



INFORMATIONEN FÜR NEUE MITARBEITENDE

37154 Northeim

Bürgermeister-Peters-Str. 36 (Eingang Maistieg)

Telefon : 055 51-91 45 43, Mobil : 0151-10500445

E-Mail : mav.leine-solling@evlka.de

Unsere Homepage

www.mav.leine-solling.de

Liebe Kolleginnen und Kollegen.

Wir begrüßen Sie recht herzlich im Ev.-luth. Kirchenkreis Leine-Solling sowie im Ev.-luth. Kirchenkreisverband Harzer Land und Leine-Solling. Dieses Infoblatt der Mitarbeitendenvertretung soll eine kleine Hilfe sein und das Zurechtfinden mit den Bedingungen und Strukturen der neuen Arbeitsstelle erleichtern.

Inhalt:

Die Mitarbeitendenvertretung (MAV)

Wer entscheidet über unser Geld?

Wofür ist die MAV zuständig?

Struktur des Kirchenkreises Leine-Solling / Kirchenkreisverbandes

Urlaub, Arbeitszeit, Gehaltsabrechnung, etc.

Informationswege der Mitarbeitendenvertretung und Kontaktmöglichkeiten

Die Mitarbeitendenvertretung (MAV)

Im kirchlich-diakonischen Bereich gibt es keine Betriebs- und Personalräte, wie in „weltlichen“ Einrichtungen. Diese Aufgaben nimmt hier die MAV wahr. Durch die MAV werden Mitsprache, Mitwirkung, Mitberatung und Mitbestimmung gesichert. Die Kirchen machen hierdurch von ihrem grundgesetzlich garantierten Recht auf Selbstbestimmung Gebrauch. Ein eigenes Mitbestimmungsrecht als Konsequenz aus Artikel 140 Grundgesetz ist aber nicht zwingend. Für die Kirche gäbe es die Möglichkeit das Betriebsverfassungsgesetz auch für ihren Bereich gelten zu lassen und bei der Übernahme evtl. kirchliche Besonderheiten zu regeln. Die Präambel des MVG-EKD beschreibt die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihre Diakonie, die Dienststellenleitungen und Mitarbeitende zu einer Dienstgemeinschaft verbindet und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.

Die MAV hat ein Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrecht bei allen Belangen, die den Arbeitsplatz der Mitarbeitenden betreffen. Somit hat die MAV mitzubestimmen bzw. mitzuberaten bei Einstellungen, Höhergruppierungen, Arbeitszeit und Arbeitsplatzveränderungen, Kündigungen usw. Falls sich an Ihrem Arbeitsplatz Fragen oder Probleme ergeben sollten, wenden Sie sich bitte vertrauensvoll an Ihre MAV. Wir werden ein offenes Ohr für Ihre Anliegen haben und unterliegen der Schweigepflicht.

Wie kann ich MAV-Vertreter werden?

Voraussetzung für die Wählbarkeit ist, dass die Beschäftigten am Wahltag der Dienststelle seit mindestens 6 Monaten angehören. Die Wahlberechtigung besteht vom ersten Tag der Mitarbeiterschaft (gesetzliche Grundlage – BetrVG-MVG-EKD / Wahlperiode, jeweils 4 Jahre - 01.05.2025 bis 30.04.2029).

Wer entscheidet über unser Geld?

