

AMTSBLATT

DER POMMERSCHEN EVANGELISCHEN KIRCHE

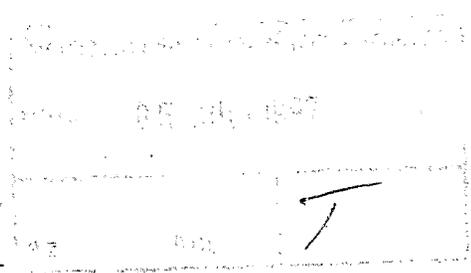


Nr. 5/6

Greifswald, den 15. Juni 1997

1997

Inhalt



	Seite		Seite
A. Kirchliche Gesetze, Verordnungen und Verfügungen		B. Hinweise auf staatliche Gesetze und Verordnungen	71
Nr. 1) Verordnung zur Kirchenbeamtenbesoldung in der Pommerschen Evangelischen Kirche vom 28.02.1997	62	C. Personalmeldungen	71
Nr. 2) Verordnung zur Pfarrbesoldung in der Pommerschen Evangelischen Kirche vom 15.03.1997	62	D. Freie Stellen	71
Nr. 3) Beschluß 39/96 der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Kirche der Union vom 28.11.1996	63	E. Weitere Hinweise	73
Nr. 4) Beschlüsse 40/97 und 41/97 der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Kirche der Union vom 27.02.1997	66	F. Mitteilungen für den kirchlichen Dienst	73
		Nr. 5) Christliche Botschaft und militärisches Führen - Vortrag von Generalmajor Hans-Peter Kirchbach	73

A. Kirchliche Gesetze, Verordnungen und Verfügungen

Nr. 1) Verordnung zur Kirchenbeamtenbesoldung in der Pommerschen Evangelischen Kirche vom 28.02.1997

Pommersche Evangelische Kirche Greifswald, den 15.4.1997
Das Konsistorium
II/I 210-1-9/97

Nachstehend wird die Verordnung zur Kirchenbeamtenbesoldung in der Pommerschen Evangelischen Kirche vom 28.02.1997 veröffentlicht.

Harder
Konsistorialpräsident

Verordnung zur Kirchenbeamtenbesoldung in der Pommerschen Evangelischen Kirche vom 28. Februar 1997

In Anwendung von Artikel 132 (2) der Kirchenordnung erläßt die Kirchenleitung folgende Verordnung:

§ 1

(1) Die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte kann freiwillig auf einen zahlenmäßig oder prozentual bestimmten Betrag oder einen gesetzlich bestimmten Bestandteil ihrer oder seiner Bezüge oder Teile hiervon verzichten. Für die Dauer des Verzichts vermindert sich die Besoldung entsprechend.

(2) Die Verzichtserklärung bedarf der Schriftform. Sie muß die Geltungsdauer des Verzichts enthalten und den Gegenstand des Verzichts angeben. Sie darf nicht an bestimmte Bedingungen geknüpft sein.

(3) Die oder der Berechtigte hat glaubhaft darzulegen, daß ihr oder sein Lebensunterhalt und gegebenenfalls der Lebensunterhalt ihrer oder seiner Familie gesichert ist.

(4) Die Verzichtserklärung bedarf der Annahme durch das Konsistorium. Sie wird rechtswirksam, sobald sie dem Konsistorium zugegangen ist, es sei denn, dieses nimmt die Erklärung nicht an. Das Konsistorium kann die Annahme der Erklärung aus wichtigem Grunde ablehnen oder widerrufen.

(5) Die oder der Berechtigte kann die Verzichtserklärung durch schriftliche Erklärung gegenüber der nach Absatz 4 zuständigen Stelle widerrufen, jedoch nur sechs Monate im voraus zum Ablauf eines Monats. Das Konsistorium kann aus wichtigem Grunde einen Widerruf innerhalb kürzerer Fristen, jedoch nicht unter zwei Monaten, anerkennen. Die Verzichtserklärung erlischt mit dem Tode der oder des Berechtigten.

(6) Der Verzicht ist bei der Bemessung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge oder der ruhegehaltfähigen Dienstzeit nicht zu berücksichtigen.

§ 2

Die Kirchenbeamtin oder der Kirchenbeamte im Ruhestand kann auf die ihr oder ihm zustehenden Ruhestandsbezüge nach Maßgabe des § 1 verzichten

§ 3

Es wird kein Urlaubsgeld gezahlt.

§ 4

(1) Diese Verordnung tritt am 1. März 1997 in Kraft.

(2) Durchführungsbestimmungen dazu erläßt das Konsistorium.

Greifswald, den 28. Februar 1997

Die Kirchenleitung
der Pommerschen Evangelischen Kirche

(L.S.)
Bischof Berger
Vorsitzender der Kirchenleitung

Nr. 2) Verordnung zur Pfarrbesoldung in der Pommerschen Evangelischen Kirche vom 15.3.1997

Pommersche Evangelische Kirche Greifswald, den 12.5.1997
Das Konsistorium
II/i 221 - 18/97

Nachstehend veröffentlichen wir den Beschluß der Landessynode vom 15.3.1997 über die Verordnung zur Pfarrbesoldung in der Pommerschen Evangelischen Kirche.

Harder
Konsistorialpräsident

Beschluß der Landessynode vom 15.3.1997

Verordnung zur Pfarrbesoldung in der Pommerschen Evangelischen Kirche Februar 1997

In Anwendung von Artikel 132 (2) der Kirchenordnung erläßt die Kirchenleitung folgende Verordnung:

§ 1

(1) Die Pfarrerin oder der Pfarrer kann freiwillig auf einen zahlenmäßig oder prozentual bestimmten Betrag oder einen gesetzlich bestimmten Bestandteil ihrer oder seiner Bezüge oder Teile hiervon verzichten. Für die Dauer des Verzichts vermindert sich die Besoldung entsprechend.

(2) Die Verzichtserklärung bedarf der Schriftform. Sie muß die Geltungsdauer des Verzichts enthalten und den Gegenstand des Verzichts angeben. Sie darf nicht an bestimmte Bedingungen geknüpft sein.

(3) Die oder der Berechtigte hat glaubhaft darzulegen, daß ihr oder sein Lebensunterhalt und gegebenenfalls der Lebensunterhalt ihrer oder seiner Familie gesichert ist.

(4) Die Verzichtserklärung bedarf der Annahme durch das Konsistorium. Sie wird rechtswirksam, sobald sie dem Konsistorium zugegangen ist, es sei denn, dieses nimmt die Erklärung nicht an. Das Konsistorium kann die Annahme der Erklärung aus wichtigem Grunde ablehnen oder widerrufen.

(5) Die oder der Berechtigte kann die Verzichtserklärung durch schriftliche Erklärung gegenüber der nach Absatz 4 zuständigen Stelle widerrufen, jedoch nur sechs Monate im voraus zum Ablauf eines Monats. Das Konsistorium kann aus wichtigem Grunde einen Widerruf innerhalb kürzerer Fristen, jedoch nicht unter zwei Monaten, anerkennen. Die Verzichtserklärung erlischt mit dem Tode der oder des Berechtigten.

(6) Der Verzicht ist bei der Bemessung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge oder der ruhegehaltfähigen Dienstzeit nicht zu berücksichtigen.

§ 2

Die Pfarrerin oder der Pfarrer im Ruhestand kann auf die ihr oder ihm zustehenden Ruhestandsbezüge nach Maßgabe des § 1 verzichten.

§ 3

(1) Pfarrerrinnen und Pfarrer im Probedienst (Entsendungsdienst) erhalten 75 vom Hundert des ihnen zustehenden Grundgehaltes.

(2) Von dieser Regelung kann abgewichen werden, wenn Pfarrerrinnen und Pfarrer im Probedienst (Entsendungsdienst) sich eine Pfarrstelle teilen. Die erforderliche Festlegung trifft in diesem Fall das Konsistorium.

§ 4

Es wird kein Urlaubsgeld gezahlt.

§ 5

(1) Diese Verordnung tritt am 1. März 1997 in Kraft.

(2) Durchführungsbestimmungen dazu erläßt das Konsistorium.

Greifswald, den 28. Februar 1997

(L.S.)

gez.: Bischof Berger
Vorsitzender der Kirchenleitung

Züssow, 15.3.1997

Präses Prof. Dr. Zobel

Nr. 3) Beschluß 39/96 der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Kirche der Union vom 28.11.1996

Pommersche Evangelische Kirche Greifswald, den 27.5.1997
Das Konsistorium
II/2 201-3-5/97

Nachstehend veröffentlichen wir den Beschluß 39/96 der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKV vom 28.11.1996 und den Beschluß 01/96 des Schlichtungsausschusses der EKV vom 24.4.1997 nachdem der Schlichtungsausschuß mit seinem Beschluß 01/96 einen Einspruch gegen den Beschluß 39/96 abgewiesen hat.

Harder
Konsistorialpräsident

Beschluß 39/96 Vom 28. November 1996

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

§ 1

12. Änderung der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung

1. § 15 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 2 werden die Worte „in der Regel ein Zeitraum von 26 Wochen“ durch die Worte „ein Zeitraum von bis zu einem Jahr“ ersetzt.

b) Die folgende Protokollnotiz zu Absatz 1 wird eingefügt:
„Protokollnotiz zu Absatz 1:
Für die Durchführung sogenannter Sabbatjahrmodelle kann ein längerer Ausgleichszeitraum zugrunde gelegt werden.“

2. § 15 a wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 1 wird das Wort „Kalenderhalbjahr“ durch das Wort „Kalenderjahr“ ersetzt.

b) In Absatz 3 wird das Wort „Kalenderhalbjahres“ durch das Wort „Kalenderjahres“ ersetzt.

