

# AMTSBLATT

## DER POMMERSCHEN EVANGELISCHEN KIRCHE

Nr. 6

Greifswald, den 30. Juni 1995

1995



### Inhalt

	Seite		Seite
<b>A. Kirchliche Gesetze, Verordnungen und Verfügungen</b>	63	<b>B. Hinweise auf staatliche Gesetze und Verordnungen</b>	79
Nr. 1) Beschluß Nr. 25/94 der Arbeitsrechtlichen Kommission der Ev. Kirche der Union vom 7. September 1994	64	<b>C. Personalmeldungen</b>	79
Nr. 2) Beschlüsse Nr. 32 - 35/95 der Arbeitsrechtlichen Kommission der Ev. Kirche der Union vom 27. April 1995	69	<b>D. Freie Stellen</b>	79
Nr. 3) Ordnung für die Unterbringung von Archiv- und historischen Bibliotheksbeständen in der Pom. Ev. Kirche außerhalb von Archiven und Bibliotheken vom 9. Mai 1995	77	Nr. 5) Auslandsdienst in Kanada	80
Nr. 4) Begegnung zwischen Kirchenleitung und Vorstand des Landeskirchlichen Gemeinschaftsverbandes Vorpommern	78	<b>E. Weitere Hinweise</b>	80
		<b>F. Mitteilungen für den Kirchlichen Dienst</b>	80
		Nr. 6) Verschiedene Lebensformen	

## A. Kirchliche Gesetze, Verordnungen und Verfügungen

### Nr.1) **Beschluß Nr. 25/94 der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Kirche der Union vom 7. September 1994**

Konsistorium  
PA 10319 - 11/95

Greifswald, den 15.6.1995

Nachstehend veröffentlichen wir den Beschluß 25/94 der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKV vom 7. September 1994, der in der Fassung des Beschlusses des Schlichtungsausschusses der EKV SchliA 2/94 vom 21. Februar 1995 gilt.

Harder  
Konsistorialpräsident

#### **Beschluß 25/94**

Vom 7. September 1994

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

#### **Artikel 1 Vergütungsregelung Nr. 6 zur KAVO**

##### **§ 1 Geltungsbereich**

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

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

(1) Die Grundvergütungen für die Mitarbeiter der Vergütungsgruppen I bis X (§ 26 Absatz 1 Buchstabe a KAVO) sind in der Anlage 1 festgelegt.

(2) Die Grundvergütungen für die Mitarbeiter der Vergütungsgruppen IV b bis X und I b bis II b, die das 18., aber noch nicht das 21. bzw. 23. Lebensjahr vollendet haben (§ 28 Absatz 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 H 1 bis H 9 (§ 26 Absatz 1 Buchstabe a KAVO) sind in der Anlage 4 festgelegt.

(2) Die Grundvergütungen der Mitarbeiter der Vergütungsgruppen H 1 bis H 9, die das 20. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, regeln sich nach § 28 a Absatz 1 KAVO.

##### **§ 4 Ortszuschlag**

für die Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1 zur KAVO) fallen

(1) Die Beträge des Ortszuschlages (§ 26 Absatz 1 Buchstabe b KAVO) sind in der Anlage 5 festgelegt.

(2) Der Ortszuschlag erhöht sich vom 1. September 1994 an für Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan A fallen

mit Vergütung nach den Vergütungsgruppen	für das erste zu berücksichtigende Kind	für jedes weitere zu berücksichtigende Kind
- X und IX b	um 8,00 DM	um 40,00 DM
- IX a	um 8,00 DM	um 32,00 DM
- VIII	um 8,00 DM	um 24,00 DM

Dies gilt nicht für Kinder, für die das Kindergeld aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen abweichend von § 10 Bundeskindergeldgesetz bemessen wird; für die Anwendung des Unterabsatzes 1 sind diese Kinder bei der Feststellung der Zahl der 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 Absatz 1 Buchstabe b KAVO) sind in der Anlage 6 festgelegt.

(2) § 4 Absatz 2 ist entsprechend anzuwenden. Dabei stehen gleich

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

**§ 6**  
Stundenvergütung

Die Stundenvergütung (§ 35 Absatz 3 Unterabsatz 1 KAVO) beträgt:

in Vergütungs- gruppe	DM	in Vergütungs- gruppe	DM
X	12,42	H 1	12,25
IX b	13,09	H 1 a	12,53
IX a	13,33	H 2	12,80
VIII	13,84	H 2 a	13,09
VII	14,74	H 3	13,38
VI a/b	15,70	H 3 a	13,68
V c	16,92	H 4	13,98
V a/b	18,53	H 4 a	14,30
IV b	20,05	H 5	14,61
IV a	21,78	H 5 a	14,94
III	23,67	H 6	15,26
II b	24,88	H 6 a	15,61
II a	26,21	H 7	15,95
I b	28,63	H 7 a	16,31
I a	31,11	H 8	16,67
I	33,94	H 9	17,42

**Artikel 2**  
**Ordnung über Zulagen an kirchliche Mitarbeiter**  
**(Zulagen-Ordnung-ZuO)**

**§ 1**

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

**§ 2**

(1) Die kirchlichen Mitarbeiter erhalten eine allgemeine Zulage.

Sie beträgt:		DM
in den Vergütungsgruppen X	- IX a	119,26
in den Vergütungsgruppen VIII	- V c	140,86
in den Vergütungsgruppen V b	- II a	150,24
in den Vergütungsgruppen I b	- I	56,34

(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 36,00 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 36,00 DM monatlich. Satz 1 gilt nicht für Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. Die Programmierzulage steht dem Mitarbeiter neben der Technikerzulage nach Absatz 1 nicht zu.

**§ 4**

(1) Die Zulagen nach § 2 und § 3 werden nur für Zeiträume gezahlt, für die Bezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge) zustehen. § 33 KAVO gilt entsprechend.

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

**Artikel 3**  
**Sonderzuwendungen**

in Ausführung des Beschlusses 23/93 der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Kirche der Union vom 2. September 1993 wird die Höhe der an die Mitarbeiter zu zahlenden Sonderzuwendung für die Jahre 1994 bis 1996 auf 2.100,- DM festgesetzt.

**Artikel 4**  
**Anhebung der Vergütungen**

Ab 1. Januar 1995 wird der Bemessungssatz der Vergütungen der Mitarbeiter auf 82 % angehoben.

**Artikel 5**  
**Inkraftsetzung**

Dieser Beschluß tritt am 1. September 1994 in Kraft.

Berlin, den 7. September 1994

Arbeitsrechtliche Kommission  
der Evangelischen Kirche der Union

gez. Wilker  
(Vorsitzender)

### Tabelle der Grundvergütungen

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

Gültig für Mitarbeiter der Vergütungsgruppen X bis V c ab 1. September 1994  
für Mitarbeiter der Vergütungsgruppen V b bis I ab 1. November 1994

#### Grundvergütung der Lebensalterstufen nach vollendetem

Verg.Gr.	21.	23.	25.	27.	29.	31.	33.	35.	37.	39.	41.	43.	45.	47.	49.
	Lebensjahr														
	(Monatlich in DM)														
I		3.947,96	4.161,97	4.376,04	4.590,08	4.804,14	5.018,21	5.232,22	5.446,28	5.660,31	5.874,38	6.088,43	6.302,47	6.516,50	
I a		3.638,96	3.805,32	3.971,61	4.137,94	4.304,26	4.470,61	4.636,98	4.803,26	4.969,59	5.135,92	5.302,29	5.468,58	5.628,06	
I b		3.235,08	3.394,98	3.554,88	3.714,78	3.874,67	4.034,59	4.194,48	4.354,38	4.514,30	4.674,18	4.834,07	4.993,98	5.153,50	
II a		2.867,55	3.014,42	3.161,34	3.308,17	3.455,05	3.601,94	3.748,78	3.895,67	4.042,54	4.189,45	4.336,31	4.483,11		
II b		2.673,72	2.807,58	2.941,45	3.075,36	3.209,26	3.343,14	3.477,03	3.610,92	3.744,81	3.878,72	4.012,58	4.071,09		
III	2.548,51	2.673,72	2.798,90	2.924,10	3.049,32	3.174,52	3.299,74	3.424,92	3.550,12	3.675,34	3.800,57	3.925,77	4.044,86		
IV a	2.310,18	2.424,77	2.539,33	2.653,87	2.768,43	2.883,00	2.997,56	3.112,13	3.226,71	3.341,28	3.455,84	3.570,42	3.683,39		
IV b	2.112,30	2.203,20	2.294,06	2.384,94	2.475,78	2.566,68	2.657,56	2.748,45	2.839,32	2.930,18	3.021,09	3.111,94	3.124,04		
V a	1.867,76	1.939,75	2.011,73	2.089,51	2.169,38	2.249,30	2.329,21	2.409,10	2.489,02	2.568,91	2.648,83	2.728,72	2.802,95		
V b	1.867,76	1.939,75	2.011,73	2.089,51	2.169,38	2.249,30	2.329,21	2.409,10	2.489,02	2.568,91	2.648,83	2.728,72	2.734,26		
V c	1.765,55	1.830,44	1.895,41	1.963,54	2.031,70	2.102,71	2.178,30	2.253,96	2.329,55	2.405,17	2.479,81				
VI a	1.671,94	1.722,10	1.772,22	1.822,38	1.872,49	1.924,12	1.976,78	2.029,42	2.083,00	2.141,45	2.199,86	2.258,32	2.316,73	2.375,20	2.425,30
VI b	1.671,94	1.722,10	1.772,22	1.822,38	1.872,49	1.924,12	1.976,78	2.029,42	2.083,00	2.141,45	2.199,86	2.245,59			
VII	1.548,94	1.589,65	1.630,38	1.671,10	1.711,84	1.752,55	1.793,26	1.834,02	1.874,72	1.916,55	1.959,34	1.990,20			
VIII	1.432,91	1.470,13	1.507,41	1.544,63	1.581,89	1.619,13	1.656,40	1.693,63	1.730,88	1.758,56					
IX a	1.386,02	1.423,08	1.460,10	1.497,13	1.534,15	1.571,18	1.608,19	1.645,22	1.682,14						
IX b	1.334,08	1.367,89	1.401,66	1.435,44	1.469,23	1.503,04	1.536,84	1.570,61	1.599,18						
X	1.238,78	1.272,58	1.306,38	1.340,16	1.373,96	1.407,74	1.441,53	1.475,34	1.509,10						