Arbeitsrecht gilt auch in der Kirche, allerdings mit Abweichungen. Anstelle von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gibt es die "Dienstgemeinschaft". Und Regelungen werden auf dem "Dritten Weg" getroffen. Diese Besonderheiten ergeben sich aus der Kirchenautonomie des Artikels 140 des Grundgesetzes in Verbindung mit den Artikeln 136 bis 141 der Weimarer Reichsverfassung. Sie betreffen vor allem das Tarifvertragsrecht und das Betriebsverfassungsrecht. Im Bereich der Niedersächsischen Landeskirchen gibt es kein Tarifvertragsrecht in dem Sinne wie es das (staatliche) Tarifvertragsgesetz von 1949 beschreibt. Mit der Argumentation der kirchliche Dienst sei als eine Dienstgemeinschaft anzusehen, die eine Tarifaufeinandersetzung, vor allem einen Streik von kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ausschließt, wird der Abschluss von Tarifverträgen in weiten Teilen der Kirchen abgelehnt. Hierbei wird von dem Bild ausgegangen, es gäbe in der Dienstgemeinschaft eine Gleichheit der Interessen, also kein Arbeitgeber – Arbeitnehmer Verhältnis. Statt Tarifverhandlungen, in denen sich Arbeitgeber und Gewerkschaften gegenüber sitzen, gibt es im kirchlichen Bereich den sogenannten „Dritten Weg“. Hier werden in einem von beiden Seiten gleichermaßen besetzten Gremium, nämlich der „Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission“ (ADK), die entsprechenden Beschlüsse gefasst. Die ADK besteht aus neun Vertretern der Landeskirchen und der Dienstgeber und neun Vertretern der Arbeitnehmerverbände. Diese 18 Personen entscheiden über die Arbeitsbedingungen aller rd. 35.000 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Bereich der Landeskirche Hannovers, Landeskirche Braunschweig und der Kirche in Oldenburg. vorgegriffen und für die kirchlichen Mitarbeiter (schlechtere) Sonderregelungen geschaffen. Seit dem 01.01.2009 orientiert sich die „Dienstvertragsordnung“ (DVO) wieder an den Regelungen des öffentlichen Dienstes der Länder. Die Bezahlung erfolgt entsprechend der Entgelttabellen des TV-L. Allerdings erfolgt die Übernahme neuer Tarifabschlüsse nicht automatisch, sondern muss in der ADK verhandelt werden. Dadurch verzögert sich die Übernahme im kirchlichen Bereich, da erst die „Durchgeschriebene Fassung“ der Tarifabschlüsse vorliegen muss. Seit dem 01.01.2017 werden pädagogische Mitarbeitende in Kindertagesstätten abweichend hiervon nach dem Tarifvertrag für Mitarbeitende im Bereich der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD) bezahlt. Die Eingrup-

pierung der Mitarbeitenden richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Teils B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD-V (VKA): Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (kurz „SuE“). Seit 01.01.2019 werden alle pädagogischen Mitarbeitenden nach dieser Tarifregelung bezahlt. Pünktlich zum neuen Kita-Jahr 2021 / 2022 ziehen die Entgelte der Mitarbeitenden im Sozial- und Erziehungsdienst mit den Entgelten im Kommunalbereich vollständig gleich: Im Gleichklang mit der Tarifeinigung für den öffentlichen Dienst der Kommunen erhalten die Mitarbeitenden im Sozial- und Erziehungsdienst, für die der sog. "SuE-Tarif" des TVöD-V (VKA) Anwendung findet, rückwirkend ab dem 1. August 2021 das Leistungsentgelt nach §§ 18, 18a TVöD. Dafür hat die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission (ADK) nach langjährigen Verhandlungen im Rahmen eines Vermittlungsverfahrens die rechtlichen Voraussetzungen geschaffen. Der entscheidende Hinweis nach welchem Tarifsystem die Bezahlung erfolgt findet sich im § 3 des eigenen Arbeits-/ Dienstvertrages.

Wer vertritt die Arbeitnehmer in der ADK?