3. § 16 Absatz 2 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, wird an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr jeweils ganztägig sowie an dem Tage vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag jeweils ab 12.00 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt.“

Die folgende Protokollnotiz zu Absatz 2 wird eingefügt:

„Protokollnotiz zu Absatz 2:

Die nach Satz 1 zustehende Arbeitsbefreiung an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr ist für Mitarbeiter, die dienstplanmäßig an allen Tagen der Woche oder im Wechselschicht- oder Schichtdienst arbeiten und deren Dienstplan an einem oder an beiden dieser Tage für die Zeit bis 12.00 Uhr keine Arbeit vorsieht, im Umfang von jeweils einem Zehntel der für den Mitarbeiter geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren, es sei denn, diese Tage fallen auf einen Samstag oder Sonntag, oder bei Mitarbeitern deren Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt ist, auf einen für den Mitarbeiter regelmäßig arbeitsfreien Tag.“

4. In § 27 Abschnitt A - Mitarbeiter, die unter die Anlage 1 fallen - Absatz 7 Satz 2 werden die Worte „§ 50 Absatz 2 Satz 2“ durch die Worte „§ 50 Absatz 3 Satz 2“ ersetzt.

5. § 29 Abschnitt B wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 3 Satz 1 werden nach dem Wort „Kindergeld“ die Worte „nach dem Einkommenssteuergesetz (EStG) oder“ und nach

dem Wort „Berücksichtigung“ die Worte „des § 64 oder § 65 EStG oder“ eingefügt sowie die Worte „§ 8“ durch die Worte „§ 4“ ersetzt.

b) In Absatz 4 Satz 1 werden nach dem Wort „Kindergeld“ die Worte „nach dem EStG oder“ und nach dem Wort „Berücksichtigung“ die Worte „des § 64 oder § 65 EStG oder“ eingefügt sowie die Worte „§ 8“ durch die Worte „§ 4“ ersetzt.

c) Absatz 6 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden nach dem Wort „Kindergeld“ die Worte „nach dem EStG oder“ und nach dem Wort „Berücksichtigung“ die Worte „des § 65 EStG oder“ eingefügt sowie die Worte „§ 8“ durch die Worte „§ 4“ ersetzt.

bb) In Satz 2 werden nach dem Wort „Anwendung“ die Worte „des EStG oder“ eingefügt.

d) In der Protokollnotiz werden nach dem Wort „mit“ die Worte „dem EStG oder“ und nach dem Wort „Berücksichtigung“ die Worte „des § 64 oder § 65 EStG oder“ eingefügt sowie die Worte „§ 8“ durch die Worte „§ 4“ ersetzt.

6. In § 39 Absatz 2 werden nach dem Wort „Arbeitgeber“ die Worte „nach § 50 Absatz 3 Satz 2“ eingefügt.

7. In § 41 Absatz 1 werden die Worte „Absatz 2“ gestrichen.

8. § 46 erhält die folgende Fassung:

„§ 46

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

(1) Die Mitarbeiter erhalten eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der Bestimmungen über die Kirchliche Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen bzw. Darmstadt, wenn sie

1. nach dem 31. Dezember 1996 eingestellt sind,

oder

2. vor dem 1. Januar 1997 eingestellt sind, ihr Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt fortbesteht und sie zu diesem Zeitpunkt das fünfzigste Lebensjahr noch nicht vollendet haben,

oder

3. vor dem 1. Januar 1997 eingestellt sind, ihr Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich der KAVO zu diesem Zeitpunkt fortbesteht, sie das fünfzigste Lebensjahr vollendet haben und ihre ununterbrochene kirchliche Dienstzeit weniger als zehn Dienstjahre beträgt.“

sofern Sie nach der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen bzw. Darmstadt versicherungspflichtig sind.

(2) Für die nicht unter Absatz 1 fallenden Mitarbeiter richtet sich der Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach den Bestimmungen über die Kirchliche Altersversorgung.“

9. In § 48 Absatz 3 werden in Satz 1 die Worte „Absatz 2“ gestri-

chen und in Satz 2 die Worte „§ 50 Absatz 2 Satz 2“ durch die Worte „§ 50 Absatz 3 Satz 2“ ersetzt.

10. § 50 erhält folgende Fassung:

„§ 50 Sonderurlaub

(1) Mitarbeitern soll auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden, wenn sie

a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder

b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen und pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Der Sonderurlaub ist auf bis zu fünf Jahren zu befristen. Er kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu stellen.

(2) Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge aus anderen als den in Absatz 1 Unterabsatz 1 genannten Gründen kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(3) Die Zeit des Sonderurlaubs nach den Absätzen 1 und 2 gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 19. In den Fällen des Absatzes 2 gilt Satz 1 nicht, wenn der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

Protokollnotiz:

Ein Sonderurlaub darf nicht unterbrochen werden für Zeiträume, in denen keine Arbeitsverpflichtung besteht.“

11. § 52 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Mitarbeiter unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

- | | |
|--|--------------------------------------|
| a) Niederkunft der Ehefrau | 1 Arbeitstag, |
| b) Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils | 2 Arbeitstage |
| c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort | 1 Arbeitstag |
| d) 25-, 40- oder 50jähriges Arbeitsjubiläum | 1 Arbeitstag, |
| e) Schwere Erkrankung | |
| aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt, | 1 Arbeitstag im Kalenderjahr |
| bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGBV besteht oder bestanden hat, | bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr |
| cc) einer Betreuungsperson, wenn der Mitarbeiter deshalb die Betreuung | bis zu 4 Arbeitstage im Kalen- |

seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muß.

derjahr

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege und Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit des Mitarbeiters zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- f) Ärztliche Behandlung des Mitarbeiters, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muß. erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit zuzüglich erforderlicher Wegzeiten
- g) bei der kirchlichen Trauung des Mitarbeiters 1 Arbeitstag
- h) bei der Taufe, bei der Einsegnung (Konfirmation), bei der Erstkommunion und bei der Eheschließung eines Kindes des Mitarbeiters 1 Arbeitstag

b) Absatz 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Bei der Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nur insoweit, als der Mitarbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. Die fortgezahlten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruches als Vorschuß auf die Leistungen der Kostenträger. Der Mitarbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.“

Der Mitarbeiter wird ferner gemäß Absatz 1 Satz 1 freigestellt:

- a) zur Ausübung eines Amtes als Mitglied der nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden kirchlichen Organe und ihrer Ausschüsse sowie der Kirchengerichte,
- b) zur Teilnahme am Deutschen Evangelischen Kirchentag, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.“
- c) Absatz 3 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„(3) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bis zu drei Arbeitstagen gewähren.“

- d) Die Protokollnotiz zu Absatz 2 wird gestrichen.

e) Es werden folgende Protokollnotizen angefügt:

Protokollnotizen:

1. Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in § 47 Absatz 2 Unterabsatz 2 genannten Bezüge.

2. Zu den „begründeten Fällen“ im Sinne des Absatzes 3 Unterabsatz 2 können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen).

12. § 63 Absatz 5 Unterabsatz 2 Buchstabe i erhält folgende Fassung:

„i) Kindergeld nach dem Einkommenssteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) oder Leistungen im Sinne des § 65 Absatz 1 Nummern 1 bis 3 EStG oder des § 4 Absatz 1 Nummern 1 bis 3 BKGG sowie Kindergeld aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem EStG oder dem BKGG.“

13. § 64 wird wie folgt geändert:

In Absatz 3 Satz 1 werden nach dem Wort „Kindergeld“ die Worte „nach dem Einkommenssteuergesetz (EStG) oder“ und nach dem Wort „Berücksichtigung“ die Worte „der §§ 64, 65 EStG oder“ eingefügt sowie die Zahl „8“ durch die Zahl „4“ ersetzt.

§ 2

Lineare Bezügeanhebung

Die Grundvergütungen, Orts- und Sozialzuschläge und Zulagen der Mitarbeiter sowie die Entgelte und Verheiratenzuschläge der Praktikantinnen/Praktikanten werden nach der bisherigen Berechnungsweise ab 1. Januar 1997 um 1,3 % erhöht.

§ 3

Sonderzuwendungen

In Ausführung des Beschlusses 23/93 der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Kirche der Union vom 2. September 1993 wird die Höhe der an die Mitarbeiter zu zahlenden Sonderzuwendung für das Jahr 1997 für die Evangelische Landeskirche Anhalts, die Evangelische Kirche der Kirchenprovinz Sachsen, die Evangelische Kirche der schlesischen Oberlausitz und die Evangelische Kirche der Union auf 1.500,00 DM festgelegt. Für die Pommersche Evangelische Kirche wird im Wege einer außergewöhnlichen Sonderregelung die Höhe der Sonderzuwendung auf 1.000,00 DM festgelegt.

§ 4

Inkrafttreten

Dieser Beschluß tritt am 1. Januar 1997 in Kraft.

Berlin, den 28. November 1996

Arbeitsrechtliche Kommission
der Evangelischen Kirche der Union

gez. Wilker
(Vorsitzender)

**Beschluß SchliA 01/96
Vom 24. April 1997**

Der Antrag des vkm schlesische Oberlausitz e.V. GKD vom 16. Dezember 1996 in der Fassung des Antrages vom 24. April 1997 wird zurückgewiesen.

Es wird festgestellt, daß § 3 des Beschlusses 39/96 der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Kirche der Union in seiner Fassung vom 28. November 1996 für das Jahr 1997 gilt.

Berlin, den 24. April 1997

Der Schlichtungsausschuß
der Evangelischen Kirche der Union

gez. Weichbrodt
(Vorsitzender)

Nr. 4) Beschlüsse 40/97 und 41/97 der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Kirche der Union vom 27.2.1997

Pommersche Evangelische Kirche Greifswald, den 12.5.1997
Das Konsistorium
II/2 201 - 3 - 3/97

Nachstehend veröffentlichen wir die Beschlüsse 40/97 und 41/97 der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKV jeweils vom 27. Februar 1997.

