

# Amtsblatt

der Evangelischen Landeskirche in Württemberg

Herausgegeben vom Evangelischen Oberkirchenrat in Stuttgart

Bd. 53 Nr. 17 14. April 1989

E 21410 B

- Inhalt:
1. Arbeitsstelle für Weltanschauungsfragen
  2. Neueinteilung der Orgelpflegebezirke mit personeller Besetzung in der Evang. Landeskirche in Württemberg
  3. Neufassung der Richtlinien über die räumliche Ausstattung, die personelle Besetzung und den Betrieb der Kindergärten
  4. Prüfung für Kirchenmusiker
  5. Karfreitagsoffer 1989
  6. Dienstinrichten
  7. Arbeitsrechtsregelungen
    - 7.1. Änderung der Kirchlichen Anstellungsordnung
    - 7.2. Erhöhung der Vergütungssätze für den nebenamtlichen und nebenberuflichen Unterricht
    - 7.3. Musterdienstverträge für haupt- und nebenberufliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

## Arbeitsstelle für Weltanschauungsfragen

Bekanntmachung des Oberkirchenrats vom 21. November 1988  
AZ 55.11 VII/0 Nr. 5

Nachstehend wird die Geschäftsordnung der Arbeitsstelle für Weltanschauungsfragen sowie die Ordnung für den Beirat bei der Arbeitsstelle in der ab 1. Januar 1989 geltenden Fassung bekannt gemacht.

I. V.  
Dietrich

## Geschäftsordnung der Arbeitsstelle für Weltanschauungsfragen

Erlaß des Oberkirchenrats vom 27. November 1985

1. a) Die Arbeitsstelle für Weltanschauungsfragen pflegt den ständigen Kontakt mit der Evang. Zentralstelle für Weltanschauungsfragen und den Beauftragten für Weltanschauungsfragen und Sekten in den anderen Gliedkirchen der EKD, insbesondere durch den Besuch der jährlichen Tagung der Evang. Zentralstelle für Weltanschauungsfragen (EZW).
- b) Die in der Ordnung für den Gemeindedienst/Abteilung „Theologische Studienarbeit“/Referat „Arbeitsstelle für Weltanschauungsfragen“ genannten Bewegungen werden in ihrer Entwicklung und in ihrer Wirkung beobachtet. Zugängliches Informationsmaterial über sie wird registriert, archiviert, aufgearbeitet und bereitgestellt.
- c) Die Arbeitsstelle für Weltanschauungsfragen erstellt jährlich einen Bericht über die Situation in Württemberg für den Oberkirchenrat und die EZW. In diesem Bericht sollen die Veränderungen gegenüber dem Vorjahr, neue Entwicklungstendenzen, sowie der Umfang der Aufklärungsarbeit dargestellt werden.
- d) Die Arbeitsstelle für Weltanschauungsfragen berichtet regelmäßig dem zuständigen Referenten im Oberkirchenrat. Fragen von grundsätzlicher Bedeutung sind dem Oberkirchenrat unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.
- e) Der Oberkirchenrat erteilt der Arbeitsstelle für Weltanschauungsfragen Einzelaufträge.
2. a) Die Pfarrer und Gemeinden in der Landeskirche sind über wichtige Vorgänge zu informieren, z. B. durch
  - a.a) Informationen einzelner Gemeinden und Kirchenbezirke über Ereignisse, die ihren Bereich betreffen,
  - a.b) Vorträge in Gemeinden und bei Zusammenkünften von Pfarrern,
  - a.c) Studientage und Seminare für Multiplikatoren,
  - a.d) Artikel in Zeitungen und Zeitschriften (AuB, Evang. Gemeindeblatt für Württemberg), u. U. auch Broschüren und Bücher in Absprache mit der EZW und den Beauftragten für Weltanschauungsfragen und Sekten in den anderen Landeskirchen.

- b) Wird der Leiter der Arbeitsstelle für Weltanschauungsfragen oder ein Mitarbeiter aufgrund seiner Aufklärungs- und Beratungstätigkeit von einzelnen Gemeindegliedern seelsorgerlich in Anspruch genommen, sollte der Hilfesuchende soweit möglich an den zuständigen Gemeindepfarrer oder an eine andere geeignete Stelle in Gemeinde oder Kirchenbezirk verwiesen werden.
3. Zur Begleitung der Arbeit in der Arbeitsstelle für Weltanschauungsfragen wird ein Beirat gebildet (vgl. den Erlaß des Oberkirchenrats in der Fassung vom 21. November 1988, Abl. 53 S. 479).
4. Diese Geschäftsordnung der Arbeitsstelle für Weltanschauungsfragen tritt am 1. März 1986 in Kraft.

## **Ordnung für den Beirat bei der Arbeitsstelle für Weltanschauungsfragen**

Erlaß des Oberkirchenrats vom 27. November 1985  
in der Fassung vom 21. November 1988

### § 1

Der Oberkirchenrat bestellt für jeweils 6 Jahre einen Beirat zur Begleitung der Arbeitsstelle für Weltanschauungsfragen beim Evang. Gemeindedienst in Württemberg.

### § 2

Dieser Beirat besteht aus mindestens 6 Personen, die der Landeskirche angehören und im Sinn des Aufgabengebietes der Arbeitsstelle für Weltanschauungsfragen (vgl. Abschnitt III der Ordnung für den Evang. Gemeindedienst für Württemberg vom 27.11.1985 – Erlaß des Oberkirchenrats vom 12.11.1985, AZ 55.10 Nr. 176/7 / Abl. 52 S. 2 – Abteilung theologische Studien/B Referat Arbeitsstelle für Weltanschauungsfragen) sachkundig sind. Eines dieser Mitglieder ist ein Referent des Oberkirchenrats. Der Leiter der Abteilung Theologische Studienarbeit im Evang. Gemeindedienst für Württemberg nimmt an den Sitzungen mit beratender Stimme teil.

