gem. § 19 DienstVO), sondern es sind die Bemessungssätze des § 20 Abs. 2 Satz 1 TV-L anzuwenden.

5. Beendigung des Unterrichtsauftrages, Beendigung des Dienstvertrages

5.1 Beendigung des Unterrichtsauftrages durch Erreichen der Altersgrenze

Mit Erreichen der Altersgrenze endet das Dienstverhältnis, ohne Kündigung mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar bzw. 31. Juli), in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der abschlagsfreien Regelaltersgrenze vollendet hat. Der Ablauf des jeweiligen Schuljahres zum 31. Januar bzw. 31. Juli ist tarifvertraglich und damit unwiderlegbar bestimmt. Wann das maßgebliche Alter vollendet wird, bestimmt sich nach dem Sozialgesetzbuch VI. Wir weisen darauf hin, dass die Erteilung evangelischen Religionsunterrichtes durch Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus oder durch Einstellung nach Vollendung der Regelaltersgrenze nicht in Betracht kommt.

5.2 Beendigung des Unterrichtsauftrages gem. § 6 GestV

Die Beendigung des Unterrichtsauftrages ist in § 6 GestV geregelt. Danach endet der Unterrichtsauftrag

1. mit Ablauf der Zeit, für die er erteilt ist; er kann von der Niedersächsischen Landesschulbehörde oder der berufsbildenden Schule im Einvernehmen mit der Kirchenbehörde (Superintendentin oder Superintendent im Einvernehmen mit dem Landeskirchenamt) verkürzt oder verlängert werden
2. durch Kündigung seitens der Niedersächsischen Landesschulbehörde oder der berufsbildenden Schule oder der Kirchenbehörde,
3. durch Widerruf seitens der Niedersächsischen Landesschulbehörde oder der berufsbildenden Schule im Einvernehmen mit der Kirchenbehörde und nach Anhörung der Lehrkraft, wenn sich aus der Person der Lehrkraft, ihrem dienstlichen oder außerdienstlichen Verhalten oder aus ihrer Unterrichtstätigkeit schwerwiegende Bedenken gegen eine weitere Verwendung ergeben,

4. mit Ablauf des derzeit geltenden Gestellungsvertrages oder
5. bei begründetem kirchlichen Bedarf auf Veranlassung der Niedersächsischen Landesschulbehörde oder der berufsbildenden Schule.

Die Beendigung des Unterrichtsauftrages zieht grundsätzlich auch die Beendigung des Dienstverhältnisses nach sich. Ist der Unterrichtsauftrag befristet erteilt, ist auch das Dienstverhältnis in der Regel befristet begründet worden und endet entsprechend mit Ablauf der Zeit, für die es vereinbart wurde. Im Übrigen ist das Dienstverhältnis im Falle des Wegfalls des Unterrichtsauftrages in angemessener Weise (Auflösung des Dienstverhältnisses oder Kündigung) zu beenden. Die Vorschriften über die Kündigung von Dienstverhältnissen sind zu beachten.

Die Sicherungsordnung findet bei der Kündigung einer katechetischen Lehrkraft wegen des Wegfalls des Unterrichtsauftrages keine Anwendung. Zwar handelt es sich im weitesten Sinn um eine betriebsbedingte Kündigung. Es liegt jedoch kein Fall einer Betriebsschließung oder Aufgabe eines Arbeitsbereiches des kirchlichen Anstellungsträgers vor. Die Erteilung von Religionsunterricht ist Aufgabe der staatlichen Schule und somit kein Arbeitsbereich des kirchlichen Anstellungsträgers.

Im Falle der Kündigung von (Berufs-)Schuldiakoninnen und (Berufs-)Schuldiakonen ist zu beachten, dass diese katechetischen Lehrkräfte neben der Erteilung evangelischen Religionsunterrichtes innerhalb ihres Dienstverhältnisses zu einem festgelegten prozentualen Stellenanteil zu Aufgaben schulnaher Jugendarbeit bzw. im Bereich Kirche und Schule im Kirchenkreis verpflichtet sind (sogenanntes kirchliches Drittel). Bei dem Wegfall des Unterrichtsauftrages kann dieser Stellenanteil nicht automatisch gekündigt werden. Die Aufgaben der (Berufs-)Schuldiakonin oder des (Berufs-)Schuldiakons sind so gestaltet, dass auch ohne den Unterrichtsauftrag die verbleibenden Tätigkeiten ("Kirchliches Drittel") noch sinnvoll bestehen können, und daher insoweit kein Kündigungsgrund besteht. In diesen Fällen wäre gegebenenfalls eine Änderungskündigung auszusprechen (Reduzierung des Beschäftigungsumfanges auf den Stellenanteil des "Kirchlichen Drittels"). Das Risiko liegt beim Anstellungsträger. Hierbei findet die Sicherungsordnung keine Anwendung. Der Wegfall des Unterrichtsauftrages ist nicht durch den Anstellungsträger im Sinne der Nr. 2 der Sicherungsordnung veranlasst.

