

AMTSBLATT

DER POMMERSCHEN EVANGELISCHEN KIRCHE

Nr. 10	Greifswald, den 30.9.1992	1992
--------	---------------------------	------

Inhalt

	Seite		Seite
A. Kirchliche Gesetze, Verordnungen und Verfügungen		C. Personalnachrichten	140
Nr. 1) Urkunde über die Vereinigung der Kirchengemeinden Hetzdorf, Güterberg, Schlepkow und Wolfshagen zu einer Kirchen- gemeinde Hetzdorf, Kirchen- kreis Pasewalk	129	D. Freie Stellen	140
Nr. 2) Veröffentlichung der Beschlüsse 7/92, 8/92, 9/92, 11/92 und 12/92 der Arbeitsrechtlichen Kommission der Ev. Kirche der Union	129	E. Weitere Hinweise	
		Nr. 3) Berichtigung	140
B. Hinweise auf staatliche Gesetze und Verordnungen		F. Mitteilungen für den kirchlichen Dienst	
		Nr. 4) Landeskirchepolitische Ordnung und politischer Alltag in Deutschland - Referat von Jürgen Ebach	140

A. Kirchliche Gesetze, Verordnungen und Verfügungen

Nr. 1) Urkunde

über die Vereinigung der Kirchengemeinden Hetzdorf, Güterberg, Schlepkow und Wolfshagen zu einer Kirchengemeinde Hetzdorf, Kirchenkreis Pasewalk.

Auf Grund des Artikels 7(e) der Kirchenordnung wird nach Anhörung der Beteiligten bestimmt:

§ 1

Die Kirchengemeinden Hetzdorf, Güterberg, Schlepkow und Wolfshagen werden zu einer Kirchengemeinde Hetzdorf vereinigt.

§ 2

Mit der Vereinigung zur Kirchengemeinde Hetzdorf ist für die vereinigte Kirchengemeinde ein Gemeindegemeinderat zu bilden.

§ 3

Die Aufgaben des Gemeindegemeinderates Hetzdorf nehmen die Mitglieder der bisherigen einzelnen Gemeindegemeinderäte bis zur Bildung des Gemeindegemeinderates Hetzdorf gemeinsam wahr.

§ 4

Die neu gebildete Kirchengemeinde Hetzdorf ist die Rechtsnachfolgerin der vereinigten Kirchengemeinden. Eine Vermögensauseinandersetzung findet nicht statt.

§ 5

Diese Urkunde tritt mit Wirkung vom 1.7.1992 in Kraft.

Greifswald, den 21.7.1992

Pommersche Evangelische Kirche
Das Konsistorium

(L.S.)
E Hetzdorf Pfst. - 1/92

(Harder)
Konsistorialpräsident

Nr. 2) Veröffentlichung von Beschlüssen

Konsistorium
B 21701 - 42/92 Greifswald, den 15.10.1992

Nachstehend veröffentlichen wir die Beschlüsse

- 7/92 Gewährung eines Urlaubsgeldes an Mitarbeiter, die unter die KAVO-Ang. vom 02.04.1992 fallen;
- 8/92 Gehaltsanhebungen für Mitarbeiter, die unter die KAVO-Ang. vom 02.04.1992 fallen
- 9/92 Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Angestellten und Arbeiter;
- 11/92 Vergütungsregelung Nr. 3 zur KAVO;
- 12/92 Ordnung über Zulagen an kirchliche Mitarbeiter.

Von einer Veröffentlichung des Beschlusses 10/92 wurde abgesehen, da dieser auf Grund der Beschlüsse 8/92 und 11/92 noch vor Erlangen der Verbindlichkeit obsolet wurde.

Die bisherigen arbeitsrechtlichen Regelungen sind insoweit nicht mehr anzuwenden.

Harder
Konsistorialpräsident

Beschluß 7/92

Vom 17.06.1992

die Arbeitsrechtliche Kommission der EKV beschließt gemäß § 2 Absatz 2 der Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung EKV) vom 3. Dezember 1992:

Gewährung eines Urlaubsgeldes an Mitarbeiter, die unter die KAVO-Ang. vom 2.4.1992 fallen

§ 1

Anspruchsvoraussetzungen

(1) Der Angestellte erhält in jedem Kalenderjahr ein Urlaubsgeld, wenn er

1. am 1. Juli im Arbeitsverhältnis steht und
2. seit dem 1. Januar des Vorjahres ununterbrochen als Angestellter, Arbeiter, Beamter, Richter, Soldat auf Zeit, Berufssoldat, Auszubildender, Praktikant, Schülerin/Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege oder Krankenpflegehilfe oder Hebamenschülerin/Schüler in der Entbindungspflege im öffentlichen Dienst * gestanden hat und
3. mindestens für einen Teil des Monats Juli Anspruch auf Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge hat.

Ist die Voraussetzung des Unterabsatzes 1 Nr. 3 nur wegen Ablaufs der Bezugsfristen für die Krankenbezüge, wegen des Bezuges von Mutterschaftsgeld oder wegen der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz nicht erfüllt, genügt es, wenn ein Anspruch auf Bezüge für mindestens drei volle Kalendermonate des ersten Kalenderhalbjahres bestanden hat.

Ist nur wegen des Bezuges von Mutterschaftsgeld oder wegen der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz auch die Voraussetzung des Unterabsatzes 2 nicht erfüllt, ist dies unschädlich, wenn die Arbeit in unmittelbarem Anschluß an den Ablauf der Schutzfristen bzw. an den Erziehungsurlaub - oder lediglich wegen Arbeitsunfähigkeit oder Erholungsurlaubs später als am ersten Arbeitstag nach Ablauf der Schutzfristen bzw. des Erziehungsurlaubs - in diesem Kalenderjahr wieder aufgenommen wird.

(2) Der Saisonangestellte erhält Urlaubsgeld, wenn er die Voraussetzungen des Absatzes 1 Unterabsatz 1 Nr. 1 und Nr. 3 in Verbindung mit Unterabsatz 2 und 3 erfüllt und im vorangegangenen Kalenderjahr mindestens neun Monate bei demselben Arbeitgeber beschäftigt gewesen ist.

(3) Das Urlaubsgeld ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

§ 2

Höhe des Urlaubsgeldes

Das Urlaubsgeld beträgt für den am 1. Juli vollbeschäftigten Angestellten 500,- DM. Der am 1. Juli nicht vollbeschäftigte Angestellte erhält von dem Urlaubsgeld den Teil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten - 1. Juli geltenden - durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

* Gleichgestellt sind kirchlicher und diakonischer Dienst.

§ 3

Anrechnung von Leistungen

Wird dem Angestellten aus einem anderen Rechtsgrunde ein Urlaubsgeld oder eine ihrer Art nach entsprechende Leistung vom Arbeitgeber oder aus Mitteln des Arbeitgebers gewährt, ist der dem Angestellten zustehende Betrag auf das Urlaubsgeld nach diesem Beschluß anzurechnen. Satz 1 gilt auch für ein Urlaubsgeld aus einer Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz.

§ 4

Auszahlung

(1) Das Urlaubsgeld wird mit den Bezügen für den Monat Juli ausgezahlt.

In den Fällen des § 1 Absatz 1 Unterabsatz 3 wird das Urlaubsgeld mit den ersten Bezügen nach Wiederaufnahme der Arbeit ausgezahlt.

(2) Ist das Urlaubsgeld gezahlt worden, obwohl es nicht oder in voller Höhe zustand, ist es in Höhe des überzahlten Betrages zurückzuzahlen.

§ 5

Inkrafttreten, Laufzeit

Dieser Beschluß tritt am 1. Juli 1992 in Kraft.

Anmerkung zu § 4 Absatz 1 Unterabsatz 1:

Für das Kalenderjahr 1992 ist das Urlaubsgeld abweichend von der Regelung des § 4 Absatz 1 spätestens bis zum 30.9.1992 auszuführen.

Berlin, den 17. Juni 1992 Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche der Union

gez. Münch
(Vorsitzender)

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche der Union hat in ihrer Sitzung vom 17.06.1992 folgenden Beschluß 8/92 gefaßt, der hiermit gemäß § 11 Absatz 4 der Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung Evangelische Kirche der Union) vom 03.12.1991 bekanntgemacht wird.

Beschluß 8/92

Vom 17.06.1992

Die Arbeitsrechtliche Kommission der EKV beschließt gemäß § 2 Absatz 2 der Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung EKV) vom 3. Dezember 1991:

Gehaltsanhebungen für Mitarbeiter, die unter die KAVO-Ang. vom 2.4.1992 fallen.

1. Mit Wirkung vom 1.9.1992 werden alle Vergütungssätze der Angestellten auf 70 % angehoben.
2. Eine weitere Anhebung aller Vergütungssätze der Angestellten auf 74 % erfolgt mit Wirkung vom 1.3.1993.
3. Eine weitere Anhebung aller Vergütungssätze der Angestellten auf 80 % erfolgt mit Wirkung vom 1.9.1993.
4. Die Gewährung eines Urlaubsgeldes an Angestellte erfolgt

nach Maßgabe des Beschlusses 7/92 der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKV.

5. Die Arbeitsrechtliche Kommission wird in ihrer nächsten Sitzung den Beschluß fassen, der die Einzelheiten zu den Festlegungen der Ziffern 1 bis 3 des Beschlusses 8/92 der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKV regelt.

Berlin, den 17.06.1992 Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche der Union

gez. Münch
(Vorsitzender)

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche der Union hat in ihrer Sitzung vom 23.7.1992 folgenden Beschluß 9/92 gefaßt, der hiermit gemäß § 11 Absatz 4 der Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung Evangelische Kirche der Union) vom 3.12.1991 bekanntgemacht wird.

Beschluß 9/92

Vom 23.07.1992

1. Änderung des Dienstrechts der kirchlichen Angestellten und Arbeiter

Die Arbeitsrechtliche Kommission der EKV beschließt gemäß § 2 Absatz 2 der Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung) vom 03.12.1991:

§ 1

Änderung der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung für Angestellte

Die Kirchliche Arbeitsvertragsordnung für Angestellte (KAVO-Ang.) wird wie folgt geändert.

1. Die Überschrift erhält folgende Fassung: „Kirchliche Arbeitsvertragsordnung (KAVO)“.
2. In der gesamten Ordnung wird das Wort „Angestellter“ in der vorkommenden grammatikalischen sowie männlichen oder weiblichen Form durch das Wort „Mitarbeiter“ in der jeweils entsprechenden Form ersetzt. Dies gilt nicht für § 20 Abs. 2 und 4.
3. § 1 wird wie folgt geändert:
 - a) die Absätze 1 und 2 werden durch folgenden neuen Absatz 1 ersetzt:

„(1) Diese Ordnung gilt für die Rechtsverhältnisse der im Bereich, für den die Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung EKV) vom 3.12.1991 Anwendung findet, in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis beschäftigten Mitarbeiter in einer der Rentenversicherung der Angestellten oder der Arbeiter unterliegenden Tätigkeit (Mitarbeiter)“.
 - b) Absatz 3 wird Absatz 2 mit der Maßgabe, daß die Worte „als Angestellter“ gestrichen werden.
4. § 3 wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 1 werden die Buchstaben h bis q wie folgt ersetzt:

„h) bis m) ...
 - n) Mitarbeiter, die im Sinne des § 8 SGB IV - ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV - geringfügig beschäftigt oder

als Studierende nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V versicherungsfrei sind oder die nebenberuflich tätig sind,

o) und p) ...

q) Mitarbeiter in einer nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz erziehungsgeldunschädlichen Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs,"

b) Die Protokollnotiz erhält folgende Fassung:

„Protokollnotiz zu Satz 1 Buchstabe n:

Nebenberuflich tätig sind mit einer arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 18 Stunden beschäftigte Mitarbeiter, die ihre Tätigkeit neben einer hauptberuflichen Erwerbstätigkeit ausüben. Eine hauptberufliche Erwerbstätigkeit liegt vor, wenn bei nicht selbständiger Beschäftigung die Arbeitszeit mindestens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Angestellten beträgt oder wenn bei selbständiger Erwerbstätigkeit diese einen entsprechenden Umfang hat. Einer hauptberuflichen Erwerbstätigkeit steht der Bezug einer Versorgung oder Rente aus eigener hauptberuflicher Erwerbstätigkeit gleich."

5. § 4 wird wie folgt geändert:

a) Dem Absatz 1 wird der folgende Unterabsatz angefügt:

„Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis."

b) Dem Absatz 2 wird der folgende Satz angefügt:

„Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch kirchliche Arbeitsrechtsregelung vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist."

6. Dem § 5 wird der folgende Satz angefügt:

„Hat der Mitarbeiter in der Probezeit an insgesamt mehr als zehn Arbeitstagen nicht gearbeitet, verlängert sich die Probezeit um die Zahl von Arbeitstagen, die der Zahl der über zehn hinausgehenden Fehltag entspricht."

7. § 7 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 3 erhält die folgende Fassung:

„(3) Mitarbeiter, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdeten Betrieben beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. Mitarbeiter, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden."

b) Dem Absatz 4 wird der folgende Satz angefügt:

„Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Mitarbeiter auf seinen Antrag bekanntzugeben."

8. § 11 Satz 2 wird wie folgt geändert:

a) Die bisherige Aufstellung wird Buchstabe a.

b) Folgender Buchstabe b wird angefügt:

„b) die Mitarbeiter der Vergütungsgruppen H1 bis H9 den Kirchenbeamten der Besoldungsgruppen A1 bis A8."

9. § 12 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift erhält die folgende Fassung:

„**Versetzung, Abordnung, Zuweisung?**"

b) Absatz 2 erhält die folgende Fassung:

„(2) Dem Mitarbeiter kann im dienstlichen/betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit seiner Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleichbewertete Tätigkeit bei einer Einrichtung außerhalb des räumlichen Geltungsbereiches dieser Ordnung

oder bei einer anderen öffentlichen oder kirchlichen Einrichtung zugewiesen werden. Die Rechtsstellung des Mitarbeiters bleibt unberührt; Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden angerechnet, sofern nicht in besonderen Fällen von der Anrechnung ganz oder teilweise abgesehen wird."

10. Es wird folgende Protokollnotiz zu § 13 Abs. 1 angefügt:

„Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen."