## § 3

Der Beirat tritt mindestens 2 mal im Jahr zusammen. Seine Mitglieder sind ehrenamtlich tätig. Der Beirat berät die Arbeitsstelle für Weltanschauungsfragen bei der Festlegung ihrer Arbeitsschwerpunkte und der Durchführung ihrer Aufgaben. Der Beirat wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden, der die Sitzungen leitet und hierzu einlädt.

## § 4

Für die Durchführung der Sitzungen gelten die §§ 2 Abs. 1, Abs. 3 und 5, § 3 Abs. 1, sowie § 6 der Geschäftsordnung der Planungskonferenz des Evang. Gemeindedienstes für Württemberg entsprechend.

## § 5

Diese Ordnung tritt am 1. März 1986 in Kraft.

## **Neueinteilung der Orgelpflegebezirke mit personeller Besetzung in der Evang. Landeskirche in Württemberg**

Bekanntmachung des Oberkirchenrats vom 24. Januar 1989  
AZ 12.94 Nr. 140

Die Orgelpflegebezirke sind neu eingeteilt worden. [REDACTED] [REDACTED] sind ausgeschieden. Neu berufen wurde [REDACTED].

Mit Wirkung ab 1. Januar 1989 gelten folgende Zuständigkeiten:

Kirchenbezirk	Orgelpfleger	Kirchenbezirk	Orgelpfleger
Aalen	[REDACTED]	Künzelsau	[REDACTED]
Backnang	[REDACTED]	Leonberg	[REDACTED]
Balingen	[REDACTED]	Ludwigsburg	[REDACTED]
Bernhausen	[REDACTED]	Marbach a. N.	[REDACTED]
Besigheim	[REDACTED]	Mühlacker	[REDACTED]
Biberach/Riß	[REDACTED]	Münsingen	[REDACTED]
Blaubeuren	[REDACTED]	Nagold	[REDACTED]
Blaufelden	[REDACTED]	Neuenbürg	[REDACTED]
Böblingen	[REDACTED]	Neuenstadt	[REDACTED]
Brackenheim	[REDACTED]	Nürtingen	[REDACTED]
Calw	[REDACTED]	Öhringen	[REDACTED]
Cannstatt	[REDACTED]	Ravensburg	[REDACTED]
Crailsheim	[REDACTED]	Reutlingen	[REDACTED]
Degerloch	[REDACTED]	Schorndorf	[REDACTED]
Ditzingen	[REDACTED]	Stuttgart-Mitte	[REDACTED]
Esslingen	[REDACTED]	Sulz	[REDACTED]
Freudenstadt	[REDACTED]	Tübingen	[REDACTED]
Gaildorf	[REDACTED]	Tuttlingen	[REDACTED]
Geislingen	[REDACTED]	Ulm	[REDACTED]
Schwäbisch Gmünd	[REDACTED]	Urach	[REDACTED]
Göppingen	[REDACTED]	Vaihingen/Enz	[REDACTED]
Schwäbisch Hall	[REDACTED]	Waiblingen	[REDACTED]
Heidenheim	[REDACTED]	Weikersheim	[REDACTED]
Heilbronn	[REDACTED]	Weinsberg	[REDACTED]
Herrenberg	[REDACTED]	Zuffenhausen	[REDACTED]
Kirchheim u. T.	[REDACTED]		

Soweit sich eine Kirchengemeinde mit der Beschaffung eines elektronischen Instrumentes befaßt, sind für die Beratung die oben genannten Orgelpfleger ebenfalls zuständig.

#### Anschriften der Orgelpfleger:

[REDACTED]

Soweit eine Kirchengemeinde eine Beratung wünscht, kann der zuständige Orgelpfleger unmittelbar angeschrieben werden.

Von den ausscheidenden Orgelpflegern begonnene Beratungsfälle werden von diesen zu Ende geführt und gehen somit nicht auf die nach der neuen Einteilung zuständigen Orgelpfleger über.

I. V.  
Dietrich

## **Neufassung der Richtlinien über die räumliche Ausstattung, die personelle Besetzung und den Betrieb der Kindergärten**

Bekanntmachung des Oberkirchenrats vom 27. Januar 1989

AZ 46.00 Nr. 831

- I. Um die Neufassung der Richtlinien über die räumliche Ausstattung, die personelle Besetzung und den Betrieb der Kindergärten hat es eine umfangreiche Diskussion gegeben. Auch wenn unterschiedliche Standpunkte eingenommen wurden, waren sich alle in dem Ziel einig, die gute Qualität der Kindergartenarbeit nicht zu gefährden.
- In der Diskussion wurde auch deutlich, daß der Kindergartenbesuch vor allem nachmittags an manchen Orten zu wünschen übrig läßt. Die Träger sollten im Benehmen mit dem Elternbeirat in geeigneter Weise darauf hinwirken, daß Fehlzeiten auf ein Minimum reduziert werden.
- II. Die Kindergartenarbeit ist ein wichtiger Bestandteil kirchlicher Arbeit. Die Kirchengemeinden im Bereich der Evang. Landeskirche haben sich in den zurückliegenden Jahrzehnten in überdurchschnittlichem Umfang der Kindergartenarbeit angenommen.
- Dies war vor allem auch möglich, weil die Gemeinden und Städte eine großzügige finanzielle Unterstützung gewährt haben. Die Kooperation mit dem Gemeinde- und Städtetag ist beispielhaft.
- Die Unterstützung des Landes soll in diesem Zusammenhang nicht unerwähnt bleiben. Durch Gesetze und Richtlinien konnte die Qualität der Kindergartenarbeit im Laufe der Zeit so verbessert werden, daß heute ein guter Stand erreicht ist.
- III. Nachdem sich die Zahl evangelischer Kinder seit 1972 halbiert hat, ist in jüngster Zeit erfreulicherweise ein Geburtenanstieg zu verzeichnen. Durch die Wanderungsbewegung nach Baden-Württemberg ergibt sich ein zusätzlicher Bedarf an Kindergartenplätzen.
- Die Prognosen der Geburtenentwicklung gehen dahin, daß in etwa zehn Jahren nochmals ein deutlicher Rückgang zu erwarten ist. Die geburtenschwachen Jahrgänge ab 1972 werden ins heiratsfähige Alter kommen.
- Für die Gemeinden, Städte und freien Träger bleibt gleichwohl die Aufgabe, den vorübergehend steigenden Bedarf an Kindergartenplätzen abzudecken, auch wenn die finanziellen Mittel bei den Beteiligten knapper werden.