Harder
Konsistorialpräsident

**Beschluß 40/97
Vom 27. Februar 1997**

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

**Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse
der kirchlichen Auszubildenden (AzubiO)**

**§ 1
Geltungsbereich**

(1) Diese Ordnung gilt für Personen, die

in Dienststellen und Einrichtungen, deren Mitarbeiter unter den Geltungsbereich der KAVO fallen, als angestelltenrentenversicherungspflichtige oder arbeiterrentenversicherungspflichtige Auszubildende

in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt gelten den Ausbildungsberuf ausgebildet werden.

(2) Diese Ordnung gilt nicht für

a) Schüler, Praktikanten, Volontäre sowie Personen, die für eine Ausbildung im Beamtenverhältnis vorbereitet werden.

b) körperlich, geistig oder seelisch behinderte Personen, die aus

fürsorglichen Gründen in besonderen Ausbildungswerkstätten ausgebildet werden, sowie für Personen, die in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder beschützenden Werkstätten von Heimen oder Werkstätten für Behinderte ausgebildet werden.

Zu den Schülern im Sinne von Satz 1 Buchst. a gehören z.B. auch Schüler in der Krankenpflegehilfe und in der Krankenpflege, Schüler für den Beruf des Logopäden, des Audiometristen, des Orthoptisten, Besucher von Fachseminaren für Alten- und Familienpflege.

**§ 2
Berufsausbildungsvertrag**

(1) Vor Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Berufsausbildungsvertrag zu schließen, der mindestens Angaben enthält über

- a) Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,
- b) Beginn und Dauer der Berufsausbildung,
- c) Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
- d) Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit,
- e) Dauer der Probezeit,
- f) Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung
- g) Dauer des Erholungsurlaubs,
- h) Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann.

Sieht die Ausbildungsverordnung eine Stufenausbildung (§ 26 des Berufsbildungsgesetzes, § 26 der Handwerksordnung) vor, kann der Berufsausbildungsvertrag für mehrere Stufen geschlossen werden, wenn in der Dienststelle oder Einrichtung des Ausbildenden die entsprechende Ausbildung möglich ist und für diese ein Bedürfnis besteht.

Für die sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung im Sinne von Unterabsatz 1 Buchst. a ist nach den Grundsätzen des Ständigen Ausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zu verfahren, soweit keine besonderen kirchlichen Regelungen getroffen sind.

(2) Die Probezeit beträgt drei Monate.

(3) Im übrigen gelten für den Abschluß des Berufsausbildungsvertrages die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes

**§ 3
Ärztliche Untersuchungen**

(1) Der Auszubildende hat auf Verlangen des Ausbildenden vor seiner Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheits- und Entwicklungsstand, körperliche Beschaffenheit und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Ausbildenden bestimmten Arztes nachzuweisen.

Bei den unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallenden Auszubildenden ist die Untersuchung - sofern der Auszubildende nicht bereits eine von einem anderen Arzt ausgestellte Bescheinigung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes vorgelegt hat - so durchzuführen, daß sie zugleich den Anforderungen der Untersuchung nach § 45 Abs. 1 Jugendarbeitsschutzgesetz entspricht.

(2) Der Auszubildende kann den Auszubildenden bei gegebener Veranlassung ärztlich untersuchen lassen. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

(3) Der Auszubildende hat den Auszubildenden, der besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, in einer gesundheitsgefährdenden Einrichtung beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt ist, in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersuchen zu lassen.

(4) Die Kosten der Untersuchung trägt der Auszubildende. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Auszubildenden auf seinen Antrag bekanntzugeben.

§ 4

Schweigepflicht

(1) Der Auszubildende hat über Angelegenheiten der Dienststelle und der Einrichtung, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder auf Weisung des Auszubildenden angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren.

(2) Ohne Genehmigung des Auszubildenden darf der Auszubildende von Schriftstücken, Zeichnungen oder bildlichen Darstellungen, von chemischen Stoffen oder Werkstoffen, von Herstellungsverfahren, von Maschinenteilen oder anderen geformten Körpern zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen verschaffen.

(3) Der Auszubildende hat auf Verlangen des Auszubildenden Schriftstücke, Zeichnungen bildliche Darstellungen usw. sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Dienststelle oder der Einrichtung herauszugeben.

(4) Der Auszubildende hat auch nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.

(5) Der Schweigepflicht unterliegen die Auszubildenden bezüglich der sie persönlich betreffenden Vorgänge nicht, es sei denn, daß deren Geheimhaltung durch Gesetz oder allgemeine dienstliche Anordnung vorgeschrieben ist.

§ 5

Personalakten

(1) Der Auszubildende hat das Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. Das Recht kann auch durch einen gesetzlichen Vertreter oder durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausgeübt werden. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. Der Auszubildende kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist.

Das Recht der Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften

bzw. Ablichtungen aus der Personalakte zu fertigen.

(2) Der Auszubildende muß über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

(3) Beurteilungen sind dem Auszubildenden unverzüglich bekanntzugeben. Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

§ 6

Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

(1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den für die Angestellten bzw. die Arbeiter des Auszubildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit.

(2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist dem Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.

(3) Der Auszubildende darf an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.

§ 6a

Kürzung der Ausbildungszeit durch freie Tage

(1) Der Auszubildende wird in jedem Kalenderjahr an einem Ausbildungstag unter Fortzahlung der Bezüge, die er erhalten hätte, wenn er als Auszubildender tätig gewesen wäre, von der Ausbildung freigestellt. Der neu eingestellte Auszubildende erwirbt den Anspruch auf Freistellung erstmals, wenn das Ausbildungsverhältnis fünf Monate ununterbrochen bestanden hat. Die Dauer der Freistellung beträgt höchstens ein Fünftel der für den Auszubildenden geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit.

(2) Die Freistellung von der Ausbildung soll grundsätzlich nicht unmittelbar vor oder nach dem Erholungsurlaub erfolgen.

(3) Wird der Auszubildende an dem für die Freistellung vorgesehenen Tag aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen zur Ausbildung herangezogen, ist die Freistellung innerhalb desselben Kalenderjahres nachzuholen. Ist dies aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen nicht möglich, ist die Freistellung innerhalb der ersten zwei Monate des folgenden Kalenderhalbjahres nachzuholen.

Eine Nachholung in anderen Fällen ist nicht zulässig.

(4) Der Anspruch auf Freistellung kann nicht abgegolten werden.

§ 7

Mehrarbeit und Akkordarbeit

(1) Auszubildende dürfen nicht zu Mehrarbeit herangezogen werden. § 21 des Jugendarbeitsschutzgesetzes und § 10 Abs. 3 Berufsbildungsgesetzes bleiben unberührt.

(2) Auszubildende dürfen nicht mit Akkordarbeit beschäftigt werden.

§ 7a Fernbleiben von der Ausbildung

Der Auszubildende darf nur mit vorheriger Zustimmung des Ausbildenden der Ausbildung fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Bezüge.

§ 8 Ausbildungsvergütung

(1) Über die Höhe der Ausbildungsvergütung wird eine besondere Regelung getroffen. In dieser wird auch bestimmt, welche Beträge für Unterkunft und Verpflegung anzurechnen sind.

(2) Die monatliche Ausbildungsvergütung ist am 16. eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von dem Auszubildenden eingerichtetes Girokonto im Inland zu zahlen. Sie ist so rechtzeitig zu überweisen, daß der Auszubildende am Zahltag über sie verfügen kann. Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. Die Kosten der Übermittlung der Bezüge mit Ausnahme der Kosten für die Gutschrift auf dem Konto des Empfängers trägt der Auszubildende, die Kontoeinrichtungs-, Kontoführungs- oder Buchungsgebühren trägt der Empfänger.

(3) Besteht der Anspruch auf Ausbildungsvergütung nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird bei der Berechnung der Vergütung für einzelne Tage der Monat zu 30 Tagen gerechnet. Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, wird für jede nicht geleistete Ausbildungsstunde die Ausbildungsvergütung um 1/174 vermindert.

(4) Dem Auszubildenden, der am Zahltag beurlaubt ist, werden auf Antrag die Ausbildungsvergütung für den laufenden Monat und ein Abschlag in Höhe der für die Urlaubstage des folgenden Monats zustehenden Ausbildungsvergütung vor Beginn des Urlaubs gezahlt.

§ 9 Ausbildungsvergütung in besonderen Fällen

(1) Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit verkürzt, gilt für die Höhe der Ausbildungsvergütung der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleitete Ausbildungszeit.

(2) Wird die Ausbildungszeit gemäß § 23 Abs. 1 Unterabs. 3 dieser Ordnung oder § 27a Abs. 3 der Handwerksordnung, § 29 Abs. 3 des Berufsbildungsgesetzes verlängert, wird während des Zeitraums der Verlängerung die Ausbildungsvergütung des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnittes unter Berücksichtigung der für die Ausbildungsvergütung jeweils geltenden Regelung gezahlt.

(3) Kann der Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlußprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, wird er auf sein Verlangen bis zum Zeitpunkt der Prüfung beschäftigt. Bis zur Ablegung der Abschlußprüfung erhält er die Ausbildungsvergütung des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnittes unter Berücksichtigung der für die Ausbildungsvergütung jeweils geltenden Regelung, bei Bestehen der Prüfung darüber hinaus rückwirkend vom Zeitpunkt an, an dem das Ausbildungsverhältnis

geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen der ihm gezahlten Ausbildungsvergütung und der seiner Tätigkeit entsprechenden Angestelltenvergütung bzw. dem seiner Tätigkeit entsprechenden Lohn.

§ 10 Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen und Ausbildungsfahrten

(1) Bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen und Reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen erhält der Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die entsprechenden Kirchenbeamten des Ausbildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung unter Zugrundelegung der niedrigsten Reisekostenstufe.

