

Kirchliches Gesetz- und Verordnungsblatt der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Schleswig-Holsteins

Stück 17

Kiel, den 1. September

1975

Inhalt: I. Gesetze und Verordnungen —
Kündigungsschutzgesetz (S. 135)

II. Bekanntmachungen

Tag des ausländischen Mitbürgers (S. 137) — Änderung der Satzung des Propsteirentamtes Süderdithmarschen (S. 139) — Konfirmationstermine 1976 (S. 140) — 32. Studienkurs in Pullach (S. 141) — Empfehlenswerte Schriften (S. 141) — Empfehlenswerte Schallplatte „Wie Wind und Weite“ (S. 141) — Ausschreibung einer Pfarrstelle (S. 141)

III. Personalien (S. 142)

Gesetze und Verordnungen

Kündigungsschutzgesetz

Kiel, den 6. August 1975

Die vom Landeskirchenamt mit Bekanntmachung vom 14. Oktober 1969 (Kirchl. Ges.- u. V.-Bl. S. 140) veröffentlichte Fassung des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317) ist infolge mehrfacher Änderungen des Gesetzes zum Teil überholt (vgl. Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972 — BGBl. I S. 13 —, Rentenreformgesetz vom 16. Oktober 1972 — BGBl. I S. 1965 —, Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. März 1974 — BGBl. I S. 693 —). Die Vorschriften der §§ 1, 10, 15 und 16 KSchG werden deshalb nachstehend neu abgedruckt:

Zusammenstellung
des seit dem 1. 4. 1974 geltenden Textes
der §§ 1, 10, 15 und 16
des Kündigungsschutzgesetzes

§ 1

Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

(1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, der das 18. Lebensjahr vollendet hat und dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

(2) Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. Die Kündigung ist auch sozial ungerechtfertigt, wenn

1. in Betrieben des privaten Rechts

a) die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes verstößt,

b) der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann

und der Betriebsrat oder eine andere nach dem Betriebsverfassungsgesetz insoweit zuständige Vertretung der Arbeitnehmer aus einem dieser Gründe der Kündigung innerhalb der Frist des § 102 Abs. 2 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes schriftlich widersprochen hat,

2. in Betrieben und Verwaltungen des öffentlichen Rechts

a) die Kündigung gegen eine Richtlinie über die personelle Auswahl bei Kündigungen verstößt,

b) der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweiges an demselben Dienstort einschließlich seines Einzugsgebietes weiterbeschäftigt werden kann und die zuständige Personalvertretung aus einem dieser Gründe fristgerecht gegen die Kündigung Einwendungen erhoben hat, es sei denn, daß die Stufenvertretung in der Verhandlung mit der übergeordneten Dienststelle die Einwendungen nicht aufrechterhalten hat.

Satz 2 gilt entsprechend, wenn die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat. Der Arbeitgeber hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen.

(3) Ist einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des Absatzes 2 gekündigt worden, so ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat; auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen sozialen

Auswahl geführt haben. Satz 1 gilt nicht, wenn betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechnete betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer bestimmter Arbeitnehmer bedingen und damit der Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten entgegenstehen. Der Arbeitnehmer hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung als sozial ungerechtfertigt im Sinne des Satzes 1 erscheinen lassen.

§ 10

Höhe der Abfindung

(1) Als Abfindung ist ein Betrag bis zu zwölf Monatsverdiensten festzusetzen.

(2) Hat der Arbeitnehmer das fünfzigste Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens fünfzehn Jahre bestanden, so ist ein Betrag bis zu fünfzehn Monatsverdiensten, hat der Arbeitnehmer das fünfundfünfzigste Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens zwanzig Jahre bestanden, so ist ein Betrag bis zu achtzehn Monatsverdiensten festzusetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer in dem Zeitpunkt, den das Gericht nach § 9 Abs. 2 für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses festsetzt, das in § 1248 Abs. 5 der Reichsversicherungsordnung, § 25 Abs. 5 des Angestelltenversicherungsgesetzes oder § 48 Abs. 5 des Reichsknappschaftsgesetzes bezeichnete Lebensalter erreicht hat.

(3) Als Monatsverdienst gilt, was dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis endet (§ 9 Abs. 2), an Geld und Sachbezügen zusteht.

Zweiter Abschnitt

Kündigungsschutz im Rahmen der Betriebsverfassung und Personalvertretung

§ 15

Unzulässigkeit der Kündigung

(1) Die Kündigung eines Mitglieds eines Betriebsrats, einer Jugendvertretung, einer Bordvertretung oder eines Seebetriebsrats ist unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und daß die nach § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Nach Beendigung der Amtszeit ist die Kündigung eines Mitglieds eines Betriebsrats, einer Jugendvertretung oder eines Seebetriebsrats innerhalb eines Jahres, die Kündigung eines Mitglieds einer Bordvertretung innerhalb von sechs Monaten, jeweils vom Zeitpunkt der Beendigung der Amtszeit an gerechnet, unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht, wenn die Beendigung der Mitgliedschaft auf einer gerichtlichen Entscheidung beruht.

