

Informationen

aus der Evangelischen Kirche der Pfalz

Nummer 132 · 2/2012 · www.evkirchepfalz.de

P 3730 F



Es geht um mehr als einen Job

Schwerpunkt: Kirche als Arbeitgeber. Vielfalt an Berufen und Diensten

Die Frage nach dem größten Arbeitgeber in der Metropolregion Rhein-Neckar scheint schnell beantwortet: die BASF. Rund 33 000 Mitarbeiter sind am Standort Ludwigshafen beschäftigt. Da kann sonst niemand mithalten. Denkste. Mit rund 49 000 Arbeitsplätzen sind die christlichen Kirchen in der Metropolregion größter Arbeitgeber und leisten damit einen wesentlichen Beitrag für die Beschäftigung. In 758 Kindertagesstätten und 36 Schulen, 23 Krankenhäusern, 247 Pflegeeinrichtungen und 261 Beratungsstellen finden Menschen bei der katholischen und den evangelischen Kirchen ihren Arbeitsplatz. Dies bedeutet für die Kirchen als Arbeit-

geber, dass sie nicht nur für ihre Beschäftigten, sondern auch für deren Familien eine große Verantwortung tragen.

So unterschiedlich der Zugang der Menschen zur Kirche ist, so vielfältig sind die Berufe und Dienste in der Kirche. Von der Pfarrerin bis zur Hauswirtschaftsmeisterin, vom Gemeinmediakon bis zum Architekten ist vieles vertreten. Soziale Arbeit, Verkündigung, Seelsorge, Pädagogik und Verwaltung: Den Menschen, die in diesen Berufsfeldern arbeiten, sollte ihre Überzeugung anzumerken sein, ihre christlichen Wertvorstellungen, ihr Glaube. Das Wort „Berufung“ macht deutlich, dass es um mehr als einen „Job“ geht. *Wolfgang Schumacher*

Inhalt

Vom Werden und Vergehen <i>Martin Schuck</i>	3
Arbeit im Homeoffice <i>Christine KeBler-Papin</i>	5
Viele Fertigkeiten sind gefragt <i>Christine KeBler-Papin/ Stefan Bauer</i>	6
Arbeitnehmer gesucht <i>Eva Stern</i>	7
Mehr als nur das Pfarramt	8
Beschäftigte schützen <i>Nico Caló</i>	10
Aufklärung nötig <i>Uwe Becker</i>	11
Kirchliche Wege im Arbeitsrecht <i>Andre Gilbert</i>	12
Mit kritischem Blick <i>Renate Klemens</i>	13
Namen und Nachrichten	14
Streifzüge durch Kirchen der Pfalz	16



Impressum

Informationen für Presbyterien und Mitarbeiterschaft der Evangelischen Kirche der Pfalz

Redaktion: Wolfgang Schumacher (verantwortlich), Stefan Bauer, Anke Herbert, Christine KeBler-Papin, Gerd Kiefer, Dr. Martin Schuck, Dorothee Wüst

Mitarbeiter dieser Ausgabe:
Gertie Pohlitz, Friederika Will, Eva Stern,
André Gilbert

Titelfoto: Tag der offenen Tür im
Landeskirchenrat. Foto: Landry

Herausgeber:
Evangelische Kirche der Pfalz;
Landeskirchenrat – Öffentlichkeitsreferat –
Domplatz 5, 67346 Speyer;
Telefon: 06232 667-145; Fax: 667-199;
oeffentlichkeitsreferat@evkirchepfalz.de

Verlag und Herstellung:
Verlagshaus Speyer GmbH,
Beethovenstraße 4, 67346 Speyer

www.evkirchepfalz.de

www.facebook.com/evkirchepfalz



Liebe Leserinnen und Leser,

die Kirchen beschäftigen – anders als weltliche Arbeitgeber – ihre Mitarbeitenden nicht, um Schätze zu sammeln, sondern um ihren Heilsauftrag in dieser Welt zu verwirklichen. Zur Verwirklichung dieses Auftrags arbeiten alle Mitarbeitenden der Kirche unabhängig von ihrer beruflichen Funktion oder Stellung in einer Dienstgemeinschaft zusammen. Dieses Leitbild erfordert, dass Interessenskonflikte, die es auch im kirchlichen Dienst gibt, zu einem fairen Ausgleich gebracht werden. Die Landeskirche hat für die circa 6800 Tarifbeschäftigten in den Kirchengemeinden, Kirchenbezirken und der Landeskirche durch das TVöD-Anwendungsgesetz diesen fairen Interessenausgleich hergestellt. Die Mitarbeitenden haben dadurch eine hohe Verlässlichkeit, was den kollektivvertraglichen Inhalt ihrer Dienstverträge angeht. Aus Sicht der verfassten Kirche ist damit nicht nur der Anspruch eingelöst, dass der kirchliche Dienst ein Teil des öffentlichen Dienstes ist. Auch im Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt – gerade in Zeiten des Fachkräftemangels – ist die strikte Tarifbindung ein wichtiger Vorteil.

Der zweite wichtige Faktor für einen fairen Interessenausgleich zwischen Dienstnehmern und Dienstgebern ist die angemessene Beteiligung der Mitarbeiterschaft im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung. Die Landeskirche lehnt sich hier weitestgehend an das entsprechende Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG-EKD) an. Das MVG-EKD enthält ganz überwiegend identische Mitbestimmungsrechte für die Mitarbeitervertretungen, wie sie auch im Betriebsverfassungsgesetz gelten. Besonders zu erwähnen ist, dass der Grundsatz „Keine Mitarbeitende ohne Interessensvertretung“ realisiert ist. Insofern sind in materieller Hinsicht von der Landeskirche gute Grundlagen gelegt, um das Ideal der Dienstgemeinschaft leben zu können im Dienst unseres Herrn Jesus Christus.

Dieter Lutz
Oberkirchenrat



Nachgestellte Szene: Diakonissen bei der Krankenpflege in der Kirchengemeinde. (Foto: VAN)

Vom Werden und Vergehen

Kirchliche Berufe entstehen – und manche verschwinden auch wieder

Obwohl Kirchen aufgrund ihres Auftrags eine große institutionelle Kontinuität verkörpern, drücken sich in ihnen gesellschaftliche Wandlungsprozesse aus. Mehr noch: Gerade weil Kirchen auf eine lange Geschichte zurückblicken, lassen sich in ihrem Inneren gesellschaftliche Wandlungsprozesse in ihrer Wirkung deutlicher studieren als in anderen großen Organisationen. Dies wird auch deutlich beim Blick auf kirchliche Berufe in ihrem Werden und Vergehen.

Seit der Reformation ist das Pfarramt das klassische Berufsfeld in der evangelischen Kirche. Das herkömmliche Priestertum hatte mit der Reformation als Beruf ausgedient, da Luther jeden Gläubigen als Inhaber des Priesteramts, also als Mittler zwischen Mensch und Gott, betrachtete. Neu entstand der Beruf des Pfarrers als Amt der Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung im Gegenüber zur Gemeinde, der das Amt zu dienen hatte.

Aber schon Johannes Calvin und die sich auf ihn berufende reformierte Tradition konstruierte nicht, wie das Lu-

thertum, das gemeindliche Leben um ein zentrales Pfarramt herum, sondern betrachtete vier Ämter als notwendig, um alle Arbeitsbereiche zu erfassen: Neben dem Pfarramt waren dies das Amt des Diakons, des Lehrers und des Presbyters.

Die Ausdifferenzierung des gemeindeführenden Amtes in vier Bereiche, von denen in der späteren Tradition unter normalen Umständen drei durch Hauptamtliche wahrgenommen wurden, kann als Folge des unterschiedlichen sozialen Umfeldes der lutherischen und reformierten Kirche während

ihrer Entstehung im 16. Jahrhundert gedeutet werden: hier ländliche Fürstentümer, dort Stadtkulturen, die stärker auf Arbeitsteilung angelegt waren. Die lutherischen Kirchen benötigten deshalb neben dem Pfarrer allenfalls Kirchendiener und Dienstpersonal sowie in den größeren Städten hauptamtliche Kirchenmusiker, während die reformierten Kirchen von Anfang an den Kernbereich kirchlicher Verkündigungsarbeit mit Menschen unterschiedlicher Profession besetzten.

