

VERBAND DER KIRCHLICHEN MITARBEITER HANNOVER e. V. 50 JAHRE

Verbände kirchlicher Mitarbeiter in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers 1928 - 1978

Eine Dokumentation - Ausgearbeitet zur Jubiläumstagung von Dr. Otfried Schmidt
(Vorsitzender der Arbeitsrechtlichen Kommission des Verbandes kirchlicher Mitarbeiter
Hannover e.V.)

Erstellt am 1.10.1978

Zusammenschlüsse kirchlicher Mitarbeiter hat es in der evangelischen Kirche seit der Jahrhundertwende etwa gegeben. In den rheinischen und westfälischen Kirchengebieten gibt es Verbände der Küster, die seitdem auf eine segensreiche Tätigkeit fast ununterbrochen zurückblicken können. Bedeutsam erscheint es, dass diese vor dem ersten Weltkrieg schon gegründeten Verbände auf streng berufsständischer Basis gegründet wurden. Es waren Verbände nur der Küster, Kirchenmusiker und einiger anderer Berufssparten. In Hannover gab es bereits 1920 den "Verein der evangelischen Kirchenbeamten in der Provinz Hannover" – ein Zusammenschluss von damals im Dienst stehenden Küstern in der Provinzhauptstadt Hannover.

1. Erste Gründung eines Verbandes 1928

Von dieser Begrenzung auf eine bestimmte Berufssparte weicht der erste Zusammenschluss kirchlicher Mitarbeiter in der ev.-luth. Landeskirche Hannovers ab. Der am 16. Mai 1928 gegründete Verband gab sich den Namen "Verband der ev.-luth. Kirchenbeamten und kirchlichen Angestellten der Provinz Hannover". In der Satzung wird dann auch zum Ausdruck gebracht, dass "alle mit eines) besoldeten kirchlichen Amt oder Dienst betrauten oder im Dienst der Inneren Mission stehenden Glieder der hannoverschen Landeskirche" aufgenommen werden können. Die Absonderung in besondere Berufsgruppen ist damit aufgegeben. An die Arbeiter als hauptberufliche Mitarbeiter in kirchlichen Diensten hat man damals offensichtlich nicht gedacht. Man war jedoch insofern schon konzilient, oder wenn man so will, innerhalb der evangelischen Kirchen ökumenisch, als auch reformierte oder unierte kirchliche Mitarbeiter aufgenommen werden konnten.

Die Tätigkeit des Verbandes, durch die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse zu Ende der zwanziger Jahre dieses Jahrhunderts sicher erschwert, zu Zeiten des nationalsozialistischen dritten Reiches ganz unterbunden, dürfte sich ausschließlich auf größere Orte erstreckt haben, weil damals weithin nur in solcher hauptberufliche kirchliche Mitarbeiter vorhanden waren. Die Satzung spricht dann auch von Ortsvereinen; Organisationsmöglichkeiten in ländlichen Gemeinden waren außerordentlich schwierig. Es ist angesichts dieser erschwerten Arbeitsmöglichkeiten für einen solchen Verband auch nicht verwunderlich, dass sich im Kirchlichen Amtsblatt der auf das Jahr 1928 folgenden Jahre kein Niederschlag von der Arbeit dieses Verbandes findet. Er wird nirgendwo überhaupt nur erwähnt. Die Aufgaben des Verbandes, nämlich "Zusammenschluss zu gegenseitiger Förderung und Anregung in Fragen des Berufs im Dienste der Kirche, Beratung und Unterstützung der Amtsgenossen, Vertretung und Hebung des Standes in der Gemeinde und bei den Behörden, Wahrung der wirtschaftlichen Belange seiner Mitglieder und deren Hinterbliebenen" zeigen sehr deutlich, wo die nicht-theologischen Mitarbeiter damals der Schuh drückte.

2. Neue Satzungen nach 1951

2.1 Die Arbeit dieses Verbandes ist nach dem Kriege mindestens im Ortsverein Hannover unter der verdienten Führung des Küsters Mehnert von der Christuskirche fortgesetzt worden.

Als sich dann in der Evangelischen Kirche Deutschlands Bestrebungen stärker durchsetzten, einen Zusammenschluss kirchlicher Mitarbeiterverbände auf der Ebene der Evangelischen Kirche herbeizuführen – ein solcher Zusammenschluss wurde dann im Februar 1952 im Lehlingsheim an der Kreuzkirche in Hannover durchgeführt – war es an der Zeit, auch den hannoverschen Verband auf eine festere Grundlage zu stellen. Das geschah mit der Verabschiedung einer neuen Satzung zunächst vom 9. August 1951, mit der das Ortsvereinsprinzip aufgegeben wurde. Die Ziele und Zwecke des Vereins wurden in dieser Satzung sehr viel einfacher dargestellt: die kirchlichen Beamten und Angestellten sollten für ihren Dienst in der Kirche fachlich und innerlich ausgerüstet werden, außerdem wollte der Verband – man hat damals in den Kompetenzen eines solchen Verbandes nicht so genau unterschieden – die Aufgaben einer Mitarbeitervertretung mit starken sozialpolitischen Zielsetzungen wahrnehmen. Interessant ist in dieser Satzung noch, dass hinsichtlich der Mitgliedschaft vorwiegend an die Mitarbeiter in den Gemeinden und Gemeindeverbänden gedacht war. In einem besonderen Satz wird den Beamten und Angestellten des Landeskirchenamtes über her ermöglicht, Mitglied des Verbandes zu werden.