11. § 15 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 6 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 erhält die folgende Fassung:

„In Verwaltungen/Verwaltungsteilen bzw. Betrieben/Betriebsstellen, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit erfordern, muß dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden."

bb) Die Sätze 2 bis 4 werden der neue Unterabsatz 2.

cc) In Unterabsatz 2 (neu) Satz 1 wird das Wort „Es" durch die Worte „Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit" ersetzt.

b) Es werden die folgenden Absätze 6 a bis 6 c eingefügt:

„(6 a) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, das zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit entsprechend dem Anteil der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 2) vergütet. Die Bewertung darf 15 v.H., vom 8. Bereitschaftsdienst im Kalendermonat an 25 v.H. nicht unterschreiten.

Die danach errechnete Arbeitszeit kann statt dessen bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden. Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

(6 b) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 v.H. als Arbeitszeit bewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabsatz 2) vergütet.

Für angefallene Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung gezahlt. Für die Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. Wird der Mitarbeiter während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Rufengarantie nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.

Die Überstundenvergütung für die sich nach Unterabsatz 3 ergebenden Stunden entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung erteilt wird (Freizeitausgleich). Für den Freizeitausgleich gilt Absatz 6 a Unterabsatz 3 entsprechend.

(6 c) Zur Feststellung des Umfangs der Arbeitsleistung während des Bereitschaftsdienstes kann der Arbeitgeber verlangen, daß

der Mitarbeiter Aufzeichnungen über seine Tätigkeit führt."

12. § 16 Abs. 2 Satz 3 wird gestrichen.

13. § 19 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Unterabsatz 1 Satz 2 wird durch den folgenden Unterabsatz 2 ersetzt:

„Zeiten einer Tätigkeit im Sinne des § 3 Satz 1 Buchstabe n werden nicht berücksichtigt. Im übrigen werden Zeiten als nicht-vollbeschäftigter Mitarbeiter voll angerechnet.“

bb) Satz 3 des bisherigen Unterabsatzes 1 wird Unterabsatz 3.

cc) Der bisherige durch Punkte (...) gekennzeichnete Unterabsatz 2 wird gestrichen.

dd) Die bisherigen Unterabsätze 3 und 4 werden Absatz 2 mit der Maßgabe, daß im Unterabsatz 1 (neu) der Satz 2 gestrichen und im Unterabsatz 2 (neu) der Buchst. „h“ durch den Buchst. „d“ ersetzt wird.

b) Der bisherige Absatz 2 wird gestrichen.

14. § 20 wird wie folgt geändert:

a) Dem Absatz 1 wird der folgende Satz angefügt:

„Für die Anrechnung nach den Absätzen 2 bis 6 gilt § 19 Abs. 1 Unterabsatz 2 entsprechend.“

b) In Absatz 2 Satz 1 werden die bisherigen Buchstaben d bis g gestrichen, und der bisherige Buchstabe h wird Buchstabe d mit der Maßgabe, daß die Worte „der Bundesrepublik“ und die Worte „und Berlin (West) sowie in der Deutschen Demokratischen Republik“ gestrichen werden.

c) Absatz 6 wird wie folgt geändert:

aa) In Buchstabe a werden die Worte „oder in der früheren deutschen Wehrmacht und im Reichsarbeitsdienst (aktive) Dienstpflicht“ gestrichen.

bb) Buchstabe b wird gestrichen.

cc) Buchstabe c wird Buchstabe b und erhält folgende Fassung:

„b) die im Soldatenverhältnis in der Bundeswehr oder in der Nationalen Volksarmee zurückgelegten Zeiten, soweit sie nicht nach Buchstabe a anzurechnen sind, Absatz 3 Satz 1 und 2 ist sinngemäß anzuwenden.“

dd) Buchstaben d und e werden gestrichen.

d) Die Protokollnotiz zu Absatz 6 Buchst. b und d wird gestrichen.

15. § 22 Absatz 1 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Die Eingruppierung der Mitarbeiter richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Vergütungsgruppenplans A (Anlage 1) oder des Vergütungsgruppenplans B (Anlage 2).“

16. § 23 a wird wie folgt geändert:

a) Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Der Mitarbeiter, der ein in dem für ihn zutreffenden Vergütungsgruppenplan enthaltenes Tätigkeitsmerkmal für eine Bewährungsaufstieg erfüllt, ist nach Erfüllung der vorgeschriebenen Bewährungszeit höhergruppiert.“

b) In Satz 2 Nr. 3 werden die Angabe „Buchstabe h“ durch die Angabe „Buchstabe d“ ersetzt und der Buchstabe c gestrichen.

c) Satz 2 Nr. 4 erhält folgende Fassung:

Die Zeiten der Unterbrechung auf Grund

a) eines Urlaubs nach den §§ 47 bis 49,

b) eines Sonderurlaubs nach § 50 Abs. 1,

c) einer Arbeitsbefreiung nach § 52,

d) einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 37 Abs. 1 bis zu 26

Wochen,

e) der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz werden auf Bewährungszeit angerechnet.

d) Der Hinweis auf die Nr. 6 bis 8 wird durch folgende Nr. 6 ersetzt:

„6. Zeiten einer Tätigkeit im Sinne des § 3 Satz 1 Buchstabe n werden auf die Bewährungszeit nicht angerechnet. Im übrigen werden die Zeiten als nicht vollbeschäftigter Mitarbeiter voll angerechnet.“

17. § 26 Abs. 1 und 2 erhält folgende Fassung:

§ 26

Bestandteile der Vergütung

(1) Die Vergütung besteht aus

a) der Grundvergütung

und

b) dem Ortszuschlag für Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1) fallen,

bzw.

dem Sozialzuschlag für Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan B (Anlage 2) fallen.

(2) Angestellte, die unter den Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1) fallen und das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten anstelle der Grundvergütung und des Ortszuschlags eine Gesamtvergütung.“

18. § 27 wird wie folgt geändert:

a) In Abschnitt A Abs. 1 Satz 1 werden nach dem Wort „Vergütungsregelung“ die Worte „für die unter den Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1) fallenden Mitarbeiter“ eingefügt.

b) In Abschnitt A Abs. 7 Satz 2 werden die Worte „des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz in der Fassung vom 25. Juli 1989 oder in einer früheren Fassung“ durch die Worte „einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind“ ersetzt.

c) In der Protokollnotiz Nr. 1 zu Abs. 6 wird in Satz 2 der Buchst. „h“ durch den Buchst. „d“ ersetzt.

d) Abschnitt B erhält folgende Fassung:

„B Mitarbeiter, die unter die Anlage 2 fallen

(1) In der Vergütungsregelung für die unter den Vergütungsgruppenplan B (Anlage 2) fallenden Mitarbeiter sind die Grundvergütungen in den Vergütungsgruppen nach Stufen zu bemessen. Der Mitarbeiter mit einer Beschäftigungszeit von weniger als zwei Jahren erhält die Grundvergütung der Stufe 1 seiner Vergütungsgruppe (Anfangsgrundvergütung). Nach jeweils zwei Jahren der Beschäftigungszeit erhält er die Grundvergütung der nächsten Stufe bis zur Endstufe. Die Erhöhung erfolgt jeweils mit Beginn des Monats, in dem die entsprechende Beschäftigungszeit vollendet wird.

Für die Ermittlung der Stufe können der Beschäftigungszeit weitere Zeiten beruflicher Tätigkeiten nach Vollendung des 18. Lebensjahres ganz oder teilweise zugerechnet werden, wenn diese Tätigkeiten mit der zu übertragenden Tätigkeit in sachlichem Zusammenhang stehen und die Berufserfahrung für die Erfüllung der zu übertragenden Aufgaben förderlich ist.

(2) Wird der Mitarbeiter höhergruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung nach der Beschäftigungszeit, die in der verlassenen Vergütungsgruppe maßgebend war.

(3) Wird der Mitarbeiter herabgruppiert, erhält er vom Beginn

des auf die Wirksamkeit der Herabgruppierung folgenden Monats an in der niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung nach der Beschäftigungszeit, die in der verlassenen Vergütungsgruppe maßgebend war.

(4) Abschnitt A Abs. 6 und 7 gilt entsprechend."

19. In der Überschrift zu § 28 werden die Worte", die unter die Anlage 1 fallen," angefügt.

20. Nach § 28 wird der folgende § 28 a eingefügt:

§ 28a

Grundvergütung der Mitarbeiter unter 20 Jahren, die unter die Anlage 2 fallen

(1) Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan B (Anlage 2) fallen und noch nicht das 20. Lebensjahr vollendet haben, erhalten bis zum Beginn des Monats, in dem sie das 20. Lebensjahr vollendet haben, als Grundvergütung

vor Vollendung des 16. Lebensjahres	65 v.H.
nach Vollendung des 16. Lebensjahres	85 v.H.
nach Vollendung des 18. Lebensjahres	96 v. H.

der Anfangsgrundvergütung ihrer Vergütungsgruppe.

(2) § 27 Abschnitt A Abs. 5 gilt entsprechend."

21. In § 29 Abschn. A Abs. 1 werden nach dem Wort „Ortszuschlag“ die Worte „für Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1) fallen,“ eingefügt.

22. Nach § 29 wird der folgende § 29 a angefügt:

§ 29 a Sozialzuschlag

Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan B (Anlage 2) fallen, erhalten als Sozialzuschlag den Betrag, den sie bei Vorliegen der gleichen Verhältnisse als unter den Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1) fallende Mitarbeiter nach § 29 als kinderbezogenen Anteil des Ortszuschlages der Tarifklasse II erhalten würden."

23. Nach § 33 wird der folgende § 33 a eingefügt:

§ 33 a Wechselschicht- und Schichtzulagen

(1) Der Mitarbeiter, der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6 Satz 2) vorsieht, und der dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält eine Wechselschichtzulage von 120 DM monatlich.

(2) Der Mitarbeiter, der ständig Schichtarbeit (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 7) zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage, wenn

a) er nur deshalb die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllt,

aa) weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist oder

bb) weil er durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen leistet,

b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens

aa) 18 Stunden

bb) 13 Stunden

geleistet wird.

Die Schichtzulage beträgt in den Fällen des

a) Unterabsatz 1 Buchst. a 72 DM,

b) Unterabsatz 1 Buchst. b

aa) Doppelbuchstabe aa 54 DM,

bb) Doppelbuchstabe bb 42 DM

monatlich.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für

a) Pförtner ...

b) Mitarbeiter, in deren regelmäßige Arbeitszeit regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt.

c) bis e) ...

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 1 Buchstabe b:

„Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. Die geforderte Stundenzahl muß im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. Sieht der Schichtplan mehr als fünf Arbeitstage wöchentlich vor, können, falls dies günstiger ist, der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zugrundegelegt werden.“

24. § 34 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 2 erhält folgende Fassung:

„Arbeitsstunden, die der Mitarbeiter darüber hinaus leistet, können durch entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden. Soweit ein Ausgleich nicht erfolgt, erhält der Mitarbeiter für jede zusätzliche Arbeitsstunden den auf eine Stunde entfallenden Anteil der Vergütung eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters; § 17 Abs. 1 bleibt unberührt.“

b) Es wird die folgende Protokollnotiz angefügt:

„Protokollnotiz:

Ist mit einem früheren vollbeschäftigten Mitarbeiter auf seinen Wunsch aus familiären Gründen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll der Mitarbeiter bei späterer Besetzung eines Vollzeitbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.“

25. Dem § 36 Abs. 7 wird der folgende Unterabsatz angefügt:

„Dem wegen Verrentung ausgeschiedenen Mitarbeiter kann, wenn sich die Rentenzahlung verzögert, gegen Abtretung des Rentenanspruchs ein Vorschuß auf die Rente gewährt werden.“

26. § 37 Abs. 5 Unterabsatz 1 erhält die folgende Fassung:

„Krankenbezüge werden nicht gezahlt

a) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus,

b) über den Zeitpunkt hinaus, von dem an der Mitarbeiter Bezüge - ausgenommen eine Hinterbliebenenrente - aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der den BAT oder einen Tarifvertrag oder eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

Liegt dieser Zeitpunkt vor dem Ende der 16. Woche der Arbeitsunfähigkeit, werden die Krankenbezüge bis zum Ende der 16. Woche gezahlt, längstens jedoch für zwei Monate vom Beginn der Bezüge im Sinne des Satzes 1 an.

Beträge, die als Krankenbezüge über den hiernach maßgebenden Zeitpunkt hinaus gezahlt worden sind, gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 1; als Vorschüsse gelten auch vermögenswirksame Leistungen, Urlaubsgeld und Zuwendung, soweit sie überzahlt worden sind. Die Ansprüche des Mitarbeiters gehen insoweit auf den Arbeitgeber über.“

27. In § 39 Absatz 1 wird nach Satz 2 der folgende Unterabsatz eingefügt:

„Zeiten in einem Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis mit weniger als der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit werden in vollem Umfang berücksichtigt. Nichtvollbeschäftigte erhalten von der Jubiläumszuwendung den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.“

27.a Dem § 40 wird der folgende Satz angefügt:
„Aufwendungen im Sinne des § 9 der Beihilfevorschriften (Bund) sind nicht beihilfefähig.“

28. § 42 Abs. 1 Satz 2 erhält folgende Fassung:
„§ 11 Satz 2 gilt entsprechend; ferner sind die Mitarbeiter der Vergütungsgruppen H 1 bis H 9 den Kirchenbeamten der Besoldungsgruppen A 1 bis A 7 vergleichbar.“

29. In § 43 Satz 1 werden nach dem Wort „Geschäftsort“ die Worte „oder zwischen zwei auswärtigen Geschäftsorten“ eingefügt.

30. § 53 wird wie folgt geändert:

a) Die Absätze 1 und 4 werden gestrichen.

b) Absatz 2 wird Absatz 1 mit der Maßgabe, daß die Worte „Im übrigen beträgt die Kündigungsfrist“ durch die Worte „Die Kündigungsfrist beträgt“ ersetzt werden.

c) Absatz 3 wird Absatz 2.

31. In § 55 Abs. 1 wird die Angabe „(§ 53 Abs. 3)“ durch die Angabe „(§ 53 Abs. 2)“ ersetzt.

32. § 59 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 3 wird unter Beibehaltung der Absatzbezeichnung gestrichen.

b) In Absatz 4 werden die Worte „Absätzen 1 bis 3“ durch die Worte „Absätzen 1 und 2“ ersetzt.

c) In Buchstabe a der Protokollnotizen zu Absatz 1 und 2 wird die Angabe „§ 7 Abs. 2 AVG“ durch die Angabe „§ 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI“ ersetzt.

33. § 60 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

a) In Unterabsatz 1 werden die Worte „dieses Tarifvertrages“ durch die Worte „dieser Ordnung“ ersetzt.

b) In Unterabsatz 2 wird der Buchstabe „h“ durch den Buchstaben „d“ ersetzt.