Aber auch die lutherischen Bildungsbestrebungen hatten zum Ergebnis, dass in nahezu jedem Dorf eine Schule errichtet wurde, die zunächst unter kirchlicher Aufsicht stand. So gab es neben dem Pfarrer den Beruf des „Schulmeisters“, wie der Lehrer in früheren Zeiten gerne genannt wurde. Weitere Berufe folgten. Mit dem Beginn

der Industrialisierung in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts begannen die Kirchen, sich in den sozialen Problemen zu engagieren. Die diakonische Arbeit erlebte einen Aufschwung, und es waren vor allem Frauen, die hier eher einer Berufung als einem einfachen Beruf nachgehen konnten. Es war die Gründungszeit der Diakonissenhäuser, in denen Frauen nach den evangelischen Räten Armut, Ehelosigkeit und Gehorsam lebten und in den Kirchengemeinden als „Schwestern“ arbeiteten.

Am Beispiel der Diakonissen lässt sich einiges über das Werden und Vergehen kirchlicher Berufe ablesen: Aus den von Diakonissen betreuten Kindergärten, Waisenhäusern und Krankenstuben gingen nicht nur Sozialeinrichtungen hervor, die bis heute unter kirchlicher Trägerschaft stehen, sondern auch die bis heute ausgeübten Berufe Erzieherin, Krankenschwester und Altenpflegerin, deren Bedeutung in der heutigen Gesellschaft sogar noch ansteigt. Auch der Berufsstand der in den Kirchengemeinden tätigen Diakoninnen und Diakone ist nicht ohne die Diakonissen vorstellbar. Nachdem in den 1960er Jahren die Zahl der Diakonissen stark zurückgegangen ist, wurden deren Tätigkeitsfelder mit an kirchlichen Fachhochschulen, Fachschulen

oder sogenannten „Brüderseminaren“ ausgebildeten Diakonen besetzt.

Die Konzepte kirchlicher Arbeit in den Bereichen Bildung und Diakonie hatten seit den späten 1960er Jahren eine Reihe von Ausbildungsgängen und Berufsbildern zur Folge, die nach hoffnungsvollem Start heute teilweise stark rückläufig oder ganz am Verschwinden sind. Die Ausdehnung der ursprünglich eher diakonisch ausgerichteten Arbeit der Diakonissen in die Bereiche Erwachsenenbildung und Jugendarbeit ließ den neuen Beruf des Gemeindepädagogen

Pflegewissenschaft statt Religionspädagogik

entstehen. Die Evangelischen Fachhochschulen, die meist in der Zeit um 1970 gegründet worden sind, führten den Studiengang Diplom-Religionspädagogik ein. Obwohl die Evangelische Fachhochschule Darmstadt seit dem Wintersemester 2011/12 die Religionspädagogik als Masterstudiengang aufgewertet hat, sind die Studierendenzahlen in den vergangenen Jahren rapide gesunken und einige Fachhochschulen haben den Studiengang wieder gestrichen und durch die zukunftsreichere Pflege-

wissenschaft ersetzt. Der Diplom-Religionspädagoge wird in Zukunft immer seltener in den Kirchengemeinden zu finden sein; die wenigen Absolventen des Masterstudiengangs Religionspädagogik werden vermutlich in den pädagogischen Fachstellen der gesamtkirchlichen Dienste verschwinden.

In den 1960er Jahren entstand der Beruf des Sozialsekretärs. Sozialsekretäre sind Mitarbeiter des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt (KDA), die mehrere Jahre in einem außerkirchlichen Beruf gearbeitet haben müssen und durch eine Fortbildung an der Evangelischen Sozialakademie Friedewald im südlichen Siegerland für den kirchlichen Dienst befähigt werden. Sie sollten in ihrer Person die Verbindung zwischen der Kirche und der Lebenswelt der Industriearbeiter herstellen. In der Evangelischen Kirche der Pfalz arbeiten derzeit noch zwei Sozialsekretäre, ebenso in der Badischen Landeskirche. In Württemberg hat KDA-Sprecher Jens Junginger im Dezember 2010 den letzten von ehemals vier Sozialsekretären in den Ruhestand verabschiedet. In seiner Laudatio sprach er von einem „zu Ende gehenden Kapitel Kirchengeschichte“.

Martin Schuck

► Von meinem Arbeitgeber „Kirche“ wünsche ich mir ...

... dass sie eine Personalentwicklung vorhält, die es jeder Mitarbeiterin ermöglicht, individuell nach ihren Möglichkeiten sich weiterzuentwickeln und eine entsprechende Weiterbildung aktiv unterstützt. Zudem wünsche ich mir flexible Arbeitsmöglichkeiten für Mitarbeiterinnen, damit Beruf und Familie besser zu vereinbaren sind.



Ursula Seibert,
Kaiserslautern

... dass sie die Realitäten der Basis erkennt und sie wertschätzt, dass sie sich traut, unkonventionell zu sein und den Mut findet, über den Geldbeutel hinaus Visionen zu entwickeln, und dass sie auf die achtet, die Kirche ausmachen – die Menschen, vom Gemeindeglied bis zum Kirchenpräsidenten.



Christopher
Markutzik, Neunkirchen am Potzberg

... dass sie ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der Erfüllung ihrer Aufgaben Raum für unkonventionelle, kreative und pragmatische Ansätze eröffnet; und dass sie in einer modernen Arbeitswelt, in der zunehmend härtere Bedingungen herrschen, sich für Kontinuität, Stabilität und Teamgeist innerhalb und außerhalb der Kirche einsetzt.



Greta Konradt,
Speyer

Arbeit im Homeoffice

Kirche praktiziert familienfreundliche Personalpolitik

Wenn bei Beate Schulz am Donnerstagnachmittag zu Hause in Neustadt das Telefon klingelt, ist meistens eine Kollegin oder ein Kollege aus Speyer dran. Die Verwaltungsangestellte beantwortet die Anrufe an ihrem Diensttelefon, über das Dienstlaptop ist sie mit der Landeskirche in Speyer, ihrem Arbeitgeber, vernetzt. Telearbeit im „Homeoffice“ ist ein Angebot des Landeskirchenrats an seine Mitarbeiter. Von insgesamt 149 Beschäftigten machen zurzeit 16 Frauen und zehn Männer davon Gebrauch.



Kinderbetreuung im Landeskirchenrat während der Osterferien 2011. (Foto: lk)

Flexible Arbeitszeiten, individuelle Teilzeitmodelle, alternierende Telearbeit, Betreuung der Kinder während der Ferien, Gesundheitschecks und Sportangebote – für ihre Personalpolitik wurde die Landeskirche schon vor vier Jahren mit dem „Audit Beruf und Familie“ ausgezeichnet. Das Zertifikat der gemeinnützigen Hertie-Stiftung attestiert dem Landeskirchenrat eine „ausgeprägte, familienbewusste Unternehmensphilosophie“. Vor einem Jahr wurde der Landeskirchenrat zum zweiten Mal zertifiziert – nach einem sogenannten „Reauditierungsprozess“. Darin heißt es: „Durch gezielte Angebote und Orientierungshilfen sollen die Entwicklungsmöglichkeiten für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen gefördert werden.“ Dabei

werde ein „tragfähiger Ausgleich“ angestrebt: Die Berücksichtigung der Lebensumstände der einen dürfe nicht dauerhaft zu Lasten anderer gehen. Mit anderen Worten: Familienfreundliche Personalpolitik ist ein Geben und Nehmen, sagt Schulz, die als Personalsachbearbeiterin selbst von dem System profitiert. „Die Mitarbeiter können Beruf und Familie vereinbaren. Das erhöht die Arbeitszufriedenheit und somit auch die Arbeitsproduktivität.“

Mit der Gleitzeitregelung, zum Beispiel bei Bedarf bis zu zwei Stunden Mittagspause, seien die Arbeitszeiten im Landeskirchenrat „superflexibel“, findet Schulz. Beispiel: Wenn Mitarbeiter Angehörige pflegen, kann eine Vereinbarung zur Erweiterung der flexiblen

Arbeitszeitgestaltung getroffen werden. Das Arbeitszeitkonto kann mit Minusstunden belastet und innerhalb eines bestimmten Zeitraumes wieder ausgeglichen werden. Unter den Teilzeit- und Telearbeitern im Landeskirchenrat sind Angestellte und Beamte. Frauen nutzen das Angebot zur Teilzeitarbeit allerdings deutlich mehr als Männer: 62 Frauen und nur drei Männer arbeiten Teilzeit.