Was die kirchlichen Finanzmittel betrifft, ist folgendes feststellbar: Die Steuerreform 1990 bringt ein Minderaufkommen der Kirchensteuer, das bei jährlich rd. 100 Mio DM liegt. Die ersten geburten-schwachen Jahrgänge werden zu Beginn der 90er Jahre in das Erwerbsleben eintreten. Parallel dazu werden immer größer werdende Jahrgänge aus dem Berufsleben ausscheiden.

Allein diese Faktoren werden zu einer kontinuierlichen Minderung des Kirchensteueraufkommens führen. Die Spielräume für finanzielle Neuverpflichtungen werden kontinuierlich geringer.

- IV. Die Richtlinien sehen 25 Kinder als Regelbelegung einer Gruppe vor. Diese Zahl soll nicht verändert werden. Wenn aber für einen Kindergarten mehr Kinder angemeldet werden, empfehlen wir, von der Möglichkeit Gebrauch zu machen, auch bis zu 28 Kinder in eine Gruppe aufzunehmen; denn in vielen Fällen wird ein zusätzlicher Bedarf an Kindergartenplätzen in bestehenden Einrichtungen erfüllt werden können.

Für dringende Einzelfälle während des Kindergartenjahrs, z. B. Zuzug einer Familie, verweisen wir auf die Möglichkeit, über eine Ausnahmegenehmigung des Landesjugendamtes – vorübergehend – das eine oder andere Kind darüber hinaus noch aufzunehmen. Anträge der Kirchengemeinden für eine weitergehende Ausnahmegenehmigung zur Aufnahme von mehr als 28 Kindern sind mit einer Begründung dem Evang. Landesverband für Kindertagesstätten zuzuleiten. Dieser gibt eine fachliche Stellungnahme zum Antrag des Trägers ab und leitet diesen den zuständigen Stellen zur Entscheidung zu.

Der Landesverband übersendet Mehrfertigungen des Antrags, seiner Stellungnahme und der späteren Entscheidung dem Evang. Oberkirchenrat zu.

Liegen mehr Anmeldungen vor, als belegbare Plätze in den Gruppen vorhanden sind, ist zusammen mit dem kommunalen Partner im Einzelfall zu prüfen, inwieweit durch eine bauliche Erweiterung Abhilfe geschaffen werden kann. Im konkreten Fall sind darüber Einzelgespräche mit dem kommunalen Partner zu führen, soweit kirchlicherseits eine Verpflichtung gesehen wird und die finanziellen Möglichkeiten auf der Grundlage der Synodalschließung von 1970 gegeben sind.

Für die personelle Besetzung sind die staatlichen Richtlinien maßgebend. Sie sind ergänzt durch die entsprechenden Ausführungen in

der Bekanntmachung des Oberkirchenrats vom 28. Oktober 1980  
AZ 46.00 Nr. 493 (Beiblatt Nr. 1 zum Amtsblatt 49).

I. V.  
Dietrich

*Der Text hat folgenden Wortlaut:*

**Richtlinien des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit, Familie und  
Sozialordnung über die räumliche Ausstattung, die personelle Besetzung  
und den Betrieb der Kindergärten nach § 9 Abs. 1 Nr. 3 des  
Kindergartengesetzes vom 17. Oktober 1988**

Diese Richtlinien enthalten Bestimmungen, die vom Landesjugendamt  
bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben nach §§ 78, 79 JWG zu beachten  
sind.

**1. Raum- und Gruppengrößen**

**1.1 Allgemeines**

1.1.1 Für jedes Kind müssen mindestens 2,2 m<sup>2</sup> Bodenfläche im Grup-  
penbereich vorhanden sein.

1.1.2 In eine Gruppe dürfen – unbeschadet einer Regelgruppengröße  
von 25 Kindern – nicht mehr als 28 angemeldete Kinder aufge-  
nommen werden.

**1.2 Abweichungen bei ganztägiger Betreuung**

1.2.1 In Ganztageskindergärten (Kindergärten, in denen Kinder ganz-  
tags durchgehend betreut werden) dürfen in eine Gruppe nicht  
mehr als 20 angemeldete Kinder aufgenommen werden.

1.2.2 Werden in Regelkindergärten einzelne Kinder regelmäßig ganz-  
tags durchgehend betreut, ist die höchstzulässige Gruppengröße  
auf der Grundlage von mindestens 2,2 m<sup>2</sup> Bodenfläche im Grup-  
penbereich je Kind zu berechnen, es dürfen jedoch in eine Gruppe  
nicht mehr als 25 angemeldete Kinder aufgenommen werden.

**2. Personelle Besetzung**

**2.1 Leitungsaufgaben**

Die Befugnis zur Leitung eines Kindergartens oder einer Kinder-  
gartengruppe ergibt sich aus § 7 Abs. 1 und 2 des Kindergartenge-  
setzes.

**2.2 Zweitkräfte**

2.2.1 Für je zwei Gruppen soll eine Zweitkraft (Kinderpflegerin oder  
Kraft mit mindestens gleichwertiger Ausbildung) vorhanden sein.