(2) Die Kündigung eines Mitglieds einer Personalvertretung oder einer Jugendvertretung ist unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und daß die nach dem Personalvertretungsrecht erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Nach Beendigung der Amtszeit der in Satz 1 genannten Personen ist ihre Kündigung innerhalb eines Jahres, vom Zeitpunkt der Beendigung der Amtszeit an gerechnet, unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht, wenn die Beendigung der Mitgliedschaft auf einer gerichtlichen Entscheidung beruht.

(3) Die Kündigung eines Mitglieds eines Wahlvorstandes ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlbewerbers vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlschlages an, jeweils bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und daß die nach § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes oder nach dem Personalvertretungsrecht erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch eine gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Innerhalb von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist die Kündigung unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht für Mitglieder des Wahlvorstandes, wenn dieser durch gerichtliche Entscheidung durch einen anderen Wahlvorstand ersetzt worden ist.

(4) Wird der Betrieb stillgelegt, so ist die Kündigung der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Personen frühestens zum Zeitpunkt der Stilllegung zulässig, es sei denn, daß ihre Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt ist.

(5) Wird eine der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Personen in einer Betriebsabteilung beschäftigt, die stillgelegt wird, so ist sie in eine andere Betriebsabteilung zu übernehmen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so findet auf ihre Kündigung die Vorschrift des Absatzes 4 über die Kündigung bei Stilllegung des Betriebs sinngemäß Anwendung.

§ 16

Neues Arbeitsverhältnis; Auflösung des alten Arbeitsverhältnisses

Stellt das Gericht die Unwirksamkeit der Kündigung einer der in § 15 Abs. 1 bis 3 genannten Personen fest, so kann diese Person, falls sie inzwischen ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen ist, binnen einer Woche nach Rechtskraft des Urteils durch Erklärung gegenüber dem alten Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung bei diesem verweigern. Im übrigen finden die Vorschriften des § 11 und des § 12 Satz 2 bis 4 entsprechende Anwendung.

Zur Erläuterung und zur Anwendung der vorstehenden Vorschriften werden folgende Hinweise angefügt:

1. Zu § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG:

Zur Frage, wann für eine Kündigung ein „dringendes betriebliches Erfordernis“ anzunehmen ist, hat das Bundesarbeitsgericht in seinem Beschluß vom 28. November 1956 — GS 3/56 — folgendes ausgeführt:

- „1. Werden im öffentlichen Dienst durch den Haushaltsplan bestimmte nach sachlichen Merkmalen bezeichnete Stellen für Dienststellen oder für Betriebe gestrichen, so ist das als dringendes betriebliches Erfordernis im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG anzusehen.
2. Ordnet der Haushaltsplan für Dienststellen oder Betriebe allgemeine Einsparungen an, ohne genau bestimmte, nach sachlichen Merkmalen bezeichnete Stellen als wegfallend zu bezeichnen, so liegt darin allein kein dringendes betriebliches Erfordernis im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG.
3. Im Falle zu 2. ist jedoch die Kündigung dann durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt, wenn zur Durchführung der im Haushaltsplan festgelegten Einsparung durch eine Änderung der Verwaltungs- oder Arbeitsorganisation innerhalb der Dienststelle oder des

Betriebes, die ihrerseits nicht nachprüfbar ist, Arbeitsplätze entbehrlich gemacht worden sind, die mit den zu kündigenden Arbeitnehmern besetzt sind.

4. Die Vorschriften über die Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer nach sozialen Gesichtspunkten gemäß § 1 Abs. 3 KSchG bleiben unberührt“.

In gleichem Sinne hat auch das Landesarbeitsgericht Kiel mit Urteil vom 19. Juni 1957 — 2 Sa 56/57 — entschieden, dessen Leitsätze wie folgt lauten:

- „1. Der Beschluß des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 28. 11. 1956 — GS 3/56 — schafft dem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes kein außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes stehendes Vorrecht. Er ist nur die Anwendung des nach dem Kündigungsschutzgesetz maßgebenden Grundsatzes, daß der Arbeitgeber über den Betrieb gestaltende Maßnahmen frei entscheiden können soll.
2. Die Streichung einer Stelle durch den Haushaltsplan ist ein dringendes betriebliches Erfordernis im Sinne des § 1 KSchG.“

2. Zu § 1 Abs. 2 Satz 2 und 3 KSchG:

Das Gesetz führt hier, getrennt nach Betrieben des privaten Rechts und Betrieben und Verwaltungen des öffentlichen Rechts, eine Reihe von Tatbeständen auf, nach denen die Kündigung auch, d. h. neben den Fällen des Satzes 1, sozial ungerechtfertigt ist. Die „zuständige Personalvertretung“ ist in kirchlichen Dienststellen die nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz jeweils zuständige Mitarbeitervertretung, deren Mitwirkung bei ordentlichen Kündigungen im übrigen durch § 9 Abs. 1 Buchst. f des Mitarbeitervertretungsgesetzes allgemein vorgeschrieben ist.

Den in § 1 Abs. 2 Satz 2 verwendeten Begriff der „Stufenvertretung“ kennt das landeskirchliche Mitarbeitervertretungsrecht auch in einer entsprechenden Form nicht. Auch sind „Richtlinien über die personelle Auswahl bei Kündigungen“ im Bereich der Landeskirche bisher weder vereinbart noch erlassen worden. Insoweit ist daher die genannte Vorschrift nicht anwendbar.