Das System steht und fällt mit klaren Absprachen, bestätigt Nina Strauß, die in Teilzeit arbeitet. Sie koordiniert die Angebote des Netzwerkes „Betriebliche Gesundheitsförderung Speyer“. Unter der Regie der Personalsachbearbeiterin, Mutter eines kleinen Kindes, bietet die Landeskirche ihren Mitarbeitern Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung an wie zum Beispiel die jährliche Aktion „Weg mit dem Speck“ oder eine Herzvorsorgeuntersuchung.

Die Zertifizierung mit dem „Audit Beruf und Familie“ verpflichtet – und macht Arbeit, weiß Beate Schulz. Sie führt die Statistik und die Ordner, in denen alles belegt werden muss, informiert die landeskirchliche Projektgruppe und vertritt den Landeskirchenrat im Speyerer „Runden Tisch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Jetzt müsse das anspruchsvolle Niveau gehalten werden – ohne sich unmögliche Ziele zu setzen. *Christine KeBler-Papin*

► Hinweis:

Ausführliche Informationen zum „Audit Beruf und Familie“ gibt es im Internet unter www.beruf-und-familie.de und auf der Homepage des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, www.bmfsfj.de, Stichwort „Familie“.



Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften: Die ökumenischen Sozialstationen. (Foto: Seebald)

Arbeitnehmer gesucht

Mangel im ambulanten und stationären Bereich

Fast 1000 qualifizierte Fachkräfte in der Altenpflege fehlen aktuell in Rheinland-Pfalz. „Viele Einrichtungen suchen händeringend Mitarbeiter. Vor allem höher qualifizierte Stellen bleiben oft lange Zeit unbesetzt“, sagt Solveigh Schneider, Vorsitzende der rheinland-pfälzischen Pflegegesellschaft und Abteilungsleiterin für stationäre und teilstationäre Altenhilfe im Diakonischen Werk Pfalz.

„Aber nur mit Fachkräften können wir unsere hohe Qualität in der Pflege weiter sicherstellen“, betont Schneider. Den von politischer Seite als Lösung propagierten Einsatz von Fachkräften als anleitende Generalisten sieht sie kritisch. „Das ist sozusagen der Plan B: Wir stellen Fachkräfte zur Verfügung, die Nachbarn, Freunde und Angehörige intensiver in den Pflegeprozess einbinden. Darauf müssen wir uns in Zukunft einstellen. Es wird sehr schwierig werden, unsere Qualitätsstandards auf diese Weise aufrechtzuerhalten.“

Das Interesse an einem Pflegeberuf ist nach Schneiders Einschätzung bei jungen Menschen durchaus vorhanden. Aber der Pflegeberuf habe immer noch ein Imageproblem. „Vielen ist gar nicht bewusst, wie breit gefächert das Berufsbild ist und welche Aufstiegschan-

cen sich bieten.“ Sie weist darauf hin, dass mit dem Abschluss der Ausbildung zum Altenpfleger in Rheinland-Pfalz zugleich die Fachhochschulreife erworben wird. Außerdem sei der Verdienst im Land mit 800 Euro bereits im ersten Ausbildungsjahr sehr attraktiv. Entsprechend qualifizierten Bewerbern stehe zudem der Weg in die Heim- und Pflegeleitung offen. „Und wer eine Fremdsprache spricht, der ist in der ganzen Welt willkommen.“

Die Diakonie Rheinland-Pfalz bietet 600 Ausbildungsplätze im stationären sowie weitere 140 Ausbildungsplätze im ambulanten Bereich. Schneider ermutigt junge Leute für eine Ausbildung in der Pflege: „Das ist ein so vielfältiger Beruf. Hier liegen Freud und Leid manchmal sehr eng beieinander. Aber gerade das hat einen großen positiven

Einfluss auf die eigene Lebenssicht. Alte Menschen mit ihrer Lebenserfahrung und ihrer Geschichte sind eine unglaubliche Bereicherung für alle, die damit in Berührung kommen.“

Die nachträgliche Qualifizierung langjähriger Mitarbeiter und die Akademisierung des Berufsbildes sind weitere Strategien gegen den Fachkräftemangel. Pflegehilfskräfte ohne qualifizierten Abschluss werden zu Altenpflegehelfern ausgebildet. „Das heißt, dass sie dann auch mehr Aufgaben übertragen bekommen können und größere Verantwortung tragen. Gerade im ambulanten Bereich macht sich das bemerkbar, denn dann müssen nicht immer zwei Kräfte auf den Weg geschickt werden“, erklärt Schneider. Von der fortschreitenden Akademisierung verspricht sie sich – neben den wissenschaftlichen Erkenntnissen – vor allem hoch qualifizierte Führungskräfte. „Wir brauchen in der Pflege beides: Manager und Macher, Pflegewissenschaftler wie Pfleger am Bett.“

Ein Baustein im Konzept für mehr Fachkräfte sind auch spezielle Angebote für bestimmte Zielgruppen wie Alleinerziehende, Wieder- oder Seiteneinsteiger. „Hier geht es darum, die Lebensumstände dieser potenziellen Mitarbeiterinnen zu berücksichtigen, zum Beispiel durch familienfreundliche Dienstpläne und Kinderbetreuungsangebote“, sagt Schneider.

Schon jetzt können die Einrichtungen freigemeinnütziger Träger der Diakonie punkten: „In einer Branche, in der Dumpinglöhne an der Tagesordnung sind, zahlen wir gute Tarife. Wir bieten eine Zusatzversorgungskasse für die Rente. Unsere Einrichtungen haben ihre Mitarbeiter im Blick und bieten Weiterbildung, Supervision und spezielle Gesundheitsprogramme an.“ *Eva Stern*

Mehr als nur das Pfarramt

Die Berufe in der Kirche sind vielfältiger, als man auf den ersten Blick

Bezirkskantor

Seiner heimatlichen Region ist der gebürtige Kaiserslauterer Tobias Max Markutzik treu geblieben, als er 2010 das Bezirkskantorat in Kusel antrat. Vor allem aber habe er sein musikalisches Talent, die Leidenschaft für alles, was klingt, so wunderbar in seine „innere Heimat“ integrieren können. „Kirchenmusik ist für mich ein ganz wunderbarer Lebensinhalt.“ Als Kerngeschäft bezeichnet der 34-Jährige den sonntäglichen Gottesdienst. „Musik ist für die Seele – das tut heute mehr denn je Not.“ Da sind die Proben mit der Kantorei, dem Gospelchor „Unity“ und dem