**B-Prüfung**

(Befähigung für hauptamtliche Tätigkeit in Kirchenmusikerstellen)

*Hochschule für Kirchenmusik Esslingen*

[REDACTED]  
 [REDACTED]  
 [REDACTED]

*Staatliche Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Stuttgart*

[REDACTED]  
 [REDACTED]

*Staatliche Hochschule für Musik Trossingen*

– Diplomprüfung für Kirchenmusiker (Evangelische Kirchenmusik B) –

[REDACTED]  
 [REDACTED]  
 [REDACTED]  
 [REDACTED]

**C-Prüfung**

(Befähigung für nebenberufliche Tätigkeit in Kirchenmusikerstellen)

*Lehrgang Aalen*

[REDACTED]

*Lehrgang Besigheim*

[REDACTED]  
 [REDACTED]

*Lehrgang Blaubeuren*

[REDACTED]

**Lehrgang Seminar Blaubeuren****Lehrgang Blaufelden****Lehrgang Böblingen****Lehrgang Brackenheim****Lehrgang Calw**

**Lehrgang Crailsheim****Lehrgang Freudenstadt****Lehrgang Schwäbisch Gmünd****Lehrgang Schwäbisch Hall****Lehrgang Heidenheim**

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

### *Lehrgang Herrenberg*

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

### *Lehrgang Leonberg*

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

### *Lehrgang Mühlacker*

[REDACTED]  
[REDACTED]

### *Lehrgang Nürtingen*

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

### *Lehrgang Ravensburg*

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

**Lehrgang Tübingen**

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

**Lehrgang Evangelisches Stift Tübingen**

**Katja Blumenstein aus Stuttgart – nur für den Bereich Chorleiterdienst –**

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

**Lehrgang Ulm a. d. Donau**

*Lehrgang Bad Urach**Lehrgang Vaihingen a. d. Enz*I. V.  
Dietrich

Zur Dokumentation des Opfers:

**Karfreitagsopfer 1989**

Erlaß des Oberkirchenrats vom 20. Februar 1989

AZ 52.13-6 Nr. 69

Das Opfer am Karfreitag, 24. März 1989, ist für die Aktion „Stätten des Kirchlich-Diakonischen Wiederaufbaus in der DDR“ bestimmt. „Unser herzlicher Dank gilt allen, die über Jahre oder Jahrzehnte hinweg die Aktion ‚Stätten des Kirchlich-Diakonischen Wiederaufbaus in der DDR‘ mit ihren Spenden in entscheidender Weise gefördert haben. Viel Not konnte gelindert, manche schlimme Situation gebessert werden“, schreibt Oberkirchenrat Petzold vom Diakonischen Werk in der DDR.

Unser Opfer soll in diesem Jahr wieder dringenden Um- und Neubaumaßnahmen in kirchlich-diakonischen Einrichtungen der Landeskirchen in der DDR zugute kommen. Wir helfen damit z. B. Kindern in der Sondertagesstätte Eisenach/Thüringen und in vier Kindergärten des Kirchenbezirks Mühlhausen (Kirchenprovinz Sachsen) sowie erwachsenen Behinderten in der Begegnungsstätte in Ballenstedt (Landeskirche Anhalt), im Jungenheim in Rebesgrün (Landeskirche Sachsen) und im Marienhaus in Rüdersdorf (Kirche Berlin-Brandenburg).

Mit diesem Opfer unterstützen wir die eigenen Anstrengungen der Mitchristen in der DDR und geben ihnen eine wichtige Hilfe für ihren Dienst, der unter schwierigeren Bedingungen als bei uns geschieht.

Der Oberkirchenrat bittet, die Karfreitags-Kollekte für die „Stätten des Kirchlich-Diakonischen Wiederaufbaus“ den Gemeinden herzlich und dringend zu empfehlen und das Opfer rechtzeitig abzukündigen.

Über die Bezirksamplersammelstelle bitten wir, den Ertrag des Opfers möglichst umgehend an die Kasse des Oberkirchenrats zu überweisen.

Theo Sorg

## Dienstnachrichten

\_\_\_\_\_ wird ab 1. August 1989 für die Dauer eines Jahres beurlaubt.

Der Landesbischof hat

a) ernannt:

mit Wirkung vom 1. Februar 1989

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

mit Wirkung vom 1. Januar 1989

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

mit Wirkung vom 1. Februar 1989

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

mit Wirkung vom 1. März 1989

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

mit Wirkung vom 1. April 1989

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

mit Wirkung vom 1. Mai 1989

mit Wirkung vom 1. Juni 1989

mit Wirkung vom 1. August 1989

b) in den Ruhestand versetzt:

mit Wirkung vom 1. Juni 1989

mit Wirkung vom 1. August 1989

mit Wirkung vom 1. Oktober 1989

mit Wirkung vom 1. Januar 1990

In die Ewigkeit wurde abgerufen:

## Arbeitsrechtsregelungen

### 1. Änderung der Kirchlichen Anstellungsordnung

Beschluß der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 30. November 1988

Die Kirchliche Anstellungsordnung (KAO) vom 27. April 1988 (Abl. 53 S. 173 ff.) wird wie folgt geändert:

**I. § 7 erhält folgende Fassung:**

- a) Der bisherige Satz 1 wird Absatz 1.
- b) Es wird folgender Absatz 2 angefügt:

„(2) Der Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte in der jeweils geltenden Fassung findet mit folgender Maßgabe Anwendung: Eine Zuwendung nach § 1 Abs. 2 in Verbindung mit Abs. 4 des Zuwendungstarifvertrags wird dann nicht gewährt, wenn der Mitarbeiter im unmittelbaren Anschluß an das Dienstverhältnis im kirchlichen Dienst zu einem öffentlichen Arbeitgeber überwechselt, der Mitglied der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände ist oder deren Richtlinien zum Zuwendungstarifvertrag anwendet.“

**II. § 12 Absatz 1 erhält folgende Fassung:**

„(1) Anstelle von § 15 Abs. 1 – 3 BAT wird bestimmt:

1. a) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich.<sup>1)</sup> Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von acht Wochen zugrunde zu legen. Bei Angestellten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, kann ein längerer Zeitraum zugrundegelegt werden.
- b) Bei Mesnern und Hausmeistern mit Arbeitsbereitschaft beträgt die regelmäßige Arbeitszeit einschließlich der Arbeitsbereitschaft bis zu durchschnittlich 52 Stunden wöchentlich. Unterabsatz 2 und § 15 Abs. 4 BAT finden auf diese Mitarbeiter keine Anwendung.