Zunächst würde man erwarten, dass die Mitglieder der Arbeitnehmerseite in der ADK in irgendeiner Form aus den Mitarbeitendenvertretungen hervorgehen. Dies ist aber nicht so. Weder die Mitarbeitendenvertretungen noch der Gesamtausschuss der Mitarbeitendenvertretungen (gewählte Vertreter aus den Mitarbeitendenvertretungen) sind in der ADK oder können auf sie Einfluss nehmen. Ursprünglich waren in der ADK auf Arbeitnehmerseite Gewerkschaften (damals die Deutsche Angestellten Gewerkschaft (DAG) und der Verband kirchlicher Mitarbeiter (Vkm) vertreten. Die Gewerkschaften haben aus Protest gegen die Weigerung der Kirchenleitung „richtige“ Tarifverträge abzuschließen, 1996 die Mitarbeit aufgekündigt und damit dem Vkm allein das Feld überlassen. Im Jahr 2003 hat sich ein alternativer „Mitarbeitendenvertretungsverband“ (MVV) gegründet, der sich mittlerweile „Kirchengewerkschaft Niedersachsen e.V.“ nennt. Während der Legislaturperiode 2006-2011 war die Arbeitnehmerseite der ADK auch wieder mit Vertretern der Gewerkschaft ver.di besetzt, so dass dort drei Verbände agieren: Vkm, ver.di und MVV. Aber nach nur einer Wahlperiode hat ver.di sich wieder aus der ADK zurückgezogen, in der Hoffnung, ohne Beteiligung an der ADK schneller zu „richtigen“ Tarifverträgen zu kommen. Während bei „richtigen“ Tarifverhandlungen professionelle, nicht von der Gegenseite abhängige Menschen verhandeln, gibt es innerhalb der ADK problematische Abhängigkeitsverhältnisse. Eine Verhandlung „in Augenhöhe“ ist allein schon deshalb nicht möglich, weil die Machtmittel der beiden Gruppen nicht gleich verteilt sind. Ausgehend vom Bild der Dienstgemeinschaft, in der es keine grundsätzlichen Gegensätze zwischen Kirchenleitung und Mitarbeitenden gibt, soll dies auch nicht notwendig sein. Immerhin ist in einem gewaltigen Kraftakt durch die Arbeitnehmerseite im Jahre 2007 das, den Entscheidungsabläufen in der ADK zu Grunde liegende, Mitarbeitergesetz geändert worden. Das Schlichtungsverfahren, das dann eingeleitet wird, wenn es in der ADK keine Einigung gibt, wurde deutlich gerechter gestaltet. Eine Zwangsschlichtung kann es nun nicht mehr geben. Ab 2013 wurde auch die Mitarbeiterseite mit personellen und organisatorischen Ressourcen (z.B. Rechtsberater) ausgestattet, um ein professionelleres Arbeiten zu ermöglichen. Gibt es eine „kirchliche“ Gewerkschaft? Ja. Die Kirchengewerkschaft <https://www.kg-nds.de/> und der VKM <https://www.vkm-hannover.de/> bieten die Mitgliedschaft incl. Rechtsschutz an.

Wofür ist die MAV zuständig?

... für Ihre Anstellung:

z. B. Einstellung, Versetzung, Abordnung, Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus, Kündigung

... für Ihre Arbeitsbedingungen:

z. B. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit (Dienstplan etc.), allgemeine Fort- und Weiterbildung, Regeln über die Ordnung in der Einrichtung, Stellenplan, neue Arbeitsmethoden, Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen, BEM-Betriebliches Eingliederungsmanagement, Eingliederung Schwerbehinderter.

... für Ihr Gehalt:

Eingruppierung, Umgruppierung, Zeit, Ort und Auszahlung der Vergütung, Nebentätigkeit.

... für Ihre Gesundheit:

Unfallverhütung, Gesundheitsfragen, Arbeitsschutzeinrichtung, Dienstradleasing in Form von Entgeltumwandlung, Förderung von Sport in der Freizeit u.a.

... für Ihre Zufriedenheit:

Gleiche Behandlung aller Mitarbeitenden, Wahrung des Arbeitsfriedens, Ihre persönliche Beschwerde.

Die Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung unterliegen der Schweigepflicht über dienstliche Angelegenheit oder Tatsachen, die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur MAV bekannt geworden sind!

Struktur des Kirchenkreises Leine-Solling und des Kirchenamts Northeim

Der Kirchenkreis Leine-Solling wurde zum 01.01.2001 durch den Zusammenschluss der drei ehemaligen Kirchenkreise Einbeck, Northeim und Uslar gebildet. Der neue Kirchenkreis reicht von Fürstenhagen im Süden, bis Wahmbeck im Westen. Im Norden geht er bis Kuventhal und im Osten bis Berka. Im Kirchenkreis gibt es 36 Kirchengemeinden und Gemeindeverbände (aus Zusammenschlüssen ehemals selbständiger Kirchengemeinden entstanden), einen Kreisjugenddienst und ein Diakonisches Werk. Zuständig dafür ist der Kirchenkreisvorstand (Vorsitzende Superintendentin Frau von Lingen / Superintendent Jan von Lingen)

Die 19 Kindertagesstätten mit ca. 350 Mitarbeitenden im Kirchenkreis Leine-Solling sind im Ev.-luth. Kindertagesstätten-Verband Leine-Solling organisiert. Anstellungsträger ist hier der Verband (incl. Vertretern aus den Kirchenvorständen), Ansprechpartner der Verbandsvorstand (<https://www.kita-verband.de>).