6. Gestellungsgeld

Für die Gestellung der katechetischen Lehrkräfte zahlt das Land Niedersachsen an das Landeskirchenamt ein Gestellungsgeld in Höhe des Bruttoentgeltes, das diesen katechetischen Lehrkräften nach den kirchlichen Bestimmungen zusteht, höchstens jedoch in Höhe des Bruttoentgeltes, das vergleichbaren tariflich beschäftigten Lehrkräften im Landesdienst zustehen würde (§ 5 GestV).

7. Zuweisung der Personalkosten, Meldung von Unterbrechungszeiten

Die Personalkosten werden dem Kirchenkreis aus den gezahlten Gestellungsgeldern vierteljährlich durch das Landeskirchenamt zugewiesen. Es ist darauf zu achten, dass im Rahmen der Zuweisung der Brutto-Personalkosten nur die Zahlungen abgerechnet werden, welche mit der Unterrichtserteilung in Zusammenhang stehen.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass Änderungen des Dienstverhältnisses oder Ausfälle der katechetischen Lehrkraft (z.B. durch langfristige Erkrankungen, Mutterschutz oder Elternzeit) Auswirkungen auf die Stellungsgeldzahlungen haben können. Daher ist es erforderlich, dass die Verwaltungsstellen das Landeskirchenamt im Einzelfall kurzfristig informieren, damit eine entsprechende Einstellung des Stellungsgeldes veranlasst werden kann. Bei langfristigen Ausfällen (z.B. Erkrankung von mehr als sechs Wochen, Mutterschutz und Elternzeit) kann es zudem erforderlich sein, eine Vertretungsregelung zu finden. Auch für die Benennung einer Vertretungsregelung finden die bereits genannten Regelungen Anwendung (siehe ab Nr. 3 ff).

8. Sachausgaben der Berufsschuldiakoninnen und -diakonen

Nach den Richtlinien für den Finanzausgleich in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (Finanzausgleichsrichtlinien) in der jeweils gültigen Fassung kann neben den Schulpastorinnen und Schulpastoren auch Berufsschuldiakoninnen und Berufsschuldiakonen, die im Dienstauftrag des Kirchenkreises evangelische Religion unterrichten, eine Einzelzuweisung für die Sachausgaben im Zusammenhang mit dem schulischen Einsatz bewilligt werden. Andere katechetische Lehrkräfte haben keinen Anspruch auf Einzelzuweisung. Es finden die entsprechenden Hinweise für die Schulpastorinnen und Schulpastoren Anwendung. Für weiterführende Informationen bitten wir, mit uns Kontakt aufzunehmen.

9. Zweckgebundene Zuweisung für Projektarbeit im Bereich Kirche-Schule

Besondere Projekte an der Schnittstelle Kirche-Schule können auf Antrag durch landeskirchliche Mittel gefördert werden. Informationen und Antragsformulare finden Sie auf unserer Internetseite www.Kirche-Schule.de (Themen – Schulnahe Jugendarbeit und Projekte).

10. Zuständigkeiten

Für gestellungsrechtliche Fragen steht Ihnen Frau Süß, Tel.: 0511 1241-304, Susanne.Suess@evlka.de zur Verfügung. Informationen erhalten Sie auch auf unserer Internetseite www.Kirche-Schule.de.

Bei allen arbeitsrechtlichen Fragen (u.a. Fragen zur Begründung oder Beendigung eines Dienstvertrages oder Fragen der Entgeltzahlung) ist grundsätzlich unsere personalrechtliche Fachabteilung zuständig. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Frau Bockisch im Landeskirchenamt, Tel.: 0511 1241-152, Susanne.Bockisch@evlka.de. Weitere Informationen erhalten Sie auch auf dem Intranetserver unserer Landeskirche unter <http://intranet.evlka.de/>.