Tobias Max Markutzik,
Kusel

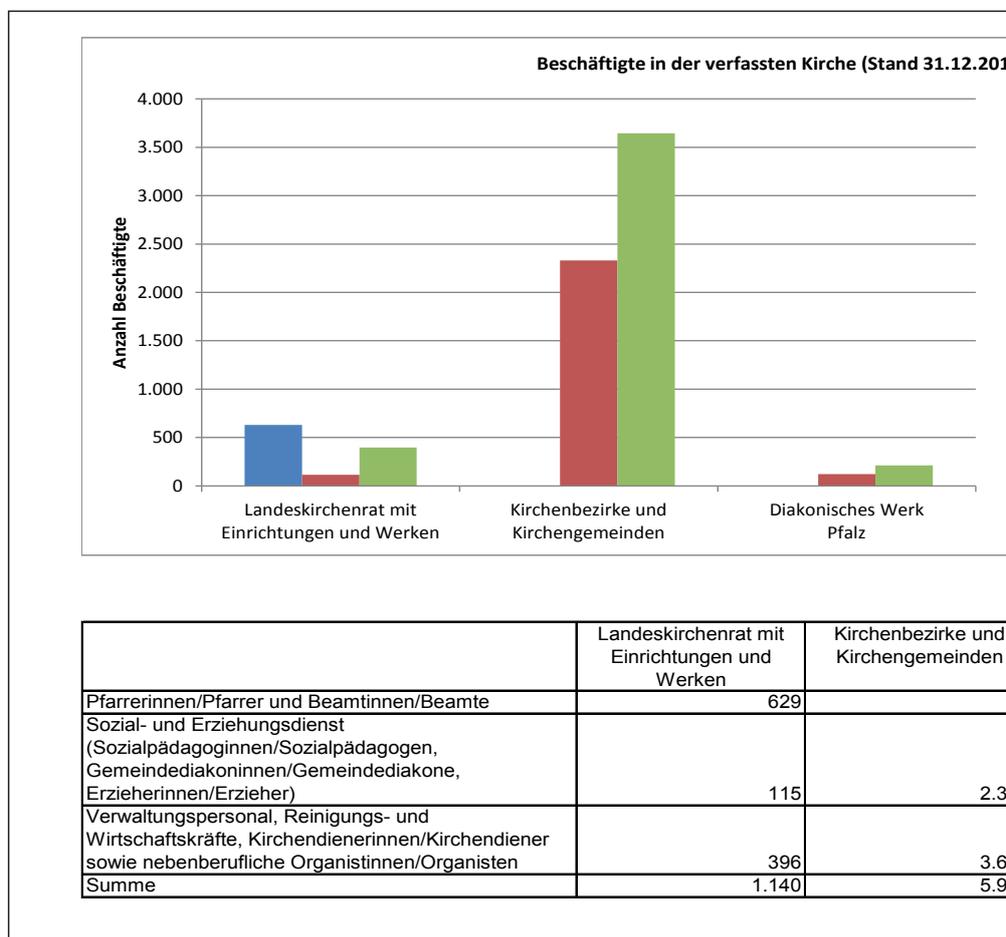
Kinderchor. Da gilt es, den künftigen Organistennachwuchs zu unterrichten und Theorie am Kirchenmusikalischen Seminar, Konzerte vorzubereiten und den an das Kantorat gekoppelten Lehrauftrag an der Musikschule zu erfüllen.

Aufgewachsen in einem christlichen Elternhaus, hatte er mit elf Jahren kirchenmusikalischen Unterricht, legte mit 16 die C-Prüfung ab und leitete während der Schulzeit diverse Chöre. In Kusel sind er, seine Frau und zwei Kinder fest verortet. Die gute Zusammenarbeit mit so vielen Menschen schätzt er. „Ich bin bemüht, wirklich gute Kirchenmusik zu machen, die die Menschen erreicht.“ Darin habe er optimalen Gestaltungsspielraum – und noch allerlei Pläne für die Zukunft.

Gertie Pohlit

Dekanatssekretärin

Seit 30 Jahren steht der Schreibtisch von Charlotte Witte im Neustadter protestantischen Dekanat. Dort schreibt



sie, telefoniert, strukturiert und organisiert und ist nicht zuletzt Anlaufstelle und gute Seele für Pfarrer und Ehrenamtler. Zunächst hatte die gebürtige Lambrechterin eine Ausbildung zur Buchhändlerin abgeschlossen, war danach einige Jahre im Pfarramt ihrer



Charlotte Witte,
Neustadt

Heimatgemeinde tätig und wechselte 1982 zum Dekanat Neustadt. Vier Vorgesetzte durften im Laufe der Jahre von dem profitieren, was sie selbst als

oberste Maxime für ihre Tätigkeit nennt: Kompetenz und Freundlichkeit.

Manche Fertigkeit habe sie sich autodidaktisch angeeignet. Sie sei eigenständiges Arbeiten gewohnt und mittlerweile bewandert in allen Techniken der Vernetzung, dem Kreieren von Registraturplänen etwa und vielem mehr. Vieles lasse sich auf dem „kleinen Dienstweg“ erledigen. „Da braucht es nicht jedes Mal lange Briefwechsel, um etwas zu klären.“ Darüber hinaus engagiert sich Charlotte Witte im Arbeitskreis Bildung und Gesellschaft der Stiftskirchengemeinde, ist im Vorstand der „Tafel“ und hält Kontakt zu „Lichtblick“, der Tageseinrichtung für wohnsitzlose Menschen. Es habe noch keinen einzigen Tag gegeben, an dem sie nicht

vermuten mag

1)

- Pfarrerinnen/Pfarrer und Beamtinnen/Beamte
- Sozial- und Erziehungsdienst
(Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen, Gemeindediakoninnen/Gemeindediakone, Erzieherinnen/Erzieher)
- Verwaltungspersonal, Reinigungs- und Wirtschaftskräfte, Kirchendienerinnen/Kirchendiener sowie nebenberufliche Organistinnen/Organisten

	Diakonisches Werk Pfalz	Summe
1	2	632
31	121	2.567
46	211	4.253
78	334	7.452

gerne zur Arbeit gegangen sei, bekräftigt die gläubige Protestantin. „Das hat in hohem Maß mit unserem prima Arbeitsklima zu tun.“ *Gertie Pohlit*

Erzieherin

Dass sie einmal mit Menschen arbeiten möchte, war Sabine Dilg schon nach dem Abitur klar. Aber in welchem Bereich, das wusste die heute 44-Jährige aus Pfeffelbach bei Kusel noch nicht genau. So machte sie zunächst ein



Sabine Dilg, Ramstein

Praktikum beim Gemeinschaftswerk für Menschen mit Behinderungen GmbH, Landstuhl. Dort arbeitete Sabine Dilg ein Jahr lang, bevor sie eine Ausbildung zur Erzieherin in Mainz absolvierte. Seit 1992 ist sie als solche im Gemeinschaftswerk tätig, zunächst im Reha-Wohnheim Landstuhl, seit Eröffnung 1999 in der Wohngemeinschaft Westpfalz, einem Wohnheim mit Einzelapartments in Ramstein.

Dort teilt sich die zweifache Mutter eine Stelle mit ihrem Mann. Doch diese familienfreundliche Lösung ist nicht der einzige Grund, warum Sabine Dilg ihren Arbeitsplatz liebt. „Ich habe das Werden der Wohngemeinschaft Westpfalz von Anfang an miterlebt und begleitet, das gibt eine ganz besondere Verbundenheit.“ *gfb*

Fachinformatiker

Die Berufsbezeichnung klingt sperrig: „Fachinformatiker in der Systemintegration.“ Jannis Schreiner hat im Landeskirchenrat (LKR) diesen Ausbildungsberuf gelernt. Drei Jahre hat der jetzt 22-Jährige in Berufsschule und Betrieb absolviert und stellt nun mit seinen Kollegen der IT-Abteilung des Landeskirchenrats sicher, dass die Technik in den Pfarrämtern und der landeskirchlichen Verwaltung funktioniert.

Schreiner wurde nach der Mittleren Reife durch die Agentur für Arbeit auf den Ausbildungsplatz aufmerksam und



Jannis Schreiner, Speyer

hat sich unter mehreren Angeboten für den LKR entschieden. Er wollte nur in einen Betrieb, hinter dessen Produkt oder Auftrag er stehen kann. Ob es „cool“ sei, bei der Kirche zu arbeiten, haben ihn seine Mitschüler gefragt. Selbstbewusst und locker hat er dann geantwortet: „Ja, wenn ich es mache.“

Schreiner ist der Jüngste im Team und wird gerufen, wenn etwas nicht funktioniert. Der Fachinformatiker als Feuerwehrmann. Geht nicht, gibt's

nicht für ihn. Zurzeit absolviert Schreiner an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung in Mayen berufsbegleitend das Aufbaustudium Verwaltungsinformatik. Die Landeskirche unterstützt ihn dabei. Auch wenn er in die Arbeit seine ganze Energie steckt, „abends kann ich nicht einfach auf die Couch“. Schreiner ist Club-DJ und Musikproduzent. Mit Engagement und Erfolg, wie im Beruf. *wrs*

Pfarrerin und Pfarrer

„Den Terminkalender führe ich“, antwortet Ute Stoll-Rummel auf die Frage, wie die Arbeitsteilung zwischen ihr und ihrem Mann Andreas Rummel geregelt ist. Das Pfarrerehepaar aus Miesau teilt sich die Seelsorge in der Kirchengemeinde gerecht und mit Rücksicht auf die Vorlieben und Talente des anderen. Die Idee: Wer am Sonntag Gottesdienst hält, muss sich unter der Woche nicht um die



Ehepaar Rummel, Miesau

Kasualien kümmern. „Sich ein Pfarramt zu teilen, ist in unserem Fall eine gelungene Lösung für alle Beteiligten“, sind sich die Rummels, beide 46 Jahre alt und seit 1996 auf der Pfarrstelle, einig.