2.2 Diese Satzung des Jahres 1951 hat nur kurze Zeit Gültigkeit gehabt. Weil der Verband die Eintragung in das Vereinsregister anstrebte, wurde es schon 1952 wegen einiger Beanstandungen des Registerrichters notwendig, wieder eine neue Satzung zu verabschieden. Das geschah in einer Mitgliederversammlung am 18. November 1952, die Eintragung in das Vereinsregister erfolgte dann am 9. April 1953. Der Name des Verbandes wurde, inhaltlichen Änderungen in der Satzung folgend, wieder geändert. Er hieß jetzt "Verband der kirchlichen Beamten, Angestellten und Arbeiter in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers". Es sollten nunmehr auch Arbeiter Mitglied des Verbandes werden können. Bemerkenswert ist auch, dass hier ausdrücklich verankert wurde, dass auch nebenberufliche Mitarbeiter Mitglied des Verbandes werden konnten; man hat damit der Tatsache Rechnung getragen, dass aus strukturellen Gründen vielfach Mitarbeiter nur nebenberuflich beschäftigt werden können.

Der Aufgabenkatalog wurde in der Satzung neu formuliert. Es werden an Aufgaben insbesondere genannt:

- berechnigte Anliegen seiner Mitglieder zu bearbeiten und bei kirchlichen Stellen oder sonstigen Behörden und Organisationen zu vertreten
- Bearbeitung und Wahrnehmung von Angelegenheiten korporativer Mitglieder, die den Verband durch geeignete Vertreter dabei beraten und unterstützen sollen
- Führung von Tarifverhandlungen und Abschluss von Tarifverträgen und Vereinbarungen
- Sicherung des Mitbestimmungsrechts in allen wirtschaftlichen und sozialen Fragen
- Rechtsberatung und Rechtsschutz in Fragen des Dienst-, Arbeits- und Sozialrechts
- Austausch von Erfahrungen und enge Zusammenarbeit mit gleichartigen kirchlichen Organisationen

2.3 Alle diese Aufgaben, die z.T. auch längere grundsätzliche Vorbereitungen erforderten, sollte der neunköpfige Vorstand erledigen; er war damit ohne Zweifel restlos überfordert. Aus dieser Erkenntnis wurden in einer Änderung der Satzung, die am 19. Mai 1958 erfolgte, die Folgerungen gezogen. Nach dieser neuen Satzung, die dem Verband den Namen "Verband kirchlicher Mitarbeiter Hannover e.V." gab, wurde einmal der Vorstand vergrößert, zum ändern aber auch ein Beirat konstituiert. Er sollte sich zusammensetzen aus den Sprengelobleuten, für die Tätigkeit des Verbandes in den Sprengeln der Landeskirche verantwortliche Mitglieder, die zugleich in der Satzung kennzeichnen, dass die Arbeit des Verbandes sich wesentlich ausgeweitet hatte und in die Breite gegangen war. Dem Beirat sollten ferner Vertreter der großen Dienststellen und der korporativen Mitglieder angehören. Schließlich

konnte der Vorstand auch bis zu 6 Mitglieder des Beirats berufen, um Lücken in der beruflichen Zusammensetzung des Beirats auszugleichen. Der Beirat wählte sich seinen Vorsitzenden selbst. Die Aufgaben des Beirats bestanden in der Beratung des Vorstandes und in der Förderung der Arbeit des Verbandes vor allem auch in den Sprengeln. Dies sollte durch Arbeitstagungen und Rüstzeiten, auch in den Sprengeln, geschehen. Wichtig war vor allem auch, dass der Beirat im Einvernehmen mit dem Vorstand Sonderausschüsse zur Beratung beamtenrechtlicher, arbeitsrechtlicher und ähnlicher, auch sozialrechtlicher Fragen einsetzen konnte. Verfasser dieser Zeilen ist fast während der ganzen Zeit der Gültigkeit dieser Satzung Vorsitzender des Beirats gewesen und ist heute noch dankbar dafür, wie sorgfältig, gründlich und vielfältig in dem Beirat und seinen Sonderausschüssen, meist für bestimmte Zwecke, gearbeitet worden ist.