34. § 62 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 2 wird in Buchstabe h der Punkt durch ein Komma ersetzt, und es wird der folgende Buchstabe i angefügt:

„i) der Mitarbeiter aus eigener Erwerbstätigkeit eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Leistungen aus einer Versicherung oder Versorgung erhält oder beanspruchen kann, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der den BAT oder einen Tarifvertrag oder eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung wesentlich gleichen Inhalts anwendet, Mittel ganz oder teilweise beisteuert oder beigesteuert hat.“

b) In Absatz 3 werden Nr. 1 Buchst. d, Nr. 2 Buchst. c sowie das Komma nach Nr. 2 Buchst. b gestrichen.

c) Absatz 4 Unterabs. 2 wird gestrichen.

d) Die Protokollnotiz zu Absatz 3 Nr. 1 Buchst. d und Nr. 2 Buchst. c wird gestrichen.

35. § 63 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 2 werden in Satz 1 der Buchst. „h“ durch den Buchst. „d“, und in Satz 2 die Worte „§ 19 Abs. 1 Satz 4 bis 7“ durch die Worte „§ 19 Abs. 2“ ersetzt.

b) Absatz 3 Unterabs. 1 wird wie folgt geändert

aa) In Satz 1 werden nach dem Wort „wurden“ die Worte „§ 19 Abs. 1 Unterabs. 2 gilt entsprechend“ eingefügt.

bb) In Satz 2 werden das Komma in Buchstabe d und Buchstabe e gestrichen.

c) Absatz 5 wird wie folgt geändert:

aaa) Satz 1 erhält die folgende Fassung:

aa) Unterabsatz 1 wird wie folgt geändert:

„Werden dem Mitarbeiter laufende Versorgungsbezüge, laufende Unterstützungen, Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln, Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die nicht unter § 62 Abs. 2 Buchst. i fallen, oder Renten und vergleichbare Leistungen eines ausländischen Versicherungsträgers gezahlt oder hätte der Mitarbeiter, der nicht unter § 62 Abs. 3 Nr. 2 fällt, bei unverzüglicher Antragstellung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe, so erhält er ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitgeber dazu Mittel beigesteuert hat, das Übergangsgeld nur insoweit, als die genannten Bezüge für denselben Zeitraum hinter dem Übergangsgeld zurückbleiben.“

bbb) Satz 2 wird gestrichen.

bb) Unterabsatz 2 wird gestrichen.

cc) Im neuen Unterabsatz 2 wird der Wortlaut zu Buchstabe g gestrichen.

dd) Die Protokollnotiz zu Absatz 5 Satz 3 Buchstabe c wird gestrichen.

§ Übergangsvorschrift

Innerhalb des über den 30. Juni 1992 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses finden § 62 Abs. 2 bis 4 und § 63 KAVO in der bis zum 30. Juni 1992 geltenden Fassung Anwendung, wenn der Angestellte vor dem 1. Januar 1993 ausscheidet und am Tage des Ausscheidens die Voraussetzungen des § 62 Abs. 1 KAVO in der bis zum 30. Juni 1992 geltenden Fassung.

§ 3

Außerkräftreten bisheriger Regelungen

Die bisherigen kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen für Arbeiter treten für den Geltungsbereich dieser Ordnung mit dem 30. Juni 1992 außer Kraft, soweit ihr Inhalt durch Bestimmungen der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung geregelt wird.

§ 4

Inkräfttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Juli 1992 in Kraft.

Berlin, den 23.7.1992

Arbeitsrechtliche Kommission
der Evangelischen Kirche
der Union

gez. Münch
(Vorsitzender)

2. Änderung der Eingruppierungsbestimmungen für kirchliche Mitarbeiter

§ 1

Änderung des Allgemeinen Kirchlichen Vergütungsplans

Der Allgemeine Kirchliche Vergütungsgruppenplan erhält folgende Bezeichnung:

Vergütungsgruppenplan A - VGP A - (Anlage 1 zur Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung)“

§ 2

Vergütungsgruppenplan B

Als Anlage 2 zur Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung wird folgender Vergütungsgruppenplan B beschlossen:

„Vergütungsgruppenplan B - VGP B - (Anlage 2 zur kirchlichen Arbeitsvertragsordnung)“

Vorbemerkungen:

1. Die in den Tätigkeitsmerkmalen enthaltene sprachliche Form gilt in entsprechender Weise für Mitarbeiterinnen.
2. Anerkannte Ausbildungsberufe im Sinne dieses Vergütungsgruppenplanes sind die nach dem Berufsbildungsgesetz staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberufe.

Der Besitz eines Handwerksmeisterbriefes, eines Industriemeisterbriefes oder eines Meisterbriefes in einem anderen anerkannten Ausbildungsberuf ist ohne Einfluß auf die Eingruppierung.

Tätigkeitsmerkmale**Verg.-Gruppe H 1**

1. Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten im Haus-, Reinigungs- und Küchendienst, in Wäschereien, Nähstuben oder ähnlichen Nebenbetrieben der Einrichtungen
2. Landwirtschaftlich oder gärtnerisch tätige Mitarbeiter ohne Fachausbildung

Verg.-Gruppe H 2

3. Mitarbeiter wie zu 1 und 2 nach dreijähriger Bewährung in Verg.-Gr. H 1
4. Mitarbeiter ohne entsprechende Ausbildung mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung erforderlich ist (angeleitete Mitarbeiter)

Beispiele:

- Wäscher
- Näher
- Bügler
- Helfer von Köchen
- Helfer von Handwerkern
- landwirtschaftlich oder gärtnerisch tätige Mitarbeiter

Verg.-Gr. H 2 a

5. Mitarbeiter wie zu 3 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe

Verg.-Gr. H 3

6. Mitarbeiter wie zu 4 nach dreijähriger Bewährung in Verg.-Gr. H 2

7 a) Mitarbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden

7 b) Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben

Verg.-Gr. H 3 a

8. Mitarbeiter wie zu 6 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe

Verg.-Gr. H 4

9. Mitarbeiter wie zu 7 nach dreijähriger Bewährung in Verg.-Gr. H 3

10 a) Mitarbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zweieinhalb Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden

Beispiele:

- Handwerker mit Gesellenprüfung oder Facharbeiterbrief
- landwirtschaftliche oder gärtnerische Mitarbeiter mit landwirtschaftlichem oder gärtnerischem Facharbeiterbrief
- Köche

b) Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben

Verg.-Gr. H 4 a

11. Mitarbeiter wie zu 9 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe

Verg.-Gr. H 5

12. Mitarbeiter wie zu 10 nach dreijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

13 a) Mitarbeiter mit einer Ausbildung und Beschäftigung wie zu 10 a in der besonders verantwortlichen Tätigkeit

13 b) Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben

Verg.-Gr. H 5 a

14. Mitarbeiter wie zu 12 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe

Verg.-Gr. H 6

15. Mitarbeiter wie zu 13 nach dreijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

16. Mitarbeiter mit einer Ausbildung und Beschäftigung wie zu 10 a in Tätigkeiten, die neben vielseitigem, hochwertigem fachlichen Können besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern

Verg.-Gr. H 6 a

17. Mitarbeiter wie zu 15 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe

Verg.-Gr. H 7

18. Mitarbeiter wie zu 16 nach dreijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

19. Mitarbeiter mit einer Ausbildung und Beschäftigung wie zu 10 a, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung aus der Fallgruppe 16 herausheben.

Verg.-Gr. H 7 a

20. Mitarbeiter wie zu 18 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe

Verg.-Gr. H 8

21. Mitarbeiter wie zu 19 nach dreijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

22. Mitarbeiter mit einer Ausbildung und Beschäftigung wie zu 10 a, die sich durch das Maß ihrer Verantwortung ganz besonders aus der Fallgruppe 19 herausheben

Verg.-Gr. H 8 a

23. Mitarbeiter wie zu 21 nach vierjähriger Tätigkeit in dieser

Fallgruppe

Verg.-Gr. H 9

24. Mitarbeiter wie zu 22 nach dreijähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

**§ 3
Übergangsvorschrift**

Verringern sich durch das Inkrafttreten des Vergütungsgruppenplans B die einem Mitarbeiter am 30. Juni 1992 nach den bisher geltenden Arbeitsrechtsregelungen zustehenden ständigen monatlichen Bezüge, wird der Unterschiedsbetrag als persönliche Zulage gewährt. Die persönliche Zulage vermindert sich in die Hälfte nach dem 1. Juli 1992 eintretenden persönlichen und allgemeinen Verbesserungen der Bezüge (Grundvergütung, Sozialzuschlag, in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen).

**§ 4
Außerkräftreten von Regelungen**

Die bisherigen Arbeitsregelungen über die Eingruppierung von kirchlichen Arbeitern treten mit Ablauf des 30. Juni 1992 außer Kraft.

**§ 5
Inkrafttreten**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Juli 1992 in Kraft.

**Beschluß 11/92
Vom 19.08.1992**

Die Arbeitsrechtliche Kommission der EKU beschließt gemäß § 2 Absatz 2 der Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung) vom 03. Dezember 1991:

Vergütungsregelung Nr. 3 zur KAVO

**§ 1
Geltungsbereich**

Diese Vergütungsregelung gilt für Mitarbeiter, die unter die Kirchliche Arbeitsvertragsordnung (KAVO) fallen.

**§ 2
Grundvergütungen, Gesamtvergütungen
für die Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1 zur KAVO) fallen**

- (1) Die Grundvergütungen für die Mitarbeiter der Vergütungsgruppen I bis X (§ 26 Abs. 1 Buchstabe a KAVO) sind in der Anlage 1 festgelegt.
- (2) Die Grundvergütungen für die Mitarbeiter der Vergütungsgruppen IV bis X und I bis II b, die das 18. ,aber noch nicht das 21. bzw. 23. Lebensjahr vollendet haben (§ 28 Abs. 1 KAVO), ergeben sich aus der Anlage 2.
- (3) Die Gesamtvergütungen für die Mitarbeiter der Vergütungsgruppen VI a/b bis X, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (§ 30 KAVO), ergeben sich aus der Anlage 3.

**§ 3
Grundvergütungen
für die Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan B (Anlage 2 zur KAVO) fallen**

- (1) Die Grundvergütungen der Mitarbeiter der Vergütungsgruppen I bis 9 (§ 26 Abs. 1 Buchst. a KAVO) sind in der Anlage 4 festgelegt.
- (2) Die Grundvergütung der Mitarbeiter der Vergütungsgruppen

1 bis 9, die das 20. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (§ 28 a Abs. 1 KAVO), ergeben sich aus der Anlage 5.

**§ 4
Ortszuschlag
für die Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1 zur KAVO) fallen**

- (1) Die Beträge des Ortszuschlages (§ 26 Abs. 1 Buchst. b KAVO) sind in der Anlage 6 festgelegt.
- (2) In der Tarifklasse II erhöht sich der Ortszuschlag für das zweite und jedes weitere zu berücksichtigende Kind für Angestellte mit Vergütung nach
 - den Vergütungsgruppen X und IX b um je 28 DM,
 - der Vergütungsgruppe IX a um je 21 DM,
 - der Vergütungsgruppe VIII um je 14 DM.

Dies gilt nicht für Kinder, für die das Kindergeld aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen abweichend von § 10 BKGG bemessen wird, für die Anwendung des Unterabsatzes 1 sind diese Kinder bei der Feststellung der Zahl zu berücksichtigenden Kinder nicht mitzuzählen.

**§ 5
Sozialzuschlag
für die Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan B (Anlage 2 zur KAVO) fallen**

- (1) Die Beträge des Sozialzuschlages (§ 26 Abs. 1 Buchst. b KAVO) sind in der Anlage 7 festgelegt.
- (2) § 4 Abs. 2 ist entsprechend anzuwenden. Dabei stehen gleich

die Mitarbeiter der Vergütungsgruppe	den Mitarbeitern der Vergütungsgruppe
1, 1 a und 2	X und IX b
2 a, 3 und 3 a	IX a
4	VIII

**§ 6
Stundenvergütung**

Die Stundenvergütung (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 1 KAVO) beträgt:

in Verg.-Gr.	DM	in Verg.-Gr.	DM
X	10,09	H 1	10,01
IX b	10,63	H 1 a	10,24
IX a	10,83	H 2	10,46
VIII	11,25	H 2 a	10,70
VII	11,98	H 3	10,93
VI a/b	12,76	H 3 a	11,18
V c	13, 75	H 4	11, 43
V a/b	15,05	H 4 a	11,68
IV b	16,29	H 5	11,94
IV a	17,69	H 5 a	12,21
III	19,23	H 6	12,48
II b	20,22	H 6 a	12,76
II a	21,30	H 7	13,04
I b	23,26	H 7 a	13,33
I a	25, 28	H 8	13,63
I	27,58	H 9	14,24

§ 5
Inkrafttreten

Anlage 1

Dieses Vergütungsregelung tritt am 1.09.1992 in Kraft.