3. Zu § 1 Abs. 3 KSchG:

Bei Anwendung dieser Vorschrift ist in entsprechenden Fällen Art. 6 § 5 Abs. 1 des Rentenreformgesetzes vom 16. Oktober 1972 (BGBl. I S. 1965) zu beachten:

„§ 5 (1) Die Tatsache, daß ein Arbeitnehmer berechtigt ist, vor Vollendung des 65. Lebensjahres Altersruhegeld der gesetzlichen Rentenversicherung zu beantragen, ist nicht als ein die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber bedingender Grund im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG anzusehen; sie kann auch nicht bei der sozialen Auswahl nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG zum Nachteil des Arbeitnehmers berücksichtigt werden.“

4. Zu §§ 15, 16 KSchG:

Die Vorschriften des Zweiten Abschnittes des KSchG (Kündigungsschutz im Rahmen der Betriebsverfassung und Personalvertretung) sind nur insoweit anwendbar, als die den Kündigungsschutz im Bereich des Personalvertretungsrechts betreffen. Das Landeskirchenamt geht davon aus, daß der vom Gesetzgeber verwendete Begriff „Personalvertretungsrecht“ im Sinne des § 15 Abs. 2 und 3 KSchG auch das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht einschließt (vgl. § 112 Halbsatz 2 des Bundespersonalvertretungsgesetzes). Wenn sich jedoch der Kündigungsschutz im Rahmen des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts nunmehr nach §§ 15, 16 KSchG richtet, ist für die Anwendung kircheneigener Vorschriften insoweit kein Platz mehr. § 6 des Mitarbeitervertretungsgesetzes ist somit als überholt anzusehen.

5. Ergänzend wird zu § 4 KSchG erneut darauf hingewiesen, daß der Lauf der Dreiwochenfrist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage nicht durch das in Arbeitsverträgen kirchlicher Mitarbeiter üblicherweise vereinbarte Vermittlungsverfahren gehemmt wird. Zur Fristwahrung muß daher die Klage ggf. vor Abschluß des Vermittlungsverfahrens erhoben werden. Hierauf sollten Mitarbeiter ggf. auch hingewiesen werden. Macht der Mitarbeiter von dieser zur Wahrung seiner Rechte erforderlichen Möglichkeit Gebrauch, so kann darin auch nicht ein Vertrauensbruch gesehen werden, sofern jedenfalls das Vermittlungsverfahren schon von ihm eingeleitet worden ist.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt

Im Auftrage:

Jessen

Az.: 3235 — 74 — XII/C 2

Bekanntmachungen

Tag des ausländischen Mitbürgers

Kiel, den 15. August 1975

Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland hat zur Vorbereitung des „Tages des ausländischen Mitbürgers“ am 12. Oktober 1975 ein Wort an die Öffentlichkeit gerichtet, das nachstehend im Wortlaut abgedruckt wird.

In diesem Zusammenhang hat bereits die Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Schleswig-Holstein am 2. Juni in einem Schreiben an alle Gemeinden praktische Ratschläge für die Gestaltung des Tages gegeben und Anschriftenmaterial für Einladungen zur Verfügung gestellt.

In nächster Zeit wird zudem das Diakonische Werk die Broschüre „Ausländer unter uns“ sowie mehrfarbige Plakate zum Tag des ausländischen Mitbürgers an alle Gemeinden der Landeskirchen versenden.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt

Im Auftrage:

Heinrich

Az.: 14580 — 75 — IX/G 1

Wort des Rates der EKD
zur Vorbereitung des „Tages des
ausländischen Mitbürgers“ am 12. Oktober
1975

1. Alle christlichen Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland und in West-Berlin haben dazu aufgerufen, am 12. Oktober 1975 zum ersten Mal gemeinsam den „Tag des ausländischen Mitbürgers“ zu veranstalten. Die Gottesdienste an diesem Tag sollen ein eindrückliches Zeichen der vorausgegangenen Bemühungen sein, zu einer engeren Zusammenarbeit von Ausländern und Deutschen in den Gemeinden zu kommen. Darüber hinaus sind Veranstaltungen vorgesehen, die zusammen mit Ausländervereinigungen, freien Wohlfahrtsverbänden, politischen Parteien, Kommunen, Sportbünden, Arbeitgebern, Gewerkschaften, Initiativgruppen und anderen gesellschaftlichen Gruppen durchgeführt werden können. Das Ziel des Tages ist es, zu einem bewußten Miteinander zu kommen. Ausländer und Deutsche tragen zusammen die Verantwortung für eine gemeinsame Zukunft.

2. Die angestrebte Partnerschaft zwischen Ausländern und Deutschen stellt an alle Beteiligten hohe Anforderungen. Soll die Gefahr eines Gegeneinanders vermieden werden, dann sind Formen der Zusammenarbeit zu entwickeln, die es den Ausländern ermöglichen, auf sozialem, kulturellem und wirtschaftlichem Gebiet ihr Schicksal mitzubestimmen. Nur dann kann auch bei ihnen ein Interesse an politischer Mitverantwortung entstehen.

Gedankenloses Nebeneinander von Ausländern und Deutschen kann durch das Evangelium von der Liebe Christi überwunden werden. Wenn unsere Gemeinden in dieser Liebe auf Ausländer in ihrer Mitte zugehen, kann der Tag des ausländischen Mitbürgers Zeichen für das setzen, was mit dem Leitwort „Miteinander für Gerechtigkeit“ angestrebt wird.