2.4 In der jetzt gültigen Satzung vom 18. Oktober 1966 ist der Katalog der Aufgaben des Verbandes in etwa der gleiche geblieben, wenn er auch z.T. klarer gefasst worden ist. Dagegen haben sich Veränderungen in der Organisationsstruktur des Verbandes wieder als notwendig erwiesen. Die schon erwähnten Sprengelobleute wurden nicht mehr durch den Vorstand eingesetzt, sondern nun bei Versammlungen der Mitglieder auf Sprengelzebene gewählt; eine Entwicklung, die sich durchaus bewährt hat. Diese Sprengelvorsitzenden sind nun auch Mitglieder des Vorstandes. Seine Arbeit ist durch die hier zur Wirkung kommenden Erfahrungen der Sprengelvorsitzenden erheblich gefördert worden. Den Sprengelvorsitzenden zur Seite stehen die Sprengelvorstände, deren Aufgaben durch seine Mitglieder dezentralisiert wahrgenommen werden. Neben der Beratung der Mitglieder in ihren beruflichen und wirtschaftlichen Angelegenheiten sollen die Sprengelvorstände auch die Verbindung zu Kirchenvorständen, Superintendenten und ihren Landessuperintendenten pflegen und Tagungen und Rüstzeiten auch für einzelne Berufszweige durchführen. Schließlich sollen sie die Zusammenfassung und Zusammenarbeit der Mitglieder des Verbandes innerhalb der Kirchenkreise veranlassen. Ziel diese Satzungsbestimmungen ist es, verstärkt von der "Basis" her die Arbeit des Verbandes anzuregen und bessere Informationsmöglichkeiten zu haben. Wichtig ist auch die satzungsmäßige Einrichtung der arbeitsrechtlichen Kommission. Ihr sollen neben einer Mindestzahl von Mitgliedern mindestens eine Mitarbeiterin und je ein Beamter, Angestellter und Arbeiter angehören. Neben der Beratung der Mitglieder des Verbandes und der Sprengelvorstände in dienst-, arbeits- und sozialrechtlichen Fragen obliegt der Arbeitsrechtlichen Kommission die Führung partnerschaftlicher Verhandlungen in diesen Fragen, die Führung von Schlichtungsverhandlungen über Streitfälle solchen Inhalts für die Mitglieder des Verbandes.

In den nachfolgenden Ausführungen über die Tätigkeit des Verbandes – vor allem seit 1952 – dürfte deutlich werden, in welchem Umfange die Kommission hier tätig sein musste und gewesen ist.

3. Mitarbeit in überregionalen Verbänden

3.1 Die Wahrnehmung der Interessen kirchlicher Mitarbeiter kann heute und schon seit längerem nicht nur im engeren Wirkungsbereich geschehen. Wie oben schon erwähnt wurde, haben sich aus solchen Überlegungen heraus die in den einzelnen Kirchengebieten tätigen Mitarbeiterverbände schon im Jahre 1952 zu einem Hauptverband zusammengeschlossen. Die aus Anlass des 25-jährigen Bestehens dieses Hauptverbandes erschienene Festschrift ist im vorigen Jahr allen Mitgliedern unseres Verbandes zugestellt und gibt über die umfassende Tätigkeit dieses Hauptverbandes und die anstehenden akuten Probleme eine gute Übersicht. Seit der Gründung des Hauptverbandes haben Mitglieder des Vorstandes auch in Organen des Hauptverbandes mitgearbeitet. Von der Gründung an war der seinerzeitige Vorsitzende unseres Verbandes, Amtmann Arnold Meyer, dort als Schatzmeister tätig. In den 60-iger Jahren waren Dr. Otfried Schmidt und Hans Weber Vorsitzende des Hauptverbandes und

haben damals die Vertretung der Mitarbeiter in der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKD sichergestellt. Als Schriftführer war im Vorstand des Hauptverbandes Hans Weber tätig und zurzeit ist es Bruno Fahsing, Vorsitzender unseres Verbandes. Vorsitz in der Arbeitsrechtlichen Kommission des Hauptverbandes hatte Dr. O. Schmidt eine Reihe von Jahren inne und ist auch heute noch Mitglied. Die 1959 erlassenen Richtlinien des Rates der EKD für die Bildung von Mitarbeitervertretungen und die Richtlinie des Rates für Arbeitsrechtsregelungsgesetze in den einzelnen Kirchen sind Beispiele für das Wirken des Hauptverbandes im gesamtkirchlichen Bereich.

3.2 Die Konföderation Evangelischer Kirchen in Niedersachsen ist bemüht, für die Kirchen Niedersachsens einheitliche dienst- und arbeitsrechtliche Regelungen durchzusetzen – ein Vorhaben, das alle Förderung verdient. So ist mit Gültigkeit für die Braunschweigische, Hannoversche und Oldenburgische Kirche schon ein gemeinsames Mitarbeitervertretungsgesetz erlassen und auch ein Mitarbeitergesetz in dem die von der EKD empfohlenen Bestimmungen für Arbeitsrechtsregelungen enthalten sind. Das Gegenüber für die Mitarbeiterverbände ist daher nicht mehr ausschließlich die eigene Landeskirche, sondern wird immer mehr sein die Konföderation Evangelischer Kirchen in Niedersachsen. Um hierbei die gemeinsamen Anliegen besser wahrnehmen zu können, haben sich seit einigen Jahren der Verband der Mitarbeiter der Braunschweigischen-evangelischen-lutherischen Landeskirche, der "Verband der kirchlichen Mitarbeiter Hannover e.V." und der "Verband der Mitarbeiter in der ev.-luth. Kirche in Oldenburg" zu einer Arbeitsgemeinschaft kirchlicher Mitarbeiterverbände in Niedersachsen zusammengeschlossen. Aufgaben dieser Arbeitsgemeinschaft sind neben der Vertretung gemeinsamer Anliegen der kirchlichen Mitarbeiter in Niedersachsen vor allem die Führung von Verhandlungen über Regelungen des Dienst-, Arbeits-, Versorgungs- und Mitarbeitervertretungsrechts und der Abschluss von Vereinbarungen darüber. Die Arbeitsgemeinschaft wird auch die einheitliche Information aller ihrer Mitglieder stärker übernehmen müssen.