<sup>1)</sup> In Verbindung mit § 12 a Abs. 1 ergibt dies rechnerisch eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 39 bzw. 38 1/2 Stunden.

c) Das Wochendeputat der Katecheten und der sonstigen privatrechtlich angestellten Lehrkräfte beträgt 24 Unterrichtsstunden. Das Wochendeputat der vollbeschäftigten Mitarbeiter nach Satz 1 ermäßigt sich zu Beginn des Schuljahres, in dem sie das 55. Lebensjahr vollenden um 2 Wochenstunden; bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern mit mindestens einem halben Lehrauftrag beträgt die Ermäßigung eine Wochenstunde.

## 2. Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden

- bis zu 10 Stunden täglich (durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt,
- bis zu 11 Stunden täglich (durchschnittlich 55 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt,
- bis zu 12 Stunden täglich (durchschnittlich 60 Stunden wöchentlich), wenn der Mitarbeiter lediglich an der Arbeitsstelle sein muß, um im Bedarfsfall vorkommende Arbeiten zu verrichten.

Die regelmäßige Arbeitszeit kann bis zu 10 Stunden täglich (durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich) verlängert werden, wenn Vor- und Abschlußarbeiten erforderlich sind.

- ## 3. a) Durch eine Dienstvereinbarung nach den Bestimmungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung kann vereinbart werden, daß anstelle der Regelung nach Ziff. 1 a die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit entsprechend § 15 BAT ab 1. April 1989 39 Stunden und ab 1. April 1990 38,5 Stunden beträgt. In dieser Dienstvereinbarung sind auch Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (abgesehen von betrieblich bedingten kurzfristigen Abweichungen) zu regeln. Im Bereich der Kindertagesstätten sind die Arbeitszeiten während der Öffnung der Kindertagesstätten und die Vorbereitungs-

zeit im bisherigen Verhältnis entsprechend der Verkürzung der Wochenarbeitszeit zu kürzen.

- b) Können sich Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung über die Ausgestaltung der Dienstvereinbarung nicht einigen, gilt die unter Ziff. 1 a genannte Regelung in Verbindung mit § 12 a.“

III. Es wird folgender § 12 a eingefügt:

**§ 12 a Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage**

Anstelle von § 15 a BAT wird bestimmt:

- (1) Der Mitarbeiter mit einer regelmäßigen Arbeitszeit nach § 12 Abs. 1 Ziff. 1 a wird in jedem Kalenderhalbjahr an vier Arbeitstagen (§ 48 Abs. 4 Unterabs. 1 BAT) – ab 1. April 1990 an fünf Arbeitstagen unter Zahlung der Urlaubsvergütung von der Arbeit freigestellt. Für die Berechnung des Anspruchs findet § 48 Abs. 5 Satz 1 BAT entsprechende Anwendung. Bruchteile von arbeitsfreien Tagen werden auf volle Stunden aufgerundet. § 48 Abs. 4 Unterabs. 3 BAT findet keine Anwendung.
- (2) Mitarbeiter, für die § 12 Abs. 1 Ziff. 3 a Anwendung findet, werden in jedem Kalenderhalbjahr an einem Arbeitstag (§ 48 Abs. 4 Unterabs. 1 BAT) unter Zahlung der Urlaubsvergütung von der Arbeit freigestellt.
- (3) Die Dauer der Freistellung beträgt bei der 5-Tage-Woche höchstens  $\frac{1}{5}$  der für den Mitarbeiter geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit. Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht oder vermindert sich die Höchstdauer der Freistellung nach Satz 1 entsprechend. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter erhalten die arbeitsfreien Tage in gleichem Umfang entsprechend dem Grad ihrer dienstlichen Inanspruchnahme.
- (4) Die Freistellung von der Arbeit soll grundsätzlich nicht unmittelbar vor oder nach dem Erholungsurlaub erfolgen. Es sollen nicht mehr als bis zu drei Tage zusammenhängend in Anspruch genommen werden.
- (5) Bei der zeitlichen Festlegung der arbeitsfreien Tage sind die Wünsche des Mitarbeiters zu berücksichtigen, es sei denn, daß ihrer Berücksichtigung dringende dienstliche Belange

oder Wünsche anderer Mitarbeiter, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen, entgegenstehen. Wird der Mitarbeiter an dem für die Freistellung vorgesehenen Tag aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen zur Arbeit herangezogen, ist die Freistellung innerhalb desselben Kalenderhalbjahres nachzuholen. Eine Nachholung in anderen Fällen ist nicht zulässig.

- (6) Der Anspruch auf Freistellung kann nicht abgegolten werden.
- (7) Bei Mitarbeitern in Kindertagesstätten werden die Tage der Schließung der Kindertagesstätte (Kindergartenferien), die über den ihnen zustehenden Erholungsurlaub hinausgehen, auf den Anspruch nach den Abs. 1 oder 2 angerechnet.
- (8) Diese Bestimmungen finden auf Lehrkräfte an Schulen keine Anwendung.