Bei Reisen zur Teilnahme am Unterricht, an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen zum Zwecke der Ausbildung sowie bei Reisen in den Fällen des § 16 Satz 2 werden die notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarten der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittel (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreismäßigungen (Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

Bei Reisen zur Teilnahme am Unterricht an einer auswärtigen Berufsschule werden dem Auszubildenden Fahrtkosten in der in Satz 2 genannten Höhe insoweit erstattet, als sie monatlich 6 v.H. der Ausbildungsvergütung eines Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr übersteigen. Satz 3 gilt nicht, soweit die Fahrtkosten nach landesrechtlichen Vorschriften von einer Körperschaft des öffentlichen Rechts getragen werden. In den Fällen der Sätze 3 und 4 werden Beträge von weniger als 3,00 DM nicht ausgezahlt.

(2) Verlängert sich bei vorübergehender Beschäftigung an einer anderen Arbeitsstelle innerhalb des Beschäftigungsortes (politische Gemeinde) der Weg des Auszubildenden zur Arbeitsstelle um mehr als vier Kilometer, werden die Bestimmungen über Dienstgänge angewandt. Dies gilt nicht, wenn die vorübergehende Beschäftigung im Rahmen des Ausbildungsplanes erfolgt.

§ 11 Krankenbezüge

(1) Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit erhält der Auszubildende bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe der Ausbildungsvergütung.

Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Auszubildenden erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Auszubildenden zugezogenen Berufskrankheit verursacht ist, erhält der Auszubildende nach Ablauf des nach Unterabsatz 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuß in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und der Netto-Ausbildungsvergütung, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

Im übrigen gelten § 37 Absatz 1 und 2, § 37a und § 38 KAVO.

(2) Kann der Auszubildende während der Zeit, für welche die Aus-

bildungsvergütung nach Absatz 1 fortzuzahlen ist, aus berechtigtem Grund Unterkunft und Verpflegung nicht in Anspruch nehmen, entfällt für die Zeit der Nichtinanspruchnahme die Kürzung nach § 8 Abs. 1 Satz 2.

Für die Dauer der Unterbringung des Auszubildenden in einem Krankenhaus entfällt der Anspruch auf Unterkunft und Verpflegung.

§ 12

...

§ 13

Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Freistellung, bei Verhinderung oder Ausfall der Ausbildung

(1) Dem Auszubildenden ist die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen

a) für die Zeit der Freistellung

aa) zur Teilnahme am Berufsschulunterricht, an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte und an Prüfungen

bb) vor Prüfungen (§ 16)

b) bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn er

aa) sich für die Berufsausbildung bereithält, diese aber ausfällt,

bb) aus einem anderen als dem in § 11 geregelten, in seiner Person liegenden Grund unverschuldet verhindert ist, seine Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen

Im übrigen gelten bei Verhinderung oder Ausfall der Ausbildung die Vorschriften des § 52, 52a KAVO entsprechend.

(2) § 11 Absatz 2 Unterabsatz 1 gilt entsprechend.

§ 14

Erholungsurlaub

(1) Der Auszubildende erhält in jedem Urlaubsjahr einen Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Bezüge, die er erhalten hätte, wenn er als Auszubildender tätig gewesen wäre. § 11 Abs. 2 Unterabs. 1 gilt entsprechend.

(2) Der Erholungsurlaub richtet sich bei den in § 1 Abs. 1 Buchst. a genannten Auszubildenden nach den für gleichaltrige Angestellte der niedrigsten Urlaubsstufe, bei den in § 1 Abs. 1 Buchst. b genannten Auszubildenden nach den für gleichaltrige Arbeiter jeweils maßgebenden Vorschriften.

(3) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der Berufsschulferien zu erteilen.

(4) Der Auszubildende darf während des Erholungsurlaubs nicht gegen Entgelt arbeiten.

§ 15

Familienheimfahrten

(1) Für Familienheimfahrten vom Ort der Ausbildungsstätte zum Wohnort der Eltern, des Erziehungsberechtigten oder des Ehegatten und zurück werden dem Auszubildenden monatlich einmal die notwendigen Fahrkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) - für Familienheimfahrten in das Ausland höchstens die entsprechenden Kosten für die Fahrt bis zum inländischen Grenzort - erstattet, wenn der Wohnort der Eltern, des Erziehungsberechtigten oder des Ehegatten so weit vom Ort der Ausbildungsstätte entfernt ist, daß der Auszubildende nicht täglich zum Wohnort zurückkehren kann und daher außerhalb wohnen muß. Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

(2) Der Auszubildende erhält bei der Entfernung des Wohnortes der Eltern, des Erziehungsberechtigten oder des Ehegatten vom Ort der Ausbildungsstätte für die Familienheimfahrten

von mehr als 100 bis 300 km zwei Ausbildungstage,
von mehr als 300 km drei Ausbildungstage

Urlaub im Vierteljahr unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung. Bei besonders ungünstigen Reiseverbindungen kann der Auszubildende für einen weiteren Ausbildungstag im Vierteljahr beurlaubt werden. Ausbildungstage sind alle Kalendertage, an denen der Auszubildende nach dem Ausbildungsplan auszubilden wäre.

§ 16

Freistellung vor Prüfungen

Dem Auszubildenden ist vor der in den Ausbildungsverordnungen vorgeschriebenen Abschlußprüfung an fünf Ausbildungstagen, bei der Sechstageswoche an sechs Ausbildungstagen, Gelegenheit zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorzubereiten. Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Auszubildenden zur Vorbereitung auf die Abschlußprüfung besonders zusammengefaßt werden; der Auszubildende erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.

§ 17

Prüfungen

(1) Der Auszubildende ist rechtzeitig zur Prüfung anzumelden.

(2) Sobald dem Auszubildenden der Prüfungstermin bekannt geworden ist, hat er ihn dem Auszubildenden unverzüglich mitzuteilen.

§ 18

Vermögenswirksame Leistungen, Urlaubsgeld, Zuwendung

Der Auszubildende erhält nach Maßgabe besonderer Regelungen vermögenswirksame Leistungen, ein jährliches Urlaubsgeld und eine jährliche Zuwendung.

§ 19

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Die Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung richtet sich nach den Regelungen in § 46 der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung.

§ 20**Beihilfen und Unterstützungen**

...

§ 21**Schutzkleidung, Ausbildungsmittel**

(1) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich geliefert und bleibt Eigentum des Ausbildenden. Als Schutzkleidung sind die Kleidungsstücke anzusehen, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen anstelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutz des Auszubildenden gegen Witterungsunbilden und andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzung getragen werden müssen. Die Schutzkleidung muß geeignet und ausreichend sein.

(2) Der Ausbildende hat dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge und Werkstoffe, zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlußprüfungen, auch soweit solche nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses stattfinden, erforderlich sind.

§ 22**Mitteilungspflicht und Weiterarbeit**

(1) Beabsichtigt der Ausbildende, den Auszubildenden nach Abschluß der Berufsausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er dies dem Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen. In der Mitteilung kann der Ausbildende die Übernahme vom Ergebnis der Abschlußprüfung abhängig machen. Innerhalb von vier Wochen nach Zugang der Mitteilung hat der Auszubildende schriftlich zu erklären, ob er in ein Arbeitsverhältnis zu dem Ausbildenden zu treten beabsichtigt. Beabsichtigt der Ausbildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies dem Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

(2) Wird der Auszubildende im Anschluß an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne daß hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet. § 9 Abs. 3 bleibt unberührt.

§ 23**Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses**

(1) Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit.

Besteht der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlußprüfung, endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bestehen dieser Prüfung.

Besteht der Auszubildende die Abschlußprüfung nicht, verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

(2) Während der ersten drei Monate (Probezeit) kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

(3) Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

- a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
- b) vom Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind. Ist ein vorgesehene Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

(4) Die Kündigung muß schriftlich und in den Fällen des Absatzes 3 Unterabsatz 1 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

§ 24**Schadensersatz bei vorzeitiger Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses**

Wird das Berufsausbildungsverhältnis nach der Probezeit vorzeitig gelöst, kann der Ausbildende oder der Auszubildende Schadensersatz verlangen, wenn der andere den Grund für die Auflösung zu vertreten hat. Dies gilt nicht im Falle des § 23 Abs. 3 Unterabs. 1 Buchst. b.

§ 25**Zeugnis**

(1) Der Ausbildende hat dem Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Hat der Auszubildende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, soll auch der Ausbilder das Zeugnis unterschreiben.

(2) Das Zeugnis muß Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse des Auszubildenden. Auf Verlangen des Auszubildenden sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 26**Ausschlußfrist**

Ansprüche aus dem Berufsausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlußfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Auszubildenden oder vom Ausbildenden schriftlich geltend gemacht werden.

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um für die Ausschlußfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

§ 27**Inkrafttreten**

Diese Ordnung tritt am 1. Juli 1997 in Kraft.

Berlin, den 27. Februar 1997

Arbeitsrechtliche Kommission
der Evangelischen Kirche der Union

i. V.
gez. Wilker
(Vorsitzender)

**Beschluß 41/97
Vom 27. Februar 1997**

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

§ 1

13. Änderung der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung

§ 36 wird wie folgt geändert:

In Absatz 1 Satz 1 werden die Worte „15. eines jeden Monats“ durch die Worte „16. eines jeden Monats“ ersetzt.

§ 2

4. Ergänzung des Allgemeinen Kirchlichen Vergütungsgruppenplans

Der Einzelgruppenplan 2.4 Mitarbeiter in Landwirtschaft, Gartenbau und Friedhofswesen wird in den Fallgruppen 5 und 7 wie folgt ergänzt: vor den Worten „Facharbeiterbrief“ werden die Worte „gärtnerischen oder landwirtschaftlichen“ eingefügt.