4. Kirchliche Gesetzgebung und Verband

4.1 Es ist vorhin schon erwähnt worden, dass von der Wirksamkeit eines Verbandes kirchlicher Mitarbeiter in den ersten Jahren seines Bestehens heute nicht mehr viel zu berichten ist. Vorhandene Akten darüber dürften in den Wirren des Krieges, zumal sie sich wahrscheinlich überwiegend in Privatwohnungen befunden haben, verloren gegangen sein. Umso mehr ist jedoch zu sagen über die Tätigkeit des Verbandes nach seiner neuen Konstituierung nach 1952. Man könnte versucht sein, in einer chronologischen Übersicht alles auf gesetzgeberischem Gebiet zu erwähnen, woran der Verband meist sehr intensiv beteiligt gewesen ist.

Vor Erlass des Mitarbeitergesetzes vom März 1969 konnte man das sehr genau feststellen, weil in den Rechtsverordnungen zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter sich immer im Vorspann der Vermerk fand: "...im Einvernehmen mit dem Verband der kirchlichen Mitarbeiter..."

Das erste Kirchengesetz, das in starker Mitarbeit des Verbandes entstanden ist, war das Mitarbeitervertretungsgesetz aus dem Jahre 1954. Bekanntlich waren die Kirchen sowohl im Betriebsverfassungsgesetz wie auch in den nachfolgenden Personalvertretungsgesetzen von deren Wirksamkeit ausgenommen. In den Verhandlungen des zuständigen Bundestagsausschusses hatten die Vertreter beider Kirchen jedoch in Aussicht gestellt, die Kirchen würden für die Mitwirkung und Mitbestimmung eigene Regelungen treffen, die bei voller Würdigung der Absichten der bundesgesetzlichen Regelung doch den besonderen Interessen der Kirchen Rechnung trügen. Die Besonderheiten dieses ersten Mitarbeitervertretungsgesetzes, das im Übrigen sich weitgehend an die staatlichen Regelungen anlehnt, waren einmal darin zu sehen, dass Mitarbeitervertretungen bei den kirchlichen Dienststellen nur auf Antrag gebildet werden sollten, eine wie man rückschauend sagen muss, unmögliche

Regelung. Sie war nur daraus zu erklären, dass weiten Kreisen unter den Mitgliedern kirchlicher Beschlussgremien der Gedanke einer Mitbestimmung der Mitarbeiter völlig fremd war. (Hatte doch ein Superintendent damals geäußert, Wenn man in seinem Kirchenkreis eine Mitarbeitervertretung bilden wolle, müsste er das als ein Misstrauensvotum hinsichtlich der Erfüllung seiner Fürsorgepflicht für die Mitarbeiter auffassen). Eine zweite Abweichung von staatlichen Regelungen lag darin, dass es im eigentlichen keine Mitbestimmung, sondern nur eine Mitwirkung gab – ein kirchlichen Stellen an sich nicht fremder Gedanke. Er war aber nur zu vertreten, wenn von beiden Seiten, der Mitarbeiter wie auch der Vertreter des Organs, die Bestimmungen des Gesetzes loyal durchgeführt wurden. Schließlich ging man in diesem Gesetz entsprechend staatlichen Bestimmungen noch davon aus, dass in jeder Dienststelle mit einer Mindestzahl regelmäßig beschäftigter Mitarbeiter eine Mitarbeitervertretung gebildet werden konnte. Damit fielen zahlreiche Dienststellen, Kirchengemeinden mit nur wenig Beschäftigten völlig aus.

4.2 In der Praxis ergaben sich je länger je mehr Unzulänglichkeiten mit diesem Gesetz. Es wurde daher ersetzt durch ein neues Kirchengesetz über die Mitarbeitervertretungen in der ev.-luth. Landeskirche Hannovers vom 24. März 1969. Bei den Beratungen zu diesem neuen Gesetz ist der Stand in der staatlichen Gesetzgebung zu dieser Materie wieder sorgfältig beachtet worden. Immerhin war es jedoch möglich, einige wesentliche Verbesserungen, die der Organisationsstruktur der Landeskirche Rechnung trugen, in Abweichung staatlicher Regelungen zu treffen. Dahin gehört einmal, dass nicht mehr in jeder kirchlichen Dienststelle eine Mitarbeitervertretung gebildet werden musste. Von großen kirchlichen Dienststellen abgesehen sollte vielmehr die Mitarbeiterschaft eines Kirchenkreises - auch wenn jede zu diesem Kirchenkreis gehörende Gemeinde im strengen Sinne eine eigene Dienststelle ist - eine gemeinsame Mitarbeitervertretung bilden, sofern in dem Kirchenkreis mindestens 15 hauptberufliche in die Mitarbeitervertretung wählbare Mitarbeiter beschäftigt werden. Wenn das nicht zutraf, mussten benachbarte Kirchenkreise eine gemeinsame Mitarbeitervertretung bilden. Es sollte damit vor allen Dingen vermieden werden, dass in kleinen Dienststellen ein Obmann sich gegenüber dem Kirchenvorstand zur Wahrung der Anliegen der Mitarbeiter durchsetzen musste.