Die Anstellungsebene der meisten anderen Mitarbeitenden (Küster, Kirchenmusiker, Pfarrsekretärinnen usw.) ist die Kirchengemeinde, Ansprechpartner und Dienstvorgesetzter ist dann der Kirchenvorstand.

Für die Mitarbeitenden auf Kirchenkreisebene ist der Kirchenkreisvorstand Anstellungsträger.

Der Ev.-luth. Kirchenkreisverband Harzer Land und Leine-Solling wurde im Mai 2018 gebildet mit Sitz in Northeim. Der Verband hat die Aufgabe die Trägerschaft einer gemeinsamen Verwaltungsstelle, durch Fusion der Kirchenkreisämter Osterode und Northeim, dem Kirchenamt Northeim (www.kirchenamt-northeim.de) zu übernehmen. Der Verband ist Anstellungsträger aller im Kirchenkreisverband tätigen Mitarbeitenden. Die Mitarbeiterschaft hat sich 2019 dafür ausgesprochen, sich der MAV Leine-Solling anzuschließen. Das Kirchenamt Northeim ist eine Serviceeinrichtung (Dienstleister) für die Kirchenkreise Leine-Solling und Harzer-Land sowie für alle Kirchengemeinden und Einrichtungen, die zu diesen Kirchenkreisen gehören. Dort werden u.a. die Personalangelegenheiten verwaltet. Der Leiter der Personalabteilung ist Herr Peter Slawik, Tel.: 05551-9789-400.

Arbeitszeit, Urlaub, Gehaltsabrechnung etc.

Arbeitszeit

Für alle Mitarbeitenden, die nach TV-L bezahlt werden, gilt eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden bei einer vollen Stelle. Für pädagogische Mitarbeitende im Erziehungsdienst, die nach dem TVöD bezahlt werden, ist die Grundlage eine 39 Stunden Woche.

Urlaubsanspruch

Am 20.03.2012 hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass alle Beschäftigten einen Anspruch auf volle 30 Tage Jahresurlaub haben, unabhängig von ihrem Alter. In der Tarifrunde 2013 haben sich Arbeitgeber und Gewerkschaften auf die Übernahme dieser Regelung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder geeinigt und die ADK hat dies auch für die kirchlichen übernommen.

Grundlage der Urlaubsberechnung ist die 5 Tage-Woche. Bei abweichender Arbeitszeitverteilung wird entsprechend umgerechnet. Beginnt der Arbeitsvertrag nicht am 1.1. des laufenden Jahres, so wird der Jahresurlaubsanspruch durch 12 geteilt und mit der Anzahl der vollen Beschäftigungsmonate malgenommen. Der Urlaub soll möglichst innerhalb des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entsteht, genommen werden. Ist dies ausnahmsweise nicht möglich, so kann der Resturlaub bis zum 30.09. des Folgejahres genommen werden. Danach verfällt der Urlaubsanspruch. Weitere Regelungen gibt es, wie im TVöD Sue ab 2022 als tarifliche Regelung zu Regenerations- und Umwandlungstagen.

Arbeitsbefreiung nach § 29 TV-L

Im § 29 TV-L und § 23 DVO sind Umstände aufgeführt, für die es Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Gehaltes gibt. Z. B. Geburt, Trauerfall in der Familie, Arztbesuch unter bestimmten Voraussetzungen, etc. Auf unserer Webseite www.mav.leine-solling.de finden sie diese Anlässe unter dem Stichwort „Häufig gestellte Fragen“ aufgeführt.

Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld / Sonderzahlung

Für alle Mitarbeiterinnen gibt es eine Sonderzahlung, die Weihnachts- und Urlaubsgeld teilweise ersetzt. Die Auszahlung erfolgt mit dem Novembergehalt. Auch hier gibt es unterschiedliche Regelungen im TV-L und TVöD.