Anlage 2  
zu Beschluß 25/94  
Artikel 1

### 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)

Gültig für Mitarbeiter der Vergütungsgruppen X bis V c ab 1. September 1994  
für Mitarbeiter der Vergütungsgruppen V b bis I b ab 1. November 1994

Verg. Gr	Grundvergütung vor Vollendung des 23. Lebensjahres (monatlich in DM)
I b	3.073,33
II a	2.724,17
II b	2.540,03

Verg. Gr	Grundvergütung nach Vollendung des Lebensjahres (monatlich in DM)		
	18.	19.	20.
IV b			2.112,30
V a/V b			1.867,76
V c	1.641,96	1.694,93	1.765,55
VI a/VI b	1.554,90	1.605,06	1.671,94
VII	1.440,51	1.486,98	1.548,94
VIII	1.332,61	1.375,59	1.432,91
IX a	1.289,00	1.330,58	1.386,02
IX b	1.240,69	1.280,72	1.334,08
X	1.152,07	1.189,23	1.238,78

Anlage 3  
zu Beschluß 25/94  
Artikel 1

### Tabelle der Gesamtvergütungen

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)

gültig ab 1. September 1994

Alter	Gesamtvergütungen in den Vergütungsgruppen					
	VI a/b	VII	VIII (monatlich in DM)	IX a	IX b	X
vor Vollendung des 16. Lebensjahres	1.260,74	1.193,09	1.129,28		1.074,92	1.022,51
nach Vollendung des 16. Lebensjahres	1.489,97	1.410,02	1.334,60	1.304,12	1.270,36	1.208,42
nach Vollendung des 17. Lebensjahres	1.719,20	1.626,95	1.539,92	1.504,76	1.465,80	1.394,33

Anlage 4  
zu Beschluß 25/94  
Artikel 1

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

**gültig ab 1. September 1994**

Vergütungs- gruppe	1 DM	2 DM	3 DM	4 DM	5 DM	6 DM	7 DM	8 DM
H 9	2.974,62	3.022,22	3.070,56	3.119,68	3.169,62	3.220,32	3.271,83	3.324,19
H 8 a	2.910,58	2.957,14	3.004,45	3.052,52	3.101,37	3.150,98	3.201,40	3.252,62
H 8	2.846,53	2.892,06	2.938,34	2.985,34	3.033,12	3.081,65	3.130,95	3.181,06
H 7 a	2.785,25	2.829,81	2.875,08	2.921,06	2.967,81	3.015,29	3.063,54	3.112,56
H 7	2.723,94	2.767,53	2.811,80	2.856,79	2.902,50	2.948,94	2.996,12	3.044,07
H 6 a	2.665,30	2.707,94	2.751,26	2.795,28	2.840,02	2.885,45	2.931,61	2.978,53
H 6	2.606,65	2.648,35	2.690,72	2.733,77	2.777,51	2.821,96	2.867,10	2.912,99
H 5 a	2.550,52	2.591,33	2.632,79	2.674,92	2.717,71	2.761,21	2.805,37	2.850,26
H 5	2.494,39	2.534,30	2.574,86	2.616,06	2.657,90	2.700,44	2.743,65	2.787,54
H 4 a	2.440,70	2.479,74	2.519,42	2.559,73	2.600,68	2.642,29	2.684,56	2.727,53
H 4	2.386,98	2.425,17	2.463,98	2.503,40	2.543,46	2.584,15	2.625,49	2.667,50
H 3 a	2.335,60	2.372,95	2.410,93	2.449,49	2.488,69	2.528,50	2.568,98	2.610,66
H 3	2.284,20	2.320,74	2.357,87	2.395,60	2.433,94	2.472,87	2.512,44	2.552,62
H 2 a	2.235,02	2.270,77	2.307,12	2.344,01	2.381,52	2.419,62	2.458,34	2.497,67
H 2	2.185,83	2.220,79	2.256,34	2.292,44	2.329,12	2.366,38	2.404,25	2.442,71
H 1 a	2.138,77	2.172,98	2.207,76	2.243,08	2.278,98	2.315,43	2.352,48	2.390,12
H 1	2.091,70	2.125,17	2.159,18	2.193,71	2.228,81	2.264,48	2.300,71	2.337,53

Anlage 5  
zu Beschluß 25/94  
Artikel 1

**Ortszuschlagstabelle**  
für die Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1 zur KAVO) fallen  
(zu § 29 KAVO)  
(monatlich in DM)

Gültig für Mitarbeiter der Vergütungsgruppen X bis V c ab 1. September 1994  
für Mitarbeiter der Vergütungsgruppen V b bis I ab 1. November 1994

Tarif- klasse	zu der Tarifklasse gehörende Vergütungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3 1 Kind
I b	I bis II b	741,00	881,12	999,86
I c	III bis V a/b	658,55	798,67	917,41
II	V c bis X	620,32	753,80	872,54

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Ortszuschlag für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 118,74 DM.  
Gemäß § 3 Abs. 2 der Vergütungsregelung Nr. 6 erhöht sich der Ortszuschlag für Mitarbeiter

Mit Vergütung nach den Ver- gütungsgruppen	für das erste zu berücksichtigende Kind um	für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um
X, IX b	8,00 DM	40,00 DM
IX a	8,00 DM	32,00 DM
VIII	8,00 DM	24,00 DM

Dies gilt nicht für Kinder, für die das Kindergeld aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen abweichend von § 10 BKGG bemessen wird; für die Anwendung des § 3 Abs. 2 Unterabs. 1 der Vergütungsregelung Nr. 6 sind diese Kinder bei der Feststellung der Zahl der zu berücksichtigenden Kinder nicht mitzuzählen.

Ortszuschlag nach § 29 Abschn. B Abs. 8 BAT-O:	Tarifklasse I c	526,83
	Tarifklasse II	496,26

Anlage 6  
zu Beschluß 25/94  
Artikel I

### Sozialzuschlag

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

**gültig ab 1. September 1994**

bei 1 Kind 118,74	bei 2 Kindern 237,48	bei 3 Kindern 356,22	bei 4 Kindern 474,96	bei 5 Kindern 593,70	bei 6 Kindern 712,44
----------------------	-------------------------	-------------------------	-------------------------	-------------------------	-------------------------

Bei mehr als sechs Kindern erhöht sich der Sozialzuschlag für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 118,74 DM.

Der Sozialzuschlag erhöht sich für Mitarbeiter

Vergütungen nach den Vergütungsgruppen	für das 1 zu berücksichtigende Kind um	für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um
- Gruppen H 1 und H 2	8,00 DM	40,00 DM
- Gruppen H 2 a, H3 und H 3 a	8,00 DM	32,00 DM
- Gruppe H 4	8,00 DM	24,00 DM

Dies gilt nicht für Kinder, für die das Kindergeld aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen abweichend von § 10 BKGG bemessen wird; für die Anwendung des § 5 Abs. 2 in Verbindung mit § 4 Abs. 2 der Vergütungsregelung Nr. 6 sind diese Kinder bei der Feststellung der Zahl der zu berücksichtigenden Kinder nicht mitzuzählen.

### Beschluß SchliA 2/94

Vom 21. Februar 1995

1. Auf den Antrag des Verbandes kirchlicher Mitarbeiter schlesische Oberlausitz e.V. GKD vom 8. Oktober 1994 wird der Beschluß der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Kirche der Union Nr. 25/94 vom 7. September 1994 dahin geändert, daß die in dem Beschluß festgelegte Vergütungserhöhung für die Vergütungsgruppen X bis V c zum 1. Juli 1994 gilt.

2. Der Schlichtungsausschuß empfiehlt den Beteiligten, in der kommenden Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Kirche der Union einen Beschluß dahin zu fassen, daß der Bemessungssatz von 82 % auf 84 % zum 1. Oktober 1995 erhöht wird.

3. Der weitergehende Antrag des Antragstellers wird zurückgewiesen.

Berlin, den 21. Februar 1995

#### Der Schlichtungsausschuß der Evangelischen Kirche der Union

gez. Weichbrodt      gez. Jäger      gez. Perlberg  
  
gez. Wiedemann      gez. Begrich

### Nr. 2) Beschlüsse Nr. 32 - 35/95 der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Kirche der Union vom 27. April 1995

Konsistorium  
PA 10319-13/95

Greifswald, den 15.6.1995

Nachstehend veröffentlichen wir die Beschlüsse 32 - 35/95 der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKV.

Harder  
Konsistorialpräsident

„noch nicht rezipiert“

### Beschluß 32/95

Vom 27. April 1995

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche der Union beschließt gemäß § 2 Absatz 2 der Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung Evangelische Kirche der Union) vom 3. Dezember 1991 (ABI. EKD 1992 Seite 20):

Die Arbeitsrechtliche Kommission beschließt, daß auch künftig ihre Regelungen gemäß § 2 Arbeitsrechtsregelungsordnung EKV grundsätzlich auf der Grundlage des BAT-O gefaßt werden sollen. Für das Abweichen im Aus-

nahmefall sind die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission zuvor umfassend über die Hinderungsgründe zu informieren.