3. Seit Jahren bemühen sich Kirche und gesellschaftliche Gruppen um eine Partnerschaft mit Ausländern. Dennoch kann nicht übersehen werden, daß diese Aufgabe von zahlreichen Kirchengemeinden noch nicht ausreichend wahrgenommen wird.

Angesichts der hohen Arbeitslosigkeit erwarten immer mehr Deutsche, daß ausländische Arbeitnehmer die Bundesrepublik verlassen. Manche Anzeichen sprechen dafür, daß die Fremdenfeindlichkeit wächst. Durch eine Reihe von offiziellen Erklärungen zur Ausländerbeschäftigung fühlen sich die ausländischen Arbeitnehmer verunsichert. Sie befürchten Ausweisungen und Abschiebungen und haben Angst vor ihrer Zukunft. Eine Rückkehr in ihre Herkunftsländer kann für sie vermehrte Not und Armut bedeuten. Nicht selten erleben sie, daß die Lasten wirtschaftlicher Schwierigkeiten meist auf die Schwächsten abgewälzt werden. Darum reagieren sie resigniert. Ihr Vertrauen in die deutsche Gesellschaft schwindet.

Beim Bemühen um dringend nötige neue Initiativen in der Ausländerarbeit ist freilich mit zu bedenken, daß es auch Probleme benachteiligter Deutsche gibt. Viele von diesen fühlen sich hinter Ausländer zurückgesetzt. Wir müssen uns dafür einsetzen, daß sie ihre Verärgerung nicht gegen Ausländer richten.

4. Daß die ausländischen Arbeitnehmer wesentlich zu unserem Wohlstand beigetragen haben, sollte allgemein bekannt sein. Ihre Anwesenheit hat aber auch bewirkt, daß wir in fast allen Lebensbereichen dazulernen konnten. Wir begegnen anderen kulturellen und kirchlichen Traditionen, die sich zum Beispiel in der Lebendigkeit evangelischer und

orthodoxer Ausländergemeinden zeigen. Zum ersten Mal in unserer Geschichte sind auch große muslimische Gemeinschaften in Deutschland entstanden. Die Besonderheiten der Nationen können uns stärker bewußt werden. Zugleich wachsen auch Erkenntnisse über Verflechtungen und gegenseitige Abhängigkeiten bei der Entwicklung der Welt.

5. Gegenwärtig bestehen vordringliche Aufgaben, die auch von den Kirchengemeinden gesehen werden sollten:

a) Die evangelische Kirche, die katholische Kirche und die Gewerkschaften haben sich dafür eingesetzt, ausländischen Arbeitnehmern nach über 5-jährigem Aufenthalt die unbefristete Aufenthaltserlaubnis zu erteilen. Regierungsvertreter haben diese Forderungen unterstützt. Ausländer werden gegenüber unserer Gesellschaft mißtrauisch, wenn trotz breiter Übereinstimmung die entsprechenden Regelungen weiter hinausgezögert werden. Ausländische Arbeitnehmer, die länger als 10 Jahre in der Bundesrepublik leben, sollten die Aufenthaltsberechtigung erhalten. Auf Dauer kann ihnen die Einbürgerung nicht verwehrt werden. Die Verzögerungen dieser notwendigen ausländerrechtlichen Verbesserungen werden von den ausländischen Arbeitnehmern als besonders beschwerend empfunden, nachdem sie in der letzten Zeit Benachteiligungen bei der Kindergeldregelung und bei der Regelung des Zuzugs in Ballungsgebieten haben hinnehmen müssen.

b) Der aus wirtschaftlichen Gründen notwendig gewordene Anwerbestopp ist grundsätzlich zu befürworten. Aber gerade weil eine Erhöhung des Anteils ausländischer Arbeitnehmer nicht anzustreben ist, sind die Lebensverhältnisse der verbleibenden ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen so zu verbessern, daß unterschiedliche Lebensbedingungen zur deutschen Bevölkerung weitgehend abgebaut werden.

c) Ausländische Arbeitnehmer, die rechtmäßig angeworben wurden, sollten nicht zur Rückkehr in ihre Heimat gezwungen werden, nur weil sie arbeitslos geworden sind. Dagegen sprechen nicht nur humanitäre Gründe, sondern auch die Überlegung, daß wir unsere Probleme nicht den noch ärmeren Herkunftsländern ausländischer Arbeitnehmer aufbürden sollten. Da die Mehrheit ausländischer Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen aus europäischen Ländern kommt, ist unser Umgang mit ihnen auch ein Beitrag zum Zusammenwachsen Europas.

d) Infolge der Arbeitsaufnahme in der Bundesrepublik wurden zahlreiche Familien auseinandergerissen und zerstört. Das Recht, mit dem Ehegatten und den noch nicht erwachsenen Kindern in einem Hausstand zusammenzuleben, darf für ausländische Arbeitnehmer nicht eingeschränkt werden. Wo eine Familienzusammenführung für längere Zeit nicht möglich erscheint, sollte eine Anwerbung in der Regel unterbleiben.

e) Untersuchungen haben ergeben, daß über 100 000 schulpflichtige ausländische Kinder nicht zur Schule gehen. Nur etwa jedes dritte ausländische Kind erreicht den Hauptschulabschluß. Durch diesen Bildungsnotstand ausländischer Kinder werden schwerwiegende soziale Konflikte geschaffen. Wir können dazu beitragen, daß Eltern ausländischer Kinder verstärkt auf die Notwendigkeit der Schulpflicht für ihre Kinder hingewiesen werden. Gleichzeitig sollten wir uns darum bemühen, daß die verantwortlichen Stellen ausreichend Schulplätze bereitstellen, die den Bedürfnissen der ausländischen Kinder entsprechen. Auch bei Maßnahmen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit sind ausländische Jugendliche einzubeziehen.