Zum Pfarramt Miesau gehören die eigenständigen Kirchengemeinden Gries und Miesau, zwei Presbyterien, zwei Kirchen, zwei Gemeindehäuser, zwei Kindertagesstätten und ein Pfarrhaus. Berufliche Konkurrenz wollen Rummels erst gar nicht aufkommen lassen. Ihr Mann sei eher der sachliche, technische Typ, sie selbst mehr die Kreative, sagt Ute Stoll-Rummel. Andreas Rummel führt die Geschäfte, kümmert sich unter anderem um Finanzen und Fundraising. Ute Stoll-Rummel hat ein Talent für „besondere“ Gottesdienste, ist Vorsitzende des Miesauer Presbyteriums und organisiert gerne. „Ein empfehlenswertes Modell für Ehepaare, die sich ergänzen“, sagt der Pfarrer. Dann beendet er das Gespräch – er muss die Geschirrspülmaschine ausräumen. *ckp*



Demonstration kirchlicher Beschäftigter vor dem Landeskirchenrat. (Foto: Landry)

Beschäftigte schützen

Gewerkschafter blickt auf Kirche als Arbeitgeber

„Sind Kirchen bessere Arbeitgeber?“, haben wir den Regionalgeschäftsführer Südwest und Rechtsreferenten der Gewerkschaft öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD) im Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschlands, Nico Caló, gefragt. „Nein“, lautete die Antwort, und der Gewerkschafter aus Saarbrücken fügte hinzu: „Aber ein anderer Arbeitgeber.“ Im Folgenden begründet er seine Aussage.

Die provokante Frage ist im Kern dadurch begründet, dass zwei unterschiedliche Rechtsordnungen aufeinandertreffen. Das kirchliche Arbeitsrecht einerseits und das zivilrechtliche Arbeits- oder Dienstrecht, niedergeschrieben im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) und anderen Gesetzen sowie ergänzt durch Tarifverträge und Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht andererseits. Dies macht die Kirche zu einem anderen Arbeitgeber, weil sie ihre arbeitsrechtlichen Angelegenheiten selbst regeln kann.

Es gibt ferner gute und schlechte Arbeitgeber. Die „guten“ setzen auf eine motivierende Personalführung, die „schlechten“ auf Gewinnmaximierung um jeden Preis. Beide Arbeitbertypen finden wir im kirchlichen wie auch privaten Bereich. Also haben wir es bei der Kirche nicht mit einem besseren, wohl aber bei der Konfliktbewältigung in den Arbeitsbeziehungen mit einem anderen Arbeitgeber zu tun. Jenseits der verfassungsrechtlichen Betrachtung

gelten für alle Arbeitgeber die gleichen gesetzlichen Vorschriften.

Beispielhaft zu nennen sind hier das Kündigungsschutz-, Arbeitszeit- und Antidiskriminierungsgesetz, Arbeitnehmerüberlassung, Sozialgesetzbuch (SGB IX: Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen) etc. An der Einhaltung der Arbeits- und Sozialvorschriften müssen sich Arbeitgeber messen lassen. Aber auch was sie zur Verhütung vor Gesundheitsbeeinträchtigungen und zur Fürsorge gegenüber Beschäftigten beitragen.

Im GÖD-Rechtsreferat erleben wir, dass GÖD-Mitglieder, welche bei kirchlichen Arbeitgebern beschäftigt sind, an ihren Arbeitsplätzen krank werden, unter anderem durch die Arbeitsverdichtung. Die Beschäftigten müssen immer mehr Arbeit bewältigen, familiäre Belange haben keinen Platz mehr im Arbeitsablauf. Dann ist der kirchliche Arbeitgeber kein besserer Arbeitgeber. Er ist so gut und so schlecht wie andere Arbeitgeber.

Eine starke Interessenvertretung der Beschäftigten nach „Innen“ ist ein starker Schutz für die Beschäftigten gegen Gesundheitsbeeinträchtigungen am Arbeitsplatz und ein Frühwarnsystem für den Arbeitgeber, dass Änderungen notwendig sind. Eine starke Gewerkschaft wie die GÖD ist eine starke Interessenvertretung der Beschäftigten von „außen“, um betriebliche und dienstliche Interessenkonflikte zu beheben. In dem Dreiklang Beschäftigtenvertretung, Gewerkschaft, Arbeitgeber lassen sich Probleme und Konflikte lösen sowie eine Zukunftsstrategie entwickeln.

Kirchliche Arbeitgeber dürfen nicht außer Acht lassen, dass sie mit Blick auf den demografischen Wandel und den Fachkräftemangel im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern stehen. Es muss ihr Interesse sein, ein guter Arbeitgeber zu sein, und zwar in der Gestalt einer Personalführung, welche sich an Teilhabe und Motivation orientiert, um ihre Aufgaben auch in Zukunft erfüllen zu können und um als Arbeitgeber für qualifiziertes Personal attraktiv zu bleiben.

► Stichwort GÖD

Die Gewerkschaft öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD) ist die Gewerkschaft für alle Bereiche des klassischen öffentlichen Dienstes bei Bund, Ländern und Gemeinden, Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts. Darüber hinaus ist die GÖD auch zuständig im Bereich der öffentlichen oder privaten Dienstleistungsunternehmen. Die GÖD vertritt die Interessen ihrer Mitglieder nicht nur gegenüber ihren Arbeitgebern, Dienstgebern und den Sozialversicherungen, sondern auch in der Politik. Die GÖD ist Mitglied im Dachverband des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands (CGB). Informationen unter: www.goed-online.de lk



Nico Caló,
Saarbrücken

Aufklärung nötig

Zur Kurskorrektur politischer Fronten

Im Streit um das kirchliche Arbeitsrecht hat der Vorstand der Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe, Uwe Becker, der Gewerkschaft ver.di Diffamierung diakonischer Träger vorgeworfen. Vor der Synode der Evangelischen Kirche der Pfalz im Mai hielt es Becker „für schwer erträglich zu erleben, auf welchen Nebenschauplätzen wir uns als Diakonie und Kirche abkämpfen müssen, angesichts der Pressionen der Kostenträger wie Sozial- und Rentenversicherer oder Krankenkassen“. Wir dokumentieren Auszüge aus dem Referat.



Uwe Becker vor der Landessynode in Bad Herrenalb. (Foto: Alabiso)

Die gerichtlich anhängige Auseinandersetzung über die Recht- oder Unrechtmäßigkeit des Streikaufrufs innerhalb der Diakonie bedeutet keinerlei Lösungsansatz für die Misere des Kostenträgerdrucks. Anstatt dass die Gewerkschaft ver.di gemeinsam mit uns über den Kern der Problematik einer fehlgesteuerten Ressourcenausstattung im Sozialsektor aufklärt, konzentriert sie sich kampagnenstrategisch auf eine Diffamierung diakonischer Träger, als sei die Diakonie ein Sammelbecken von Lohn-dumpingbetreibern und gewinnsüchtigen Konzernchefs. Diese Verzerrung nimmt einige wenige Einzelfälle von Leih- und Zeitarbeit, Ausgründungen oder Unterlassung der vollumfänglichen Anwendung des kirchlichen Arbeitsrechts zum Anlass pauschaler Verurteilung. Wir haben nichts zu verbergen!

Unsere Tarife sind nicht nur denen des öffentlichen Dienstes gleichwertig,

sondern sie liegen in Teilen sogar darüber. Wir stellen durch die gegenwärtige Auswertung der bundesweiten Abfrage bezüglich der Zeitarbeit, der Ausgründungen oder der Nichtanwendung kirchlichen Arbeitsrechts ein Höchstmaß an Transparenz her, und ich bin sicher, dass diese Fälle bei Weitem unter dem liegen, was öffentlich kolportiert wird. Wir gehen dialogisch, aber auch unmissverständlich und konsequent den Fällen nach, bei denen wir die arbeitsrechtlichen Aspekte der Einhaltung der Mitgliedschaftspflichten verletzt sehen. Und die Arbeitsrechtlichen Kommissionen sind arbeits-, verhandlungs- und streitfähig.