Berlin, den 27. April 1995

Arbeitsrechtliche Kommission  
der Evangelischen Kirche der Union

gez. Müggenburg  
(Vorsitzender)

„noch nicht rezipiert“

### Beschluß 33/95

Vom 27. April 1995

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche der Union beschließt gemäß § 2 Absatz 2 der Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung Evangelische Kirche der Union) vom 3. Dezember 1991 (ABI. EKD 1992 Seite 20):

Änderung der Ordnung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen und Praktikanten (Praktikantenordnung)

#### § 1

In § 2 Praktikantenordnung werden Entgelt und Verheiratenzuschlag wie folgt festgesetzt:

Praktikantin/Praktikant für den Beruf	Entgelt ab 1.7.1994 DM	Verheiratenzuschlag ab 1.7.1994 DM
des/der Sozialarbeiters/in Sozialpädagogen/in Heilpädagogen/in	1.826,27	88,64
des/der Erziehers/Erzieherin Altenpflegers/ Altenpflegerin	1.552,20	84,44
des/der Kinderpflegers/in	1.482,94	84,44

#### § 2

Dieser Beschluß tritt am 1. Juli 1994 in Kraft.

Berlin, den 27. April 1995

Arbeitsrechtliche Kommission  
der Evangelischen Kirche der Union

gez. Müggenburg  
(Vorsitzender)

#### § 3

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

(1) Die Grundvergütungen der Mitarbeiter der Vergütungsgruppen H 1 bis H 9 (§ 26 Absatz 1 Buchstabe a KAVO) sind in der Anlage 4 festgelegt.

(2) Die Grundvergütungen der Mitarbeiter der Vergütungsgruppen H 1 bis H 9, die das 20. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, regeln sich nach § 28 a Absatz 1 KAVO.

#### § 4

##### Ortszuschlag

für die Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan A  
(Anlage 1 zur KAVO) fallen

(1) Die Beträge des Ortszuschlages (§ 26 Absatz 1 Buchstabe b KAVO) sind in der Anlage 5 festgelegt.

(2) Der Ortszuschlag erhöht sich vom 1. Januar 1995 an für Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan A fallen

mit Vergütung nach den Vergü- tungsgruppen	für das erste zu berücksichtigende Kind	für jedes weitere zu berücksichtigende Kind
- X und IX b	um 8,20 DM	um 41,00 DM
- IX a	um 8,20 DM	um 32,80 DM
- VIII	um 8,20 DM	um 24,60 DM

Dies gilt nicht für Kinder, für die das Kindergeld aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen abweichend von § 10 Bundeskindergeldgesetz bemessen wird; für die Anwendung des Unterabsatzes 1 sind diese Kinder bei der Feststellung der Zahl der 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 Absatz 1 Buchstabe b KAVO) sind in der Anlage 6 festgelegt.

(2) § 4 Absatz 2 ist entsprechend anzuwenden. Dabei stehen gleich

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

#### § 6

##### Stundenvergütung

Die Stundenvergütung (§ 35 Absatz 3 Unterabsatz 1 KAVO) beträgt:

in Vergütungs- gruppe	DM	in Vergütungs- gruppe	DM
X	12,42	H 1	12,25
IX b	13,09	H 1 a	12,53
IX a	13,33	H 2	12,80
VIII	13,84	H 2 a	13,09
VII	14,74	H 3	13,38

VI a/b	15,70	H 3 a	13,68
V c	16,92	H 4	13,98
V a/b	18,53	H 4 a	14,30
IV b	20,05	H 5	14,61
IV a	21,78	H 5 a	14,94
III	23,67	H 6	15,26
II b	24,88	H 6 a	15,61
II a	26,21	H 7	15,95
I b	28,63	H 7 a	16,31
I a	31,11	H 8	16,67
I	33,94	H 9	17,42

**Artikel 3**

**Ordnung über Zulagen an kirchliche Mitarbeiter  
(Zulagen-Ordnung-ZulO)**

**§ 1**

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

**§ 2**

(1) Die kirchlichen Mitarbeiter erhalten eine allgemeine Zulage.

Sie beträgt:			DM
in den Vergütungsgruppen	X	-	IX a 122,24
in den Vergütungsgruppen	VIII	-	V c 144,38
in den Vergütungsgruppen	V b	-	II a 154,00
in den Vergütungsgruppen	I b	-	I 57,74

(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 36,90 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 36,90 DM monatlich. Satz 1 gilt nicht für Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. Die Programmierzulage steht dem Mitarbeiter neben der Technikerzulage nach Absatz 1 nicht zu.

**§ 4**

(1) Die Zulagen nach § 2 und § 3 werden nur für Zeiträume gezahlt, für die Bezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge) zustehen. § 33 KAVO gilt entsprechend.

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

**Artikel 4**

**2. Änderung der Ordnung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen und Praktikanten (PraktO)**

**§ 1**

In § 2 PraktO werden Entgelt und Verheiratenzuschlag wie folgt festgesetzt:

Praktikantin, Praktikant für den Beruf	Entgelt DM	Verheiratenzuschlag DM
Sozialarbeiterin, Sozialarbeiter, Sozialpädagogin, Sozialpädagoge, Heilpädagogin, Heilpädagoge	1.871,93	90,86
Erzieherin, Erzieher, Altenpflegerin, Altenpfleger	1.591,01	86,54
Kinderpflegerin, Kinderpfleger	1.520,01	86,54

**Artikel 5**

**Inkraftsetzung**

Dieser Beschluß tritt am 1. Januar 1995 in Kraft.

Berlin, den 27. April 1995 Arbeitsrechtliche Kommission  
der Evangelischen Kirche der Union

gez. Müggenburg  
(Vorsitzender)

„noch nicht rezipiert“

**Beschluß 34/95**

Vom 27. April 1995

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche der Union beschließt gemäß § 2 Abs. 2 der Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung Evangelische Kirche der Union) vom 3. Dezember 1991 (ABI. EDK 1992 Seite 20):

**Artikel 1**

**9. Änderung der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung**

**§ 1**

(1) § 33 a Absatz 1 erhält folgende Fassung:

Der Mitarbeiter der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Ar-

beitszeit 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 in Höhe von 164,00 DM monatlich,

(2) § 33 a Absatz 2 Unterabs. 2 erhält folgende Fassung:

Die Schichtzulage beträgt in den Fällen des

a) Unterabs. 1 Buchst. a	98,40 DM
b) Unterabs. 1 Buchst. b	
aa) Doppelbuchst. aa	73,80 DM
bb) Doppelbuchst. bb	57,40 DM

monatlich.

## § 2

(1) § 35 Abs. i Buchst. e erhält folgende Fassung:

e) für Nachtarbeit	2,05 DM
--------------------	---------

(2) § 35 Abs. 1 Buchst. f erhält folgende Fassung:

f) für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13.00 Uhr bis 22.00 Uhr	1,03 DM
---	---------

## Artikel 2

### Vergütungsregelung Nr. 7 zur KAVO

#### § 1

##### Geltungsbereich

Diese Vergütungsregelung gilt für die 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 Absatz 1 Buchstabe a KAVO) sind in der Anlage 1 festgelegt.

(2) Die Grundvergütungen für die Mitarbeiter der Vergütungsgruppen IV b bis X und I b bis II b, die das 18., aber noch nicht das 21. bzw. 23. Lebensjahr vollendet haben (§ 28 Absatz 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.

### Tabelle der Grundvergütungen

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

gültig ab 1. Januar 1995

Grundvergütung der Lebensalterstufen nach vollendetem

Verg.Gr.	21.	23.	25.	27.	29.	31.	33.	35.	37.	39.	41.	43.	45.	47.	49.
Lebensjahr															
(Monatlich in DM)															
I		4.046,66	4.266,02	4.485,44	4.704,83	4.924,24	5.143,66	5.363,02	5.582,44	5.801,82	6.021,24	6.240,64	6.460,03	6.679,41	
I a		3.729,93	3.900,45	4.070,90	4.241,38	4.411,87	4.582,37	4.752,90	4.923,34	5.093,83	5.264,32	5.434,85	5.605,30	5.768,77	
I b		3.315,96	3.479,86	3.643,75	3.807,65	3.971,54	4.135,46	4.299,34	4.463,24	4.627,15	4.791,03	4.954,92	5.118,83	5.282,34	
II a		2.939,24	3.089,78	3.240,37	3.390,87	3.541,42	3.691,98	3.842,50	3.993,06	4.143,60	4.294,18	4.444,72	4.595,19		
II b		2.740,56	2.877,77	3.014,98	3.152,24	3.289,49	3.426,72	3.563,96	3.701,19	3.838,43	3.975,69	4.112,90	4.172,87		
III	2.612,22	2.740,56	2.868,87	2.997,21	3.125,55	3.253,88	3.382,23	3.510,54	3.638,87	3.767,22	3.895,58	4.023,91	4.145,99		
IV a	2.367,94	2.485,39	2.602,81	2.720,22	2.837,64	2.955,08	3.072,50	3.189,93	3.307,38	3.424,81	3.542,24	3.659,68	3.775,48		
IV b	2.165,11	2.258,28	2.351,41	2.444,57	2.537,68	2.630,85	2.724,00	2.817,16	2.910,30	3.003,44	3.096,62	3.189,74	3.202,14		
V a	1.914,45	1.988,25	2.062,02	2.141,75	2.223,62	2.305,53	2.387,44	2.469,33	2.551,25	2.633,13	2.715,05	2.796,94	2.873,03		
V b	1.914,45	1.988,25	2.062,02	2.141,75	2.223,62	2.305,53	2.387,44	2.469,33	2.551,25	2.633,13	2.715,05	2.796,94	2.802,62		
V c	1.809,69	1.876,20	1.942,79	2.012,63	2.082,49	2.155,28	2.232,75	2.310,31	2.387,79	2.465,30	2.541,80				
VI a	1.713,74	1.765,16	1.816,52	1.867,94	1.919,30	1.972,22	2.026,20	2.080,16	2.135,08	2.194,98	2.254,86	2.314,78	2.374,65	2.434,58	2.485,94
VI b	1.713,74	1.765,16	1.816,52	1.867,94	1.919,30	1.972,22	2.026,20	2.080,16	2.135,08	2.194,98	2.254,86	2.301,73			
VII	1.587,66	1.629,39	1.671,14	1.712,88	1.754,64	1.796,37	1.838,10	1.879,87	1.921,59	1.964,47	2.008,32	2.039,96			
VIII	1.468,73	1.506,88	1.545,09	1.583,25	1.621,44	1.659,61	1.697,81	1.735,97	1.774,15	1.802,52					
IX a	1.420,67	1.458,66	1.496,61	1.534,56	1.572,51	1.610,46	1.648,40	1.686,35	1.724,20						
IX b	1.367,43	1.402,09	1.436,70	1.471,33	1.505,96	1.540,62	1.575,26	1.609,87	1.639,16						
X	1.269,75	1.304,39	1.339,04	1.373,66	1.408,31	1.442,93	1.477,57	1.512,23	1.546,83						