6. Wir sind ausländischen Arbeitnehmern und ihren Familienangehörigen zu großem Dank verpflichtet. Die Bundesrepublik wird auch in Zukunft ihre Mitarbeit benötigen. Daraus ergeben sich gerade für die Kirchengemeinden immer neue Aufgaben: Die Gemeinden können ihnen im Wohnbereich, bei der Freizeitgestaltung, bei der Wohnungssuche, bei Gottesdiensten, kirchlichen Zusammenkünften, in der Kindererziehung, bei der Hausaufgabenhilfe, auf Ämtern und Behörden viele Hilfestellungen geben.

Weil wir auch im Ausländer den Nächsten erkennen, in dem uns Christus begegnet, kann uns die Einsamkeit von Ausländern nicht gleichgültig sein. Gott hat allen Menschen die gleiche Würde zuerkannt.

Wir bitten die Gemeinden dazu beizutragen, daß ausländische Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen in unserer Gesellschaft heimisch werden.

Änderung der Satzung des Propsteirentamtes Süderdithmarschen

Kiel, den 8. August 1975

Die Propsteisynode Süderdithmarschen hat am 24. Januar 1975 verschiedene Änderungen der Satzung des Propsteirentamtes vom 13. März 1969, zuletzt geändert am 15. Februar 1972 (Kirchliches Gesetz- und Verordnungsblatt 1972 S. 32), beschlossen.

Nachdem das Landeskirchenamt den Änderungsbeschuß gemäß Artikel 62 Abs. 3 in Verbindung mit Artikel 149 der Rechtsordnung kirchenaufsichtlich genehmigt hat, wird die Neufassung der Satzung hiermit veröffentlicht.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt

Im Auftrage:

M u s

Az.: 8340 Propstei Süderdithmarschen — 75 — VII/H 2

*

Satzung des Propsteirentamtes Süderdithmarschen

Die Propsteisynode Süderdithmarschen hat am 15. 12. 1971/ 24. 1. 1975 für das am 1. Januar 1969 errichtete Propsteirentamt gemäß Artikel 62, (1), 3 der Rechtsordnung der Ev.-Luth. Landeskirche Schleswig-Holsteins folgende Satzung beschlossen:

§ 1

Das Propsteirentamt ist eine Einrichtung der Propstei Süderdithmarschen. Es hat seinen Sitz in Meldorf und führt die Bezeichnung „Propsteirentamt Süderdithmarschen“.

§ 2

- 1) Das Propsteirentamt erledigt Verwaltungsaufgaben der Propstei, es führt die Propsteikasse, alle Nebenkassen der Propstei und verwaltet die durchlaufenden Gelder.
- 2) Dem Propsteirentamt obliegt die Errechnung der Verteilungsschlüssel für die Unterverteilung des Kirchensteueraufkommens aus dem Lohnabzugsverfahren an die Kirchengemeinden der Propstei und die Ausschüttung dieses Aufkommens nach den Beschlüssen der Propsteisynode.
- 3) Die Übertragung weiterer Aufgaben bleibt vorbehalten.

Im Rahmen der Übertragung weiterer Aufgaben können auch den §§ 2 und 3 entsprechende Aufgaben der Propstei Norderdithmarschen und ihrer Kirchengemeinden auf Grund besonderer vertraglicher Vereinbarungen übernommen werden.

§ 3

- 1) Die Kirchengemeinden der Propstei können dem Propsteirentamt unter Wahrung ihrer Selbständigkeit und ihrer verfassungsmäßigen Rechte folgende Aufgaben übertragen:
 - a) die Kassen- und Rechnungsführung,
 - b) die Aufstellung der Jahresrechnungen und der Vermögensverzeichnisse,
 - c) die Vorbereitung der Haushaltspläne und der Kirchensteuer- und Gemeindeumlagebeschlüsse,
 - d) die Vereinnahmung und Verausgabung der kirchlichen Gelder nach dem Haushaltsplan und nach Weisung der jeweils anweisungsberechtigten Körperschaften,
 - e) die Führung des Kapitalien- und Schuldenbuches,
 - f) die Überprüfung der Besteuerungsunterlagen (Auswertung der Lohnsteuerkarten und Veranlagungslisten) und der Grundsteuermeßbeträge,
 - g) die Veranlagung und Erhebung der örtlichen Kirchensteuern,
 - h) die vorbereitende Bearbeitung der Anträge auf Erlaß, Stundung und Erstattung von Kirchensteuern,
 - i) die Führung der kirchlichen Grundbesitznachweisung,
 - k) die Einziehung der Gebühren und Abgaben, der Pachten, Mieten und sonstigen Einnahmen nach Maßgabe der Gebührenordnungen/Inventarien und der Verträge.
- 2) Die Übertragung weiterer Aufgaben ist nach Zustimmung des Rentamtsausschusses (§ 11) zulässig.
- 3) Das Landeskirchenamt kann im Rahmen seiner Zuständigkeit das Propsteirentamt mit der Durchführung besonderer Verwaltungsaufgaben beauftragen.