Arbeitsrechtliche Kommission
der EKU

gez. ORK Münch
(Vorsitzender)

Tabelle der Grundvergütungen
für die Mitarbeiter der Vergütungsgruppen I bis X nach Vollendung des 21. bzw. 23. Lebensjahres,
die unter den Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1 zur KAVO) fallen
(§ 27 Abschn. A KAVO)

Verg. Gr.	Grundvergütung der Lebensalterstufe nach vollendetem														
	21.	23.	25.	27.	29.	31.	33.	35.	37.	39.	41.	43.	45.	47.	49.
I	3288,09	3466,32	3644,61	3822,88	4001,16	4179,45	4357,69	4535,97	4714,23	4892,52	5070,79	5249,06	5427,31		
Ia	3030,73	3169,29	3307,79	3446,31	3584,83	3723,38	3861,94	4000,42	4138,97	4277,49	4416,05	4554,55	4687,38		
Ib	2694,36	2827,54	2960,71	3093,88	3227,05	3360,24	3493,40	3626,58	3759,77	3892,92	4026,09	4159,27	4292,13		
IIa	2388,27	2510,58	2632,95	2755,24	2877,57	2999,90	3122,20	3244,54	3366,86	3489,21	3611,53	3733,79			
IIb	2226,83	2338,32	2449,81	2561,34	2672,85	2784,36	2895,87	3007,38	3118,89	3230,42	3341,91	3390,64			
III	2122,55	2226,83	2331,08	2435,36	2539,65	2643,92	2748,21	2852,47	2965,74	3061,03	3165,33	3269,60	3368,79		
IVa	1924,06	2019,49	2114,90	2210,29	2305,71	2401,13	2496,54	2591,96	2687,39	2782,82	2878,23	2973,65	3067,74		
IVb	1759,25	1834,95	1910,62	1986,32	2061,98	2137,68	2213,37	2289,07	2364,75	2440,42	2516,14	2591,81	2601,88		
Va	1555,58	1615,54	1675,48	1740,27	1806,79	1873,34	1939,90	2006,44	2073,00	2139,54	2206,10	2272,63	2334,46		
Vb	1555,58	1615,54	1675,48	1740,27	1806,79	1873,34	1939,90	2006,44	2073,00	2139,54	2206,10	2272,63	2277,25		
Vc	1470,46	1524,50	1578,61	1635,35	1692,11	1751,26	1814,21	1877,23	1940,18	2003,16	2065,33				
VIa	1392,49	1434,27	1476,00	1517,78	1559,52	1602,52	1616,37	1690,22	1734,85	1783,52	1832,17	1880,86	1929,51	1978,20	2019,93
VIb	13,92,49	1434,27	1476,00	1517,78	1559,52	1602,52	1616,37	1690,22	1734,85	1783,52	1832,17	1870,26			
VII	1290,04	1323,95	1357,88	1391,79	1425,72	1459,63	1493,53	1527,48	1561,37	1596,22	1631,85	1657,55			
VIII	1193,41	1224,41	1255,45	1286,46	1317,49	1348,51	1379,55	1410,56	1441,58	1464,63					
IXa	1154,36	1185,22	1216,05	1246,90	1277,73	1308,57	1339,39	1370,24	1400,99						
IXb	1111,10	1139,25	1167,38	1195,52	1223,66	1251,82	1279,96	1308,09	1331,89						
X	1031,72	1059,88	1088,02	1116,16	1144,31	1172,44	1200,59	1228,75	1256,86						

Tabelle der Grundvergütungen
für die Mitarbeiter der Vergütungsgruppen I b bis II b bzw. IV b bis X unter 21. bzw. 23 Jahren,
die unter den Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1 zur KAVO) fallen (zu § 28 KAVO)

Anlage 2

Verg. Gruppe	Grundvergütung vor Vollendung des 23. Lebensjahres (monatlich in DM)	Grundvergütung nach Vollendung des		
		18. Lebensjahres (monatlich in DM)	19.	20.
		IV b		1.759,25
		V a/V b		1.555,58
		V c	1.367,53	1.411,64
		VI a/ VI b	1.295,02	1.336,79
		VII	1.199,74	1.238,44
		VIII	1.109,87	1.145,67
		IX a	1.073,55	1.108,19
		IX b	1.033,32	1.066,66
		X	959,50	990,45
I b	2.559,64			1.193,41
II a	2.268,86			1.154,36
II b	2.115,49			1.111,10

Tabelle der Grundvergütungen
für die Mitarbeiter der Vergütungsgruppen VI a/b bis X unter 18 Jahren,
die unter den Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1 zur KAVO) fallen (zu § 30 KAVO)

Anlage 3

Gesamtvergütungen in den Vergütungsgruppen
(monatlich in DM)

Alter	VI a/b	VII	VIII	IX a	IX b	X
vor Vollendung des 16. Lebensjahres	1.050,02	993,67	940,53		895,26	851,60
nach Vollendung des 16. Lebensjahres	1.240,93	1.174,34	1.111,53	1.086,15	1.058,03	1.006,43
nach Vollendung des 17. Lebensjahres	1.431,85	1.355,01	1.282,54	1.253,25	1.220,81	1.161,27

Tabelle der Grundvergütung
für die Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 1 bis 9 nach Vollendung des 20. Lebensjahres,
die unter den Vergütungsgruppenplan B (Anlage 2 zur KAVO) fallen (§ 27 Abschn. B KAVO)

Anlage 4

Vergütungsgruppe	1	2	3	4	5	6	7	8
H 9	2.477,43	2.517,08	2.557,34	2.598,25	2.639,83	2.682,06	2.724,97	2.768,58
H 8 a	2.424,10	2.462,88	2.502,28	2.542,31	2.583,00	2.624,32	2.666,31	2.708,97
H 8	2.370,75	2.408,68	2.447,21	2.486,37	2.526,16	2.566,57	2.607,63	2.649,37
H 7 a	2.319,71	2.356,82	2.394,53	2.432,84	2.471,76	2.511,31	2.551,49	2.592,32
H 7	2.268,66	2.304,96	2.341,83	2.379,30	2.417,37	2.456,05	2.495,35	2.535,28
H 6 a	2.219,81	2.255,33	2.291,42	2.328,0	2.365,33	2.403,17	2.441,61	2.480,69
H 6	2.170,97	2.205,70	2.240,99	2.276,84	2.313,27	2.350,29	2.387,89	2.426,10
H 5 a	2.124,22	2.158,21	2.192,74	2.227,83	2.263,46	2.299,69	2.336,47	2.373,86
H 5	2.077,47	2.110,71	2.144,49	2.178,80	2.213,66	2.249,08	2.285,07	2.321,62
H 4 a	2.032,75	2.065,27	2.098,31	2.131,89	2.166,00	2.200,65	2.235,86	2.271,64
H 4	1.988,01	2.019,82	2.052,14	2.084,97	2.118,33	2.152,23	2.186,66	2.221,65
H 3 a	1.945,22	1.976,33	2.007,96	2.040,07	2.072,72	2.105,89	2.39,59	2.173,82
H 3	1.902,41	1.932,85	1.963,77	1.995,19	2.027,12	2.059,55	2.092,50	2.125,98
H 2 a	1.861,45	1.891,23	1.921,50	1.952,22	1.983,46	2.015,20	2.047,44	2.080,20
H 2	1.820,49	1.849,60	1.879,21	1.909,27	1.939,82	1.970,86	2.002,39	2.034,3
H 1 a	1.781,29	1.809,79	1.838,75	1.868,17	1.898,06	1.928,42	1.959,28	1.990,63
H 1	1.742,09	1.769,96	1.798,29	1.827,05	1.856,28	1.885,99	1.916,17	1.946,83

Tabelle der Grundvergütung

Anlage 5

für die Mitarbeiter der Vergütungsgruppen 1 bis 9 vor Vollendung des 20. Lebensjahres,
die unter den Vergütungsgruppenplan B (Anlage 2 zur KAVO) fallen (§ 27 Abschn. B KAVO)

Alter	Gesamtvergütung in den Vergütungsgruppen						
	H 1	H 2	H 2 a	H 3	H 3 a	H 4	
	(monatlich in DM)						
Vor Vollendung des 16. Lebensjahres	65 %	1.132,36	1.183,32	1.209,94	1.236,57	1.264,39	1.292,21
Nach Vollendung des 16. Lebensjahres	85 %	1.480,78	1.547,42	1.582,23	1.617,05	1.653,44	1.689,81
Nach Vollendung des 18. Lebensjahres	96 %	1.672,41	1.747,67	1.786,99	1.826,31	1.867,41	1.908,49

Ortszuschlagstabelle

Anlage 6

der Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1 zur KAVO) fallen
(zu § 29 KAVO)

Tarif- klasse	zu der Tarifklasse gehörende Vergütungsgruppen	Stufe		
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3
		(monatlich in DM)		
I b	I bis II b	617,14	733,84	832,73
I c	III bis V a/B	548,47	665,17	764,06
II	V c bis X	516,64	627,82	726,71

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Ortszuschlag für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 98,89 DM.

Gemäß § 4 Abs. 2 der Vergütungsregelung Nr. 3 erhöht sich in der Tarifklasse II der Ortszuschlag für das zweite und jedes weitere zu berücksichtigende Kind für Angestellte mit Vergütung nach

- den Vergütungsgruppen X und IX b
um je 28 DM

- der Vergütungsgruppe IX a
um je 21,00 DM

- der Vergütungsgruppe VIII
um je 14,00 DM

Dies gilt nicht für Kinder, für die das Kindergeld aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen abweichend von § 10 BKGG bemessen wird; für die Anwendung des § 4 Abs. 2 Unterabs. 1 der Vergütungsregelung Nr. 3 sind diese Kinder bei der Feststellung der Zahl der zu berücksichtigenden Kinder nicht mitzuzählen.

Sozialzuschlag

Anlage 7

für Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan B (Anlage 2 zur KAVO) fallen (§ 29 a KAVO)

bei 1 Kind	bei 2 Kindern	bei 3 Kindern	bei 4 Kindern	bei 5 Kindern	bei 6 Kindern
(monatlich in DM)					
98,89	197,78	296,67	395,56	494,45	593,34

Bei mehr als sechs Kindern erhöht sich der Sozialzuschlag für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 98,89 DM.

Der Sozialzuschlag erhöht sich für das zweite und jedes weitere zu berücksichtigende Kind für Mitarbeiter mit Vergütung nach

- den Verg.-Gruppen 1 und 2 um je 28,-DM
- den Verg.-Gruppen 2a und 3 und 3 a um je 21,-DM
- der Verg.-Gruppe 4 um je 14,- DM.

Dies gilt nicht für Kinder, für die das Kindergeld aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen abweichend von § 10 BGGG bemessen wird; für die Anwendung des § 5 Abs. 2 i.V.m. § 4 Abs. 2 der Vergütungsregelung Nr. 3 sind diese Kinder bei der Feststellung der Zahl der zu berücksichtigenden Kinder nicht mitzuzählen.

Beschluß 12/92

Vom 19.08.1992

Die Arbeitsrechtliche Kommission der EKU beschließt gemäß § 2 Absatz 2 der Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung EKU) vom 3.12.1992:

Ordnung über Zulagen an kirchliche Mitarbeiter (Zulagen-Ordnung-ZuO) Vom 19.08.1992

§ 1

Diese Ordnung gilt für die Mitarbeiter, deren Vergütung sich nach der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung § 27 A Abschnitt A KAVO richtet.

§ 2

(1) Die kirchlichen Mitarbeiter erhalten eine allgemeine Zulage. Sie beträgt

- in den Vergütungsgruppen X - IX a 99,32 DM
- in den Vergütungsgruppen VIII - V c 117,31 DM
- in den Vergütungsgruppen Vb - II a 125,13 DM
- in den Vergütungsgruppen I b - I 46,92 DM

(2) Bei allgemeinen kirchlichen Vergütungserhöhungen erhöht sich die allgemeine Zulage.

§ 3

(1) Technische Mitarbeiter der Vergütungsgruppe V a bis II a KAVO mit technischer Ausbildung und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, erhalten neben der allgemeinen Zulage nach § 2 eine Technikerzulage von 31,50 DM monatlich.

(2) Mitarbeiter der Vergütungsgruppen V b bis II a KAVO erhalten neben der allgemeinen Zulage nach § 2 für die Zeit ihrer überwiegenden Beschäftigung im Bereich der Ablaufplanung und Programmierung von Arbeitsverfahren unter Einsatz von elektronischen Datenverarbeitungsanlagen und Systemprogrammen eine Programmierzulage von 31,50 DM monatlich. Satz 1 gilt nicht für Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben. Die Programmierzulage steht dem Mitarbeiter neben der Technikerzulage nach Absatz 2 nicht zu.

§ 4

(1) Die Zulagen nach § 2 und 3 werden nur für Zeiträume gezahlt, für die Bezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung, Kranken-

bezüge) zustehen. § 30 KAVO gilt entsprechend.

(2) Die allgemeine Zulage nach § 2 ist bei der Bemessung des Sterbegeldes und des Übergangsgeldes (§§ 41 und 63 KAVO) zu berücksichtigen.

§ 5

Diese Ordnung tritt mit Wirkung vom 1.09.1992 in Kraft.

Berlin, den 19.08.1992

Arbeitsrechtliche Kommission
der EKU

gez. OKR Münch
(Vorsitzender)

C. Personalnachrichten

Berufen:

Pfarrer Andreas Behrens wurde zum 1.9.1992 in die Pfarrstelle Medow, Kirchenkreis Anklam, entsandt.

Pfarrer Dietmar **Mahnke** wurde zum 1.9.1992 in die Pfarrstelle Völschow, Kirchenkreis Demmin, entsandt.

Pastorin Frauke **Winkler** wurde zum 1.9.1992 in die Pfarrstelle Liepen, Kirchenkreis Anklam, entsandt.

Pfarrer Bodo **Winkler** zum 1.9.1992 als Kreisjugendpfarrer für den Kirchenkreis Anklam.

D. Freie Stellen

E. Weitere Hinweise

Nr. 3) Berichtigung

Wir bitten im Abl. 9/92 Nr. 1) „Ordnung für das Posaunenwerk ...“ im § 7 den Buchstaben „d)“ einzufügen, vgl. nachstehenden Wortlaut:

§ 7

Aufgaben der Chorvertreterversammlung sind

- a) die Wahl der Mitglieder des Posaunenrates nach § 8 Abs. 1 Buchstabe c, auf sechs Jahre. Wiederwahl ist möglich.
- b) Entgegennahme des Jahresberichtes,
- c) die Beratung über Grundsätze der Posaunenarbeit,
- d) die Beschlußfassung über Anträge auf Änderung der Ordnung. Hierzu bedarf es einer Mehrheit von zwei Dritteln der erschienenen Mitglieder.
- e) die Wahl der Vertreter des Posaunenwerkes in Gremien anderer Vereinigungen.

F. Mitteilungen für den kirchlichen Dienst

Nr. 4) Landeskirche-politische Ordnung und politischer Alltag in Deutschland - Referat Jürgen Ebach -

Nachstehend veröffentlichen wir das von Herrn Jürgen Ebach auf dem Generalkonvent der Landeskirche Greifswald am 30.9.1992 gehaltene Referat zur Kenntnisnahme.

Dr. Nixdorf

Jürgen Ebach

Anmerkungen zum Problemfeld: Landeskirche - politische Ordnung und politischer Alltag in Deutschland

I.

Als Bischof Berger mich zu diesem Referat einlud, war ich zunächst ein wenig verblüfft, kam ich mir doch bei diesem Thema wie eine „Fehlbesetzung“ vor. Was soll ich - niemals Pfarrer, geschweige denn Mitglied einer Kirchenleitung gewesen, zudem weder Praktischer Theologe noch Ekklesiologie-Fachmann, dazu Gast aus dem fernsten Westen - zu diesem Thema sagen, Ihnen sagen, die Sie in vieler Hinsicht sehr viel mehr Fachfrauen und Fachmänner sind? So kann ich mir nur so helfen, daß ich Sie bitte, die Überschrift ernst zu nehmen, d.h. nichts anderes zu erwarten als „Anmerkungen“, subjektive Bemerkungen von der Seite, kurz: das, was einem Exegeten und politischen Zeitgenossen bei diesem Thema durch den Kopf geht.