4.3 Die Bestrebungen der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen, in den Kirchen zu einer größeren Einheitlichkeit der arbeitsrechtlichen kirchlichen Vorschriften zu kommen, führte dann dazu, dass von der Synode der Konföderation am 3. Dezember 1974 ein Gemeinsames Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Dienststellen und Einrichtungen verabschiedet wurde. Die Beratungen zu diesem Gesetz, die gemeinsam von Mitgliedern der Mitarbeiterverbände aus Braunschweig, Hannover und Oldenburg auf der einen Seite, von den zuständigen Referenten der Kirchenleitung auf der anderen Seite geführt wurden und die sich über einen längeren Zeitraum hinzogen, mussten immer wieder die unterschiedlichen Organisationsformen in den drei großen niedersächsischen Kirchen berücksichtigen. In dem Gesetz wurde grundsätzlich für Hannover an der Bildung von Mitarbeitervertretungen auf Kirchenkreisebene festgehalten. Im Übrigen wurden auch hier wieder neuere Entwicklungen sowohl im staatlichen wie auch im kirchlichen Bereich berücksichtigt. Die mancherseits geäußerte Behauptung, dass die kirchlichen Mitarbeitervertretungsgesetze den Vergleich mit staatlichen Regelungen nicht aushalten könnten, beruht nur auf mangelhafter Kenntnis der Kirchengesetze.

Dieses gemeinsame Mitarbeitervertretungsgesetz hat sich aufs Ganze gesehen durchaus bewährt, wenngleich jetzt Vorarbeiten für eine Novellierung des Gesetzes laufen. Eine wirksame Mitbestimmung wird jedoch immer davon abhängig sein, wieweit Mitarbeiter bereit sind, sich den Aufgaben, die damit auf sie zukommen, zu unterziehen und sich auch die nun einmal erforderlichen Kenntnisse anzueignen.

5. Arbeitsrechtliche Regelungen

5.1 Soweit es aus dem Kirchlichen Amtsblatt zu entnehmen ist, hat es während des Bestehens eines Verbandes kirchlicher Mitarbeiter eine allgemeine Regelung für Mitarbeiter zunächst durch die teilweise Inkraftsetzung der Tarifordnung A (TOA) für nichtbeamtete Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst gegeben. Sie wurde inkraft gesetzt für Mitarbeiter des "äußeren Dienstes" in Gemeinden mit mehr als 10 000 Seelen mit Wirkung vom 31. Mai 1939. Mitarbeiter des "inneren Dienstes" - Diakone, Kirchenmusiker, Gemeindehelfer, Pfarrgehilfinnen - waren ausgeschlossen. Man hat dann auf dem Verordnungswege Ergänzungen geschaffen für diese Mitarbeitergruppen durch die Veröffentlichung von Mustern für Anstellungsverträge 1940. Die Verträge traten mit Genehmigung der Aufsichtsbehörde - hier sicher die damals eingeführte Finanzverwaltung - in Kraft. Auch wurden 1940 Richtlinien für die gottesdienstliche Einführung dieser Mitarbeiter des inneren Dienstes geschaffen. Von großer Bedeutung ist dann in dieser Zeit nationalsozialistischer Behinderung kirchlicher Arbeit ein kirchliches Amtsträgergesetz vom 11.10.1941 geworden. In diesem Gesetz wurden allgemeine Vorschriften für die Anstellung der Mitarbeiter des inneren Dienstes getroffen. Neben den oben schon genannten gehörten dazu auch die Lektoren, Katecheten, Gemeindeschwestern und die Küster. In einem einzigen Paragraphen wird dann am Schluss des Kirchengesetzes die sinngemäße Anwendung der Bestimmungen auch für Mitarbeiter des äußeren Dienstes angeordnet. Nach den Vorschriften dieses Gesetzes sind die Anstellungen der nichttheologischen Mitarbeiter bis zum Jahre 1956 erfolgt: 1945 wurde durch eine Notverordnung dieses Amtsträgergesetzes "in vollem Umfang" in Kraft gesetzt. 1949 wurde nicht nur die Zustimmung bei Einstellungen, sondern auch die Zustimmung bei Kündigungen angeordnet. 1953 veröffentlichte das Landeskirchenamt in Ausführungsbestimmungen ausführliche Erläuterungen zu diesem Gesetz. Es würde einer ausführlicheren Darstellung bedürfen, um die Bedeutung dieses im Gegensatz zur damaligen Finanzverwaltung konzipierten Gesetzes richtig zu würdigen.