§ 4

- 1) Der Anschluß an das Propsteirentamt und der Umfang der ihm zu übertragenden Aufgaben erfolgt durch Beschluß des zuständigen Kirchenvorstandes.
- 2) Der Zeitpunkt der Beauftragung ist schriftlich festzulegen. Bei der Übergabe der Geschäfte ist eine Niederschrift aufzunehmen, in der alle übergebenen Unterlagen und Vermögenswerte aufzuführen sind und der Stand der Kassen- und Rechnungsführung festgestellt wird.
- 3) Die Aufgaben in § 3 Abs. 1 a und i bis k müssen bei einem Anschluß an das Rentamt diesem von der betreffenden Kirchengemeinde übertragen werden.
- 4) Falls die Veranlagung und Hebung der örtlichen Kirchensteuern durch einen nebenberuflichen Steuerheber in einer Kirchengemeinde erfolgt, so untersteht dieser dem Rentamt, welches auch die entstehende Vergütung zu zahlen hat (§ 3,1 g).
- 5) Die vorbereitende Bearbeitung der Anträge auf Erlaß und Stundung von Kirchensteuern kann sich der Kirchenvorstand in besonderen Fällen vorbehalten (§ 3,1 h).

§ 5

Das Propsteirentamt handelt bei der Durchführung der ihm übertragenen Aufgaben im Auftrage des Propsteivorstandes bzw. der einzelnen Kirchenvorstände. Es ist an die gegebenen Weisungen gebunden.

§ 6

- 1) Das Propsteirentamt hat den Propsteivorstand und die Kirchenvorstände der ihm angeschlossenen Gemeinden in allen Angelegenheiten der Vermögens- und Finanzverwaltung zu beraten.
- 2) Der Propsteivorstand und die Kirchenvorstände der angeschlossenen Kirchengemeinden sind berechtigt, von dem Propsteirentamt in ihren Angelegenheiten jederzeit Auskünfte zu verlangen und Einblick in die Geschäftsführung und in die Unterlagen des Propsteirentamtes zu nehmen.
- 3) Die Kirchenvorstände der angeschlossenen Kirchengemeinden sind verpflichtet, dem Propsteirentamt rechtzeitig die erforderlichen Auskünfte zu geben.

§ 7

- 1) Das Propsteirentamt wird von einem Rentmeister geleitet. Er muß für sein Amt die erforderliche Vorbildung haben und über die notwendige Erfahrung auf dem Gebiet der kirchlichen Finanz- und Vermögensverwaltung verfügen.
- 2) Dem Rentmeister obliegt die Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung des Propsteirentamtes; das Nähere regelt eine Dienstanweisung, die der Propsteivorstand zu erlassen hat.
- 3) Der Rentmeister und die ihm zugeordneten Mitarbeiter werden nach einem von der Propsteisynode zu beschließenden Stellenplan von dem Propsteivorstand angestellt. Dieser setzt auch die Gehälter und Vergütungen nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bzw. der Tarifverträge fest. Der Stellenplan bedarf der Genehmigung des Landeskirchenamtes.

§ 8

Die Dienstaufsicht über das Propsteirentamt übt der Propsteivorstand Süderdithmarschen aus.

§ 9

Für das Propsteirentamt ist zu Beginn des Rechnungsjahres ein Haushaltsplan aufzustellen. Dieser wird als Teil des Propsteihaushaltes von der Propsteisynode beschlossen und bedarf der Genehmigung des Landeskirchenamtes.

Die Propsteisynode nimmt die Jahresrechnung ab und erteilt die Entlastung.

§ 10

Die Kosten des Propsteirentamtes werden gedeckt:

- 1) durch Zinsen und Gebühren,
- 2) durch einen Verwaltungskostenbeitrag der Propstei, der dem Umfang der vom Rentamt übernommenen Verwaltungsaufgaben der Propstei und der Kirchengemeinden entspricht und von der Propsteisynode festgesetzt wird,
- 3) durch Erstattung der Kosten, die durch die Führung der Kassen der Propstei Norderdithmarschen und der angeschlossenen Kirchengemeinden aus Norderdithmarschen entstehen.

§ 11

- 1) Es wird ein Rentamtsausschuß gebildet. Er besteht aus dem Propst als Vorsitzenden und vier Mitgliedern. Die Mitglieder sind von den Vorsitzenden der Kirchenvorstände der dem Propsteirentamt angeschlossenen Kirchengemeinden zu wählen und müssen je zur Hälfte Pastoren, die Vorsitzende eines Kirchenvorstandes sein müssen, und Kirchenälteste sein. Sie brauchen der Propsteisynode nicht anzugehören. Für sie sind Stellvertreter zu wählen. Die Amtszeit des Ausschusses entspricht der Amtszeit der Propsteisynode.

Der Rentmeister nimmt mit beratender Stimme an den Sitzungen teil.