Was zusammengehört, muß zusammen wachsen. Ich gebe zu, daß ich, als Willy Brandt diesen Satz prägte, meine generationstypischen Zweifel über das „Zusammengehören“ hatte. Ich bin 1945 geboren, meine bewußte Lebenszeit war die zweier deutscher Staaten. Für mich war es leichter, mich in Italien, in Frankreich, in England zurechtzufinden als in dem anderen deutschen Staat. Florenz war mit viel vertrauter als Magdeburg, Pisa mir bekannter als Quedlinburg, Mykonos näher als Usedom. Mehr rational als emotional mußte ich mir klar machen, daß Bonn und Weimar, Essen und Leipzig, Norderney und Rügen zusammengehören könnten. Ich möchte auf die Ebene dieser Gefühle jetzt nicht weiter eingehen, aber ich muß das erwähnen, weil ich mir sonst unredlich vorkäme. Wichtiger ist mir aber jetzt das andere Verb in Willy Brandts Satz. Zusammenwachsen - das sollte doch wohl nicht heißen, daß ein abgefallener Ast an einen intakten Baum wieder anwachsen sollte. Aber ist es nur mein Eindruck, daß die Praxis der Vereinigung (das Wort „Wiedervereinigung“ hat noch einmal seine besondere Problematik) mehr die Praxis eines Anschlusses war? Weiterhin erscheint die ehemalige DDR als Beute der Sieger (nicht wenige im Westen klagen zunehmend darüber, wie teuer diese Beute zu stehen kommt). Und was uns in diesem Konvent noch mehr beschäftigen muß: Ich sehe keinen wesentlichen Unterschied in der Praxis der Vereinigung der Staaten und der Vereinigung der Kirchen. So als ob es nicht auch im Westen lange Grund genug gegeben hätte und hat, über Kirchensteuern, Religionsunterricht in den Schulen, Militärseelsorge (um nur diese Punkte zu nennen) zu diskutieren - in der Kirchenvereinigung war das Westmodell, so weit ich sehe, von vornherein Maßstab und Ziel. Die Losung „Wer zahlt, schafft an“, galt auch in Kirchen. Ist da zusammen gewachsen, was zusammen gehört, oder zusammengebracht, was nicht zusammen geht? Sind die Erfahrungen, die Modelle, die Würde der Kirchen in der DDR Makulatur geworden? Das Modell „Kirche im Sozialismus“ mag seine Probleme gehabt haben - gerade dann, wenn „im Sozialismus“ nicht nur eine Ortsangabe sein sollte. Aber mit welcher Theologie, mit welcher Ekklesiologie ist denn die „Kirche im Kapitalismus“ nicht auf andere Weise ebenso problematisch - gerade dann, wenn „im Kapitalismus“ nicht bloß eine Ortsangabe sein soll?

Die Klage über verpaßte Möglichkeiten bei der Vereinigung der deutschen Staaten und der deutschen Kirchen ließe sich fortsetzen. Die Normativität des Faktischen verbunden mit der wenigstens zum Teil wohl auch erzwungenen Geschwindigkeit, mit der die Einheit vollzogen wurde, machte mir noch einmal klar, wie macht- und hilflos die sind, die ihre Positionen in lange anberaumten und in großen Abständen statt zu finden pflegenden Diskussionszirkeln und Resolutionsvorlagen zu formulieren gewohnt sind. Während wir noch darüber nachdachten, ob man nicht jetzt grundsätzlich die Frage des staatlichen Religionsunterrichts aufwerfen müßte, waren die Eckdaten längst beschlos-

sen, und in manchen ähnlichen Fällen verhielt es sich entsprechend. Aber es hilft auf Dauer nicht, in der Pose des beleidigten Nichtgehörten zu verharren, und erst recht schädlich ist es, wenn die Klage über verpaßte Möglichkeiten zum larmoyanten Dauergestus wird. Auch wenn ich in den folgenden Anmerkungen immer wieder einmal auf die Vergangenheit zurückkommen muß, soll das Augenmerk der Gegenwart und der Zukunft gelten.

Landeskirche - Volkskirche - Bekenntniskirche ... aus Zeit- und vor allem aus Kompetenzgründen möchte ich nicht auf die lange geführten Grundsatzdebatten über das volksskirchliche Konzept eingehen. Zudem habe ich den Eindruck, daß die Grundentscheidungen gefallen sind.

Zur Volkskirche gibt es z.Zt., was jedenfalls eine deutsche evangelische Landeskirche angeht, keine praktikable, vielleicht nicht einmal eine wünschenswerte Alternative. Umso genauer ist zu fragen, was in diesem Konzept das Wort „Volk“ bedeuten soll. In den letzten Jahren, Monaten und Wochen waren und sind in Deutschland, Europa und anderen Teilen der Welt Entwicklungen zu beobachten, die zu einem neuen Nachdenken über die Kategorie „Volk“ und deshalb auch über „Volkskirche“ zwingen. Ich muß dazu etwas ausholen und beginne mit einer Art „Collage“:

- „Wir sind das Volk!“ - „Wir sind ein Volk!“

- Volkskirche? Auf „Marx'sche Weise“: Kirche des Volkes oder nach „Lenin'scher“ Kirche für das Volk? (Über die Relation von Religion, Kirche und Opium wäre gesondert nachzudenken...)

- Volk Gottes ohne jede Zusatzbestimmung ist nur das Volk Israel (Einsicht aus dem jüdischen - christlichen Dialog)

- Wir sind das Volk Gottes (Anspruch der lateinamerikanischen Befreiungstheologie gegen Staatsansprüche aus eigenen Regierungen oder aus Rom)

- Volksdeutsche

Das slowakische, bosnische, serbische, kasachische, moldawische, aserbeidschanische - warum nicht oder wann dann auch das bayrische, sächsische Volk?

- Volksmusik - Volkspolizei - Volksaufstand

- Volksfrömmigkeit - Volkskirche - Volksmeinung

- Das Volk ist der organische Körper eines gemeinsamen Lebens (Hegel)

- Das deutsche Volk ist heute das glücklichste aller Völker (Walter Momper am 9.11.1989 - auch (!) am Tage der „Reichskristallnacht“...)

Kann man die verwirrende Vielfalt des Wortes „Volk“, die sich in einer solchen (leicht zum noch Irritierenden erweiterbaren) Zusammenstellung zeigt, auflösen, ordnen, definitivisch klären? Man kann einige Schritte in dieser Richtung versuchen. Da wäre z.B. die grundsätzliche Doppelstruktur, nach der Volk einerseits ein Abgrenzungsbegriff ist (gegen andere Völker), andererseits „die unten“ gegen „die oben“ (Volk - Regierung/Herrschende) bezeichnet. Indem sich der Begriff „Volkskirche“ sowohl gegen „Staatskirche“ als auch gegen „Bekenntnisgemeinschaft“ konturieren läßt, haftet auch ihm eine Doppelstruktur. Eine mehrdeutige Richtung des Begriffs „Volkskirche“ ist seit Beginn der Verwendung des Wortes zu Beginn des 19. Jh. erkennbar. Schleiermacher, bei dem der Begriff wohl zuerst auftaucht, verwendet ihn sowohl gegen eine obrigkeitlich-konsistoriale Kirche als auch gegen öffentlichkeitsunwirksame Freikirchen. W. Huber unterscheidet insgesamt fünf (nicht immer einander ausschließende, aber doch unterschiedlich akzentuierte Linien (gute Zusammenfassung der Debatten bis 1986 finden sich im Heft 2/1987 der Zeitschrift „Verkündigung und Forschung“ «Beihefte zur „Ev. Theol“», dem ich manches entnommen habe, vor allem dem religionssoziologisch orientierten Bei-

trag von H. Przybylski):

Nach Huber gibt es Volkskirche als

- Kirche durch das Volk (hier ist die Partizipation der Laien betont)
- Kirche hin zum Volk (Betonung der Volksmission «seit einiger Zeit wieder betont unter Slogans wie: Deutschland ist Missionsland»)
- Kirche eines Volkes (Nationalkirche)
- Kirche für das Volk (parochiale Versorgungs- und Angebotskirche/Kindertaufe/Nachwuchskirche)
- Kirche für das Volksganze (Kirche als Anwalt des Gemeinwohls, aller Bevölkerungsteile «so gebrauchte schon Wichern das Wort Volkskirche im Plädoyer gegen eine Kirche, bei der ganze Teile der Bevölkerung nicht vorkommen»)

Eine im engeren Sinne theologische Begründung hat dabei vor allem der erste Aspekt (Partizipation aller), der sich mit dem Gedanken des allgemeinen Priestertums aller Gläubigen verbindet. Die jeweiligen anderen Akzentuierungen entsprachen und entsprechen weniger theologischen und ekklesiologischen Grundsätzen als vielmehr jeweiligen Stimmungen bzw. politischen und sozialen Phasen der deutschen Geschichte. Dabei muß für die deutsche Geschichte die Akzentuierung, die das Wort „Volk“ politische-emphatisch mit einer auf ihre Weise religiöse politische Volksideologie bezog („Deutsche Christen“) auf immer Warnung sein.

Das alles ist nicht neu, aber es gewinnt, wenn ich recht sehe, heute neue Aktualität, je Dramatik. Denn ethnische, „völkische“ Begriffe, Wahrnehmungsraster und Deutungskategorien haben in vielen Teilen der Welt, besonders in Mittel- und Südosteuropa eine neue Schubkraft erhalten, die zum Überdenken und (für mich gilt jedenfalls) Revidieren gewohnter Deutungsmuster zwingt. Von der rapide anwachsenden Fremdenfeindlichkeit ist da ebenso zu reden wie von der nicht länger zu leugnenden Tatsache, daß für viele Menschen (im ehemaligen Jugoslawien, im Baltikum und anderswo) die Zugehörigkeit zu einem Volk (das lange nicht das Staatsvolk war) zum Identitätsgrund wird. Nicht nur in den offiziellen sozialistischen Deutungsmustern, sondern auch in der in der alten Bundesrepublik stimmungsführenden linksliberalen Öffentlichkeit gab es dafür keine Wahrnehmungsmöglichkeit. Mehr oder weniger dogmatisch hielten wir ethnische (und religiöse) Konflikte, wie es sie z.B. in Nordirland, zwischen Irak und Iran, in vielen Teilen Afrikas schon lange gab, für „Überbauphänomene“, d.h. wir orteten die „wirklichen Ursachen“, wie man sagte, auf der ökonomischen Ebene. Und wo das nicht reichte, gab es eine kennzeichnende Kategorie: Man rubrizierte ethnische und religiöse Konflikte und Ansprüche als „mittelalterlich“.

In Europa zeigt sich heute nach dem Zusammenbruch des sowjetischen Imperiums aber keineswegs ein Rückfall ins Mittelalter, sondern einer in die Vorkriegszeit. Staatengebilde und Ideologien der Zeit zwischen dem Beginn des Jahrhunderts und den dreißiger bis frühen vierziger Jahren entstehen neu. Damit ist (zunehmend deutlich) ein noch älterer Gegensatz wieder auf der Tagesordnung: der zwischen einem westeuropäischen Gesellschafts- und einem mittel- bis osteuropäischen, besonders deutschen Gemeinschafts- bzw. Volksmodell. Die deutsche Theologie der Vorkriegszeit war ja nicht nur vom Antibolschewismus mental bestimmt, sondern ebenso vom Gegensatz zu westlichen Gesellschafts- und Liberalitätsauffassungen.

In den im Zusammenhang mit der Maastricht-Abstimmung in Frankreich erkennbaren Angst vor dem deutschen Wesen und der deutschen Übermacht zeigt sich (auf beiden Seiten, der der Maastricht-Befürworter wie der Gegner) die andere Seite dieses Gegensatzes. Wenn Sie die Leitartikel der westdeutschen Zeitungen aufmerksam lesen, werden Sie merken, daß zunehmend

ein Sprachgebrauch auftaucht, er vom „Westen“, von „Westeuropa“ spricht, und damit Deutschland nicht einschließt. Kurz: Die Karten werden neu gemischt. In dieser Lage empfiehlt es sich, über „Volk“ und „Volkskirche“ sehr genau nachzudenken. Lassen Sie mich nur zwei praktische Problemfelder nennen, an denen die unterschiedlichen Deutungsraster sehr deutlich werden. Sie hängen beide mit dem Thema „Fremdenfeindlichkeit“ zusammen. Da ist zunächst die Frage, wie man Angehöriger eines Volkes, einer Nation wird. In Deutschland gilt noch immer eine ethnische, um das Problem ganz deutlich zu machen, kann man auch sagen: eine „blutmäßige“ Bestimmung. Ein in zweiter, gar in dritter Generation in Deutschland lebender, in Deutschland geborener, zur Schule gegangener, längst perfekt und in schwäbischer, ruhrgebietlicher, rheinischer u.s.w. Mundart gefärbt deutsch sprechender Türke ist kein Deutscher - ein in dritter, vierter, fünfter und mehr Generationen in Rußland oder Kasachstan lebender, dort geborener, kein Wort deutsch sprechender „Deutschstämmiger“ aber ist Deutscher. Anders in Frankreich: Franzose ist, wer in Frankreich geboren ist und im Alter zwischen 13 und 18 Jahren in Frankreich gelebt hat und der Franzose sein will. Nicht das Blut (gerade im Lichte der deutschen Geschichte eine fatale Kategorie), sondern letztlich die Zustimmung zu den Normen und Werten der Nation sind Voraussetzung der Zugehörigkeit. Französische Nation - deutsches Volk: In diesem Unterschied spiegelt sich der alte Gegensatz zwischen „Gesellschaft und Gemeinschaft“ - mittelbar wohl auch der zwischen französischen intellektuellen und deutschen Akademikern. Diese Gegensätze erschienen lange Zeit mehr von historischem als von gegenwärtigem Interesse, zumal in der alten BRD das „französische Modell“ in den Deutungen vorherrschte. Die lange währende Hochschätzung der Soziologie und der übrigen Gesellschaftswissenschaften mag als Indiz genannt sein. Aber wie stoßen - die zweite Frage, an der ich das Paradigma zeigen will - „westliche“ Deutungsmuster und „deutsche“ Wirklichkeit 1992 aufeinander? Wie werden sie sogenannten „Rostocker Krawalle“ gedeutet? (Ich rede jetzt nicht über die fatale Reaktion der meisten deutschen Politiker, die den Ausländerhaß durch die Beseitigung der Ausländer heilen wollen und damit die Täter und ihre Strategie ins Recht setzen.) Ich frage nach den Deutungskategorien. Da überschlagen sich nahezu alle Politiker und viele Medienvertreter darin zu erklären, das deutsche Volk sei nicht ausländerfeindlich, vielmehr seien (die „rechte Deutung“) die Asylanten bzw. deren Zuzug schuld oder (die „linke“ Deutung) es handle sich um ökonomische Gründe, die unsichere wirtschaftliche Lage vieler Jugendlicher, vor allem in den neuen Ländern, schlage sich als Fremdenfeindlichkeit nieder, die aber - bei Lichte besehen - nicht der Grund, sondern eine Folgeerscheinung sei. Diese Erklärung enthält Richtiges (immerhin kenne ich keine Ausschreitungen gegen deutsche Luxusshotels, in denen viele Ausländer nächtigen - wir hassen nicht die Ausländer, sondern die armen Ausländer), aber sie greift zu kurz. Sie erklärt nicht, warum z.B. die emotionale Distanzierung nach zunächst beifälliger Zustimmung bei den guten Bürgern in dem Moment einsetzte, wo nicht mehr ausländische Menschen, sondern deutsche Autos und Fensterscheiben Objekt der Gewalt wurden. Eher richtig scheint mir eine Erklärung, die in folgende Richtung geht: solange Menschen (relativ) ausreichende Sicherheit und ausreichende Lebenschancen empfinden, solange sie (in diesem Sinne) genug haben, solange sind die dumpfen Gefühle des Seins still gestellt. Diejenigen aber, die keine ausreichenden Lebensgestaltungsmöglichkeiten empfinden werden auf das zurückgreifen, was sie nun einmal sind und was ihnen keiner nehmen kann. Der Stolz, Deutscher zu sein, das vorgebliche Recht des Eingesessenen gegenüber den Hinzukommenden (wobei die Autochthonen in aller Regel nur die sind, die etwas früher hinzugekommen sind) wird neben weiteren biologischen und rassistischen bzw. sexistischen Kategorien zum letzten Substrat des Seins. Deutsch-Sein, Mann-Sein, Kartoffeln-Essen, Hunde- und Rasen-Lieben - das und vieles mehr