§ 3

Inkrafttreten

Dieser Beschluß tritt am 1. März 1997 in Kraft.

Berlin, den 27. Februar 1997

Arbeitsrechtliche Kommission
der Evangelischen Kirche der Union

i.V.
gez. Wilker
(Vorsitzender)

B. Hinweise auf staatliche Gesetze und Verordnungen

C. Personalmeldungen

In den Probendienst entsandt:

Zum 1.1.1997

Pfarrer Johannes Lehnert, Damgarten, Kkr. Stralsund.
Pfarrer Michael Mahlburg, Eixen, Kkr. Stralsund.
Pfarrer Albrecht Mantei, Ferdinandshof, Kkr. Pasewalk.
Pfarrer Matthias Schröder, Rothemühl, Kkr. Pasewalk.

Berufen:

Pfarrer Volker-Johannes **Richter** zum 1. 12. 1996 in die Pfarrstelle Steinhagen, Kirchenkreis Grimmen.

Pfarrer Reinhard **Haak**, zum 1.1.1997 in die Pfarrstelle der Lutherkirchengemeinde Stralsund

Pfarrerinnen Susanne **Jürgens**, zum 1.1.1997 in die Pfarrstelle Ahlbeck, Kirchenkreis Pasewalk.

Pfarrer Norbert **Raasch**, zum 1.2.1997 in die Pfarrstelle Daberkow, Kirchenkreis Demmin.

Pfarrer Volker **Riese**, zum 1.5.1997 in die Pfarrstelle Anklam II, Kirchenkreis Greifswald.

Pfarrer Reinhard **Witte**, zum 1.8.1997 in die Pfarrstelle Prerow, Kirchenkreis Stralsund

D. Freie Stellen

„Die Kirchengemeinde **Prohn** (mit Groß Mohrdorf) sucht zum nächst möglichen Termin eine Pfarrerin/einen Pfarrer (100 % Anstellung).

Die Gemeinde erwartet eine Pfarrerin/einen Pfarrer mit Freude an der Verkündigung, am Besuchsdienst, vor allem aber sollte die Arbeit an und mit der jungen Generation im Vordergrund stehen. Die begonnene Sanierung der Kirche in Groß Mohrdorf ist fortzusetzen. Das schöne gelegene Pfarrhaus in Prohn (5 km vor den Toren Stralsunds) bietet ausreichend Platz.

Weitere Auskünfte erteilen die Vorsitzenden der GKR:

Frau Schulz, Am Park 2, 18445 Hohendorf. Tel: (03 83 23) 9 28 für Groß Mohrdorf

Herr Lenker, Stralsunder Str. 18, 18445 Schmedshagen, Tel: (03 83 23) 8 11 60 für Prohn oder der Vakanzverwalter, Pastor Lange, Kosegartenweg 21, 18435 Stralsund.

Bewerbungen über das Evangelische Konsistorium in Greifswald.“

In der Kirchengemeinde **Züssow** ist baldmöglichst die Stelle einer Kirchenmusikerin/eines Kirchenmusikers mit C-Abschluß neu zu besetzen. Der Beschäftigungsumfang beträgt 50 %. Aufgaben sind das Orgelspiel und die weitere kirchenmusikalische Ausgestaltung der Gottesdienste und Kasualien, die Leitung des Kirchen- und des Kinderchors. Die Gestaltung von Orgelkonzerten unter Einbeziehung der verschiedenen Gruppen wird erwartet. Wir wünschen uns eine vielseitige gemeindebezogene Tätigkeit in Zusammenarbeit mit dem Gemeindegemeinderat.

Folgende Instrumente sind vorhanden: Grüneberg-Organ (8 Register mit Pedal), Klavier, Orffinstrumente. Dazu kommt eine reiche Auswahl an Noten für Chor und Kinderchor.

Züssow liegt an der Bahnstrecke Pasewalk-Stralsund und hat seine Bedeutung vor allem durch die am Ort befindliche Einrichtung der Heime des Pommerschen Diakonie-Vereins. Realschule und Kindereinrichtung sind am Ort vorhanden. das Gymnasium ist 10 km entfernt. Eine Dienstwohnung ist vorhanden.

Bewerbungen sind zu richten bis 30. Juni 1997 an den Gemeindegemeinderat, z.H. Pfarrer Heide, Kirchweg 2, 17495 Züssow. Tel: (03 83 55) 5 13

Die Pfarrstelle II der Evangelischen Kirchengemeinde Sankt Marien **Barth** (Kirchenkreis Stralsund) wird durch Eintritt in den Ruhestand des bisherigen Pfarrstelleninhabers zum 01.01.1998 zur Wiederbesetzung frei. Die Besetzung erfolgt durch Gemeindegemeinderat.

Gesucht wird

ein(e) engagierte(r) PfarrerIn, der/die sich mit der Inhaberin der Pfarrstelle I die Aufgaben an den ca. 2200 Gemeindegliedern teilt. Infolge von Strukturveränderungen kann sich der Pfarrstellenbereich vergrößern.

Eine geräumige Pfarrwohnung (mit Zentralheizung) ist vorhanden.

Barth, mit ca. 10500 Einwohnern, liegt am Barther Bodden und ist 12 km von der Ostsee entfernt. Am Ort sind alle Schultypen vorhanden. Für Auskünfte steht die Vors. des GKR, Pfarrerin Pilgrim, zur Verfügung (Tel.: 03 82 31/8 30 81 oder 27 87).

Bewerbungen sind bis zum 15.8.1997 über das Konsistorium der PEK, Bahnhofstraße 35/36, 17489 Greifswald, an den GKR:

Frau Pfarrerin Annemargret Pilgrim, Mastweg 25, 18356 Barth zu richten.

Auslandsdienst

Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Namibia (DELK) sucht für ihre Gemeinden in **Swakopmund** und **Walvis Bay**, Küsten- und Ferienorte Namibias,

eine Pfarrerin oder einen Pfarrer

zum 15. November 1997

Die Gemeinden haben eine Pfarrstelle. Die Predigtstellen dieser Gemeinden sind in Swakopmund und Walvis Bay.

Die Gemeinden suchen eine(n) Pfarrer/in, der/die auf der Grundlage des biblischen Zeugnisses und der lutherischen Bekenntnisschriften in Teamarbeit mit der Diakonin und Mitarbeiter/innen folgende Aufgabenbereiche wahrnimmt:

- Verkündigung des Evangeliums
- Mitarbeit im Gemeindeaufbau
- Haus- und Krankenbesuche
- Ökumenische Kontakte

Sie wünschen sich eine(n) Pfarrer/in, der/die mehrjährige Gemeindefahrung mitbringt, gerne im Team arbeitet und seelsorgerliche Gaben hat. Die Verkündigungssprache ist Deutsch. Die Kenntnis der offiziellen Landessprache Englisch ist für die Wahrnehmung ökumenischer Beziehungen erforderlich. Kenntnisse in Afrikaans oder die Bereitschaft, sie zu erwerben, sind wünschenswert.

Deutsche Schulen sind vor Ort. Ein geräumiges Pfarrhaus und ein Dienstwagen sind vorhanden. Führerschein und Fahrpraxis werden vorausgesetzt.

Die Pfarrstelle wird durch Gemeindevahl besetzt.

Bewerbungen werden bis zum 4. April 1997 erbeten. Interessenten erhalten weitere Informationen und Ausschreibungsunterlagen beim

Kirchenamt der EKD
Herrenhäuser Straße 12
30419 Hannover
Tel.: (05 11) 27 96-2 13
Fax: (05 11) 27 96-7 22
E-mail: ekd @ekd.de

Die Evangelisch Lutherische Kirche im Südlichen Afrika (Natal-Transvaal) sucht für ihre Gemeinde in **Kroondal** zum 1. Januar 1998 für die Dauer von sechs Jahren eine Pfarrerin oder einen Pfarrer

Die Gemeinde liegt bei Rustenburg, rund einhundert Kilometer westlich von Pretoria am Fuß der Magaliesberge. Sie hat etwa fünfhundert Gemeindeglieder und verfügt über ein eigenes Kirchengebäude, eine Gemeindehalle und ein Pfarrhaus. Neben den sonntäglichen Gottesdiensten in deutscher Sprache sind regelmäßig wöchentliche Andachten im Altenheim Alt-Kroondal zu halten. Zweimal monatlich werden auch Gottesdienste in afrikaanser Sprache gefeiert; dazu stehen Lektoren mit freier Wortverkündung zur Verfügung. Mit der Stelle ist die Verantwortung für den Religionsunterricht an der deutschsprachigen Grundschule am Ort verbunden (etwa 40 Kinder) und die Mitarbeit in deren Schulvorstand. Weitere Aufgabenbereiche sind die Vorbereitung der Arbeit in den Hauskreisen, des Kindergottesdienstes, der Konfirmandenunterricht und die Pflege der Beziehungen zu den Schwesterkirchen und der Ökumene vor Ort. Ein aktiver Kirchenvorstand und viele freiwillige Helfer erwarten eine gute Zusammenarbeit, geistliche Führung und neue Impulse.

Die Pfarrstelle wird durch Gemeindevahl besetzt. Erwartet werden:

- mehrjährige Gemeindefahrung
- seelsorgerliche Gaben
- gute Englischkenntnisse
- die Bereitschaft, Afrikaans zu lernen.

Eine bis zum Abitur führende deutsche Internatsschule befindet sich in Pretoria. Ein Dienstwagen wird gestellt. Führerschein und Fahrpraxis werden vorausgesetzt.