- 2) Aufgabe des Propsteirentamtsausschusses ist es, in allgemeinen Angelegenheiten, die die Geschäftsführung und die Finanzgebarung des Rentamtes betreffen, die Propsteisynode bzw. den Propsteivorstand zu beraten.

In Entscheidungsfällen ist stets eine Stellungnahme des Rentamtsausschusses einzuholen.

- 3) Der Vorsitzende beruft mindestens einmal im Jahr eine ordentliche Sitzung des Ausschusses ein. Außerordentliche Sitzungen können jederzeit anberaumt werden. Sie sind anzuberaumen, wenn eine angeschlossene Kirchengemeinde, die Hälfte der Mitglieder des Ausschusses oder das Landeskirchenamt es verlangen. Die Einberufung erfolgt schriftlich unter Mitteilung der Tagesordnung mit einer Frist von mindestens sieben Tagen. In dringenden Fällen kann von der Innehaltung der Frist abgesehen werden.
- 4) Die Sitzungen des Ausschusses sind nicht öffentlich. Der Ausschuß ist beschlußfähig, wenn die Hälfte der Mitglieder anwesend ist. Die Beschlüsse des Ausschusses werden mit Stimmenmehrheit gefaßt. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden.

§ 12

Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsführung des Rentamtes enthält eine Geschäftsordnung. Sie ist vom Propsteivorstand zu erlassen und bedarf der Genehmigung des Landeskirchenamtes.

§ 13

- 1) Die Kirchengemeinden können zum Schluß eines Rechnungsjahres aus dem Propsteirentamt ausscheiden, wenn eine eigene zuverlässige Kassen- und Rechnungsführung gewährleistet ist.
- 2) Der über das Ausscheiden zu fassende Beschluß des Kirchenvorstandes muß dem Propsteivorstand spätestens sechs Monate vor Ende des Rechnungsjahres schriftlich mitgeteilt werden. Für die Übergabe der Kassengeschäfte gilt § 4 Absatz 2 Satz 2 entsprechend.

§ 14

- 1) Diese Satzung tritt nach erteilter kirchenaufsichtlicher Genehmigung in Kraft.
- 2) Zum gleichen Zeitpunkt wird die bisherige Satzung außer Kraft gesetzt.
- 3) Änderungen dieser Satzung bedürfen der Genehmigung des Landeskirchenamtes.

Meldorf, den 24. Januar 1975

Konfirmationstermine 1976

Kiel, den 22. August 1975

Das Landeskirchenamt bestimmt für das Jahr 1976 folgende Sonntage als Konfirmationstermine:

25. April	Quasimodogeniti
2. Mai	Miserikordias Domini
9. Mai	Jubilate

Der Verfügung des Landeskirchenamtes vom 11. Juli 1974 entsprechend sollten wegen des Auslaufens der Übergangsregelung für die Verlegung des Schuljahrsbeginns in der vorösterlichen Zeit keine Konfirmationen mehr stattfinden.

Nur in besonders begründeten Ausnahmefällen kann auf den 7. März — Invokavit bzw. 14. März — Reminiscere ausgewichen werden.

Wo es nützlich erscheint, mag für die Planung berücksichtigt werden, daß der zweite Sonntag im Mai bekanntlich als „Muttertag“ herausgestellt wird.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt

Im Auftrage:

Heinrich

Az.: 4224 — 75 — VIII/IX

32. Studienkurs in Pullach

Kiel, den 22. August 1975

Die Vereinigte Kirche in Deutschland führt 1976 den 32. Studienkurs durch mit dem Thema:

„Religion — das vieldeutbare Phänomen“.

Dieser Kurs findet statt in der Zeit vom 11. Februar 1976 bis 3. März 1976.

Mit dem Thema werden drei Fragenkreise behandelt:

- Religion — kritisch gesehen (Religionskritik bei Feuerbach, Marx, Freud u. a. in Anknüpfung an die Thematik des 12. Studienkurses 1971).
- Religion im Urteil der Theologie (hier wäre die theologische Stellung zum Phänomen der Religion von Barth über Tillich bis zu den gegenwärtigen Ansätzen einzubeziehen).
- Religion — phänomenologisch bzw. soziologisch dargestellt (hier ginge es um eine Darstellung gegenwärtiger Religiosität und um die soziologische Betrachtungsweise, wie sie etwa Luhmann, Berger u. a. entwickelt haben).

Es wird gebeten, die Anmeldungen über den Propsteivorstand an das Landeskirchenamt bis zum 15. 12. 1975 einzureichen. Die Fahrtkosten übernimmt die Landeskirche.

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt

Im Auftrage:

Dr. W a a c k

Az.: 14170 — 32. Kurs — 75 — IV

Empfehlenswerte Schriften

Dieter Schoeneich „betrifft mich“.