Anlage 2  
zu Beschluß 34/95

**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)

gültig ab 1. Januar 1995

Verg. Gr	Grundvergütung vor Vollendung des 23. Lebensjahres (monatlich in DM)		
I b			3.150,16
II a			2.792,28
II b			2.603,53
Verg. Gr	Grundvergütung nach Vollendung des Lebensjahres (monatlich in DM)		
	18.	19.	20.
IV b			2.165,11
V a/V b			1.914,45
V c	1.683,01	1.737,30	1.809,69
VI a/VI b	1.593,78	1.645,19	1.713,74
VII	1.476,52	1.524,15	1.587,66
VIII	1.365,92	1.409,98	1.468,73
IX a	1.321,22	1.363,84	1.420,67
IX b	1.271,71	1.312,73	1.367,43
X	1.180,87	1.218,96	1.269,75

Anlage 3  
zu Beschluß 34/95

**Tabelle der Gesamtvergütungen**  
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)

gültig ab 1. Januar 1995

Alter	Gesamtvergütungen in den Vergütungsgruppen					
	VI a/b	VII	VIII (monatlich in DM)	IX a	Xb	X
vor Vollendung des 16. Lebensjahres	1.292,26	1.222,92	1.157,51		1.101,79	1.048,07
nach Vollendung des 16. Lebensjahres	1.527,22	1.445,27	1.367,96	1.336,73	1.302,12	1.238,63
nach Vollendung des 17. Lebensjahres	1.762,18	1.667,62	1.578,42	1.542,38	1.502,45	1.429,19

Anlage 4  
zu Beschluß 34/95

### Tabelle der Grundvergütungen

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

**gültig ab 1. Januar 1995**

Vergütungs- gruppe	1 DM	2 DM	3 DM	4 DM	5 DM	6 DM	7 DM	8 DM
H 9	3.048,99	3.097,77	3.147,32	3.197,67	3.248,86	3.300,83	3.353,63	3.407,30
H 8 a	2.983,35	3.031,07	3.079,56	3.128,83	3.178,90	3.229,76	3.281,44	3.333,94
H 8	2.917,69	2.964,37	3.011,79	3.059,98	3.108,95	3.158,69	3.209,23	3.260,58
H 7 a	2.854,88	2.900,55	2.946,96	2.994,09	3.042,00	3.090,67	3.140,12	3.190,37
H 7	2.792,04	2.836,72	2.882,10	2.928,21	2.975,07	3.022,67	3.071,02	3.120,17
H 6 a	2.731,93	2.775,64	2.820,05	2.865,16	2.911,02	2.957,58	3.004,90	3.052,99
H 6	2.671,81	2.714,56	2.757,99	2.802,11	2.846,95	2.892,51	2.938,78	2.985,82
H 5 a	2.614,28	2.656,11	2.698,61	2.741,79	2.785,65	2.830,24	2.875,50	2.921,52
H 5	2.556,75	2.597,66	2.639,23	2.681,46	2.724,35	2.767,95	2.812,24	2.857,22
H 4 a	2.501,71	2.541,74	2.582,40	2.623,72	2.665,70	2.708,35	2.751,67	2.795,72
H 4	2.446,65	2.485,80	2.525,58	2.565,99	2.607,04	2.648,76	2.691,13	2.734,18
H 3 a	2.393,99	2.432,28	2.471,20	2.510,73	2.550,91	2.591,72	2.633,20	2.675,32
H 3	2.341,31	2.378,76	2.416,82	2.455,49	2.494,78	2.534,69	2.575,25	2.616,44
H 2 a	2.290,90	2.327,54	2.364,80	2.402,61	2.441,06	2.480,11	2.519,79	2.560,11
H 2	2.240,48	2.276,31	2.312,74	2.349,75	2.387,35	2.425,54	2.464,35	2.503,78
H 1 a	2.192,24	2.227,31	2.262,95	2.299,16	2.335,95	2.373,32	2.411,29	2.449,87
H 1	2.144,00	2.178,30	2.213,16	2.248,55	2.284,53	2.321,09	2.358,23	2.395,97

Anlage 5  
zu Beschluß 34/95

### Ortszuschlagstabelle

für die Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan A (Anlage 1 zur KAVO) fallen  
(zu § 29 KAVO)  
(monatlich in DM)

**gültig ab 1. Januar 1995**

Tarif- klasse	zu der Tarifklasse gehörende Vergütungsgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3
I b	I bis II b	759,51	903,15	1.024,85
I c	III bis V a/b	675,00	818,64	940,34
II	V c bis X	635,83	772,65	894,35

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Ortszuschlag für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 121,70 DM.  
Gemäß § 3 Abs. 2 der Vergütungsregelung Nr. 7 erhöht sich der Ortszuschlag für Mitarbeiter

Mit Vergütung nach den Ver- gütungsgruppen	für das erste zu berücksichtigende Kind um	für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um
X, IX b	8,20 DM	41,00 DM
IX a	8,20 DM	32,80 DM
VIII	8,20 DM	24,60 DM

Dies gilt nicht für Kinder, für die das Kindergeld aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen abweichend von § 10 BGG bemessen wird; für die Anwendung des § 3 Abs. 2 Unterabs. 1 der Vergütungsregelung Nr. 7 sind diese Kinder bei der Feststellung der Zahl der zu berücksichtigenden Kinder nicht mitzuzählen.

Anlage 6  
zu Beschluß 34/95

### Sozialzuschlag

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

**gültig ab 1. Januar 1995**

bei 1 Kind	bei 2 Kindern	bei 3 Kindern	bei 4 Kindern	bei 5 Kindern	bei 6 Kindern
121,70	243,40	365,10	486,80	608,50	730,20

Bei mehr als sechs Kindern erhöht sich der Sozialzuschlag für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 118,74 DM.

Der Sozialzuschlag erhöht sich für Mitarbeiter

Vergütungen nach den Vergütungsgruppen	für das 1 zu berücksichtigende Kind um	für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um
- Gruppen H 1 und H 2	8,20 DM	41,00 DM
- Gruppen H 2 a, H3 und H 3 a	8,20 DM	32,80 DM
- Gruppe H 4	8,20 DM	24,60 DM

Dies gilt nicht für Kinder, für die das Kindergeld aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen abweichend von § 10 BKGG bemessen wird; für die Anwendung des § 5 Abs. 2 in Verbindung mit § 4 Abs. 2 der Vergütungsregelung Nr. 7 sind diese Kinder bei der Feststellung der Zahl der zu berücksichtigenden Kinder nicht mitzuzählen.

„noch nicht rezipiert“

### Beschluß 35/95

Vom 27. April 1995

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Kirche der Union beschließt gemäß § 2 Absatz 2 der Ordnung über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter (Arbeitsrechtsregelungsordnung Evangelische Kirche der Union) vom 3. Dezember 1991 (ABI. EKD 1992 Seite 20):

#### Ordnung zur sozialen Absicherung

##### Vorbemerkungen:

Die Vertreter der kirchlichen Körperschaften und der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (§§ 4 bis 6 der Arbeitsrechtsregelungsordnung Evangelische Kirche der Union) sind sich darüber einig, daß bei erforderlichen Umstrukturierungen die Sicherung von Beschäftigungsmöglichkeiten sowie die Qualifizierung der Mitarbeiter unter Nutzung aller bestehenden Möglichkeiten Vorrang hat gegenüber Entlassungen und den damit verbundenen Maßnahmen zur sozialen Abfederung.

Soweit trotz Zielsetzung ein Arbeitsplatzabbau unvermeidlich ist, gilt folgendes:

##### § 1

Geltungsbereich

Diese Ordnung gilt für alle unter die KAVO fallenden Mitarbeiter.