5.2 Amtsträgervergütungsordnung

Nach längeren Vorarbeiten, die manchmal sehr spannend verliefen, wurde dies kirchliche Amtsträgergesetz im März 1956 abgelöst durch die Amtsträgervergütungsordnung (AVO). Hier wurde nach dem Kriege erstmalig eine umfassende Regelung der Anstellungsbedingungen für nichttheologische kirchliche Mitarbeiter vorgenommen. Es wurde nicht nur die allgemeinen Vorschriften für die Anstellung von Mitarbeitern geregelt wie Arbeitszeit, Urlaub, Kündigungen usw.; sondern auch wohl zum allerersten Mal in einer evangelischen Kirche Tätigkeitsmerkmale für die Einstufung der Mitarbeiter nach den staatlichen Eingruppierungsmerkmalen vorgenommen. Die Unterscheidung nach verschiedenen Mitarbeitergruppen, wie sie damals vorgenommen wurde, ist bis heute beibehalten und in fast allen evangelischen Kirchen übernommen worden. Eine solche Festlegung auf bestimmte Vergütungsgruppen setzt nicht unbeträchtliche berufskundliche Kenntnisse voraus. Zu berücksichtigen dabei ist nicht nur, welche Verantwortung der Mitarbeiter in seiner Tätigkeit trägt, sondern auch welche schulischen Voraussetzungen für die Ausbildung gegeben sind, auch wie lange die Ausbildung dauert. Es ist nicht zu viel gesagt, wenn damals zum ersten Mal die beteiligten Referenten und Mitarbeiter sich Gedanken über das Gefüge kirchlicher Berufe in dieser Vielschichtigkeit gemacht haben. Neben der Entwicklung dieser kirchlichen Tätigkeitsmerkmale war in dieser Amtsträgervergütungsordnung besonders Wichtig, dass die Besoldung der kirchlichen Mitarbeiter immer in Anlehnung an die im Lande Niedersachsen geltenden Bestimmungen erfolgen sollte. Das ist aus der Überlegung geschehen, dass die Kirchen mit ihrem nur geringen Apparat auf diesem Gebiet nicht in der Lage waren, eigene Vergütungsordnungen mit der Notwendigkeit zur ständigen Beobachtung des Preisniveaus zu entwickeln. Die damals festgelegte automatische Anpassung der Vergütungen im kirchlichen Dienst ist im Wesentlichen jetzt noch in Kraft.

5.3 Angestelltenvertragsordnung

Diese Amtsträgervergütungsordnung vom 22.3.1956, die im Laufe der Zeit durch verschiedene Ausführungsanordnungen ergänzt wurde, ist bis zum 1. Januar 1970 gültig gewesen. Sie wurde dann ersetzt durch die Rechtsverordnung über die Regelung der Dienstverhältnisse der hauptberuflichen Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis - AnVO -. Sie bringt eine sehr viel stärkere Anpassung der Dienstverhältnisse der Angestellten an den im öffentlichen Dienst geltenden Bundesangestellten-Tarif. So wurde im § 2 festgelegt; „auf die Dienstverhältnisse der ... Mitarbeiter finden die Bestimmungen des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) vom 23. Februar 1961 und der zusätzlichen Regelungen in der im Lande Niedersachsen jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung, soweit im folgenden nichts anderes bestimmt ist oder ... bestimmt wird“. In sauberer Konsequenz beschränkt sich die Rechtsverordnung dann auch darauf, nachdem in einem einzigen Paragraphen beschrieben ist, was kirchlicher Dienst ist, kirchlich notwendige Abweichungen vom BAT festzulegen. Auch in den Tätigkeitsmerkmalen – Anlage I zu dieser RVO - werden nur noch solche Tätigkeiten in ihren Vergütungen bestimmt, die als spezifisch kirchliche Berufe bezeichnet werden können und im staatlich/kommunalen Bereich nicht vorkommen. Das hat manchmal zu Schwierigkeiten geführt, wenn Berufe, die sowohl im staatlichen wie im kirchlichen Bereich ausgeübt werden können, in ihren Beschreibungen der Anlagen 1a und 1b zum BAT für den kirchlichen Bereich nicht eindeutig zu übertragen waren. Aufs Ganze gesehen muss jedoch gesagt werden, dass diese Anbindung an das System des öffentlichen Dienstes für den kirchlichen Dienst sich bewährt hat. Es wäre zu wünschen, dass auch in finanziell schwieriger werdenden Verhältnissen wenigstens grundsätzlich daran festgehalten werden könnte.

Der Katalog der Vergütungsmerkmale hat selbstverständlich sowohl während der Gültigkeit der Amtsträgervergütungsordnung wie auch der der Angestelltenvertragsordnung mancherlei Verbesserungen erfahren. Das hatte seine Ursache einmal in der immer größer werdenden Eigenständigkeit verschiedener kirchlicher Berufe, zum anderen, soweit eben derselbe Beruf auch im öffentlichen Dienst ausgeübt werden konnte, auch in Veränderungen hinsichtlich der Eingruppierung dort. Bei der großen Zahl der Berufe unter den nichttheologischen Mitarbeitern der Kirchen wird eine ständige Beobachtung der Entwicklung der verschiedenen Berufe notwendig sein. Es werden dann auch hinsichtlich der Vergütungen die entsprechenden Folgerungen aus diesen Entwicklungen gezogen werden müssen.