IV. In § 16 wird das Wort „hauptberuflichen“ gestrichen.

V. § 21 wird wie folgt geändert:

1. Abs. 3 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Steht neben dem Mitarbeiter auch einer anderen Person für dasselbe Kind eine höhere Stufe des Ortszuschlags oder ein entsprechender Sozialzuschlag zu, so erhält der Mitarbeiter den Kinderanteil nur insoweit, als die andere Person für dieses Kind den Kinderanteil nicht in der Höhe erhält, wie er den beiden Berechtigten zustehen würde, wenn beide im kirchlichen Dienst stünden.“

2. Abs. 4 erhält folgende Fassung:

„(4) Wird für ein Kind eines Mitarbeiters, das ein kirchliches Vorpraktikum ableistet, das Bundeskindergeld nicht gezahlt, wird dem Mitarbeiter während dieser Zeit der erhöhte Ortszuschlag gewährt, soweit die aus dem kirchlichen Vorpraktikum bezahlten Bezüge des Kindes 750 DM monatlich nicht übersteigen.“

VI. § 46 Abs. 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Die vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist im Dienstvertrag anzugeben. § 12 – mit Ausnahme des Absatzes 1 Ziff. 3 a – und § 12 a finden sinngemäß Anwendung.“

VII. § 48 wird wie folgt geändert:

Abs. 3 Unterabs. 2 erhält folgende Fassung:

„Für die Gewährung des Ortszuschlags gilt § 21 mit der Maßgabe, daß in Sonderfällen der Konkurrenz sich ergebende Mehrbeträge nicht von anderen Bestandteilen der Vergütung abgezogen werden.“

VIII. Einzelvergütungsgruppenplan 12./13. – Gemeindediakone/ Gemeindediakoninnen – der Anlage 1 zu § 17 Abs. 1 KAO erhält folgende Fassung:

### 12./13. Gemeindediakone/Gemeindediakoninnen

#### Vergütungsgruppe V c

1. Gemeindediakone mit abgeschlossener, kirchlich anerkannter Fachausbildung<sup>1)</sup>, soweit nach der für sie geltenden Ausbildungsordnung kein einjähriges Anerkennungspraktikum vorgeschrieben ist

#### Vergütungsgruppe V b

2. a) Mitarbeiter wie zu 1. nach einjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe V c
- b) Gemeindediakone mit abgeschlossener, kirchlich anerkannter Fachausbildung<sup>2)</sup> nach Ableistung des einjährigen Anerkennungspraktikums, soweit ein solches nach der für sie geltenden Ausbildungsordnung vorgeschrieben ist

#### Vergütungsgruppe IV b

3. a) Mitarbeiter wie zu 2. nach abgeschlossener Zweiter Dienstprüfung<sup>3)</sup> und vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V b<sup>4)</sup>

<sup>1)</sup> Kirchlich anerkannte Fachausbildung entsprechend der Ordnung zur Regelung der Aus- und Fortbildung kirchlicher Mitarbeiter in der Gemeindediakonie, der Jugendarbeit, der Religionspädagogik und der Sozialen Diakonie (Aus- und Fortbildungsordnung) vom 16. April 1986 (Abl. 52, S. 111)

<sup>2)</sup> s. Fußnote 1.

<sup>3)</sup> Zweite Dienstprüfung gemäß der Ordnung über die Zweite Dienstprüfung für Gemeindediakone und Jugendreferenten in der jeweils geltenden Fassung

<sup>4)</sup> Für Fachhochschulabsolventen kann die Bewährungszeit mit Genehmigung des Oberkirchenrats gekürzt werden.

- b) Mitarbeiter wie zu 2. nach zweijähriger Berufstätigkeit, denen überwiegend besonders schwierige Aufgaben übertragen sind <sup>1)</sup>)

#### Vergütungsgruppe IV a

4. a) Mitarbeiter wie zu 3. a) nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b
- b) Mitarbeiter wie zu 3. b) nach abgeschlossener Zweiter Dienstprüfung und vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IV b
- c) Mitarbeiter wie zu 3. b) nach abgeschlossener Zweiter Dienstprüfung, die sich durch ihre Leistungen und durch ein besonderes Maß an Verantwortung aus der Vergütungsgruppe IV b herausheben

#### Vergütungsgruppe III

5. Mitarbeiter wie zu 4. b) und c), die sich durch hervorragende Leistungen und durch ein besonders hohes Maß an Verantwortung aus der Vergütungsgruppe IV a herausheben oder mit Landesaufgaben betraut sind

- IX. Einzelvergütungsgruppenplan 26. – Dorfhelferinnen, Mitarbeiter(innen) und Einsatzleiter(innen) in der Familienpflege und Nachbarschaftshilfe sowie Mitarbeiter(innen) in der offenen Altenarbeit – der Anlage 1 zu § 17 Abs. 1 KAO erhält folgende Fassung:

#### **26. Dorfhelferinnen, Mitarbeiter(innen) und Einsatzleiter(innen) in der Familienpflege und Nachbarschaftshilfe sowie Mitarbeiter(innen) in der offenen Altenarbeit**

#### Vergütungsgruppe IX b

1. Mitarbeiter in der Familienpflege und Nachbarschaftshilfe sowie der Altenarbeit ohne förderliche Ausbildung

<sup>1)</sup> 1. Als „überwiegend besonders schwierige Aufgaben“ wird stets die ständige eigenverantwortliche Arbeit in mindestens drei Kirchengemeinden bewertet.

2. Besonders schwierige Aufgaben liegen ebenfalls vor, bei

a) Arbeit in sozialen Brennpunkten z. B.