Die Paradoxien der Kampagne, die ver.di betreibt, sind schon erschreckend eindeutig. Ver.di selber schließt mit anderen Anbietern im Sozialsektor Tarife ab, die teilweise in der Entgeltsumme 20 Prozent unter unseren Eingruppie-

rungen liegen. Ich erwarte nicht, dass der Vorsitzende der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft Verständnis für unsere theologische Argumentation hat, die für uns Kampf- und Aussperungsmaßnahmen nicht zum Mittel des streitbaren Umgangs zählen lässt.

Dazu nur angemerkt: Es wäre eine theologisch fatale Preisgabe der lebensweltlichen Dimension unseres Glaubens, wenn wir den Anspruch an Gemeinschaft und Geschwisterlichkeit im Umgang miteinander auf den liturgischen Raum reduzieren würden. Diakonie steht theologisch betrachtet unter dem Zuspruch und Anspruch der ekklesia, die sich leiten lässt von den biblisch gelegten Grundlagen unseres Glaubens. Das umfasst eine ganzheitliche Dimension, und hier kann nichts separiert werden und verlangt daher in allen Lebensbezügen nach eigenen Wegen des konfliktfähigen Miteinanders.

Ich erwarte auch nicht, dass ver.di zur Kenntnis nimmt, dass der überwiegende Teil der Mitarbeitenden und der in den Kommissionen Mitwirkenden kein Streikrecht wünscht. Aber die Auswirkungen, die die Einführung von Tarifverträgen und Streikrecht in der Diakonie hätten, sind abzusehen und die muss auch ver.di kalkulieren. Es wäre das Ende der kollektiven Regelungen mit hoher Bindekraft des kirchlichen Arbeitsrechts. Es würde zur tariflichen Zersplitterung in der Landschaft der diakonischen Träger und letztlich zu einer Lohnspirale nach unten führen, weil der Konkurrenz durch zerfasernde Haustarifverträge einseitig und ungebunden Tor und Tür geöffnet würde. Dann besteht gesichert Grund zur Klage, aber die sollte sich zwingend an ver.di richten!

Wann begreifen die schlecht beratenen ver.di-Kollegen, dass der Kampfplatz völlig falsch gewählt ist. Anstatt gegen die Diakonie Front zu machen, geht es darum, mit der Diakonie die Front gegen die zu eröffnen, die systematisch den Abbau sozialstaatlicher Leistungen betreiben. Wenn die Mitarbeitenden in der Diakonie diese Solidarität von ver.di erkennen könnten, würde vermutlich auch die Zahl der gewerkschaftlichen Mitglieder innerhalb der diakonischen Dienstnehmerseite steigen.

Kirchliche Wege im Arbeitsrecht

Grundgesetz garantiert eigene Regelungen für Religionsgemeinschaften

In allen evangelischen Kirchen in Deutschland gilt der Grundsatz der einheitlichen kirchlichen Dienstgemeinschaft der Mitarbeitenden. Dieser Gedanke ist auch in der Evangelischen Kirche der Pfalz Leitbild für den kirchlichen Dienst. Dieser Gedanke knüpft an theologische Überlegungen an, wonach alle, die in der Kirche mitarbeiten, gemeinsam an das Evangelium gebunden sind und damit auch gemeinsam berufliche Verantwortung in der Kirche tragen.

Arbeitsrechtsregelungssysteme

Mitte der 1970er Jahre haben fast alle Landeskirchen Deutschlands entschieden, den kollektiv-rechtlichen Inhalt von Arbeitsverträgen nicht durch einseitige Regelungen der Kirchenleitungen (sogenannter „erster Weg“) oder durch Tarifverträge (sogenannter „zweiter Weg“), sondern in einem spezifischen kircheneigenen „Dritten Weg“ festzusetzen. Die Festlegung der Arbeitsbedingungen erfolgt hiernach in einer paritätisch von Mitarbeiterseite und Kirchenleitung besetzten Arbeitsrechtlichen Kommission. Kennzeichnend für den „Dritten Weg“ sind die Prinzipien der paritätischen Besetzung, der Partnerschaft und der Gleichberechtigung der Mitarbeitenden- und Dienstgeberseite. Die im „Dritten Weg“ verbindliche Schlichtung macht den Arbeitskampf überflüssig.

Auch die Evangelische Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche) ist weder Tarifvertragspartei noch beabsichtigt sie, in Zukunft Tarifverträge abzuschließen. Sie hat ihr verfassungsrechtlich eingeräumtes Selbstbestimmungsrecht derart wahrgenommen, dass in ihrem Bereich aufgrund des Kirchengesetzes über die Anwendung des TVöD-kommunal in jedem Einzelarbeitsvertrag der kirchlichen Mitarbeitenden auf den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) Bezug genommen wird. Dies geht darauf zurück, dass nach dem Staatsvertrag mit dem Land Rheinland-Pfalz aus dem Jahr 1962 auch der kirchliche Dienst zum öffentlichen Dienst gehört.

Den freien Trägern der Diakonie wird aufgrund des Kirchengesetzes ein begrenztes Wahlrecht hinsichtlich des anzuwendenden kollektiv-rechtlichen Inhalts von Arbeitsverträgen eingeräumt. Danach kann jeder freie Träger für seinen Bereich entscheiden, ob er statt des TVöD-kommunal oder des Tarifvertrags für die Beschäftigten der Bundesländer die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD anwendet.

Tendenzbetrieb

Tendenzbetriebe sind Unternehmen mit einer geistig-ideellen Zielsetzung, die zum Schutz dieser in der Regel durch besondere Grundrechte garantierten Zielsetzung nicht in jeder Hinsicht dem Betriebsverfassungsgesetz unterliegen, wie beispielsweise politische Parteien, Gewerkschaften, Theater, Privatschulen, Presse- und Verlagsunternehmen. Je nach Nähe zur Tendenzverwirklichung der einzelnen Beschäftigten kann gegebenenfalls unterschieden werden zwischen Tendenzträgern und anderen Mitarbeitenden. Daraus folgt eine abgestufte Loyalitätsobliegenheit.

Eine Religionsgemeinschaft unterscheidet sich substantiell von einem Tendenzbetrieb. Der Verkündigungsauftrag der Kirche erstreckt sich auf sämtliche Bereiche des Lebens, während die sonstigen Grundrechtsgewährleistungen, denen der Tendenzschutz dient, sich nur auf bestimmte Funktionen beziehen, welche die oder der Einzelne in Staat und Gesellschaft wahrnimmt. Die Festlegung, ob und welche Loyalitätsanforderungen im Einzelnen an kirchli-

che Mitarbeitende zu stellen sind, ist daher eine eigene Angelegenheit der Kirchen, die der Staat anerkennen muss.

Mitarbeitervertretung

Von Verfassung wegen sind dem staatlichen Gesetzgeber Regelungen darüber verwehrt, wie die innerbetriebliche Mitbestimmung in Einrichtungen von Religionsgemeinschaften vollzogen wird. Die Mitbestimmungsregelungen sind vielmehr von den Religionsgemeinschaften selbst aufzustellen, denn es wird hier der Bereich der eigenen Angelegenheiten der Kirchen berührt, den der religiös neutrale Staat nicht regeln darf. Dies geschieht innerhalb der Evangelischen Kirche durch das Mitarbeitervertretungsrecht (MVG).

Das Mitarbeitervertretungsrecht ist von dem Grundsatz geprägt, dass möglichst keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter ohne betriebliche Interessenvertretung sein soll. Dies geschieht innerhalb der kirchlichen Strukturen zum Beispiel dadurch, dass bei kleineren Dienststellen gemeinsame Mitarbeitervertretungen für mehrere juristische Personen – etwa alle Kirchengemeinden innerhalb eines Kirchenbezirks – vorgeschrieben werden. Auf dieser Grundlage wird erreicht, dass in über 90 Prozent aller mitarbeitervertretungsfähigen Einrichtungen tatsächlich auch Mitarbeitervertretungen bestehen. Ein ähnlich hoher Wert an betrieblichen Interessenvertretungen wird in der deutschen Erwerbswirtschaft neben den Kirchen nur vom öffentlichen Dienst erreicht.