##### § 2 Abfindung

(1) Ein Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis gekündigt wird, weil

- a) er wegen mangelnden Bedarfs nicht mehr beschäftigt oder
- b) die bisherige Beschäftigungsstelle ersatzlos aufgelöst wird oder bei Verschmelzung, Eingliederung oder wesentlicher Änderung des Aufbaus der Beschäftigungsstelle die bisherige oder eine anderweitige Verwendung nicht mehr möglich ist,

erhält eine Abfindung:

Das gleiche gilt, wenn ein Mitarbeiter bei Vorliegen der Voraussetzung für eine Kündigung nach Satz 1 aufgrund eines Auflösungsvertrages ausscheidet.

(2) Die Abfindung beträgt für jedes volle Jahr der Beschäftigungszeit (§ 19 KAVO) ein Viertel der letzten Monatsvergütung (§ 26 KAVO, zuzüglich der allgemeinen Zulage für Mitarbeiter, die unter den Vergütungsgruppenplan A fallen), mindestens aber die Hälfte und höchstens das Fünffache dieser Vergütung. Sie darf den Betrag von 10.000,00 DM nicht übersteigen. War der Mitarbeiter im letzten Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses nicht voll beschäftigt, vermindert sich der Betrag von 10.000,00 DM entsprechend § 34 KAVO.

(3) Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Hat der Arbeitgeber gekündigt, wird die Abfindung fällig, sobald endgültig feststeht, daß das Arbeitsverhältnis beendet ist (z.B. bei Verzicht auf Klage gegen die Kündigung oder bei Vorliegen einer rechtskräftigen Entscheidung).

(4) Wird Übergangsgeld nach §§ 62 bis 64 KAVO gewährt, entfällt die Abfindung nach dieser Ordnung. Neben einer Abfindung steht kein Übergangsgeld zu.

Abfindungen nach vertraglichen Vorschriften und nach Sozialplänen sowie Abfindungen, die im Rahmen eines Kündigungsverfahrens vergleichsweise vereinbart oder nach Auflösungsantrag durch Urteil zugesprochen werden, sind auf die Abfindung nach dieser Ordnung anzurechnen.

(5) Eine Abfindung steht nicht zu, wenn

- a) die Kündigung aus einem von dem Mitarbeiter zu vertretenden Grund (z.B. Ablehnung eines anderen angebotenen Arbeitsplatzes, es sei denn, daß ihm die Annahme nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann) erfolgt ist oder
- b) der Mitarbeiter im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber ausgeschieden ist, weil er an einen anderen Arbeitsplatz im Sinne des § 29 Abschn. B Abs. 7 KAVO übernommen wird.

(6) Tritt der Mitarbeiter in ein Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber im Sinne des § 29 Abschn. B Abs. 7 KAVO ein und ist die Zahl der zwischen der Beendigung des alten und der Begründung des neuen Arbeitsverhältnisses liegenden Kalendermonate geringer als die der Abfindung zugrunde liegende Anzahl von Bruchteilen der Monatsvergütungen (§ 2 Abs. 2), verringert sich die Abfindung entsprechend. Überzahlte Bezüge sind zurückzuzahlen.

(7) Absatz 6 gilt entsprechend, wenn innerhalb des gleichen Zeitraumes ein Anspruch auf Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung entsteht.

### § 3

#### Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt mit Wirkung vom 01. Juli 1995 in Kraft

Berlin, den 27. April 1995

Arbeitsrechtliche Kommission  
der Evangelischen Kirche der Union

gez. Müggenburg  
(Vorsitzender)

## Nr. 3) Ordnung für die Unterbringung von Archiv- und historischen Bibliotheksbeständen in der Pommerschen Evangelischen Kirche außerhalb von Archiven und Bibliotheken

Konsistorium  
Ar. 401 - 4/95

Greifswald, den 22.6.1995

Nachstehend veröffentlichen wir eine vom Kollegium des Konsistoriums am 9.5.1995 verabschiedete Ordnung für die Unterbringung von Archiv- und historischen Bibliotheksbeständen in der

Pommerschen Evangelischen Kirche außerhalb von Archiven und Bibliotheken.

Dazu ist unter dem 16.6.1995 eine Rundverfügung unseres Landeskirchlichen Archivs ergangen, die wir beider Anwendung dieser Raumordnung zu beachten bitten.

Harder

Konsistorialpräsident

## Ordnung für die Unterbringung von Archiv- und historischen Bibliotheksbeständen in der Pommerschen Evangelischen Kirche außerhalb von Archiven und Bibliotheken

vom 9.5.1995

Für die Lebensdauer und Benutzbarkeit des Archivgutes ist die Gestaltung des Archivmagazins von entscheidender Bedeutung. In Ausführung von § 1 (1) Archivgesetz EKV (AmtsblPEK 1993, Seite 127f.) wird deshalb für die Unterbringung des Archivgutes und der historischen Bibliotheken der Gemeinden und kirchlichen Einrichtungen die nachstehende Archivraumordnung erlassen.

### § 1

#### Unterbringung

Das Schriftgut der Altregistraturen und Archive ist in Räumen unterzubringen, die vor Diebstahl, Feuer, Wasser und anderen schädlichen Umwelteinflüssen hinreichend geschützt sind und zugleich für den Geschäftsverkehr geeignet liegen. Die Verwahrung von Schriftgut in nicht ständig bewohnten oder genutzten Pfarr- oder Gemeindehäusern ist unzulässig.

### § 2

#### Raumbeschaffenheit und -ausstattung

(1) Kellerräume und Dachräume sind für die Unterbringung von Archivgut i.d.R. nicht geeignet. Dasselbe gilt für Räume, in denen Frisch- oder Abwasserleitungen verlegt sind.

(2) Zur Einbruchs- und Feuersicherung ist zu achten auf:

- feuerhemmende Türen, Decken und Zwischenwände (Feuerwiderstand F 30)
- Wasserfeuerlöscher,
- funkensichere Elektroinstallation,
- einbruchssichere Zugänge,
- Fenster mit Verbundssicherheitsglas oder zumindest Vergitterungen
- Lichtschutz

1. Entsprechend sind unabdingbar:

- Bodenbeläge: Estrich oder Linoleum,
- Wände: Kalksandputz, Binderfarbe,
- Stahlregale und -schränke

2. Archivräume sind ständig verschlossen zu halten. Der Zugang ist zu beschränken und streng zu kontrollieren. Benutzern ist er

untersagt, Handwerkern nur unter ständiger Kontrolle zu gewährleisten. Jede gleichzeitige weitere Nutzung z.B. als Abstellkammer oder Gästezimmer ist untersagt.

### § 3 Raumklima

Ungünstige klimatische Bedingungen verursachen nach kurzer Zeit Schäden des Beschreibstoffes, deren Restaurierung sehr kostenintensiv ist. Unmittelbar gefährlich sind schnelle Veränderungen der Temperatur und Luftfeuchtigkeit (sog. Klimaschaukel)

(1) Einzuhalten sind deshalb folgende Richtwerte:

Raumtemperatur:	13 - 18°C
relative Luftfeuchtigkeit:	40 - 55 %
Papier:	40 - 55%
Pergament:	55 - 65 %
Leder:	45 - 55 %
Filme, Photos, Magnetbänder:	15/35 - 45 %

(2) der Betrieb von Kohleöfen, Heizlüftern und Kopiergeräten in Archivräumen ist untersagt.

(3) Es besteht unbedingt Rauchverbot.

(4) das Archivgut ist nach Möglichkeit in säurefreien Archivkartonagen unterzubringen.<sup>1</sup>

(5) Von Mikroorganismen befallene Archivalien oder Bücher sind separat zu lagern und dem Landeskirchlichen Archiv zu melden. Bis zur Entwesung sollten sie in einem gesonderten Karton in trockener Umgebung aufbewahrt werden.

(6) Archivräume sind regelmäßig vorsichtig unter Verwendung eines Desinfektionsmittels zu wischen.

(7) Die Ausdünstungen der Beschreibstoffe und Einbände des Archivgutes erzeugen ein Raumklima, das dem Menschen auf Dauer nicht zuträglich ist. Auch aus diesem Grund dürfen Archivräume nicht Arbeitsräume von Benutzern oder Personal sein. In Archivräumen sollten Arbeitsmittel getragen werden. Auf die gelegentliche vorsichtige Luftbewegung und -zufuhr ist zu achten.

### § 4 Ordnung der Archivalien und Bücher

Die Einzelheiten regelt die Archivpflegeordnung. Grundsätzlich ist die vorgefundene Ordnung zu respektieren. Bewegungen des Archivgutes sind zu vermeiden.

## Nr. 4) Begegnung zwischen Kirchenleitung und Vorstand des Landeskirchlichen Gemeinschaftsverbandes Vorpommern

Konsistorium  
A 31804 - 11/95

Greifswald, den 20.5.1995

<sup>1</sup> Kartonagen, Thermohygrothermometer ect. können über das Landeskirchliche Archiv bezogen werden.

Am 19.5.1995 fand eine Begegnung zwischen der Kirchenleitung und dem Vorstand des Landeskirchlichen Gemeinschaftsverbandes Vorpommern statt, auf der die folgende Übereinkunft festgestellt wurde.