Bewerbungen werden bis zum 20. Juni 1997 erbeten. Interessenten erhalten weitere Informationen und Ausschreibungsunterlagen beim

Kirchenamt der EKD
Herrenhäuser Straße 12
30419 Hannover
Tel.: (05 11) 27 96-2 13
Fax: (05 11) 27 96-7 22
E-mail: ekd@ekd.de

Die Lutherische Kirche in Chile sucht zum Jahresbeginn 1998 für die Gemeinde **Puerto Montt** im südlichen Chile

eine Pfarrerin/einen Pfarrer.

Die Gemeinde setzt sich aus einer Hauptgemeinde und sechs Teilgemeinden mit ca. 1500 Gemeindegliedern zusammen, von denen mehr als die Hälfte in der Hafenstadt Puerto Montt wohnen.

Die Gemeinde wünscht sich eine Pfarrerin / einen Pfarrer mit Gemeindefahrung. Zur Aufgabe der Pfarrstelleninhaberin / des Pfarrstelleninhabers gehört auch der Religionsunterricht an der Deutschen Schule Puerto Montt. Erforderlich sind gute Spanischkenntnisse, da die Gemeindefahrung weitgehend in der Landessprache geschieht. Ein Intensivsprachkurs ist vor Dienstbeginn in Chile vorgesehen. Ein geräumiges Pfarrhaus neben Kirche und Gemeindezentrum steht zur Verfügung. Die Besoldung richtet sich nach der Ordnung der Lutherischen Kirche in Chile.

Die Besetzung erfolgt nach Gemeindevahl und durch Berufung der Kirche in Chile.

Bewerbungsfrist: 30. Juni 1997

Die Ausschreibungsunterlagen sind schriftlich anzufordern beim Kirchenamt der EKD, Postfach 21 02 20, 30402 Hannover, Tel.: (05 11) 27 96-2 27 oder 2 28, Fax: (05 11) 27 96-7 17, e-mail: ekd@ekd.de

Berliner Missionswerk sucht zum 1. Juni 1997 oder später Theologen/Theologin als Referenten/-tin mit dem Arbeitsschwerpunkt Nahost und einem weiteren Arbeitsgebiet.

Zu den Aufgaben des/der Nahostreferenten/-in gehört die Pflege der partnerschaftlichen Beziehungen zu der Evang.-Luth. Kirche in Jordanien (Jerusalem und Westjordanland). Dabei wird sein/ihr Hauptanliegen sein, für diese Partnerschaft der Evang. Kirche in Berlin-Brandenburg Verständnis und aktive Teilnahme auch in den am Berliner Missionswerk beteiligten Landeskirchen zu wecken. Zur Zusammenarbeit mit dem Jerusalemverein, der seine Arbeit an das Berliner Missionswerk übergeben hat, gehört die Pflege des Freundeskreises, der Öffentlichkeitsarbeit (Redaktion der Zeitschrift im Lande der Bibel/ILB) sowie von Gemeindediensten. Besondere Aufmerksamkeit beansprucht die vom Berliner Missionswerk getragene Gesamtschule TALITHA KUMI in Beit Jala bei Bethlehent.

Die Arbeit ist im Rahmen der Gesamtaufgaben des Berliner Missionswerkes und seines Dienstes in den Landeskirchen, denen es verpflichtet ist, zu sehen. Im Zuge einer Umstrukturierung hat der Referent/die Referentin die Leitung eines zweiten Bereiches wahrzunehmen. Der Referent/die Referentin hat je 1 - 2 Mitarbeiter/-innen.

Die Berufung erfolgt durch den Missionsrat im Benehmen mit dem Beirat Nahost des BMW und dem Jerusalemverein auf 6 Jahre. Wiederberufung ist möglich. Der/die Referent/-in ist Mitglied im Kollegium des BMW. Das BMW ist behilflich bei der Wohnungssuche. Die Stelle wird nach A 13/14 der Pfarrbesoldung der EKIBB bezahlt.

Wir suchen eine Theologin/ einen Theologen möglichst mit Gemeindeerfahrung und gründlicher Kenntnis der politischen, christlichen und religiösen Geschichte sowie der gegenwärtigen Entwicklung des Nahen Ostens, vor allem des Heiligen Landes. Wir erwarten gleichermaßen theologischen Standpunkt und Sensibilität in der Frage des christlich-jüdischen und des israelisch-palästinensischen Verhältnisses angesichts unserer jüngsten Vergangenheit.

Die Beherrschung der englischen Sprache (schriftlich und mündlich) für die internationale Gremienarbeit sowie das Gespräch mit den Partnern in Israel/Palästina und in Ägypten ist unerlässlich.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen (Anschreiben mit Lichtbild, Daten, Lebenslauf, Zeugnissen und Referenzen) richten Sie bitte bis spätestens 30. April 1997 an das Berliner Missionswerk, Handjerystr. 19-20, 12159 Berlin (Tel.: 0 30/85 00 04-63/-64; Fax: 0 30/ 8 59 30 11).

E. Weitere Hinweise

F. Mitteilungen für den kirchlichen Dienst

Nr. 5) Christliche Botschaft und militärisches Führen

Generalmajor Hans Peter von Kirchbach hat den vorliegenden Vortrag im Herbst 1996 in einer Berliner Kirchengemeinde gehalten. Er hat unmittelbar nach der Wende die Heimatschutzbrigade 41 in Eggesin aufgebaut. Danach wurde er ans Bundesministerium der Verteidigung nach Bonn gerufen. Jetzt ist er Kommandeur der 14. Panzergrenadierdivision in Neubrandenburg und Befehlshaber im Wehrbereich VIII.

Wir veröffentlichen den Vortrag als Information für unsere Pfarrerrinnen und Pfarrer sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Für das Konsistorium
Dr. Nixdorf
Oberkonsistorialrat

Hans Peter Kirchbach

Christliche Botschaft und militärisches Führen.

Nicht nur in unserem Lande gibt es immer wieder Diskussionen, ob Soldaten Christen sein können, ob die grundlegenden Normen des Handelns nicht so verschieden sind, daß sich das eine und das andere ausschließt.

So könnte man das Thema als theoretische Erörterung gestalten und sich dabei auf Luther oder Konzilien oder auch die Bibel selbst berufen. Mir scheint aber, das Thema verlangt nach einer ganz persönlichen Stellungnahme. Wie so häufig, scheint keine theologische oder wissenschaftliche Abhandlung gefragt zu sein sondern Bekenntnis. Nicht wie kann man ganz allgemein Glauben und militärischen Dienst vereinbaren sondern wie vereinbare ich selbst es und versuche den Dingen die Ordnung zu geben, die ihnen gebührt. Dabei kann es ja auch nicht nur um das Vereinbaren beider Dinge gehen sondern um die Schilderung, warum mir mein Glaube in meinem Beruf wichtig ist und mir in schwierigen Situationen helfen kann.

Im militärischen Dienst oder gar im Einsatz befassen wir uns mit schwierigen, teilweise sehr schwierigen Fragen, aber es sind niemals die letzten Fragen sondern allenfalls die vorletzten, unser Glaube aber führt uns regelmäßig zu den letzten Fragen. So kann die Frage nicht lauten, wie kann ich als militärischer Führer meinen Glauben leben, sondern ich frage eher genau umgekehrt, wie wirke ich als Christ in meinem militärischen Beruf.

Und so stellt sich an dieser Stelle die umfassende Frage nach den Werten. Ich möchte das Liebesgebot einschließlich der Feindesliebe nicht wegdiskutieren und selbstverständlich besteht zunächst ein Gegensatz zwischen diesem Liebesgebot und einem Beruf, in dem man es lernt, politische Zielvorstellungen in Grenzlagen auch mit Gewalt durchzusetzen oder einen anderen zu hindern eben dies zu tun.

Es wäre jedoch verfehlt christlichen Glauben auf das Gebot der Feindesliebe zu reduzieren genauso wie es unzulässig wäre militärisches Führertum in einer Demokratie ausschließlich unter dem Gesichtspunkt des Durchsetzens politischer Interessen mit Gewalt zu betrachten.

Militärisches Führertum hat viele Charakteristika. Ich möchte nun den Versuch machen, einige dieser verschiedenen Charakteristika des militärischen Führens genauer zu betrachten und aus meiner ganz persönlichen Sicht mit meinem Glauben in Verbindung zu bringen. Dann sollte auch eine Aussage zur Auflösung der genannten Spannung möglich sein.

Was also sind die Charakteristika der militärischen Führung:

1. Der militärische Führer führt Menschen.

Die Arbeit an der Karte, das Zählen von Waffensystemen und Verbänden, die Bearbeitung von Bergen von Papier darf nicht drüber hinwegtäuschen, die Arbeit konzentriert sich auf Menschen. Mit der Entscheidung über ein Versetzungsgesuch greife ich in das Schicksal eines Menschen ein, dasselbe geschieht bei der Entscheidung über eine Bestrafung, bei fristgemäßer oder fristloser Entlassung. Selbst beim Erstellen eines Befehls für die Ausbildung oder bei der Festlegung einer Regelung für den Ausgang wird in das Schicksal von Menschen eingegriffen.

Geht man ins Gefecht, wird dieses Eingreifen in das Geschick anderer Menschen ungleich deutlicher. Hier kann es um die Unversehrtheit oder das Leben von unterstellten Soldaten gehen, natürlich auch um das eigene.

Ich brauche für diese Entscheidungen meinen Glauben an Gott und an Christus. Dieser Glaube regelt mein Verhältnis zu anderen Menschen. Er sagt mir, daß alle Menschen Geschöpfe Gottes sind, unter denen es keine grundsätzliche Hierarchie gibt. Er sagt mir, daß mir ausschließlich Macht auf Zeit verliehen ist, um für den Staat einen bestimmten und für diesen wichtigen Auftrag auszuführen, daß dies an unserer menschlichen Gleichwertigkeit, der Partnerschaft zwischen mir, meinen Untergebenen und Vorgesetzten, nichts ändert. Er sagt mir, daß ich dies bei meinen Handlungen und Entscheidungen zu berücksichtigen habe, insbesondere dann, wenn ich in Stellvertretung für andere zu handeln und zu entscheiden habe.