Das MVG bietet den Interessenvertretungen die weitgehend identischen Mitbestimmungsrechte wie das Betriebsverfassungsgesetz. Es schützt die Beschäftigten besser vor ungerechtfertigten Kündigungen als das BetrVG, da Kündigungen zwingend der Zustimmung der MAV bedürfen. *André Gilbert*

Mit kritischem Blick

Lob und Tadel der Mitarbeitervertretung

Schon die Verfassung der ersten deutschen Republik kannte die Sonderstellung der Kirche. „Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheit selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes. Sie verleiht ihre Ämter ohne Mitwirkung des Staates oder der bürgerlichen Gemeinde.“ Artikel 136ff. Weimarer Reichsverfassung und gleichlautend Artikel 140 Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland.



Die Mitarbeitervertretung bei einer Beratung. (Foto: lk)

In der Weimarer Republik hätte niemand daran gezweifelt, dass in den Einrichtungen der Kirche, die Arbeitnehmer beschäftigen, Betriebsräte zu wählen sind. Erst in der Bundesrepublik wurden durch das Betriebsverfassungsgesetz (§ 118 Abs. 2) die Religionsgesellschaften von Betriebsratswahlen freigestellt. Dies geschah unter dem Versprechen der Kirchen, eine eigene gleichwertige Ordnung zu schaffen.

Auf drei Rechtsgebieten hat die Kirche von ihrer Sonderstellung Gebrauch gemacht: bei den Loyalitätspflichten im Arbeitsvertragsrecht, bei den Arbeitsbedingungen im Tarifrecht und bei der Mitbestimmung. Im Arbeitsvertrag wird verlangt, einen Lebenswandel auch in der Freizeit zu führen, der den Auffassungen der Kirche nicht zuwiderläuft. Hier erleben die Praktiker, dass nicht nur mit zweierlei Maß gemessen wird.

Was dem einen großzügig verziehen wird, führt bei dem anderen zu Sanktionen.

Im Tarifrecht behaupten die Kirchen in Deutschland, mit den Arbeitsvertragsrichtlinien ein paritätisches System der Lohnfindung geschaffen zu haben. Allerdings wird dies nicht anerkannt, da es ein beträchtliches Gefälle zwischen den Verhandlungsgruppen in der Arbeitsrechtlichen Kommission gibt und die Arbeitgeberin Kirche sich vorbehält, die Zusammensetzung auch der Arbeitnehmerseite zu bestimmen und auch schon unangenehme Mitarbeitervertreter aus der Kommission ausgeschlossen hat. Darüber hinaus verneint die Kirche das Streikrecht im eigenen Haus.

Die pfälzische Landeskirche ist allerdings für ihren Sonderweg der kirchengesetzlichen Tarifbindung zu lo-

ben. Neben einigen materiellen Schlechterstellungen im Mitbestimmungsrecht (es fehlen etliche Rechte gegenüber dem Betriebsrat!) hat das Mitarbeitervertretungsrecht einen grundlegenden Fehler, es ist nicht durchsetzbar. Es gibt keine Sanktionen gegenüber einem Arbeitgeber, der sich einfach nicht an das Gesetz halten will.

Die Mitarbeiterschaft hat sich längst auf den Weg gemacht. In vielen kirchlichen Einrichtungen wurde inzwischen gestreikt, und die Fragen sind auf dem Weg ins Bundesverfassungsgericht. Der Europäische Gerichtshof sieht die Loyalitätspflichten der kirchlichen Mitarbeiter anders als die deutschen Gerichte. Die Finanzkrise beschert den kirchlichen Einrichtungen Streitigkeiten, die die Mängel des Mitarbeitervertretungsrechtes zutage treten lassen. In all diesen Rechtsfeldern wird sich etwas ändern. *Renate Klemens*

► Die Autorin:

Renate Klemens ist Vorsitzende der Mitarbeitervertretung im Landeskirchenrat.

Hermann-Lübbe-Preis verliehen



Unser Foto zeigt die Redaktion des Maxdorfer Gemeindebriefs mit Kirchenpräsident Schad und im Bild rechts daneben „Kirchenbote“-Chefredakteur Hartmut Metzger. (Foto: view)

Die Redaktion des Gemeindebriefs „Das Kirchenfenster“ der protestantischen Kirchengemeinde Maxdorf im Dekanat Bad Dürkheim ist Gewinner des zwölften Hermann-Lübbe-Preises für Gemeindepublizistik. Kirchenpräsident Christian Schad überreichte den mit 500 Euro dotierten Preis der pfälzischen Wochenzeitung „Evangelischer Kirchenbote“ in Kaiserslautern. Er ist nach dem langjährigen Chefredakteur des „Kirchenboten“ Hermann Lübbe (1914–2006) benannt. Der erstmals vom Kirchenpräsidenten verliehene Sonderpreis für die beste Gemeinde-Homepage in Höhe von 250 Euro ging an die Christuskirchengemeinde im saarländischen St. Ingbert.

Neben gestalterischen Stärken weist der Maxdorfer Gemeindebrief eine gelungene Mixtur aus geistlichen Meditationen, Berichten und Informationen auf, zitierte Schad aus dem Votum der Jury. Die Berichte gäben einen vielseitigen Einblick ins Gemeindeleben, hervorzuheben sei die Originalität der geistlichen Texte. Die Homepage der Christuskirchengemeinde St. Ingbert zeigt nach Meinung der Jury in vorbildhafter Weise, wie das Gemeindeleben in einem Internetauftritt ansprechend und ausstrahlungsstark abgebildet werden könne, sagte Schad. Die Webpräsenz zeichne sich durch ein besonders gelungenes Design aus und habe ein benutzerfreundliches und klar strukturiertes Seitenmenü. Multimediale Elemente wie Filme, Audiodateien und Diashows würden gezielt eingesetzt, um die Informationen rund um das Gemeindeleben zu vertiefen. *lk*

Tagung der Präsidenten evangelischer Landessynoden

Wo kann man zusammenarbeiten, ohne gleich an Fusion denken zu müssen? Für die Beantwortung dieser Frage ist die Metropolregion Rhein-Neckar ein gutes Beispiel. Zu dieser Auffassung gelangten die Präsidentin der badischen Landessynode, Margit Fleckenstein, und ihr pfälzischer Kollege, Henri Franck, zu Beginn der Tagung der Präsidenten der evangelischen Landessynoden in Deutschland vom 11. bis 13. Mai in Speyer.

Die geschichtsträchtige Landschaft zwischen Odenwald und Pfälzerwald habe das kulturelle, wirtschaftliche und kirchliche Leben der Region und ihrer Bewohner seit jeher geprägt und beeinflusst, erklärten Franck und Fleckenstein übereinstimmend. Die Kirchen leisteten auch heute in der Metropolregion einen wichtigen Beitrag zum Beispiel im Sozial- und Bildungsbereich sowie als größter Arbeitgeber. *lk*



Jugendinitiative

„Mehr drin als du glaubst – Evangelische Jugend Pfalz.“ Unter diesem Motto läuft bis zum 24. Mai 2013 die Initiative, die Landesjugendpfarrer Florian Geith am 2. Juni bei der Landessynode in Bad Herrenalb vorgestellt hat. Dabei sollen sich Aktive aus der Jugendarbeit, Synodale, Mitglieder aus Presbyterien und Interessierte begegnen.

Geith gab den Synodalen eine „Tasche voller Überraschungen“ mit, in denen die Jugendzentralen in den Kirchenbezirken, die Jugendverbände und das Landesjugendpfarramt ein breites Spektrum an Mitmachangeboten zusammengestellt haben. „Die Evangelische Jugend und Entscheidungsträger in Gemeinden, Dekanaten und der Landeskirche gehen aktiv aufeinander zu, tun etwas gemeinsam und erfahren voneinander, wie die kirchliche Arbeit mit Jugendlichen und Kindern gelingt und in der Zukunft aussehen kann“, sagte Geith. Dies geschehe durch Angebote, die von Konfitag, Churchnight, Mittelaltercamp, Kanutour, Kinderkino, Erlebnispädagogikseminar bis hin zur Schultagung mit Berufsvorbereitung reichen.