5.4 Dienstverhältnisse nebenberuflicher Mitarbeiter

Dienst in der Kirche kann nicht nur hauptberuflich geleistet werden. In vielen kirchlichen Dienststellen - Kirchengemeinden - ist keine Möglichkeit gegeben, für alle Aufgaben hauptberufliche Mitarbeiter zu beschäftigen. Die Zahl der nebenberuflichen Mitarbeiter ist daher außerordentlich groß. Zu nennen sind hier vor allem die Tätigkeiten als Kirchenmusiker und die als Küster/Hausmeister. Die Vorarbeiten für ein Kirchengesetz oder eine Rechtsverordnung, welche die Rechtsverhältnisse dieser nebenberuflichen Mitarbeiter regeln sollte, haben sich über eine ganze Reihe von Jahren hingezogen. Sie erwiesen sich vor allem deswegen als schwierig, weil bei den Kirchenmusikern die verschiedensten Tätigkeiten als Organist, Chorleiter (auch für Posaunenchöre) Kantor im engeren Sinne mit ihren verschiedenen Ausbildungsstufen bewertet werden mussten. Bei den Küstern/Hausmeistern war die Art der Tätigkeit oft von Gemeinde zu Gemeinde sowohl in ihrer Art wie auch im Umfang verschieden. Bei den Überlegungen für eine diesbezügliche Rechtsregelung war zudem die Möglichkeit einer Teilbeschäftigung vorzusehen. In der Rechtsverordnung über die Regelung der Dienstverhältnisse der nebenberuflichen Mitarbeiter (NMVO) vom 14. Dezember 1976 sind die für diese Dienstverhältnisse wichtigsten Bestimmungen getroffen und vom Landeskirchenamt in einer ausführlichen Verfügung vom 14. Dezember 1976 erläutert worden. Mit dieser Rechtsverordnung, deren endgültige Formulierung in partnerschaftlichen Verhandlungen besonders

viel Zeit in Anspruch nahm, ist zunächst eine wesentliche Lücke in der Regelung der Dienstverhältnisse kirchlicher Mitarbeiter geschlossen worden.

5.5 Arbeitervertragsordnung

Eine zweite Lücke wurde geschlossen durch die Rechtsverordnung über die Regelung der Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Arbeiter (Arbeitervertragsordnung) vom 24. Mai 1977.

Auch hier fehlte eine Anpassung des im öffentlichen Dienst geltenden BMTL bzw. BMTG an die kirchlichen Verhältnisse. Die Erarbeitung dieser RVO erforderte weit weniger Zeit als die Nebenberuflichenverordnung, weil hier in manchen Teilen auf die Angestelltenvertragsordnung zurückgegriffen werden konnte.

6. Rahmenregelungen

6.1 In einem Mitarbeitergesetz vom 24. März 1969 wurden grundsätzliche Bestimmungen für die Anstellung aller nichttheologischen Mitarbeiter getroffen. Es handelte sich darin um die Anstellungsvoraussetzungen, die Errichtung und Aufhebung von Stellen und eine Reihe weiterer grundsätzlicher Bestimmungen. Völlig neu in dem Gesetz war einmal die Möglichkeit, dass auch Mitarbeiter im Anstellungsverhältnis eine Art Disziplinarverfahren gegen sich selbst beantragen konnten, wenn der Vorwurf einer Dienstpflichtverletzung erhoben wurde, und die Einrichtung eines Schlichtungsausschusses auch für privatrechtliche Streitigkeiten zwischen kirchlichem Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Dieser Ausschuss, der den Weg zum Arbeitsgericht weder verbauen wollte noch konnte, sollte vor der gerichtlichen Entscheidung die Lösung des Konflikts in einem Schlichtungsverfahren ermöglichen. Neu in dem Gesetz waren auch Bestimmungen über die Führung von partnerschaftlichen Verhandlungen, zu denen beide Seiten verpflichtet wurden. Wenn keine Einigung über die anstehenden arbeitsrechtlichen Fragen erzielt werden konnte, sollten die verfassungsmäßigen Organe entscheiden. Das Landeskirchenamt wurde verpflichtet, bei der Einbringung seiner Vorlagen im Kirchensenat bzw. bei Rechtsverordnungen beim Landessynodalausschuss auch die gegenteilige Stellungnahme der beruflichen Vereinigung (sprich hier Verband der Kirchlichen Mitarbeiter) mit vorzulegen. Wir haben in den Jahren seit 1969 eine ganze Reihe von partnerschaftlichen Verhandlungen geführt, die meist zu einer Verständigung geführt haben. In den letzten Jahren mit den schwieriger werdenden finanziellen Verhältnissen der Kirchen wurde allerdings auch die Verständigung schwieriger. Als Mangel erwies sich das Fehlen einer unabhängigen Schlichtung.