„Die vier Hefte (43 S., 80 S., 96 S., 88 S.) sind als ‚Arbeitsbuch zum Thema Glauben für Jugendarbeit und Erwachsenenbildung in Gemeinde und Schule‘ konzipiert. Sie stellen im gemeinsamen Zusammenhang, aufbauend auf Heft 1 (Einführung in Inhalt, Ziele und Methoden eines Seminars zum Glaubensbekenntnis, Medienkatalog, Literaturliste, Materialanhang), die Themen ‚Gott, Mensch, Glaube‘ (Heft 2), ‚Jesus, eine Herausforderung‘ (Heft 3) und ‚Kirche, Versöhnung Leben‘ (Heft 4) in den Vordergrund. Zugrunde liegen die Aussagen des apostolischen Credo, verbunden mit biblischen Texten und Gedanken, Aussagen, Fragen und Antworten kompetenter Zeitgenossen (Theologen, Naturwissenschaftler, Philosophen, Journalisten). Die Themen sind in einzelne Arbeitsgänge aufgliedert, um den existentiellen Bezug wie die Lernschritte offen darzulegen: Z. B.: ‚Was heißt kritische Existenz? — Der kri-

tische Jesus‘, — ‚Was heißt liebende Existenz? — Der liebende Jesus‘ — ‚Was heißt hoffende Existenz? — Der hoffende Jesus‘ — ‚Was heißt glückliche Existenz? — Der glückliche Jesus‘. Der Verfasser liefert zu den einzelnen Credo-Aussagen abschließende Interpretationsentwürfe. Vorschläge zum Arbeitsverfahren, zu Gruppendiskussionen (gruppenpädagogische Verfahren arbeitsgleich und arbeitsteilig), Anleitungsfragen zu den Texten, Leserratschläge, Medien- und Projekthinweise sind den Entwürfen und Texten im einzelnen beigegeben.

Verwendungsmöglichkeit: Wochenendtagungen, Seminarabende für Jugendliche und Erwachsene. Für den Religionsunterricht Sekundarstufe II (Studienstufe). Es wird eine Fülle von anregenden Texten geboten. Ihr Schwierigkeitsgrad erlaubt ihre Verwendung in Gemeindekreisen anspruchsvoller Teilnehmer. Für die tiefere Durchdringung und Erarbeitung von persönlich gestellten Glaubensfragen („betrifft mich“) sind die Hefte eine gute Hilfe.“

Verlag: Benzinger/Jugenddienst. Preis: 6,— DM pro Heft.

Az.: 4228 — 75 — VIII

Empfehlenswerte Schallplatte

„Wie Wind und Weite“

Im Jahre des 100-jährigen Jubiläums des Landesvereins für Innere Mission haben die Schüler des Brüderhauses in gemeinsamer Arbeit die Schallplatte „Wie Wind und Weite“ eingespielt.

Dargestellt wird ein Querschnitt der musikalischen Arbeit, wie sie im täglichen Leben und im Unterricht geschieht. Die Spannweite ist groß. Bläsermusiken alter Meister, aber auch zeitgenössische Literatur spielen eine Rolle im Bläserunterricht. Solistische Aufgaben werden je nach der Begabung der Schüler wahrgenommen. Eingespielt wurden folkloristische Stücke für Blockflöte und Gitarre. Der Chor hat es sich zur Aufgabe gemacht, Kompositionen aus verschiedenen Epochen zu singen. Sätze aus Kantaten von Johann-Sebastian Bach, Volkslieder und neue geistliche Lieder zeigen die Breite des Programms auf, wozu auch Lieder aus anderen Ländern gehören.

Es musizieren der Chor und die Bläser der Fachschule für Sozialpädagogik unter der Leitung von Jochen Schwarz und Ernst-Wilhelm Haase und die Solisten Gesine Alsen (Blockflöte) und Thomas Profitlich (Gitarre und Pauken).

Die Langspielplatte (25 cm) ist zum Preis von DM 15,— beim Landesverein für Innere Mission, Brüderhaus, 2351 Rickling, zu beziehen.

Az.: 5300 — 75 — IX/G 1

Ausschreibung einer Pfarrstelle

Die Pfarrstelle der Kirchengemeinde Witzwort-Uelvesbüll, Propstei Eiderstedt, wird zum 1. Dezember 1975 zur Bewerbung ausgeschrieben. Die Besetzung erfolgt durch bischöfliche Ernennung. Bewerbungsgesuche mit Lebenslauf und Zeugnisabschriften sind an den Propsteivorstand in 2256 Garding zu richten. Nähere Auskünfte erteilt Pastor Wulf, 2251 Witzwort, Tel. 04864/650.

Ablauf der Bewerbungsfrist: Vier Wochen nach Ausgabe dieses Stückes des Kirchlichen Gesetz- und Verordnungsblattes.

Az.: 20 Witzwort-Uelvesbüll — 75 — VI/C 1

Personalien

Ernannt:

Am 1. August 1975 der Pastor Egon Buchholz, Börnsen, mit Wirkung vom 1. April 1975 zum Pastor der Kirchengemeinde Hohenhorn (2. Pfarrstelle), Landessuperintendentur Lauenburg.

am 14. August 1975 der Pastor Heinrich Anacker, bisher in Schwarzenbek, mit Wirkung vom 1. Oktober 1975 zum Pastor der Luther-Kirchengemeinde Pinneberg (1. Pfarrstelle), Propstei Pinneberg.

Berufen:

Am 6. August 1975 der Pastor Reinhard Richter, bisher in Krummendiek, mit Wirkung vom 15. August 1975 zum Pastor der Kirchengemeinde Krusendorf, Propstei Eckernförde;

Eingeführt:

Am 11. August 1975 der Pastor Ingo Krug als Pastor in die 2. Pfarrstelle der Pauls-Kirchengemeinde zu Schenefeld, Propstei Blankenese.