wird zu ontologischen Kategorien. Insofern sehe ich in der gegenwärtigen Fremdenfeindlichkeit keine Folgeerscheinung ökonomischer Gründe, sondern eine Decouvrierung bei Wegfall ökonomischer Sedative. Das nimmt dem Verweis auf die Ökonomie nicht das Recht, aber sehr wohl den Charakter der letztinstanzlichkeit, den viele Linke der Ökonomie gern zuschreiben.

Dies alles wahrzunehmen soll nun keineswegs bedeuten, zu konstatieren, es sei nun einmal so. Welche Gegenimpulse gegen das neu erwachende Dumpf-Völkische können von einer volkskirchlich organisierten Landeskirche ausgehen? Zuerst wohl dies: Mit aller Deutlichkeit, in kirchlichen Verlautbarungen, Predigten und anderswo sollten wir deutlich machen, daß „Volk“ theologisch in keinem anderen Zusammenhang gesagt werden kann als in der Rede von Israel als „Volk Gottes“ und dann von der christlichen Gemeinde als zu diesem Volk hinzukommende es nicht enterbende. Weder „Deutschland“ noch „Europa“ sind theologische Begriffe. Das klingt banal, scheint mir aber angesichts mancher Debatten und Deutungen nicht überflüssig zu betonen.

Nun gibt es bereits in der hebräischen Bibel, im Alten Testament, neben der unaufgebbaren Linie, in der Israel allein im Zentrum der Geschichte steht, eine zweite, eine universale, eine, die auf die Menschheit bezogen ist. Da ist die Schöpfungsgeschichte, in der (anders als in den vergleichbaren Schöpfungsmythen) nicht der erste Angehörige des erzählenden Volkes erschaffen wird, sondern „adam“, der Mensch. Da ist der Bund Gottes mit Noah und seinen Söhnen, die die Menschheit in all ihren Völkern verkörpern. Da ist der Bund mit Abraham, durch den alle Geschlechter der Erde mit einbezogen sind - in Fluch oder Segen, je nachdem, wie sie sich zu den Kindern Abrahams verhalten. Hier sind universale und partikuläre Linien zusammen gebracht. Die Kinder Abrahams bleiben im Zentrum, die ganze Menschheit ist mit hineingenommen. Beide Linien bleiben - im Alten wie im Neuen Testament - beieinander. Theologisch gibt es daher eine universale, menscheitsgeschichtliche Sicht und eine, eine partikuläre, auf Israel bezogene. Eine besondere Geschichte Gottes mit den Deutschen, den Europäern kenne ich nicht. als Christinnen und Christen gehören wir in beide Linien hinein (und können deshalb nur eine gebrochene Identität haben). Wir sind durch den Juden Jesus und durch den Juden Paulus in den Bund Gottes mit Israels mit hineingenommen (noch einmal: ohne Israel zu ersetzen), und wir sind und bleiben „gojim“, „Heiden“, Teil der universalen Völkerwelt.

Diese Überlegungen könnten viele Konsequenzen haben, im unaufgebbaren besonderen Verhältnis zum Judentum (und zum Staat Israel) und im Verhältnis zu den anderen „gojim“, einem Verhältnis, in dem es keine theologischen, keine „christlichen“ Differenzen geben kann zwischen den Angehörigen des eigenen Volkes und anderer Völker. Ich weiß, daß das steile Worte sind, aus denen steile Imperative folgen. Ich weiß auch, wie schwer sie zu realisieren sind - in Gefühl und Praxis. Ich mißtraue jedem, der sagt, er habe keinerlei rassistische Vorurteile. Und dennoch sehe ich keine Möglichkeit, von dem, was uns geboten ist, mich zu verabschieden - etwa mit dem Verweis auf Sachzwänge.

Gerade im protestantischen Pfarrerbild gilt es als besonderes Problem, das, was man theologisch sagt, auch glaubwürdig leben zu können. Aber gibt es nicht daneben und dagegen noch ein anderes Problem, das nämlich, wie man die theologischen Sätze sagen kann, die man mit seiner eigenen Glaubwürdigkeit nicht abdecken kann? Meine Sätze jedenfalls müßten sehr kleinlaut werden, wenn ich nur das sagen dürfte, was ich selbst mit der Autorität meiner eigenen Lebensführung beglaubigen könnte. Das darf kein Plädoyer für doppelte Moral sein, aber umgekehrt darf auch die Ersetzung der Wahrheit durch subjektive Authentizität nicht zur Basis kirchlicher Rede werden ...

II.

Ich möchte, ausgehend von einer weiteren Beobachtung zur po-

litischen Situation und ihren Deutungsmustern, versuchen, ein anderes Feld zu beschreiben, in dem mir gegenwärtige kirchliche Verkündigung, kirchliches öffentliches Reden und verantwortliches Handeln wichtig scheint. Notwendig scheint mir eine kirchliche Erinnerung gegen die Verächtlichmachung des Utopischen, der Vision, der gesellschaftlichen Träume.

Utopien haben in unserem Land seit einiger Zeit eine schlechte Presse. Daß es endlich an der Zeit sei, sich von den Utopien zu verabschieden, kann man allerorten lesen und hören - von Kritikern ganz unterschiedlicher politischer Couleur (von Reinhardt Fest und der FAZ bis zu Jorge Semprun und Sozialistischen Internationalen). Die Verächtlichmachung der Utopie ist die Reaktion auf den Zusammenbruch der sozialistischen Systeme. Der Sieg des Marktes über den Sozialismus erscheint wie ein Sieg des realpolitischen Denkens über die Utopie. Marxismus, Kommunismus, Sozialismus sind in dieser Sicht dem utopischen Denken zugeordnet, die Demokratie und die Marktwirtschaft des Westens dem Realismus. Und dazu wird noch ein weiterer Gegensatz aufgebaut. Vielleicht haben Sie gelesen, wie ein deutscher Minister vor einiger Zeit eine Rede in Polen beendete. Sein Schlußsatz war: Marx ist tot, Jesus lebt. Ob das eine treffliche oder eher eine geschmacklose Formulierung ist, möchte ich Ihrem Urteil überlassen. Typisch ist sie gewiß, typisch für die Auffassung, nach der nicht nur der Westen gegen den Osten, die Marktwirtschaft gegen die Planwirtschaft, die Realpolitik gegen die Utopie gesiegt habe, sondern auch das Christentum gegen den Sozialismus. Aber stimmt auf den zweiten Blick, was auf den ersten so einleuchtend klingt? Ich möchte einige Gegenfragen stellen: Wenn es sich gezeigt hat, daß die östlichen Systeme letztlich an ihrer verfehlten Wirtschaft gescheitert sind, spricht das eigentlich gegen Marx? War es nicht seine Lehre, daß sich die Wirtschaft letztlich durchsetze? Und wenn es sich gezeigt hätte, daß Konkurrenz dem Wesen des Menschen eher entspreche als die gerechte Verteilung nach dem Bedürfnissen, spräche das eigentlich für das Christentum, für die Nächstenliebe und die Feindesliebe? Das Scheitern der Utopie der Gerechtigkeit - wäre das nicht auch und zuerst das Scheitern der Bergpredigt? Das Ende der Utopie - wäre das nicht auch das Ende der Menschenrechte? Denn was sind sie denn anderes als eine Utopie, der die Praxis verpflichtet sein soll, auch wenn sie noch in keinem Land voll verwirklicht sind? Und wenn die gegenwärtige Struktur der Weltwirtschaft, wenn ein Zustand, in dem mehr Menschen verhungern als je in der Geschichte der Menschheit, so sein müßte - wären dann nicht Marx und Jesus widerlegt?

Es gibt noch etwas, das mich stört, wenn das utopische Denken verantwortlich gemacht wird für den Zusammenbruch eines Sozialismus, der behauptete, real zu existieren, und dabei den Sozialismus vergaß. War es denn der Fehler dieses Systems, daß es utopisch war? War es nicht umgekehrt das Grundübel, daß es nicht utopisch war?

Hatte man nicht die eigene Überlegenheit für eine Art Naturgesetz der Geschichte ausgegeben? Hatte man nicht die Utopie erledigt, indem man behauptete, sie sei im Grunde schon eingelöst? Statt die Phantasie der Menschen zu fördern, hatte man sie im Grunde schon eingelöst? Statt die Phantasie der Menschen zu fördern, hatt man sie in Bürokratie erstickt. Wer sich in Übereinstimmung mit dem notwendigen Verlauf der Geschichte wähnt, kann im Namen dieser Geschichtsnotwendigkeit die Freiheit einsperren, Gewalt rechtfertigen, Kritik für eine Art Geisteskrankheit erklären. Dann bedarf es der großen Visionen und Träume nicht mehr, dann ist nur noch Gehorsam und Übereinstimmung gefordert. Dann heiligt der Zweck die Mittel. Nein, nicht an seiner Utopie ging dieser Sozialismus zugrunde, sondern daran, daß er die Utopien erstickte. Nicht an seinen Träumen ging dieses System zugrunde, sondern daran, daß es den Menschen das Träumen abgewöhnen wollte.

Wer den Menschen das Träumen abgewöhnen und die Utopien austreiben will, will, daß die Menschen sich an das, was ist, so sehr gewöhnen, daß sie es zuletzt für das einzig Mögliche halten. Dann wird das, was ist, als unveränderbar gelten, und dann wird es unveränderbar sein. Denn nur wenn das, was ist, nicht alles ist, kann das, was ist, sich ändern. Das hört sich kompliziert an, aber es ist einfach. Und es funktioniert - aber, Gott sei Dank, es funktioniert nicht auf Dauer. Das, scheint mir, ist die Lehre aus dem Zusammenbruch des angeblichen Sozialismus.

Und wie ist es jetzt in unserem Land? Da zeigt sich, was die Träume und Utopien angeht, ein merkwürdig doppeltes Bild. Träume haben Hochkonjunktur, aber es sind die individuellen, die privaten Träume. Selbstverwirklichung ist ein wichtiges Ziel, aber meist geht es um private Selbstverwirklichung. Träume und Visionen, die die Gesellschaft, die Politik die Wirtschaft betreffen, sind weit weniger gefragt.

Die harten Gesetze des Marktes für die Politik und Gesellschaft, die sanfte Innerlichkeit für das Private. In diesem Zusammenspiel bleibt wenig Platz für die Träume, die Utopien, die Visionen, die die Veränderung der Gesellschaft zum Inhalt haben, das Ende von Krieg, Hunger, Gewalt, Unrecht.

Und nun frage ich noch einmal: Sind es nur die sozialistischen Utopien, die erledigt werden sollen? Sind nicht die großen Verheißungen der Bibel ebenso betroffen? Sollten nicht Christinnen und Christen heute die großen Utopien wachhalten, die uns in der Bibel zu Verheißungen geworden sind - nicht obwohl, sondern weil der Sozialismus sie in diesem Jahrhundert zugrunde gerichtet hat? Sollten nicht Christinnen und Christen umso mehr den Worten und Bildern Gewicht geben, die Armut und Hunger, Gewalt und Ausbeutung bestreiten, nun einmal so sein zu müssen.

Aber sind die Träume, die Visionen, die Utopien - auch die der Bibel nicht auch gefährlich? Wer das Auge zu den fernsten Zielen lenkt, kann blind werden für das, was in der Nähe zu tun ist. Und erst recht gefährlich ist es, die Utopien mit der Realität zu verwechseln. Deshalb müssen Utopien sein; deshalb müssen sie Utopien sein. Schlimm ist es, die Träume mit der Realität zu erdrücken; ebenso schlimm ist es, die Träume für die Wirklichkeit auszugeben. Ist vielleicht auch das ein Grund, warum manche der biblischen Visionen so groß sind - man denke etwa an Jes 11; Jes 34; Off Joh 21: Kein Tod, keine Arbeit ohne Ertrag, kein Leid, erfülltes Leben für alle... Warum so groß? Damit wir, so versuche ich es zu verstehen, die Angebote gegenwärtiger Traumhersteller und Glücksfabrikanten daran kritisch messen können. Damit wir skeptisch bleiben gegenüber denen, die uns mit viel weniger den Himmel auf Erden verheißten. Sokönnen es gerade die ganz großen Träume sein, die dem Realismus gut tun, die kritisch machen gegen falsche Glücksversprechen. Und deshalb gehört zu den Träumen und Utopien der Bibel auch das, was die Menschen nicht produzieren Können. Das, was Gott her in diese Welt hinein gekommen ist, hinein kommt, hineinkommen wird.