Dies wirkt sich auf meine Entscheidungen konkret aus. Ich sehe meinen Untergebenen und meinen Vorgesetzten anders. Ich sehe ihn auch in seiner Rolle als Bruder. Ich weiß mich zur Fürsorge den mir unterstellten Soldaten gegenüber verpflichtet. Ich versuche bescheiden zu sein. Ich kalkuliere die eigene Möglichkeit des Irrtums bei meinem eigenen Handeln ein. Ich gewinne Selbstbewußtsein gegenüber meinen Vorgesetzten, ich werde vermutlich nicht verhindern können, einem anderen Unrecht zu tun. Ich muß versuchen, dies zu begrenzen, weiß aber, daß ich ohne Schuld nicht leben kann.

Ich befehle nach wie vor, um einen Auftrag zu erfüllen, aber ich spüre die Last der Verantwortung, die ich im Gefecht eigentlich nur mit der Aussicht auf Vergebung übernehmen kann. Die Aussicht auf Vergebung befreit zum Handeln, ohne zur Leichtfertigkeit zu verführen. Ich möchte nicht mißverstanden werden. Situationen in denen alle Härte gefragt ist, wird es in jeder Armee immer wieder geben. Aber, auch wenn Härte ausgeübt werden muß, arbeite ich mit Partnern, mit Staatsbürgern, mit Erwachsenen. Auch dann arbeite, führe, entscheide ich nicht nur für mich sondern auch stellvertretend für andere. Was immer ich tue, ich beziehe den anderen, gleichwertig und wie ich Geschöpf Gottes in mein Handeln ein.

2. Der militärische Führer handelt immer auch in Verantwortung für andere.

Ich trage nicht nur Verantwortung für mich selbst sondern auch für andere. Diese Verantwortung hat Vorrang vor meinen persönlichen Interessen und Ansprüchen. Verantwortliches Handeln schließt

sogar den Gegner in die Betrachtung ein. Auch für ihn gilt die Feststellung vom Bruder vom gleichwertigen Geschöpf Gottes, es mag sein, daß ich gegen ihn kämpfen muß, oder meine Waffensysteme gegen ihn einsetzen. Ich darf ihn dennoch nicht hassen und weiß mich an die Regeln des Völkerrechts gebunden. Handeln in Verantwortung für andere verlangt den anderen in die Beurteilung der Lage einzubeziehen. Ihr Schicksal ist ein wichtiger Faktor. Die Frage vom möglichen Erfolg und den erwarteten Opfern erhält eine andere Beleuchtung.

Militärische Führer werden dies häufig hinter einer sehr nüchternen Sprache verstecken. Dies ändert nichts daran, daß die Prüfung des Erfolgs gegen die erwarteten Opfer unter den mir anvertrauten Soldaten eine überragende Rolle spielen muß. Es gibt einen deutschen Ausdruck für leichtfertiges Handeln eines militärischen Führers, der diese Überlegungen nicht anstellt. Verheizen sagt man, ein fürchterlicher menschenverachtender Ausdruck.

Ich war im übrigen selbst der Probe des Ernstfalls nicht ausgesetzt und kann nur hoffen, daß ich in der Probe des Ernstfalls mich diesen Maximen entsprechend verhalten kann. Blicke in vergangene Kriege, in den zweiten Weltkrieg zeigen jedoch deutlich, daß es auch in extremen Situationen möglich zu sein scheint, bestimmte Regeln und Gesetze einzuhalten.

Egoismus, Eitelkeit, Opportunismus, Machtstreben als Selbstzweck disqualifizieren militärische Führer.

3. Der militärische Führer handelt in Grenzsituationen.

Vor wenigen Monaten hat meine Division für die Verteidigungsminister und die höchste militärische Führung der NATO auf dem Truppenübungsplatz Kletitz eine große Vorführung, Fahnenzeremonie, dynamische Waffenschau. Schießen verbundener Waffen durchgeführt. Bei der Vorbereitung dieses Schießens kam bei einer Jägerkompanie, die bei diesem Schießen einen wichtigen Auftrag zu erfüllen hatte, ein junger Soldat bei einem Unfall zu Tode. Ich habe diese Kompanie mehrere Stunden besucht, um mit den Soldaten über ihren Kameraden, die Trauer um ihn aber auch die Notwendigkeit, den Auftrag weiter auszuführen, gesprochen. Es war ein bewegender Abend in intensivem Dialog mit den jungen Kameraden. Und manchmal wird dann im Dunkel auch Hoffnung spürbar.

Grenzsituationen mitten im Frieden.

Vor einigen Wochen habe ich die deutschen Truppen in Kroatien und Bosnien besucht. Für viele Armeen mag ein solcher Einsatz nichts besonderes sein. Für die Bundeswehr waren die Umstände neu. Dabei ging es nicht um die äußeren Umstände, das Camp, die Lebensbedingungen, sie waren so schlecht nicht.

Es ging darum, Leid und Not anderer Menschen zu sehen, zu erkennen, es nur bedingt lindern zu können. Es ging darum, an ein begrenztes Mandat gebunden zu sein, weniger tun zu können, als man gerne getan hätte. Dieser Situation waren die UN Truppen in Bosnien vor dem Einsatz der IFOR in weit stärkerem Maße ausgesetzt, als dies heute der Fall ist. Immer wieder kam es dazu, daß man um des übergeordneten Zieles der Gewährleistung der humanitären Hilfe wegen und der Duldung der Präsenz durch die Kriegsparteien wegen offensichtliches Unrecht dulden mußte. Ich bin mir sicher, daß dies für den Dienst eine unerhörte Belastung sein muß, die man kaum ertragen kann, zumal man sich in der Beurteilung des übergeordneten Zieles oft dem Urteil anderer anvertrauen muß. Dennoch muß der Versuch gemacht werden, wo ein klares ja oder nein nicht möglich ist, relativ besseres dem relativ schlechteren vorzuziehen.

Die intensivsten Grenzsituationen erlebt man sicher im Kriege. Ich möchte unter einem kalten Vorgesetzten nicht dienen. Ich möchte aber auch nicht unter einem Vorgesetzten dienen, der sich von Emotionen beeinflussen läßt. Ich möchte unter einem Führer die-

nen, der mit seiner Truppe fühlt aber stark genug ist, Rückhalt im Glauben hat und so befähigt ist, auch in Grenzsituationen das Richtige zu tun.

Ich hoffe in der Stunde der Bewährung ein solcher Führer zu sein.

4. Mein Beruf verlangt die Vorbereitung auf den Krieg und gegebenenfalls die Führung eines Krieges.

Es hat keinen Zweck darum herum zu reden. Der Soldat denkt den Krieg, er befaßt sich gedanklich und praktisch damit, er ist bereit, ihn notfalls zu führen. Eine Politik der Kriegsverhinderung wird sich auf Soldaten stützen müssen, die notfalls bereit sein müssen, den Krieg zu führen, wenn diese Politik scheitert. Das geschieht in Kenntnis oder noch deutlicher in Anerkennung des christlichen Liebesgebots. Die Anerkennung dieses Gebots kann ja nicht nur bedeuten, auf Gewalt zu verzichten sondern in gleicher Weise, auch anderen Schutz vor Gewalt zu gewähren. Rechtsbrechern muß, wie die Geschichte ausweist, unter Umständen mit militärischer Gewalt das Handwerk gelegt werden. Es kann notwendig werden, Morden mit Gewalt zu verhindern. Die Opfer der Konzentrationslager Hitlers sind nicht durch Pazifisten sondern durch Soldaten befreit worden. Damit möchte ich nicht einem unkontrollierten Einsatz von Militär das Wort reden.

Die Übung von Gewalt kann natürlich nur die ultima ratio sein. Damit ist aber nichts über den richtigen Zeitpunkt gesagt. Ein früher Einsatz dieses letzten Mittels kann Opfer sparen helfen.

Der Soldat kennt besser wie jeder andere Auswirkungen des Krieges. Er wird nicht übereilt zum Waffeneinsatz raten.

Kommt es zum Waffeneinsatz ist die Verhältnismäßigkeit der Mittel abzuwägen. Je höher man in der militärischen Hierarchie aufsteigt, je größer können die Auswirkungen des eigenen Handelns sein. Gewinne oder Schäden, die sich aus seinem Handeln oder aus seinem Unterlassen ergeben, betreffen einen immer größeren Kreis von Menschen und werden damit immer weniger umkehrbar. Bewußte Begrenzung des Einsatzes militärischer Mittel auf den beabsichtigten Zweck. Verzicht auf militärischen Sieg, ausschließliche Ausrichtung auf Bewahrung des Bestehenden waren die Kennzeichen der NATO Strategie und machten diese Strategie glaubhaft und anwendbar. Verzicht auf militärischen Sieg, die Beschränkung auf einen zeitweisen Truppeneinsatz zur Trennung von Kontrahenten und dadurch das Ermöglichen einer politischen Lösung ist auch das Kennzeichen mancher militärischen Einsätze im Rahmen der Vereinten Nationen. Das Prinzip ist und bleibt sicher richtig. Es kann offensichtlich notwendig werden, auch humanitäre Hilfe mit Gewalt durchzusetzen und ein allzu eng begrenztes Mandat kann den Erfolg in Frage stellen.

Für mich ist wichtig, daß ich mir darüber im klaren bin, daß ich die Pflicht habe mit meinem Verband bereit und fähig zu sein, zu kämpfen und daß sich meine Bemühungen im Frieden darauf konzentrieren, dafür auszubilden und zu erziehen. Dies kann nicht heißen, daß ich wie ein Landsknecht jedem beliebigen Einsatz militärischer Mittel zur Verfügung stehe.