Für das Konsistorium  
Dr. Ehrlich  
Konsistorialrat

Die Mitglieder des Landeskirchlichen Gemeinschaftsverbandes Vorpommern wissen sich gemeinsam durch Jesus Christus in seinen Dienst gestellt. Grundlage dieses Dienstes ist das Evangelium, wie es in der Heiligen Schrift gegeben und in den reformatorischen Bekenntnisschriften bezeugt ist. Der Gemeinschaftsverband erfüllt seinen Auftrag in eigener Verantwortung und in enger Bindung an die evangelische Landeskirche und ihre Ordnung. Die Landeskirche respektiert und achtet ihrerseits Satzung und Ordnung des Landeskirchlichen Gemeinschaftsverbandes. Sie sieht im Wirken der Gemeinschaft einen wichtigen Beitrag zur Konzentration auf die Mitte gelebten Glaubens und zum Aufbau der Gemeinde Jesu Christi gemäß Apg. 2,42: „Sie blieben beständig in der Lehre der Apostel und in der Gemeinschaft und im Brotbrechen und im Gebet.“

### 1. Information über die Aktivitäten des Gemeinschaftsverbandes

Vom allgemeinen Priestertum aller Gläubigen her versteht sich der Gemeinschaftsverband als eine geistliche Bewegung, die den besonderen Auftrag der Gemeinschaftspflege und Evangelisation wahrnimmt. Der Landeskirchliche Gemeinschaftsverband hat neun Gemeinschaftsbezirke in folgenden Städten: Saßnitz, Barth, Stralsund, Greifswald, Wolgast, Demmin, Anklam und Pasewalk/Prenzlau. Dazu kommen die Familien-Ferienstätte „Haus Seeadler“ in Sellin und das Freizeitheim „Wasserburg Turow“. Die Jugend-, Jungschar- und Kinderarbeit des Landeskirchlichen Gemeinschaftsverbandes ist dem EC-Jugendverband Mecklenburg-Vorpommern „Entschieden für Christus“ angeschlossen. Zentrale Veranstaltungen des Landeskirchlichen Gemeinschaftsverbandes sind die Verbandskonferenz im Frühjahr und der Gemeinschaftstag Anfang Juli im Turower Park.

### 2. Absprachen

#### 2.1. Gottesdienst- und Veranstaltungszeiten

Zur Vermeidung und Parallelveranstaltungen werden zwischen Kirchengemeinde und Ortsgemeinschaft gegenseitige Absprachen getroffen. Beiderseitig werden dabei die festen Gottesdienstzeiten respektiert. Die Gemeinschaften halten an der Regel fest, ihre Veranstaltungen außerhalb der ortsüblichen Gottesdienstzeit der Kirchengemeinden durchzuführen. Ausnahmen sind einzelne Veranstaltungen mit besonderem Charakter. Bei gewünschten Regelabweichungen über den Ausnahmecharakter hinaus, sind Absprachen auf der Leitungsebene zwischen PEK und LGV zu treffen.

#### 2.2. Mitgliedschaftsfragen

Die Mitglieder der Gemeinschaft sind in der Regel Mitglieder der PEK. Wenn Gemeinschaftsmitglieder nicht der evangelischen Kirche angehören, werden sie von den Verantwortlichen der Gemeinschaft um Kircheneintritt ersucht. Der Landeskirchliche Gemeinschaftsverband beruft nur Prediger, die der evangelischen Kirche angehören.

### 2.3. Amtshandlungen

Amtshandlungen an Mitgliedern des Verbandes werden in der Regel von Pfarrern der evangelischen Kirche vorgenommen, ggf. im Zusammenwirken mit dem Gemeinschaftsprediger. Maßgeblich ist die Kirchenordnung der PEK (Stand vom 14.4.1991). Amtshandlungen an Gemeinschaftsmitgliedern können auch in Räumen der Gemeinschaft stattfinden.

### 2.4. Sakramentsverwaltung

Die Mitglieder der Gemeinschaft beteiligen sich an den Abendmahlsfeiern der Kirchengemeinde. Die Landeskirchlichen Gemeinschaften können selbständig das Abendmahl feiern, wollen damit jedoch die Abendmahls-Gottesdienste der örtlichen Kirchengemeinde weder ersetzen noch abwerten. Der Vorstand des Landeskirchlichen Gemeinschaftsverbandes ist der Kirchenleitung gegenüber verantwortlich, daß solche Abendmahlsfeiern durch entsprechend zugeworbene und beauftragte Mitarbeiter stiftungsgemäß gehalten werden. Die Abendmahlsfeiern in den Gemeinschaften sind legitimer Vollzug der Abendmahlsgemeinschaft in der evangelischen Kirche. Die Verbindung zum Abendmahl der Gesamtgemeinde und die grundsätzliche Offenheit der Abendmahlsfeier der Gemeinschaft für andere Christen muß erkennbar bleiben.

### 2.5. Finanzhilfe

Die Pommersche Evangelische Kirche unterstützt den Landeskirchlichen Gemeinschaftsverband finanziell. Einzelheiten sollen in einer Finanzvereinbarung geregelt werden, sobald die Voraussetzung (u.a. EKD-Finanzausgleich) gegeben sind.

### 2.6. Nutzung kirchlicher Räume

Bei der Nutzung von kirchlichen Räumen für die Gemeinschaftsarbeit wird der Verband den anderen kirchlichen Nutzern gleichgestellt. Entsprechend wird bei der Nutzung von Gemeinschaftsräumen durch Kirchengemeinden verfahren.

### 2.7. Anerkennung als kirchlicher Mitarbeiter

Die ausgebildeten Prediger, Heimleiter und sonstigen Mitarbeiter des Landeskirchlichen Gemeinschaftsverbandes haben die Anerkennung als kirchliche Mitarbeiter.

### 2.8.

Bei Berufungen in die Kreissynoden und in die Landessynode sollen Mitarbeiter des Gemeinschaftsverbandes angemessen berücksichtigt werden. Die Leitung der PEK und die Leitung der LGV treffen sich mindestens einmal jährlich zu gemeinsamen Gesprächen. Sie informieren sich darüber hinaus gegenseitig durch Zusendung wichtiger Veröffentlichungen und Verlautbarungen. Sie sorgen dafür, daß in den regionalen Untergliederungen entsprechendes geschieht. Die Pfarrerinnen und Pfarrer der PEK und die Prediger des LGV sind gehalten, die Gaben und die Aufgaben des anderen zu achten und in gegenseitiger Verantwortung zu respektieren.

Die Pommersche Evangelische Kirche und der Landeskirchliche Gemeinschaftsverband Vorpommern e.V. werden das Miteinander ihrer Angestellten und ehrenamtlichen Mitarbeiter fördern und durch gegenseitige Fürbitte das Vertrauen und die Zusammenarbeit weiter wachsen lassen.

## **B. Hinweise auf staatliche Gesetze und Verordnungen**

## **C. Personalnachrichten**

### Ordiniert:

Frau Maria-Luise **Stegen** am 28. Mai 1995 im Gemeindezentrum Kniepsers West in Stralsund.

### Verstorben:

Pfarrerin i.R. Barbara **Aurich**, letzte Pfarrstelle Sophienhof, Kirchenkreis Demmin, zuletzt wohnhaft in Demmin, am 13.06.1995 im Alter von 61 Jahren.

## **D. Freie Stellen**

Die Pfarrstelle **Anklam I** (St. Marien - Altstadt) ist zum 01.09.1995 wiederzubesetzen. Gesucht wird ein/eine Pfarrer/Pfarrerin, dem/der insbesondere der Besuchsdienst am Herzen liegt, der/die neue Wege in der Gemeindefarbeit gehen möchte und gern mit jungen Menschen arbeitet. Anklam ist Kreisstadt (Landkreis Ostvorpommerns) mit ca. 18.500 Einwohnern. Zur Kirchengemeinde (3 Pfarrstellen) gehören ca. 3.500 Gemeindeglieder. In der Kirchengemeinde sind neben den Pfarrern 2 Kirchenmusiker, 1 Katechetin und 1 Küster tätig. Ein aktiver Gemeindefkirchenrat (Vorsitzender) leitet die Gemeinde und unterstützt bei den vielfältigen Verwaltungsarbeiten (Kirchen, Wohngebäude, Kindergarten und Friedhof).

Es steht eine geräumige, modernisierte Pfarrwohnung zur Verfügung. Die Besetzung erfolgt durch das Konsistorium.

### Bewerbungen sind zu richten an:

Das Konsistorium der Pommerschen Evangelischen Kirche  
Bahnhofstraße 35/36 • 17489 Greifswald.

### Anfragen richten Sie bitte an:

Superintendent Moderow  
August-Bebel-Straße 21 • 17389 Anklam  
Telefon (0 39 71) 21 05 70

Eine der beiden Pfarrstellen am Dom **St. Nikolai in Greifswald** ist zum 1. Januar 1996 wiederzubesetzen. Die Pfarrstelle umfaßt 70 % Vollbeschäftigung, für 30 % Vollbeschäftigung kann ein landeskirchlicher Auftrag vermittelt werden. Wir suchen eine Pastorin oder einen Pfarrer, die/der Freude hat beim Gemeindeaufbau einer Innenstadtgemeinde mitzutun.

Wir haben viele Besucher im Dom; anstelle verfallener Häuser entstehen mehr und mehr neue Wohnviertel; viele junge Familien und auch Ältere werden bei uns einziehen und in unserer Gemeinde ihre kirchliche Heimat suchen. Ein aktiver Gemeindefkirchenrat und die Mitarbeiter (Katechetein, Kirchenmusiker, Küster) hoffen auf eine gute Zusammenarbeit.

Geräumiges Pfarrhaus ist vorhanden.

### Anfragen sind zu richten an den

Gemeindefkirchenrat Dom St. Nikolai  
zu Händen von Herrn Superintendent Neumann,  
Domstraße 56 • 17489 Greifswald.

### Bewerbungen an das

Konsistorium der Pommerschen Evangelischen Kirche  
Bahnhofstraße 35/36 • 17489 Greifswald

## Nr. 5) Auslandsdienst in Kanada

Für die deutsche Evangelische Martin Luther Gemeinde in Ottawa suchen wir zum 1.12.1995

### einen Pastor / eine Pastorin

Die deutschsprachige Gemeinde in Ottawa wurde vor 30 Jahren von deutschen Einwanderern gegründet. Deutsche Traditionen aus den unterschiedlichen Gebieten Europas sind dort vorhanden.