Für den TV-L gilt:

Voraussetzung ist, dass am 01.12. ein Arbeitsverhältnis besteht. Bestand das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr, wird entsprechend um ein Zwölftel pro Monat ohne Anspruch auf Entgelt gekürzt.

Die Jahressonderzahlung beträgt im Kalenderjahr bei Mitarbeiterinnen in den Entgeltgruppen	2020	ab 2021 bis zur darauffolgenden Beschlussfassung in der ADK über den nächsten Tarifabschluss zum TV-L.
1 bis 4	77,68 v.H.	76,39 v.H.
5 bis 8	78,10 v.H.	77,00 v.H.
9a bis 11	64,01 v.H.	63,20 v.H.
12 und 13	35,77 v.H.	35,32 v.H.
14 und 15	21,65 v.H.	21,38 v.H.

Diese richtet sich i.d.R. Nach dem Durchschnitt der Entgelte im Juli, August und September.

Es gibt Ausnahmeregelungen, die im Einzelfall bei der MAV oder der Personalabteilung abgefragt werden können.

Für den TVöD gilt:

Übernahme der aktuellen tariflichen Regelungen durch die ADK ist erfolgt. Es gibt Verzögerungen zum weiteren öffentlichen Dienst. Keine Angst – Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter sind in Zeiten des Personalmangels darauf bedacht, dass hier einheitlich verfahren wird. Zu den Regenerations- und Umwandlungstagen 2022/2023 (hier sind einige Entgeltgruppen begründet ausgenommen) wurde für 2023 noch ein Inflationsausgleich eingesetzt und ein Leistungsentgelt wurde tariflich festgelegt (konkret durch Dienstvereinbarung geregelt).

Gehaltsabrechnungen

Das Gehalt muss am Letzten eines jeden Monats auf dem Konto sein. Ist dies kein Arbeitstag, so muss es dementsprechend früher da sein. Die neue Gehaltsabrechnung - seit Januar 1999 - ist viel einfacher zu lesen als die Alte. Statt der bisherigen Nummerncodes gibt es jetzt größtenteils aussagekräftige Abkürzungen und eine Zahlenanordnung, durch die man sich schnell zurechtfindet. Die Gehaltsabrechnung gibt es im Übrigen nicht jeden Monat, sondern nur dann, wenn sich in den Beträgen gegenüber dem Vormonat etwas geändert hat. Bei Fragen zur Gehaltsabrechnung, steht die MAV oder die Personalabteilung gerne mit Rat und Tat zur Seite. Seit etwa einem Jahr gibt es auch die Möglichkeit der digitalen Gehaltsabrechnung.

Lohnabtretungsausschluss

Zwischen der Mitarbeitendenvertretung, dem Kirchenkreisvorstand und vielen Kirchenvorständen wurde eine Dienstvereinbarung zum Lohnabtretungsausschluss abgeschlossen. Diese bewirkt, dass Lohnabtretungen vom Arbeitgeber nicht anerkannt werden, es sei denn auf besonderen Wunsch des Arbeitnehmers. Ob Ihre Kirchengemeinde den Lohnabtretungsausschluss vereinbart hat oder nicht, können Sie bei uns erfragen. Ihre Anfrage wird selbstverständlich vertraulich behandelt.

Dienstjubiläum

Wenn Sie jetzt als neue Mitarbeitende im kirchlichen Dienst beginnen, wird es Sie nicht so schnell betreffen. Aber in 10 Jahren sollten Sie daran denken: Statt der bislang üblichen Zahlung eines Treuegeldes, gibt es seit dem 01.01.2009 eine Treueleistung in Form von zusätzlichem Erholungsurlaub. Der Anspruch auf die Gewährung des zusätzlichen Erholungsurlaubes entsteht nach Vollendung einer Beschäftigungszeit von 10, 20, 30, 40 oder 50 Jahren. Beschäftigungszeiten sind die in einem Dienstverhältnis bei einem Anstellungsträger im Geltungsbereich dieser Dienstvertragsordnung (§ 1 Abs. 1 Satz 2) zurückgelegten Zeiten, auch wenn sie unterbrochen sind. Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28 TV-L, es sei denn, der Anstellungsträger hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. [§20 Abs.1 DVO].