Wenn wir von den großen Träumen der Bibel sprechen, dann sollten wir auch von der Traumkritik der Bibel sprechen. Wie es wahre und falsche Propheten gibt, so gibt es auch wahre und falsche Träume. Sie sind nicht leicht zu unterscheiden.

Der Prophet Jeremia hatte es - vor mehr als zweieinhalb Jahrtausenden - mit falschen Propheten zu tun, die ihre Träume als Gottes Wort ausgaben. Es waren Träume nationaler Macht, vom Sieg über das babylonische Großreich. In bitterer Lage des Volkes predigten sie ihre Heilsträume. Bald werde das babylonische Reich zusammenbrechen, bald werde Jerusalem zu neuer Größe erstehen, alles werde rasch gut werden. Jeremia teilt die Hoffnungen seiner prophetischen Gegner; auch er wünscht sich nichts sehnlicher als das Ende der dunklen Zeiten. Aber er kann in die Heilsträume dieser Propheten dennoch nicht einstimmen. Er kritisiert sie vor allem, weil sie Traum und Realität, Wunsch und Wirklichkeit verwechseln und damit die Menschen betrü-

gen. Hören wir einen kleinen Ausschnitt aus dem biblischen Jeremiabuch:

„So spricht Gott: Hört nicht auf die Worte der Propheten, die euch weissagen. Sie betrügen euch, denn sie verkünden euch Gesichte aus ihrem Herzen und nicht aus dem Mund des Herrn. Sie sagen denen, die des Herrn Wort verachten: Es wird euch wohl-ergehen... Ich höre es wohl, was die Propheten reden, die Lüge weissagen in meinem Namen und sprechen: Mir hat geträumt, mir hat geträumt. Wann wollen doch die Propheten aufhören, die Lüge weissagen und ihres Herzens Trug weissagen und wollen, daß mein Volk meinen Namen vergesse über ihren Träumen, die einer dem anderen erzählt... Ein Prophet, der Träume hat, erzähle Träume; wer aber mein Wort hat, der predige mein Wort recht.“

Jeremia macht nicht die Träume verächtlich. Er kritisiert die, die ihre eigenen Wunschvorstellungen als Wort Gottes ausgeben und für wirklich halten, was sie für wirklich halten wollen. Die Traumkritik und die Utopien der Bibel widersprechen einander nicht - sie gehören zusammen. Es bedarf der großen Träume, und ebenso bedarf es der Nüchternheit, sie nicht mit der Wirklichkeit zu verwechseln. Das ist eine. Und das andere ist: es kommt darauf an, nicht die selbstproduzierten Visionen, nicht die eigenen Wunschträume als Gottes Wort und Wahrheit auszugeben. Die großen Worte der Bibel können uns ermutigen; sie können uns aber auch zu Gegenworten werden, zum Einspruch gegen das, was wir selbst gern hätten. Kritik und Utopie gehören deshalb zusammen, zusammen streiten sie dagegen, daß es so bleiben muß in der Welt, wie es ist.

Es bedarf der großen Träume, um die kleinen Schritte zu gehen. Es bedarf der kleinen Schritte, damit die Träume keine Träume bleiben.

Und es bedarf der Menschen, die träumen können und handeln wollen. Wenn die einen träumen und die anderen handeln, könnte es für alle böse enden.

III.

Ich versuche nach diesen biblisch - theologischen Überlegungen, deren Konsequenzen für die Praxis einer Landeskirche in Umrissen deutlich sein dürften, einen etwas anderen Zugang zu dem Problemknäuel. Die Option für die Wahrnehmung (im doppelten Sinne des Wortes, das das Erkennen wie das Eintreten für das Erkannte meint) der großen gesellschaftlichen Utopien und Visionen (im biblischen Sinne: das Prophetische) verhält sich spannungs- bis widerspruchsvoll zu den Erwartungen an die Kirchen und ihre Amtsträgerinnen und Amtsträger, die sich nach allen einschlägigen Untersuchungen auf die private Sphäre beziehen. Von Pfarrerinnen und Pfarrern wird von den Kirchenmitgliedern (und der nichtkirchlichen Öffentlichkeit im wesentlich ähnlich) erwartet, daß sie - religionssoziologisch gesprochen - stabilisieren (Krisenbewältigung in der Seelsorge), entlasten (Diakonie) und orientieren, bzw. vergewissern (Verkündigung). W. Marhold formuliert, „daß dem prophetischen Selbstbild das priesterliche Fremdbild gegenübersteht“. Nun wird man fragen können, in wie weit das „prophetische Selbstbild“ der Pfarrer vor allem der späten 60er und der 70er Jahre in der BRD heute noch so stimmt, soll heißen, ob sich nicht die meisten Pfarrerinnen und Pfarrer in der BRD bald wieder dem „priesterlichen Fremdbilds“ angepaßt haben. In der Geschichte der DDR-Kirchen gälte, wenn ich recht sehe, eine andere Chronologie: Die „prophetischen“ Elemente - im Sinne auch einer gesellschaftlichen, politischen Option - waren hier wohl eher am Ende der 80er Jahre erkennbar; die neue Lage nach der Vereinigung könnte sie auf die alten Erwartungen von Stabilisierung, Entlastung und Vergewisserung zurückwerfen.

Wie aber ist mit dem grundsätzlichen Gegensatz zwischen dem „Prophetischen“ und dem „Priesterlichen“ umzugehen? Beide Elemente sind, salopp gesagt, gut biblisch. Beide sind (auch das

könnte wichtig werden in der Gegenüberstellung zu konventionellen Bekenntnisgemeinschaften) nicht auf sich selbst bezogen: Prophet und Priester ist man nur für andere (jedenfalls alle vier Worte in Anführungszeichen zu hören: „biblischer“ „Prophet“ und „protestantischer“ „Priester“). Beide können kritisch, beide können affirmativ sein. Die Reduktion der Aufgaben der Kirche auf je nur eine der beiden Ebenen trägt meist Züge des Ideologischen, die Instrumentalisierung der Kirche für je eine Linie ist allemal ideologisch. Was die politische Öffentlichkeit angeht, so geht die Inanspruchnahme in Richtung einer kollektiven Stabilisierung, Entlastung und Vergewisserung. Kennzeichnend die Passage der letzten Rede des Bundeskanzlers in der Haushaltsdebatte, in der die Kirchen vorkamen, indem ihnen eine besondere Aufgabe bei der emotionalen Abfederung der Probleme des Zusammenwachsens alter und neuer Länder zugesprochen wurden. Kirchliche Gemütsarbeit zur Abfederung der wirtschaftlichen Härten - so wird das nicht gesagt, aber so ist das wohl gedacht. Aber darf die Kirche (gesetzt, sie könnte es) die bei den Menschen entstehenden Stabilisierungs-, Entlastungs- und Vergewisserungsbedürfnisse außer acht lassen, sich als nicht zuständig erklären - nur, um nicht der ideologischen Instrumentalisierung zu erliegen? Man kann (Sie kennen die Beispiele aus der Auslegungsgeschichte der Parabel vom „Barmherzigen Samariter“) darüber streiten, ob die Versorgung des Kranken ausreicht oder ob nicht eine Maßnahme gegen das Räuberunwesen hinzukommen müsse - aber die Unterlassung der Hilfeleistung bzw. ihr Ersatz durch die Forderung, die dafür Zuständigen sollten sich zuerst einmal um das Räuberproblem kümmern, kommt nicht in Betracht. Also muß in der Praxis der Kirche (der Landeskirche, der EKD, der einzelnen Gemeinden, der haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Gemeindeglieder das (erlauben Sie mir noch einmal die metaphorische Formulierung) „Prophetische“ und das „Priesterliche“ zusammen bleiben oder zusammenkommen.

Nun stellt sich sogleich das neue Problem der Konkurrenz. Auf der gesellschaftlich-politischen Ebene gerät die Kirche in Konkurrenz mit Medien, Parteien, Interessengruppen, Gewerkschaften, Verbänden (in den Medien werden ja kirchliche Verlautbarungen gemeldet wie Äußerungen des Sparkassen oder des Unternehmensverbandes - im Lokalteil der Zeitung werden kirchliche Ereignisse wie andere aus dem „Vereinsleben“ berichtet). Auf der individuellen Betreuungsebene (einem Element des „Priesterlichen“) gibt es die große Konkurrenz der vielfältigen Angebote der Therapiekultur. (Es dürfte kein Zufall sein, daß der derzeit bei weitem prominenteste Theologe eine Therapeuten-Priester-Gestalt ist.) Die Konkurrenz als solche kann man bedauern, wundern sollte man sich darüber nicht, denn die Kirche (ob Volkskirche oder welche Form auch immer) ist nur noch als Teilsystem innerhalb einer pluralistischen Konkurrenzgesellschaft zu orten. Jede Form eine Alleinvertretungsanspruchs scheitert an der faktischen gesellschaftlichen Situation. Die Gefahr besteht darin, daß das, was (ich lasse ist jetzt einmal bei der vagen Formulierung) Kirche zu sagen hat, in jener pluralistischen Angebotskultur verloren geht. Ein kleiner Hinweis: In Paderborn wird in der Presse ausführlich „Kirchliches“ gemeldet. Da kommt es sogar vor, daß aus Gottesdiensten bzw. Messen berichtet wird. Einmal las ich: Der Bischof verlieh seiner Überzeugung Ausdruck, daß Gott die Sünden vergebe. Die Meldung ist weder böse noch im journalistischen Sinne falsch. Sie ist, wie ich kaum erläutern muß, theologisch falsch. Das Bekenntnis: „Gott vergibt Sünden“ wird zur Meldung über eine Meinung. Als „Meinung“ aber hat das Bekenntnis Wahrheit verloren, weil es Gestalt verloren hat. Eine Kirche, die sich in den Medien so darstellen läßt, darf sich nicht wundern, wenn man sie in Anspruch nimmt, z.B. Hoffnung zu produzieren, wie wenn Hoffnung die Ware wäre, die sie herstellt und vertreibt. Gestalt - das könnte ein Stichwort sein, mit dem man weiter denken kann. Ich nehme gerade in den kirchlichen Selbstdarstellungen einen vielfachen Gestaltverlust wahr. Pfarrern und Pfar-

ren trauen, das ist mein Eindruck, den biblischen Texten nichts mehr zu. In vielen Predigten wird das biblische Zeugnis durch fragwürdige Aktualität oder - noch fragwürdiger - durch die scheinbare Authentizität eigener Erlebnisse ersetzt. In Morgendächten im Radio bilden banale (und in der Regel schlecht erzählte) Alltagswahrnehmungen das Hauptmuster. In der alten BRD gab es regelmäßige Kurse für Bischöfe und andere hohe Amtsträger, in denen sie lernten, wie man sich professionell in den Medien darstellt. Das Angebot mancher Gemeinden in meiner Stadt ähnelt einem mehr oder weniger aktiven Vereinsleben; der Unterschied zwischen dem Gemeindefest und dem Jahresfest des Sportvereins ist kaum auszumachen. Eine kleine Geschichte, die mir Fulbert Steffensky erzählte, der Professor für Religionspädagogik an der Universität Hamburg ist. Er hatte in eins seiner Seminare einen Erziehungswissenschaftler eingeladen, der wegen seiner Lehre, seiner Haltung, seinen pädagogischen Zielen und Wegen bei den Studierenden in hohem Ansehen stand. Er hatte keine kirchliche Bindung. Die Studenten hatten die Aufgabe, ihm zu erklären, was ihnen wichtig sei. Am Ende sagte der Pädagoge, er merke, daß sie und er dasselbe wollten. Aber als die Studierenden der Religionspädagogik zufrieden das „Klassenziel“ erreicht wähnten, fügte er hinzu: Eigentlich bin ich darüber ein bißchen enttäuscht - ich hatte gehofft, daß Sie noch etwas anderes zu sagen haben...

Was könnte das sein: das noch andere?

In dem bereits genannten Heft der Zeitschrift „Verkündigung und Forschung“ zum Thema Volkskirche habe ich in dem Beitrag von H. Przybylski einen Abschnitt gefunden, der - in soziologischer Sprache und auf den ersten Blick (aber nur auf den ersten Blick) fast technizistisch klingender Terminologie - so etwas benennt. Es geht um die Erwartungen an die Kirche im Zwiespalt zwischen sozialtechnischer Regulierung und Milderung psychischer Probleme einerseits und der Verkündigung und ihrer kritischen, gesellschaftliche Normen und Regeln destabilisierende Einrede gegen alles Bestehende. Przybylski plädiert dafür, daß genau im Aufeinandertreffen von individuellen und gesellschaftlichen Problemen das Feld kirchlicher Wahrnehmung liegen könnte. Ich beende meine Anmerkungen, indem ich einen Abschnitt zitiere:

„Die Kirche als unersetzbares gesellschaftliches Teilsystem zur möglichst sozialtechnischen regulierten Kompensation destabilisierender Kontingenzerfahrungen. Jedenfalls entspricht dieses Bild weitgehend bestimmten gesellschaftlichen Erfordernissen und den Erwartungen der Kirchenmitglieder. Eine kritische Theorie der Gesellschaft setzt dem gegenüber jedoch anders an. Ihr Interesse richtet sich unter anderem auf solche Instanzen, die in die zentralen Konstitutionsweisen von Individuum und Gesellschaft eingreifen können und die die gegenwärtig vorhandenen personalen und gesellschaftlichen Selbstdeutungen als äußerst fragwürdige zu entlarven vermögen. Bezogen auf die Kirche wäre damit gefragt nach dem aufklärerisch-humanen Potential der christlichen Tradition. Die christliche Religion könnte hier, gerade aus ihrer gesellschaftlichen Randstellung heraus, eine neue Rolle spielen, weil sie immer beides war und ist. Sie kanalisiert nicht nur das Unbehagen, die Sorge und die Angst des Alltagslebens, sondern artikuliert sie überhaupt erst als Allgemeines; sie beutet menschliche Schwäche und Ohnmacht nicht nur aus, stabilisiert und kompensiert nicht nur, sondern bietet auch Widerstand, Labilisierung und Protest, steht gegen die restlose Aneignung des allerindividuellsten psychophysischen Lebens durch das Öffentliche; sie paktiert nicht nur mit den Beschädigten aus Ökonomie und Politik, sondern hält der desorientierten und gebrochenen Subjektivität die Treue, sie ist nur eifrige Mitarbeiterin an der Katastrophe, sondern gleichzeitig auch Bewahrerin des Gedankens an eine neue Schöpfung. Der gesellschaftliche Bedarf an institutionalisierter fundamentaler Kritik ist zur Zeit riesengroß. Wie die Kirche sich hier von ihrem Selbstverständnis her entscheidet und in Zukunft weiterent-

wickelt, ist jedoch nicht Sache der Sozialwissenschaften, sondern ganz allein ihre eigene Angelegenheit." (S. 79)

Aus der Landeskirche

Katechetisches Kolleg

Im Katechetischen Kolleg geschieht die berufsbegleitende Ausbildung unserer Landeskirche für die Gemeindeglieder mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen. Nach dem Auslaufen der gemeinmediakonalen Direktausbildung am Seminar für Kirchlichen Dienst hat die vergleichbare Fernausbildung an **Bedeutung gewonnen**. Dabei erweisen sich Alter, Berufserfahrung und Gemeindepraxis der Teilnehmer/innen als hoher Motivationsfaktor, der das gemeinsame Lernen befruchtet. Innerkirchlich waren und sind Absolventen/innen der gemeinmediakonalen **Direktausbildung und der B-katechetischen Fernausbildung gleichgestellt**. Daher sieht das Kolleg in den Bemühungen des SKD, für Gemeinmediakoninnen eine staatliche Anerkennung als Erzieher zu erlangen, die Konsequenz, diese dann entsprechend auch für Absolventen/innen (B-Prüfung) des Kollegs zu beantragen.