Die Gemeinde wünscht sich einen amts erfahrene(n) Pastor/eine amts erfahrene Pastorin, der/die durch Predigt das Evangelium in ihrer Muttersprache zeitgemäß verkündet und die Gemeindeglieder - vor allem die älteren - besucht und seelsorgerlich begleitet. Es ist wichtig, daß der Pastor/die Pastorin für verschiedene „Frömmigkeitstraditionen“ Verständnis hat und aufgeschlossen ist für eine Zusammenarbeit mit den kanadisch-lutherischen Kollegen, der deutschen-katholischen Gemeinde und den deutschen Gruppen und Vereinen am Ort.

Die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen wird besonders gewünscht. Hierfür sind englische Sprachkenntnisse unbedingt erforderlich.

**Die Gemeinde bietet:** Eine eigene Kirche (erbaut 1983) mit Versammlungsräumen und ein eigenes Pfarrhaus. Viele freiwillige Mitarbeiter/innen und engagierte Mitglieder des Kirchenvorstandes, die dem Pastor/der Pastorin bei seiner/ihrer Arbeit helfen. Die Gemeinde ist Mitglied der Evangelical Lutheran Church in Canada (ELCIC). Die Besoldung des/der Pastors/Pastorin erfolgt nach den Richtlinien dieser Kirche. Vorbereitung und Entsendung erfolgt durch die EKD.

**Bewerbungsfrist: 15. August 1995**

Nähere Informationen und Bewerbungsunterlagen erhalten Sie vom Kirchenamt der EKD, Postfach 210220, 30402 Hannover  
Telefon (05 11) 27 96 - 2 27 oder 2 30.

## E. Weitere Hinweise

## F. Mitteilungen für den Kirchlichen Dienst

### Nr.6) Verschiedene Lebensformen

Nachstehend bringen wir den gemeinsamen Bericht von Landessynode und Oberkirchenrat der Württembergischen Landeskirche zum Thema „Verschiedene Lebensformen“ vom 10. März 1995. Da dieses Thema auch in unserer Landeskirche aktuell ist und im Zusammenhang mit den Überlegungen zum neuen Pfarrerdienstrecht der EKD diskutiert wird, halten wir den Bericht aus der Württembergischen Landeskirche für eine wichtige Information.

Dr. Nixdorf  
Oberkonsistorialrat

### 1. Anlaß und Ziel der Stellungnahme

Die 11. Landessynode hatte sich bei ihrer Planung für die Legislaturperiode 1989-1995 vorgenommen, eine ihrer Klausurtagungen dem Thema: „Verschiedene Lebensformen“ zu widmen. Nach Vorarbeit im Synodalausschuß „Kirche, Gesellschaft und Öffentlichkeit“ wurde die Klausur vom 15. bis 18. Juni 1994 im Kloster Reute bei Bad Waldsee durchgeführt. An ihrem Abschluß stand bewußt keine gemeinsame Erklärung. Eine solche hätte dem Charakter dieser Klausurtagung widersprochen, bei der es sich nach übereinstimmender Beurteilung um den „Beginn eines wichtigen Gesprächs in der Kirche“ gehandelt hat. Wichtig war den Synodalen hierbei, daß die Begegnung mit Frauen und Männern, die in verschiedenen Lebensformen leben, möglich war.

Der Ausschuß Kirche, Gesellschaft und Öffentlichkeit wurde beauftragt, für die weitergehende Diskussion ein Arbeitspapier vorzulegen, mit dem zugleich die Gemeinden und Einrichtungen der Landeskirche über die Inhalte und Ergebnisse der Klausurtagung informiert werden können.

Das hiermit vorgelegte gemeinsame Wort ist von dem Bemühen bestimmt, ohne vorschnelles Einebnen der bei der Klausurtagung zum Ausdruck gekommenen unterschiedlichen Auffassungen das gemeinsam Vertretbare auszusagen, um einen dem Evangelium gemäßen und der Einheit der Kirche dienenden Weg zu weisen.

### 2. Die gegenwärtige gesellschaftliche Situation

Die kirchliche Diskussion über Lebensformen vollzieht sich vor dem Hintergrund einer allgemeinen Pluralisierung und Individualisierung von Normen und Werten. Unser gesellschaftliches Zusammenleben wird in zunehmendem Maße stärker als durch gemeinsame Werte und Normen durch den Ausgleich konkurrierender Sonderinteressen bestimmt. Traditionelle Lebensformen werden z.T. als Beschneidung des Rechtes auf individuelle Selbstverwirklichung verstanden.

Dem entspricht es, daß Menschen unserer Zeit, also auch evangelische Christen, in mannigfachen Lebensformen leben: In ehelichen Gemeinschaften, als Singles - entweder nicht verheiratet oder noch nicht verheiratet, geschieden oder verwitwet -, in nichtehelichen Lebensgemeinschaften, in unterschiedlichen Formen von Familie oder als Alleinerziehende, auch in unterschiedlich geprägten gleichgeschlechtlichen Beziehungen. Die Tagung hat gezeigt, daß wir über die Vielfalt der Lebensformen und der mit ihnen verbundenen Chancen und Problemen zumeist nur unzureichend informiert sind, ganz davon zu schweigen, daß wir genügend auf sie eingehen.

Die Vielfalt der vorfindlichen Lebensformen stellt sich dar als Ergebnis ganz konkreter gesellschaftlicher Veränderungen. So hat z.B. die wachsende Anzahl nichtehelicher Lebensgemeinschaften ihre Gründe einmal in der Tendenz zur Privatisierung hinsichtlich der eigenen Lebensgestaltung, zum andern aber auch in längeren Ausbildungszeiten, in der Gleichberechtigung und vermehrten Berufstätigkeit der Frauen und ihrer damit gegebenen wirtschaftlichen Unabhängigkeit; im fortgeschrittenen Zerfall der Großfamilie, in ihrer Kritik der patriarchalen Verfaßtheit unseres familiären Lebens sowie in der Veränderung der sozialen Bedingungen. Diese und andere Faktoren haben dazu beigetragen, daß auch in unserer Kirche Singles, Alleinerziehende und Patchworkfamilien leben. Deshalb gilt die Ehe für viele Menschen nicht mehr als verbindliches Modell der Lebensgestaltung.

### 3. Unterschiedliche Lebensformen in christlicher Perspektive

Als Kirche des Wortes sind wir an die Aussagen der Bibel gewiesen, die von Jesus Christus her zu deuten sind. Das Gebot der Gottes- und Nächstenliebe ist Maßstab allen menschlichen Zusammenlebens. Für Christen ergibt sich daraus auch die Frage, ob bzw. wie weit in den sich verändernden Lebensformen christliche Werte wie Liebe, Treue, Fürsorge und gegenseitige Achtung auf verbindliche Weise gelebt werden können. Dabei ist zu bedenken, daß jede menschliche Lebensform in einem Spannungsfeld existiert, in dem es zu Scheitern und zu Schuld kommt. Daher sind alle Menschen, gleichgültig in welchen äußeren Verhältnissen sie leben, auf die Vergebung Gottes in Jesus Christus angewiesen. Im Vertrauen auf diese Vergebung kann die erneuernde Kraft des Heiligen Geistes in unterschiedlichen Lebensbeziehungen und -formen wirksam werden.

Dazu brauchen wir Leitbilder. Denn es ist nach biblischem Zeugnis nicht beliebig, in welcher Lebensform Menschen leben und wie sie das tun.

Als Lebensgemeinschaft von Mann und Frau ist die Ehe eine gute Gabe Gottes, des Schöpfers an uns Menschen (1. Mose 1,27 f; 2,18.24; 2. Mose 20,14; Matthäus 19,1-12). Sie steht unter Gottes Verheißung und Segen. Sie wurde allerdings im Laufe der Geschichte in unterschiedlicher Gestalt gelebt. Deshalb kann keine geschichtlich gewordene Gestalt der Ehe vorschnell mit dem Willen Gottes gleichgesetzt werden. In allen Wandlungen und neuen Gestaltungen des Zusammenlebens von Mann und Frau sind die biblischen Weisungen zu gegenseitiger Liebe, umfassender Verantwortung und Verlässlichkeit für das Gelingen des gemeinsamen Lebens einzuzeichnen.

Ein grundsätzlicher ethischer Unterschied besteht zwischen einer Gemeinschaft, in der sich die Freiheit zur eigenen Lebensführung mit der Verpflichtung zur Hingabe an den anderen Menschen verbindet, und einer im wesentlichen auf das eigene Glück und Fortkommen ausgerichteten Partnerschaft. Damit ist nicht gesagt, daß Liebe und wechselseitige Treue nur in der Ehe realisiert werden können. Sie können auch in einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft wirksam sein. Gerade die heutige Erfahrung zeigt uns, daß eine Heirat allein nicht das Gelingen gemeinsamen Lebens verbürgt. „Aber in der öffentlich geschlossenen Ehe ist die Verlässlichkeit von Liebe und Sorge füreinander nicht nur private Absicht für bestimmte oder unbestimmte Zeit, sondern gründet auf verbindlich gegebenem Versprechen für die Lebenszeit. Sie ist nicht nur individuell begründet, sondern 'vor Gott und den Menschen' zugesagt und aufgegeben.“ (EKD-Texte 12, S. 10).