6.2 Nach der Bildung der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen ergab sich bei Überlegungen zu einer Novellierung des Mitarbeitergesetzes die Möglichkeit, es auf die Kirchen der Konföderation auszudehnen. Bei den Beratungen auf der größeren Ebene der Konföderation konnte auf einen Entwurf zurückgegriffen werden, der kurz vorher schon für die Novellierung unseres hannoverschen Gesetzes entstanden war. Bei allen Beratungen, die dann zum Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über die Rechtsstellung der Mitarbeiter (gemeinsames Mitarbeitergesetz - MG) geführt haben und das am 14. März 1978 von der Synode der Konföderation ohne eine Gegenstimme beschlossen wurde, war der Gedanke bestimmend, die in dem hannoverschen Vorläufer letztlich doch ungenügenden partnerschaftlichen Verhandlungen durch die Regelungen des dritten Weges zu ersetzen. Es kann hier davon abgesehen werden, Einzelheiten dieses in einer Richtlinie des Rates der EKD empfohlenen Weges zur Regelung der Arbeitsbedingungen kirchlicher Mitarbeiter zu schildern. Zu begrüßen ist jedenfalls, dass diese Bestimmungen nicht in einem Sondergesetz getroffen werden mussten, sondern in das Mitarbeitergesetz aufgenommen werden konnten. Bei den Beratungen erwiesen sich als schwierig die Bestimmungen über die paritätische Zusammensetzung der Schlichtungskommission. Die jetzt getroffene Regelung; die einen Kompromiss zwischen der Letztentscheidung durch die Synode(n) und einer völlig

Bundes oder der Kommunen ermöglichte. Die immer stärkere Mobilität auch unter den kirchlichen Mitarbeitern und hier vor allem der Mitarbeiter aus dem diakonischen Bereich Zwang geradezu dazu, eine Form für die Altersversorgung der Mitarbeiter zu finden, die bei einem Wechsel die Überleitung der erworbenen Ansprüche ermöglichte. Daher wurde mit Wirkung von 1. Januar 1968 die zusätzliche Altersversorgung umgestellt auf die Modelle der Kassen, die der Arbeitsgemeinschaft kommunaler Zusatzversorgungskassen angeschlossen waren. Damit war die Überleitung erworbener Ansprüche an die kommunalen Kassen durch die Mitgliedschaft in deren Arbeitsgemeinschaft automatisch gegeben; mit der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder wurde ein Überleitungsvertrag geschlossen. Diese sehr komplizierte Umstellung, zumal auch die Mitarbeiter diakonischer Einrichtungen berücksichtigt werden sollten, wurde geregelt durch eine Rechtsverordnung über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung nichtbeamteter kirchlicher Mitarbeiter, zuletzt veröffentlicht in der Fassung vom 18. November 1971 unter Berücksichtigung von Änderungen vom 27. April 1978. Die für die Mitarbeiter wichtigsten Bestimmungen sind enthalten in der Versorgungsverordnung, die seit der ersten Veröffentlichung schon neun Änderungen erfahren hat. Alle Mitarbeiter erhalten einen Abdruck dieser Versorgungsordnung und können, sofern sie mögen, die Möglichkeiten einer zusätzlichen Versorgung dort nachlesen. Es soll allerdings Mitarbeiter geben, die von vornherein darauf verzichten, weil die Sprache dieser Ordnung, die genau der Satzung der Arbeitsgemeinschaft kommunaler Versorgungskassen entspricht, für manche schwer verständlich ist. Es sei hier nur vermerkt, dass unter bestimmten Voraussetzungen eine zusätzliche Rente gewährt wird, wenn durch einen gesetzlichen Versicherungsträger eine Berufsunfähigkeitsrente, eine Erwerbsunfähigkeitsrente oder ein Altersruhegeld gewährt ist.

Mitglieder des Verbandes sind nach der Neuregelung von Anfang an den Geschicken dieser Zusatzversorgungskasse der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers beteiligt gewesen. Es heißt in den Bestimmungen über den Verwaltungsrat der Kasse, das die Träger der Versorgungsstöcke - verfasste Kirche und Diakonisches Werk - und die Mitarbeiter bei der Zusammensetzung des Verwaltungsrates angemessen zu beteiligen sind. Er setzt sich seit Beginn zusammen aus einem vom Landeskirchenamt bestellten Vorsitzenden und je vier von den Versorgungsstöcken und den Verbänden der Mitarbeiter benannten Mitgliedern.

10. Schlussfazit

Ein Studium der Verbandsakten der letzten 30 Jahre würde eine Fülle von Plänen und Vorschlägen zum Vorschein bringen, die nur zu einem Teil sich realisieren ließen. Sie würden aber auch deutlich machen, welches Maß an Arbeit und Engagement vor zahlreichen Mitgliedern des Verbandes im Laufe der Jahre in die Wahrnehmung der Anliegen der kirchlichen Mitarbeiter investiert worden ist. Es ziemt sich, am Schluss all' diesen Mitgliedern herzlich zu danken. Möchten auch in Zukunft sich immer wieder Frauen und Männer finden, denen das Wohl aller kirchlichen Mitarbeiter am Herzen liegt.