Die **derzeit** am Kolleg laufenden **zwei Ausbildungskurse** werden zum Jahresende mit den Prüfungen abgeschlossen. 11 Teilnehmerinnen (10 aus Pommern) stellen sich der katechetischen C-Prüfung (zur nebenamtlichen Tätigkeit in der Kinderarbeit); 5 Teilnehmerinnen (3 aus Pommern) werden die B-Prüfung (zur hauptamtlichen Mitarbeiterin für Kinder-, Jugend- und Erwachsenenarbeit) ablegen.

Wie bisher ist das Kolleg mit seinem Unterricht in den **Räumen** der Odebrecht-Stiftung Greifswald zu Gast. Der anhaltenden Erhöhung der **Kosten** konnten wir wenigstens teilweise durch einen Eigenbeitrag der Teilnehmerinnen begegnen.

Seit Beginn dieses Jahres haben intensive Gespräche über die **künftige Ausbildungsstruktur** stattgefunden. Daran waren Kolleg, Praxisvertreter/innen und Konsistorium gleichermaßen beteiligt. Zur Frage stand besonders die weitere Bedeutung einer Zwischen-C-Prüfung oder aber ihr Wegfall zugunsten einer durchlaufenden 4-jährigen Ausbildung. Die Entscheidung in unserer Landeskirche ist im April 1992 dahingehend gefallen, „daß im Rahmen der berufsbegleitenden Ausbildung im Katechetischen Kolleg zusätzlich zur Ausbildung für hauptamtliche Mitarbeiter eine Qualifikation zur nebenamtlichen Tätigkeit im Bereich der Kinderarbeit auf möglichst hohem fachlichen Niveau bestehen bleiben soll.“ D.h.: Die vierjährige Ausbildung wird durch eine nach zwei Jahren erfolgende Zwischenprüfung (C) in **zwei Ausbildungsabschnitte** gegliedert. Diese C-Prüfung berechtigt allerdings nur zu nebenamtlicher Tätigkeit. C-Katecheten/innen die einen vollen Berufsabschluß anstreben, sind auf jeden Fall auf die B-Ausbildung zu verweisen und dazu auch zu ermutigen.

Um die weitere Arbeit des Kollegs inhaltlich wie strukturell zu begleiten, hat sich im Herbst dieses Jahres ein **Beirat** gebildet, der aus Vertretern des Kollegs, der katechetischen Praxis und des Konsistoriums besteht. Zu seinen ersten Aufgaben gehörten **Vorüberlegungen für die neuen Ausbildungskurse**, die 1993 beginnen sollen. Eine offizielle Ausschreibung dazu ist vor kurzem erfolgt. Die bisherige Bewerberlage läßt durchaus zwei arbeitsfähige Gruppen (C- und B-Kurs) vermuten. Demgegenüber aber steht die sehr **angespannte Mitarbeitersituation**. Die festen Anstellungen beschränken sich weiter auf 50 % für die Leitung (einschließlich Kursbegleitung und theolog. Unterricht) sowie 25 % für den Lehrbereich Didaktik/Methodik (einschließlich punktueller Praxisbegleitung). Unter dieser Konstellation leiden die fachliche Begleitung der Teilnehmer/innen, die Verbindung zu den Mentoren, die Öffentlichkeitsarbeit und - nicht zuletzt - die konzeptionelle Intensität. Nur durch die - oft ehrenamtliche - Mithilfe sehr vieler Mitarbeiterinnen konnten die bisherigen Kurse überhaupt letztlich doch gelingen. In Zukunft aber scheint eine **weitere Anstellung** für diesen Bereich

dringend erforderlich. Den Herausforderungen und Chancen katechetischer Arbeit heute wollen und müssen wir durch eine **qualifizierte Ausbildung** entsprechen.

Christa Göbel

Anerkennung kirchlicher Berufsausbildungen

Kirchliche Anerkennung

Nahezu alle Berufsabschlüsse von kirchlichen Ausbildungsstätten innerhalb des ehemaligen Bundes der Ev. Kirchen in der DDR (darunter SKD Greifswald, KMS Greifswald, Züssower Diakonenausbildung) erhielten inzwischen durch Vermittlung der Ausbildungsreferentenkonferenzen I und II der EKD und des Kirchenamtes der EKD die **kirchliche Anerkennung** für den Bereich der gesamten EKD. In einigen Einzelfällen (z.B. Katechetische C-Ausbildung in Fernkursen) bleibt die Frage der kirchlichen Anerkennung Aufgabe der jeweiligen Landeskirche, in der ein Absolvent/in angestellt werden will. Dies ist innerhalb der EKD-West nicht selbstverständlich. Mehrere kirchliche Ausbildungsstätten im West-Bereich (vor allem von freien Trägern) werden nicht von allen Landeskirchen der EKD anerkannt.

Staatliche Anerkennung

Nachdem die staatliche Anerkennung der **Kirchendiakoninnen** durch die Kultusministerkonferenz im Erlaß vom 13./14.6.1991 in der Fassung vom 27.3.1992 als Erzieher (Breitband-d.h. für Erzieher im Elementar- und Freizeitbereich, 0-18 Jahre) festgestellt worden war, haben sich Konsistorium und Rektorin des SKD weiter intensiv bemüht, bei der Regierung von Mecklenburg-Vorpommern auch die Anerkennung der übrigen früheren SKD-Ausbildungen (Gemeinde-, Wirtschafts-, Verwaltungsdiakoninnen) sowie der sonstigen kirchlichen Ausbildungen zu erreichen. Die staatliche Anerkennung kirchlicher Berufsabschlüsse ist innerhalb der BRD Angelegenheit der Länder. Als Anerkennung zählt die sogenannte Gleichwertigkeit mit einer vom Land anerkannten Ausbildung in einem staatlichen anerkannten Ausbildungsberuf. Nach vielfachen Verhandlungen und jeweils längerer Bearbeitung durch die zuständigen Ministerien konnte folgendes erreicht werden:

1. Wirtschaftsdiakoninnen:

Am 27.8.1992 teilte die Kultusministerin von Mecklenburg-Vorpommern folgendes mit: „Die Ausbildung zur Wirtschaftsdiakonin ist mit der Ausbildung im staatlichen anerkannten Ausbildungsberuf Hauswirtschafterin gleichwertig. Zuständige Stelle für die Feststellung der Gleichwertigkeit ist der Landwirtschaftsminister des Landes Mecklenburg-Vorpommern.“ Damit ist die staatliche Anerkennung der Wirtschaftsdiakoninnen erreicht worden. Die entsprechenden Urkunden sind inzwischen durch das Landwirtschaftsministerium über das SKD ausgestellt worden.

2. Verwaltungsdiakoninnen

Im Bescheid der Kultusministerin vom 27.8.1992 wurde mitgeteilt: „Die Ausbildung zur Verwaltungsdiakonin ist mit der Berufsausbildung zur Verwaltungsgangestellten - Fachrichtung Kirchenverwaltung in den Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland - gleichwertig. Zuständige Stelle ist nach dem Berufsbildungsgesetz der Innenminister des Landes Mecklenburg-Vorpommern.“ Damit ist auch die Anerkennung der Verwaltungsdiakoninnen erreicht worden. Die Ausstellung der entsprechenden Urkunden durch das Innenministerium steht unmittelbar bevor.

3. Gemeinmediakoninnen

Das Kultusministerium prüft z.Z., ob für am SKD Greifswald

ausgebildete Gemeindediakoninnen und andere B-Katecheten / Gemeinehelferinnen - eventuell nach einem Qualifizierungslehrgang im SKD Greifswald - parallel zu den Kinderdiakoninnen die Gleichwertigkeit mit der Ausbildung zum **Erzieher** festgestellt werden kann. Der Oberkirchenrat Mecklenburgs hat parallel dazu die staatliche Anerkennung der kirchlichen Ausbildung von B-Katecheten/Gemeinehelferinnen als Fachabschluß mit der Berechtigung zum Fachhochschulstudium beantragt. Es ist zu hoffen, daß das Kultusministerium wie zugesagt, noch in diesem Jahr auch hier eine positive Entscheidung treffen wird.

3. Diakone

Die staatliche Anerkennung der im Brüderhaus Züssow (Spezialausbildung) ausgebildete Diakone und die Feststellung der Gleichwertigkeit mit den entsprechenden staatlichen Berufsabschlüssen bzw. Berufsbildern (z.B. Altenpfleger) ist inzwischen über das Sozialministerium von Mecklenburg-Vorpommern eingeleitet.

Die staatliche Anerkennung von Diakonen, die in anderen Landeskirchen ausgebildet wurden, kann nur durch die entsprechenden Bundesländer erfolgen. Dann ist das zuständige Ministerium von Mecklenburg-Vorpommern bereit, diese Anerkennung auch für Mecklenburg-Vorpommern festzustellen. Die entsprechenden Verhandlungen in diesen Ländern laufen, stehen aber im Land Sachsen (Moritzburg - Ausbildung zum Kinder- und Jugenddiakon) leider erst im Anfangsstadium.

Für die kirchliche **Fürsorgeausbildung** Potsdam und Berlin wurde inzwischen die Gleichwertigkeit mit der Ausbildung als Sozialarbeiter/Sozialpädagoge durch Erlaß der Kultusministerin von Brandenburg am 28.7.1992 eingeleitet. Sie soll nach Einreichung der entsprechenden Unterlagen (inzwischen erfolgt) und einem Kolloquium mit der Ministerin im Herbst 1992 zur staatlichen Anerkennung der kirchlichen Fürsorger als Sozialarbeiter/Sozialpädagoge führen.

Weiterbildung

Nach dem Ausscheiden von Dr. Krummacher aus dem hauptamtlichen Dienst des Landespfarrers für Weiterbildung verzichtete die Kirchenleitung vorerst auf die Wiederbesetzung der Stelle. Die Kirchenleitung hat eine Arbeitsgruppe beauftragt, die Verantwortung für die Weiterbildung unserer Mitarbeiter zu übernehmen. In ihrem Beschluß hat die Kirchenleitung betont, daß Fortbildung ein verpflichtender und unabdingbarer Bestandteil des Dienstes ist.

Die Arbeitsgruppe für Weiterbildung hat im Berichtszeitraum einen Vorbereitungstag für das Jahresthema 1991/92 in den Pfarrkonventen angeboten. Das Jahresthema heißt: „Die Sprache des Gottesdienstes - die Spannung zwischen Überlieferung

und Verständlichkeit“. Geplante Arbeitstage zum Thema im November sind durch Absage beider Referenten unsicher geworden. In den meisten Pfarrkonventen ist das Thema inzwischen behandelt worden.

Im Juni fand ein „Theologischer Tag“ statt mit Pfarrer Neubert, einem Mitarbeiter der Studien- und Begegnungstätte der EKD in Berlin. Thema dieses Tages war: „Kirche im gesellschaftlichen Wandel“.

Die Kooperation mit dem Pastoralkolleg der Nordelbischen Kirche in Ratzeburg wird weiter angestrebt. Unsere Pfarrer und Mitarbeiter sind eingeladen zu allen Angeboten des Pastoralkollegs Ratzeburg. Im Juni waren ORK Dr. Ehrlich und Propst Haberecht zu einem Planungsgespräch für die Vorhaben 1993 in Ratzeburg.

Zur Klausurtagung des Superintendentenkonventes im Januar 1993 werden die Mitarbeiter des Pastoralkollegs, Dr. Halbe und Pastorin Webecke, kommen, um in das Jahresprogramm für 1993 einzuführen und mit den Superintendenten über Erfahrungen im Bereich Weiterbildung zu sprechen.

Dr. Halbe ist auch bereit, zu thematischen Einheiten in unsere Pfarrkonvente zu kommen. Alle Pfarrer erhalten ein vollständiges Jahresprogramm 1993.

Die Arbeitsgruppe „Weiterbildung“ hat der Kirchenleitung folgende **Themen für die Arbeit in den Pfarrkonventen 1992/93** vorgeschlagen:

„Die Kirche und die Nichtchristen“

„Jugend - Indikator der Krise“ und

„Die Mächte des Marktes“.

Die Kirchenleitung hat diese Themen beschlossen und überläßt den Konventen die Entscheidung, welches der vorgeschlagenen Themen behandelt wird. Das 1. Thema wurde als Thema für die Kreissynoden 1992/93 vorgeschlagen.

Laienqualifizierung

Im Fernstudium für Gemeindeglieder „Als Christ leben“ wurde der 7. Kurs abgeschlossen. Thema war: „Wir lernen unsere Bibel (besser) kennen“, Teil II, Das Neue Testament. Zu den 7 Studienbriefen, die in dem Kurs versandt wurden, fanden Konsultationen statt in Stralsund, Züssow und Zerrenthin (Kirchenkreis Pasewalk). An dem Kurs beteiligten sich 75 Gemeindeglieder. Im September dieses Jahres hat ein neuer Kurs begonnen mit dem Thema „Ausländer unter uns“. Diesmal nur 35 Anmeldungen. Konsultationen werden wieder angeboten. Das Arbeitsmaterial übernehmen wir von der Laienqualifizierung stud. christ. in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens.

Haberecht