- Aufbauarbeit in Neubaugebieten
- Projektarbeit mit Randgruppen oder

b) verantwortliche Leitung in mindestens drei umfangreichen und selbständigen Arbeitsgebieten (z. B. Jugend-, Senioren- und Waldheimarbeit)

## Vergütungsgruppe IX a

2. a) Mitarbeiter wie zu 1. nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX b
- b) Dorfhelferinnen, Mitarbeiter in der Familienpflege und Nachbarschaftshilfe sowie der Altenarbeit mit förderlicher Ausbildung

## Vergütungsgruppe VIII

3. Mitarbeiter wie zu 2. b) nach dreijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IX a

## Vergütungsgruppe VII

4. a) Altenpfleger(innen), Dorfhelferinnen, Familienpfleger(innen) mit staatlicher Anerkennung
- b) Mitarbeiter in der Tätigkeit von Einsatzleiter(innen)

## Vergütungsgruppe VI b

5. a) Mitarbeiter wie zu 4. nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VII
- b) Mitarbeiter wie zu 4. a) mit Sonderaufgaben <sup>1)</sup>
- c) Mitarbeiter in der Tätigkeit von Einsatzleiter(innen) mit einer der Tätigkeit förderlichen Ausbildung oder nachgewiesenen Fachkenntnissen <sup>2)</sup>

## Vergütungsgruppe V c

6. a) Mitarbeiter wie zu 5. a) nach sechsjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b
- b) Mitarbeiter wie zu 5. b) und c) nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe VI b

## Vergütungsgruppe V b

7. Mitarbeiter wie zu 6. b) nach achtjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe V c

<sup>1)</sup> Sonderaufgaben sind z. B.

Mitarbeit in Landeszentralen

Mitarbeiter in der Fachausbildung, -beratung und -aufsicht,

Leiter von Tagesstätten mit qualifizierter Gruppenarbeit

<sup>2)</sup> Als förderliche Ausbildung gilt eine abgeschlossene, mindestens zweijährige Ausbildung z. B. in der Altenpflege, Familienpflege, Krankenpflege, Hauswirtschaft sowie als Dorfhelferin.

Soweit keine entsprechende Ausbildung vorliegt, sind die Fachkenntnisse in einem Kolloquium nachzuweisen. Näheres wird vom Oberkirchenrat bestimmt.

X. Anlage 1 a zu § 48 Abs. 2 KAO „Vergütungsgruppe (Tätigkeitsmerkmale) für die im kirchlichen Dienst nebenberuflich tätigen Mitarbeiter“ wird wie folgt geändert:

1. Vergütungsgruppe N 1 wird wie folgt ergänzt:

„h) Einsatzleiter(innen) in der Dorfhelferinnenarbeit sowie in der Familienpflege und Nachbarschaftshilfe mit Fachkenntnissen (Fußnote 2 zu Vergütungsgruppenplan 26.)“

2. Vergütungsgruppe N 2 Buchstabe d wird wie folgt ergänzt:  
„– in der Dorfhelferinnenarbeit, der Familienpflege und Nachbarschaftshilfe“

XI. Inkrafttreten/Übergangsbestimmungen

1. Die Ziff. I, IV, V, VII, VIII, IX und X treten mit Wirkung vom 1. Januar 1989, die Ziff. II, III, und VI mit Wirkung vom 1. April 1989 in Kraft.

2. Für das 1. Halbjahr 1989 beträgt der Gesamtanspruch nach § 12 a Abs. 1 KAO in Verbindung mit § 15 a BAT 2 1/2, für das 1. Halbjahr 1990 4 1/2 arbeitsfreie Tage.

## **2. Erhöhung der Vergütungssätze für den nebenamtlichen und nebenberuflichen Unterricht**

Beschuß der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 30. November 1988

Die Richtsätze für die Vergütung von einzelnen Dienstleistungen nebenberuflicher Katecheten und Lehrkräfte werden gemäß § 40 a Abs. 2 bzw. § 60 Abs. 2 der Kirchlichen Anstellungsordnung rückwirkend ab 1. August 1988 bzw. zum 1. Januar 1989 und 1. Januar 1990 wie folgt geändert:

1. Inhaber von Lehrämtern des gehobenen Dienstes, soweit nicht unter Ziff. 2 und 3 (z. B. Fachlehrer, technische Lehrer)  
vom 1. August 1988 an 20,28 DM,  
vom 1. Januar 1989 an 20,57 DM und  
vom 1. Januar 1990 an 21,00 DM
2. Inhaber von Lehrämtern des gehobenen Dienstes, deren Eingangsämter mindestens der Besoldungsgruppe A 12 BBO zugeordnet sind (z. B. Grund- und Hauptschullehrer)  
vom 1. August 1988 an 25,30 DM,  
vom 1. Januar 1989 an 25,66 DM und  
vom 1. Januar 1990 an 26,10 DM
3. Inhaber von Lehrämtern des gehobenen Dienstes, deren Eingangsämter der Besoldungsgruppe A 13 BBO zugeordnet sind (z. B. Realschullehrer, Sonderschullehrer)  
vom 1. August 1988 an 30,01 DM,  
vom 1. Januar 1989 an 30,44 DM und  
vom 1. Januar 1990 an 31,00 DM
4. Inhaber von Lehrämtern des höheren Dienstes an Gymnasien und an beruflichen Schulen (Studienräte)  
vom 1. August 1988 an 35,03 DM,  
vom 1. Januar 1989 an 35,53 DM und  
vom 1. Januar 1990 an 36,20 DM

## **3. Musterdienstverträge für haupt- und nebenberufliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**

Nachfolgend werden die Musterdienstverträge für die haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, für deren Dienstverhältnis die Bestimmungen der Kirchlichen Anstellungsordnung Anwendung finden, veröffentlicht.

**Dienstvertrag**

– für hauptberufliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen –

Zwischen \_\_\_\_\_

vertreten durch \_\_\_\_\_

nachstehend Dienstgeber genannt,

und

Frau/Herr \_\_\_\_\_ geboren am \_\_\_\_\_

nachstehend Mitarbeiter genannt, wird vorbehaltlich

folgender Dienstvertrag geschlossen:

## § 1

## Art des Anstellungsverhältnisses

Frau/Herr \_\_\_\_\_ wird ab \_\_\_\_\_

 auf unbestimmte Zeit für die Zeit bis zum \_\_\_\_\_  
Grund: als vollbeschäftigter Mitarbeiter als Mitarbeiter mit \_\_\_\_\_ vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit  
eines vollbeschäftigten kirchlichen Mitarbeiters (z. Zt. \_\_\_\_\_ Std.  
wöchentlich)

in der Tätigkeit als \_\_\_\_\_

bei \_\_\_\_\_ angestellt.