Die eheliche Gemeinschaft von Mann und Frau ist nach biblischem Zeugnis grundsätzlich offen für die Erweiterung zur Familie. Die Familie als Lebensgemeinschaft von Erwachsenen und Kindern ist die von Gott angebotene Lebensform, um Kinder Geborgenheit und Liebe erfahren zu lassen, ihnen Orientierung über ihre Lebensrolle als Mann und Frau zu geben, ihnen Einübung in gemeinschaftliches Leben zu ermöglichen und ihnen das Angebot zum Glauben zu machen.

Neben Ehe und Familie kennt das Neue Testament im Sinne einer gleichberechtigten Lebensform und eines besonderen Charismas auch selbständig und allein lebende Männer und Frauen. Sie können Vorbild sein für alle, die nicht in eine dauernde Verbindung finden oder eintreten wollen. Viele von ihnen übernehmen als Alleinerziehende Verantwortung für ihre Kinder. Manche tun in der

Kirche einen besonderen Dienst. Einige leben einen alternativen Lebensstil in Kommunitäten, Bruder- und Schwesternschaften und Wohngemeinschaften.

Auch die Sexualität des Menschen ist Gottes gute, lebensbereichernde Gabe. Sie beglückt in ihrer dynamischen Kraft Menschen, verpflichtet aber auch zum verantwortlichen Handeln in der Liebe. Es ist uns bewußt, daß unter uns Fragen darüber offen sind, was heute verantwortlich gelebte Sexualität bedeutet. Das betrifft nicht allein die Frage, ob sexuelle Beziehungen nur innerhalb der Ehe oder auch außerhalb ehelicher Gemeinschaft verantwortlich gelebt werden können. Es stellt sich zusätzlich die Frage, ob auch eine sexuelle Neigung zu einem gleichgeschlechtlichen Partner/zu einer gleichgeschlechtlichen Partnerin in christlicher Verantwortung gelebt werden kann.

### 4. Gleichgeschlechtliche Partnerschaften

#### 4.1. Unsere Erfahrungen

Bei den Gesprächen auf der Klausurtagung in Reute haben wir gemeinsam wahrgenommen, daß es in unserer Landeskirche homophile Mitglieder gibt, auch solche, die unterschiedliche Dienste und Aufgaben haupt-, neben- oder ehrenamtlich wahrnehmen. Häufig verstecken sie sich aus Angst. In dem offenen Gesprächsklima der Tagung waren unbefangene Begegnungen möglich; dabei konnten Vorurteile abgebaut und gegenseitigen Verstehen gefördert werden. Wir nahmen auch die Erkenntnis mit, daß wir für die Situation gleichgeschlechtlich empfindender oder in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft lebender Menschen sensibler werden müssen. Hinter diesem Gesprächsstand dürfen wir in unserer Landeskirche nicht mehr zurückfallen. Wir müssen vielmehr gemeinsam nach Wegen suchen, daß homophile Menschen auch in unseren Kirchengemeinden ihr Angenommensein durch Gott erfahren und einen angemessenen Platz finden können.

#### 4.2. Unterschiedliche Sichtweisen

Für die weiteren Gespräche kann es eine Hilfe sein, wenn wir neben den Gemeinsamkeiten auch unsere unterschiedlichen Sichtweisen wahrnehmen. Gemeinsam stellen wir fest:

In der Bibel wird homosexuelles Verhalten nicht als besonderes Schwerpunktthema angesprochen. Wo es erwähnt wird, wird es abgelehnt. Im Alten Testament gilt das insbesondere im Rahmen des Heiligkeitsgesetzes, eines Textzusammenhangs, der sowohl kulturellen als auch ethischen Charakter hat (3. Mose 18,22; 20,13, vgl. auch Mose 19,5; Richter 19,22).

Im Neuen Testament ist vor allem auf Römer 1,24 - 26 zu verweisen. Dort rechnet Paulus neben anderem auch die Homosexualität zu den Folgen menschlicher Sünde: Aus der Verfehlung des Gottesverhältnisses folgt eine Verfehlung des Verhältnisses der Menschen zu sich selbst mit zerstörerischen Konsequenzen im sozialen wie auch im sexuellen Bereich. (Vgl. auch 1. Korinther 6,9; 1. Timotheus 1,9. ff)

Auf der Klausurtagung wurden bei der Deutung dieser Aussagen unterschiedliche Meinungen vertreten:

Die einen verstehen die ablehnenden Aussagen der Bibel zu homosexueller Praxis im Gesamtzusammenhang des biblischen Menschenbildes mit seiner Polarität von Mann und Frau. Sie sind der Überzeugung, daß es nicht richtig ist, diese biblischen Aussagen nur als zeitgebunden und darum als für heute nicht mehr verbind-

lich zu erklären. Durch das von Christus gegebene Liebesgebot werden die in der Schöpfung angelegten Ordnungen Gottes keinesfalls aufgehoben, sondern vielmehr aufgenommen und im Sinne ihrer ursprünglichen Bedeutung vertieft. Über dieses Zeugnis der Bibel könne man sich nicht hinwegsetzen. Dabei wird mit Nachdruck darauf hingewiesen, daß die Liebe Gottes in Christus allen Menschen gelte. In diese Liebe seien homosexuelle Menschen nicht weniger eingeschlossen, als es anderempfindende oder anderslebende Menschen sind. Daraus ergebe sich, daß wir jede Kriminalisierung oder Verächtlichmachung homosexueller Menschen ablehnen und solchen Diskriminierungen widerstehen wollen. Es geht ihnen um die reformatorische Unterscheidung von Person und Werk, also der Rechtfertigung des Sünders, aber nicht der Sünde.

Als grundlegend wird geltend gemacht, daß die konkreten Angebote und Gebote der Bibel das Wohl des Menschen im Auge haben und zum Besten des einzelnen wie der Gesellschaft dienen. Von daher verbiete sich jedes Moralisieren. Wir alle seien auf Vergebung angewiesen. Zur Vergebung gehöre aber auch, daß wir auf Gottes Wort hören und uns bei der Gestaltung unseres Lebens von ihm prägen lassen.

Auf der anderen Seite wird die Auffassung vertreten, daß die erwähnten biblischen Aussagen im Alten Testament im Zusammenhang mit den Reinheitsvorschriften als notwendige Abgrenzung gegenüber heidnischer Religiosität zu verstehen sind. Bei den neutestamentlichen Aussagen werde eine durch freie Willensentscheidung bestimmte homosexuelle Praxis, nicht aber eine für die Betroffenen unausweichliche Prägung bedacht. Im Hintergrund stehe die in der antiken Gesellschaft verbreitete Erfahrung, daß Abhängige sexuell ausgenutzt wurden, vor allem die im Hellenismus verbreitete Knabenliebe. Jesus preise die Ehe als Gottes Schöpferwillen: Was vor Gott „ein Fleisch“ ist, das soll der Mensch nicht scheiden. Tut er es doch, dann geschieht das wegen der Härte seines Herzens. Hier sei das ethische Maß nicht die verfehlte Sexualität, sondern die verfehlte Liebe (Matthäus 19,1 - 10). Jesus ziele also nicht auf sexuelle Handlungen, sondern die Lieblosigkeit sei das eigentlich Verwerfliche. Lieblosigkeit aber könne vergeben werden und zwar in und außerhalb der Ehe.

Vertreter dieser Auffassung nehmen ihren Ansatz für eine Antwort auf die Frage nach der Homosexualität beim neutestamentlichen

Doppelgebot der Liebe. Mit ihm als Maßstab könnten wir - so wird argumentiert - prüfen, „was Gottes Wille ist, nämlich das Gute und Wohlgefällige und Vollkommene“ (Römer 12,2). Allein das Liebesgebot und nicht bestimmte Einzelgebote seien im Sinne des zentralen Christuszeugnisses der Bibel maßgeblich für eine heutige Sexualethik. Auch eine homosexuelle Beziehung könne im Sinne der Liebe (Agape) in gegenseitiger Verantwortung und dauerhafter Treue gelebt werden.

#### 4.3. Anregungen an die Gemeinden

In den Gemeinden unserer Landeskirche muß es uns darum gehen, mehr als bisher wahrzunehmen, daß Gemeindeglieder, auch kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - nicht erst heute - in verschiedenen Lebensformen leben. Auch diese Menschen sollen in den Gemeinden Raum finden. Angstfreie Gespräche sollten möglich werden. Auch den homophilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Kirche muß es ermöglicht werden, sich an der innerkirchlichen Diskussion über Lebensformen direkt und offen beteiligen zu können, ohne rechtliche Nachteile oder persönliche Diskriminierung befürchten zu müssen. Wir wünschen uns, daß in Gemeinden und Kirchenbezirken, in kirchlich-theologischen Arbeitsgemeinschaften und in kirchlichen Werken Gespräche im Geist der Wahrhaftigkeit, der gegenseitigen Achtung und der nötigen Sensibilität stattfinden.

Der Oberkirchenrat wird gebeten, unter Einbeziehung von Fachleuten aus dem Raum unserer Landeskirche eine Arbeitsgruppe zu bilden, die solche Gespräche initiieren und begleiten soll. Dabei ist es uns wichtig, daß die biblischen Aussagen mit der jeweiligen faktischen Lebenswirklichkeit der Menschen verbunden werden.

#### 4.4. Landeskirchliche Arbeitsgruppe

Die Landessynode bittet den Landesbischof, eine Arbeitsgruppe „Homophilie“ einzuberufen. Sie hat vor allem die Aufgabe, Richtlinien für den Umgang mit homophilen kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erarbeiten. Ihr sollten auch homophile Gemeindeglieder angehören.

#### 4.5. Segnung von homophilen Paaren

In der Württembergischen Landeskirche ist eine Segnung von homophilen Paaren nicht möglich.