Die Mitarbeitende erhalten

- nach 10 Jahren 2 Arbeitstage,
- nach 20 Jahren 4 Arbeitstage,
- nach 30 Jahren 6 Arbeitstage,
- nach 40 Jahren 8 Arbeitstage zusätzlichen Erholungsurlaub.

Um allen falschen Fantasien vorzubeugen: den Urlaubsanspruch gibt es nur im Jahr des Dienstjubiläums (genau genommen: vom Tag des Dienstjubiläums bis zum 30.09. des Folgejahres); die Grundlage der Berechnung ist die 5-Tage-Woche (bei abweichenden Arbeitszeitregelungen wird entsprechend umgerechnet).

Sonstiges

Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, zusätzliche Altersvorsorge (ZVK), Entgeltumwandlung zur erweiterten Altersvorsorge, Zuschuss bei sportlicher Betätigung, Dienstradleasing, Zuschuss bei Benutzung des öffentlichen Nahverkehrs usw.

Bei Fragen wenden Sie sich gerne an die Personalabteilung oder die MAV.

Informationswege der Mitarbeitendenvertretung und Kontaktmöglichkeiten

Die beste Anlaufstelle ist dafür unsere Homepage www.mav.leine-solling.de, dort können Sie sich auch für unseren Newsletter anmelden, der in unregelmäßigen erscheint, aber spätestens, wenn es wichtige Neuigkeiten zu vermelden gibt.

Außerdem findet einmal im Jahr eine Mitarbeitendenversammlung. Auch dort informieren wir über aktuelle Nachrichten im Kirchenkreis und unserer Landeskirche. Die Teilnahme an der Versammlung und die Fahrzeit ist Arbeitszeit, die Reisekosten (bitte Fahrgemeinschaften bilden) werden vom Anstellungsträger übernommen. Bei Bedarf können für einzelne Dienststellen oder Mitarbeitergruppen Teilmitarbeitendenversammlungen durchgeführt werden.

So erreichen Sie uns:

MAV-Büro

Bürgermeister-Peters-Str. 36
37154 Northeim

Bürozeiten:

Montag bis Freitag von 09.00 Uhr bis 11.00 Uhr und nach Vereinbarung.

Telefon: 05551-914543
Mobil: 0151-10500445
Homepage: www.mav.leine-solling.de
E-Mail: mav.leine-solling@evlka.de

Dienstradleasing:

Andrea Schirmer
Telefon: 0176-50920744

Schwerbehindertenvertretung:

Sönke Ehrhardt
Telefon: 0179-4512385

Gleichstellungsbeauftragte:

Ute Rübiger
Telefon: 05561-1350

(Stand Mai 2025)

Vorsitzender Günter Stöfer

Kirchenmusiker Trinitatis-Kirchengemeinde
MAV-Büro, Bgm.-Peters-Str. 36, 37154 Northeim, Tel.: 05551-914543

Stellv. Vorsitzende Andrea Schirmer

Verwaltungsangestellte Kirchenamt, Tel.: 05551-914543

Schriftführerin Sabine Lütje

Verwaltungsangestellte Kirchenamt, Tel.: 05551-9789-151

Heiko Fahlbusch

Erzieher KiTa Südstadt Northeim, Tel.: 05551-8911

Markus Gattermann

KiTa-Leiter Dassel, Tel.: 05564-8616

Sönke Ehrhardt

Küster, Kirchengemeinde St. Sixti Northeim, Tel.: 0179-7398672

Sabine Hustedt-Metge

Pfarrsekretärin Katlenburg, Tel.: 05552-91130

Christa Juraschek

Raumpflegerin Kirchenamt, Tel.: 05551-9789-0

Marcus Manig

Kirchenmusiker Iber/Odagsen, Tel.: 05551-54566

Claudia Uhlendorff

Verwaltungsangestellte Kirchenamt, Tel.: 05551-9789-305

Maik Schietzoldt

Küster Kirchengemeinde Uslar, Tel.: 05571-5079