## § 2

## Anstellungsgrundlagen

Für das Dienstverhältnis gelten die Bestimmungen der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO) in der jeweils geltenden Fassung, soweit nicht durch diesen Vertrag etwas anderes bestimmt ist.

## § 3

## Vergütung

Die Eingruppierung erfolgt gemäß Anlage 1 zur KAO in Vergütungsgruppe \_\_\_\_\_  
(Vergütungsgruppenplan Nr. \_\_\_\_\_ Fallgruppe \_\_\_\_\_).

## § 4

## Probezeit

Die Probezeit beträgt \_\_\_\_\_ Monate. Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis von jeder Seite mit einer Frist von einem Monat zum Monatsschluß gekündigt werden (§ 30 Abs. 1 KAO).

## § 5

## Besondere Vereinbarungen

## § 6

## Änderungen und Ergänzungen

Änderungen und Ergänzungen dieses Dienstvertrags sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

## § 7

## Sonstiges

Der Mitarbeiter erhält

- eine Ausfertigung dieses Dienstvertrags
- eine Berechnung seiner Beschäftigungs- und Dienstzeit
- 

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
(Dienstgeber)

\_\_\_\_\_  
(Mitarbeiter/Mitarbeiterin)

Ich bestätige den Empfang einer Ausfertigung des Dienstvertrags und verspreche durch Handschlag, meine Dienstpflichten treu und gewissenhaft zu erfüllen und über dienstliche Angelegenheiten Verschwiegenheit zu bewahren (§ 10 KAO).

\_\_\_\_\_  
(Mitarbeiter/Mitarbeiterin)

Die Verpflichtung wurde am

\_\_\_\_\_ vorgenommen.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
(Dienstgeber)

**Dienstvertrag**

– für nebenberufliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen –

Zwischen \_\_\_\_\_  
vertreten durch \_\_\_\_\_  
nachstehend Dienstgeber genannt,

und

Frau/Herr \_\_\_\_\_ geboren am \_\_\_\_\_  
nachstehend Mitarbeiter genannt, wird vorbehaltlich

folgender Dienstvertrag geschlossen:

## § 1

## Art des Anstellungsverhältnisses

Frau/Herr \_\_\_\_\_ wird ab \_\_\_\_\_

- auf unbestimmte Zeit
- für die Zeit bis zum \_\_\_\_\_  
Grund:
- als nebenberuflicher Mitarbeiter mit \_\_\_\_\_ vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten kirchlichen Mitarbeiters (z. Zt. \_\_\_\_\_ Std. wöchentl.)
- mit einer durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit von \_\_\_\_\_ Std./Rechnungseinheiten wöchentlich

in der Tätigkeit als \_\_\_\_\_

bei \_\_\_\_\_ angestellt.

## § 2

## Anstellungsgrundlagen

Für das Anstellungsverhältnis gelten die Bestimmungen der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO) in ihrer jeweils geltenden Fassung, soweit nicht durch diesen Vertrag etwas anderes bestimmt ist.

§ 3  
Vergütung

Frau/Herr \_\_\_\_\_

- erhält gemäß Anlage 1a zur KAO eine Vergütung nach Vergütungsgruppe N \_\_\_\_\_
- wird gemäß § 48 Abs. 3 KAO in Vergütungsgruppe \_\_\_\_\_ gemäß Anlage 1 zur KAO – Vergütungsgruppenplan Nr. \_\_\_\_\_ Fallgr. \_\_\_\_\_ eingruppiert.

§ 4  
Probezeit

Die Probezeit beträgt \_\_\_\_\_ Monate. Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis von jeder Seite mit einer Frist von zwei Wochen zum Schluß eines Kalendermonats gekündigt werden (§ 57 KAO).

§ 5  
Besondere Vereinbarungen

§ 6  
Änderungen und Ergänzungen

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrags sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 7  
Sonstiges

Der Mitarbeiter erhält

- eine Ausfertigung dieses Dienstvertrags
- eine Berechnung seiner Beschäftigungs- und Dienstzeit
- 

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
(Dienstgeber)

\_\_\_\_\_  
(Mitarbeiter/Mitarbeiterin)

Ich bestätige den Empfang einer Ausfertigung des Dienstvertrags und verspreche durch Handschlag, meine Dienstpflichten treu und gewissenhaft zu erfüllen und über dienstliche Angelegenheiten Verschwiegenheit zu bewahren (§ 44 KAO).

(Mitarbeiter/Mitarbeiterin)

Die Verpflichtung wurde am \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ vorgenommen.

Ort, Datum \_\_\_\_\_ (Dienstgeber)

**Sprechzeiten des Oberkirchenrats:** nur Montag, Mittwoch und Freitag von 9.00 bis 11.00 Uhr, wobei unvorhergesehene Verhinderung der Berichterstatter des Oberkirchenrats in Kauf genommen werden muß. Vorherige rechtzeitige Anmeldung eines Besuches ist in jedem Fall erwünscht. Außerhalb der Sprechzeiten dürfen Besucher nicht damit rechnen, daß sie empfangen werden können.

**Amtsblatt:** Laufender Bezug nur durch die Kanzleiabteilung des Evang. Oberkirchenrats. Bezugspreis vierteljährlich 6,- DM zuzüglich Porto- und Versandkosten.

**Anschrift:** Evang. Oberkirchenrat, Postfach 10 13 42, 7000 Stuttgart 10.  
Dienstgebäude: Gänsheidestraße 4, 7000 Stuttgart 1,  
Telefon (07 11) 21 49-0.