Die Initiative versteht sich als Teil der Kampagne „Evangelische Jugend vor Ort – 2017“. Die Kampagne läuft bis zum Lutherjahr 2017. Die Startaktion findet am 25. August 2012, 18 bis 20 Uhr in der Kleinen Kirche in Kaiserslautern, Unionstraße, statt. *ljpa*



Wiederwahl

Oberkirchenrätin Karin Kessel ist von der Landessynode auf ihrer Tagung in Bad Herrenalb mit 59 Ja-Stimmen bei einer Gegenstimme und neun Enthaltungen für weitere sieben Jahre im Amt bestätigt worden. Die 52-jährige Juristin leitet das für Finanzen und Bauwesen zuständige Dezernat der Landeskirche. „Die sich wandelnden Rahmenbedingungen sind für die Kirche eine Herausforderung. Wir sind gefordert, Lösungsmöglichkeiten zu finden. Dies ist eine spannende Gestaltungsaufgabe. Sie ist anspruchsvoll, es bereitet aber auch Freude, daran mitzuwirken“, sagte Kessel anlässlich ihrer Wiederwahl.

Karin Kessel trat 1988 in den Dienst der Landeskirche und wurde 1998 erstmals von der Landessynode zur juristischen Oberkirchenrätin gewählt. 2007 übernahm die gebürtige Altriperin Dezernat XII mit den Schwerpunkten Staatskirchenrecht, kirchliches Verfassungsrecht, Finanzwesen und Bauangelegenheiten. Kessel gehört verschiedenen Gremien der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) an, ist Mitglied der Kirchenkonferenz sowie kirchlicher Versorgungskassen. *lk*



Ruhestand

Verwaltungsdirektor i.K. Erwin Schmaderer ist mit Wirkung vom 1. Juni 2012 in den Ruhestand getreten. Schmaderer kam am 1. Januar 1980 in den Dienst der Landeskirche und war zunächst im Rechnungsprüfungsamt sowie im Rechtsreferat tätig. Im August 1984 wechselte er in die Besoldungsstelle, deren Leitung er im Oktober 1989 übernahm.

Verwaltungsangestellte Gisela Kirberger wird mit Ablauf des 30. Juni 2012 in den Ruhestand versetzt. Kirberger ist seit 1. Januar 1980 im Dienst der Landeskirche beschäftigt und seit ihrer Einstellung in der Bauabteilung (Referat XII a) eingesetzt.



Neu im Amt

Florian Geith ist als Landesjugendpfarrer am 16. Mai in Bad Dürkheim in sein Amt eingeführt worden. Dabei hob er die besondere Verantwortung der Kirche für Kinder und Jugendliche hervor. Geith betonte, dass die Kirche jungen Menschen Orientierung geben und Selbstfindung ermöglichen müsse. Jugendliche sollten Visionen einer Lebensgestaltung entwickeln können, die sich von der heutigen, an der Wirtschaft orientierten Gesellschaft, unterscheiden. Florian Geith wurde im Februar von der Kirchenregierung zum neuen Landesjugendpfarrer gewählt. Der 46-Jährige war zuvor Pfarrer in Kirkel-Neuhäusel und engagierte sich im Kirchenbezirk Homburg als Dekanatsjugendpfarrer. Das Landesjugendpfarramt ist die Zentralstelle der Evangelischen Jugend der Pfalz, die rund 5000 Ehrenamtliche Mitarbeiter vertritt. *lk*

Buchtipps

KREUZ, RAD, LÖWE

Rheinland-Pfalz
Ein Land und seine Geschichte



Geschichte von Rheinland-Pfalz

Pünktlich zum 65-jährigen Landesjubiläum erschien unter dem Titel „Kreuz – Rad – Löwe“ die erste umfassende historische Gesamtdarstellung des rhein-

land-pfälzischen Raumes. In zwei Textbänden und einem Dokumentationsband führen 40 Autorinnen und Autoren die reiche Vergangenheit unserer Kulturlandschaft vor Augen. Wissenschaftlich fundierte, aber allgemein verständliche Texte und eine ansprechende Bebilderung zeichnen diese moderne Landesgeschichte aus. Eine beigefügte DVD enthält über 50 kurze Filmbeiträge zur Landesgeschichte aus dem Archiv des Südwestrundfunks (SWR).

Band 2 umfasst den Zeitraum von 1800 bis in die Gegenwart und enthält auch das Kapitel „Glaube, Religion, Kirchen“. Unter der Federführung von Monika Storm und Gabriele Stüber entstand eine ökumenische Kirchengeschichte der letzten 200 Jahre. Die in der Regel nebeneinander dargestellte historische Entwicklung der evangelischen und der katholischen Kirche beziehungsweise der jeweiligen Bistümer und Landeskirchen wird hier erstmals im Zusammenhang behandelt. Die Abschnitte sind unter anderem der Revolution von 1848, kirchlichen Vereinen, Verbänden und Gruppierungen, dem Kulturkampf, Frauen in der Kirche oder der NS-Zeit gewidmet. Das Thema „Profil der Kirchen angesichts gesellschaftspolitischer Herausforderungen und Umbrüche“ führt in die unmittelbare Gegenwart. Auch die jüdischen Gemeinden, die Mennoniten und Muslime werden behandelt. *lk*

Heimat | Kirche | Pfalz

Simultankirche Rohrbach



Die zwischen 1479 und 1520 anstelle eines romanischen Vorgängerbaus errichtete Simultankirche in Rohrbach ist bis heute im Besitz beider Konfessionen. Die simultane Nutzung fällt sofort ins Auge. Der dreiseitig geschlossene Chor mit seinem Sterngewölbe ist mit Gegenständen katholischer Frömmigkeit ausgestattet. Der Chorraum wurde bis ins 20. Jahrhundert hinein nur von der katholischen Gemeinde genutzt, ebenso wie die beiden Seitenkapellen des Langhauses, die jeweils mit einem Seitenaltar ausgestattet sind.

Das Langhaus selbst, das auch von der protestantischen Gemeinde benutzt wurde, ist dagegen ganz ohne Bildschmuck. Zur Feier des evangelischen Gottesdienstes wurde vor den Chorschranken ein Altartisch aufgestellt, der anschließend wieder weggeräumt werden musste. 1997 haben beide Gemeinden einen gemeinsamen Altar angeschafft, der nun mitten im Chorraum steht und für die unterschiedlichen liturgischen Bedürfnisse umgestellt werden kann.

Simultankirche Rohrbach bei Landau, Schlüssel beim Protestantischen Pfarramt, Mühlgasse 6, 76865 Rohrbach, Telefon 06349 6330. (Mehr über evangelische Kirchen der Pfalz in: Steffen Schramm [Hg.], Räume lesen, 160 Seiten, Verlags-haus Speyer, 18,90 Euro)

Info-Coupon

Ich wünsche Zugang zur Gemeindebriefwerkstatt

Das Öffentlichkeitsreferat schickt Ihnen gerne folgende Informationen zu:

- | | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Bericht Kirchenpräsident | <input type="checkbox"/> Broschüre „Die Bestattung“ | <input type="checkbox"/> „Heimat Kirche Pfalz“ – neue Plakatserie A3 |
| <input type="checkbox"/> Prot. Pfalz Texte 19 Strategiepapier der Landeskirche | <input type="checkbox"/> Broschüre „miteinander glauben leben“ (Porträt) | <input type="checkbox"/> „Heimat Kirche Pfalz“ – neue Plakatserie A4 |
| <input type="checkbox"/> Broschüre „Auf dem Weg zur kirchlichen Trauung“ | <input type="checkbox"/> Broschüre „muthig voranzuschreiten“ (Geschichte) | <input type="checkbox"/> „Heimat Kirche Pfalz“ – neue Klappkarten |
| <input type="checkbox"/> Broschüre „Die Taufe“ | | <input type="checkbox"/> „Heimat Kirche Pfalz“ – neue Postkarten |

Name, Vorname

Straße, Nr.

PLZ, Ort

Telefon

Datum, Unterschrift