Ich trage als Ratgeber auch dafür Verantwortung, daß das militärische Instrument sachgemäß entwickelt und gebraucht wird.

Wenn das militärische Mittel gebraucht wird, muß der Einsatz zum Erfolg führen. Der Soldat als Fachmann wird seinen Rat geben müssen und auch das Risiko aufzeigen. Immer wieder haben wir erlebt, daß militärische Führer das Mittel des Rücktritts wählten, wenn sie der Meinung waren, die Entscheidungen zur Weiterentwicklung oder zum Einsatz seien nicht sachgerecht.

5. Das Handeln des militärischen Führers dient politischem Zweck

Militärisches Handeln ist kein Selbstzweck. Soldaten werden auf Befehl der politischen Führung zur Durchsetzung politischer Ziele

eingesetzt. Diese Aussage allein genügt mir nicht. Auch die Soldaten der Wehrmacht marschierten nicht aus eigenem Entschluß sondern auf Befehl der politischen Führung zur Durchsetzung politischer Ziele. Auch die Soldaten der Roten Armee folgten bei ihren Einsätzen zur Unterdrückung anderer Völker politischem Befehl. Das Kriterium der politischen Führung allein also kann meinen Ansprüchen nicht genügen. Es geht offensichtlich auch um den Charakter der politischen Führung. Auch der, der mir meinen Auftrag gibt, muß an rechtsstaatliche Maximen seines Handelns gebunden sein. Der Staat und seine politischen Verantwortungsträger können auf meine Loyalität bauen, aber auch ich muß Vertrauen auf meinen Staat und seine Verantwortungsträger haben können. Ich vertraue auf die Werteordnung des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland, die die politische Führung nicht nur an Gesetze sondern an eine Werteordnung bindet in der die Würde des Menschen ganz oben steht und in der die Menschenwürde nicht an die Zugehörigkeit an eine Nation, Rasse oder Hautfarbe gebunden ist. Die Bindung aller an die Werteordnung unseres Grundgesetzes macht mir meinen Dienst für meinen Staat in großem Vertrauen und in großer Zuversicht möglich auch wenn ein Einsatz im Kampf erforderlich werden sollte. Die derzeitige Lage gestattet mir, politische Aufträge auszuführen, die dem christlichen Friedensgebot unmittelbar dienen. Die 14. Division, deren Kommandeur ich bin, hat vor kurzem eine Patenschaft mit der 12. polnischen Division in Stettin geschlossen. Mein polnischer Partner und ich sind übereingekommen, die professionellen Gesichtspunkte in den Vordergrund unserer Patenschaft zu stellen und Methoden zu finden, unsere jungen Soldaten Patenschaft direkt erleben zu lassen. So können Soldaten auf dem Wege zur Verständigung unserer Völker einen sichtbaren Beitrag leisten, vielleicht sogar ein Beispiel für andere geben.

An dieser Stelle lohnt ein Blick auf die Herstellung der Deutschen Einheit. Die Bundeswehr hat sich der Aufgabe gestellt, nach Auflösung der NVA die Armee der Einheit mit Soldaten auch der ehemaligen NVA aufzubauen und hat damit einen wichtigen Beitrag auf dem Wege zur inneren Einheit unseres Landes geleistet. Nicht was gewesen ist war entscheidend, sondern der Wille und das Zutrauen gemeinsam etwas Neues aufzubauen. Unser Bundespräsident hat formuliert, daß die Einheit der Truppe die Einheit der Deutschen fördere. Ich glaube er hat recht gehabt.

Humanitäre Einsätze oder Einsätze auf dem Gebiet der Katastrophenhilfe können eine unmittelbare Umsetzung christlicher Gebote sein.

Ich stehe der politischen Führung meines Landes zur Verfügung und bin bereit zur Verteidigung meines Landes oder für andere rechtmäßige Aufträge mein Leben einzusetzen. Dies ist aber nicht beliebig an jede Führung übertragbar sondern setzt deren Bindung an Normen des Handelns, hier konkret an die Werteordnung des Grundgesetzes voraus.

6. Der militärische Führer arbeitet an der Gestaltung der demokratischen Ordnung mit.

Verfolge ich meine letzten Gedanken konsequent weiter, kann mir die politische Entwicklung meines Landes nicht gleichgültig sein. Ich sehe für mich eine Verpflichtung an der Zukunft meines Landes mitzuarbeiten. Ich bin als Staatsbürger Soldat und als Soldat Staatsbürger. Ich bin gleichzeitig Christ und nichts ist von dem anderen zu trennen. Als Staatsbürger bin ich an der Erhaltung und weiteren Ausgestaltung unserer Demokratie direkt beteiligt. Als Soldat bin ich an der Fortentwicklung einer stabilen Demokratie direkt interessiert. Als Christ bin ich auf meinen Platz gestellt und habe mit meinem Leben und Handeln Zeugnis abzulegen. Für mich

bedeutet dies konkret, Beteiligung an Wahlen, Mitarbeit in Gremien, verantwortliche Tätigkeit in der Arbeit mit Jugendlichen.

Für meine Arbeit als militärischer Führer bedeutet es konkret, mich bei der Erziehung der mir anvertrauten Soldaten nicht auf das militärische Handwerk zu beschränken, sondern gesellschaftliche Probleme aufzugreifen, z.B. einen eigenen Beitrag zu leisten, immer wieder aufkommendem Nationalismus oder Ausländerfeindlichkeit entgegenzuwirken. Ich versuche einen Beitrag zu leisten, daß die jungen Staatsbürger Rechte, die sie schützen auch in der Bundeswehr selbst erleben können.

Die Verpflichtung an der Ausgestaltung unserer demokratischen Ordnung mitzuarbeiten ergibt sich für mich unmittelbar aus dem christlichen Anspruch, christlichen Werten oder klarer, Gottes Geboten schon hier Geltung zu verschaffen. Ich kann mich aus der Verantwortung nicht herausstellen. Ich kann und darf in einer Partei mitarbeiten, meine Loyalität gilt aber allen. Dies grenzt die Möglichkeiten zur politischen Betätigung zugunsten einer Partei als Soldat ein.

Mit meiner Mitarbeit in Staat und Gesellschaft leiste ich auch einen Beitrag zur Gerechtigkeit und damit zur Erhaltung des Friedens.

7. Der militärische Führer entscheidet und befiehlt unter Abwägung aller Gesichtspunkte aber letztlich ohne Wissen um den Ausgang.

Der Glaube macht mich in keiner Weise handlungsunfähig sondern er befreit mich zum Handeln in der Spannung zwischen Freiheit und Gehorsam.

Ich übernehme Verantwortung nicht nur für mich sondern auch für andere. Ich weiß, daß ich meinem Schöpfer Rechenschaft für mein Tun und für mein Unterlassen schuldig bin. Dieser Gedanke zügelt Selbstgefälligkeit, Leichtfertigkeit, Maßlosigkeit, Disziplinlosigkeit. Ich glaube, daß Gott mir zumutet, zwischen relativ besserem und reaktiv schlechterem zu unterscheiden und dort Schuld auf mich zu nehmen, wo, wie so häufig, die Unterscheidung zwischen richtig und falsch schwer wird. Die Neigung, aus Angst vor Schuld Verantwortung nach oben oder nach unten zu delegieren wird geringer. Ich brauche die Hilfe meiner Kirche zur Schärfung meines Gewissens. Ich versuche, meine Entscheidungen und Befehle der Prüfung durch mein Gewissen zu unterziehen. Dies bewahrt mich vor Leichtfertigkeit.

Solches Handeln ist im übrigen etwas völlig anderes, als dauernder Selbstzweifel. Die Zusage der Vergebung ist es, die meine eigentliche Kraftquelle bedeutet. So kann ich auch ertragen, daß ich meine Entscheidungen im besten Wissen und Gewissen treffe und versuche, alle Gesichtspunkte in die Beurteilung der Lage einzubeziehen, daß ich aber den Ausgang in der Regel nicht vorhersehen kann. Ich verletzte Menschen, obwohl ich es nicht gewollt habe, mein Operationsplan führt nicht zum Erfolg.

Ich muß, das ist mir klar, nachdem ich alles für den Erfolg getan habe auch in der Lage sein, den Ausgang in die Hände des Schöpfers zu legen.

Ich entscheide und befehle trotz allem in Vertrauen und Zuversicht.

7. Der militärische Führer leistet Gehorsam.

Meine Aufträge in Krieg und Frieden sind vielseitig. Sie erreichen mich von meinen eigenen Führern, sie dienen letztlich einem politischen Ziel. Ich weiß meine eigenen Führer die politischen und die militärischen an die Werteordnung des Grundgesetzes gebunden. Dies ermöglicht mir Gehorsam in Vertrauen und Zuversicht. Mein Gehorsam hat Grenzen. Ich bin dankbar für eine gesetzliche Regelung, die mir die Ausführung von Befehlen, die Vergehen oder Verbrechen beinhalten, verbietet. Ich gebe der politischen Führung Rat nach bestem Wissen und Gewissen. Ich beuge mich ihrer Entscheidung, auch wenn sie dem Rat zuwiderläuft, solange ich dies verantwortlich tun kann. Letzte Instanz für Gehorsam bleibt ein scharfes Gewissen.

Ich habe Achtung vor Soldaten der Wehrmacht, die in der Prüfung ihres Gewissens zu der Überzeugung kamen, sich dem Diktator widersetzen zu müssen und hierfür ihr Leben einsetzen und es letztlich opferten. Ich hoffe, das mir diese Prüfung erspart bleibt und das ich sie bestehe, wenn sie denn kommt.

Zusammenfassung:

Ich befehle

- aber ich weiß die Grenzen,

Ich gehorche

- aber mein Gehorsam gilt nicht unbegrenzt,

Ich bin Vorgesetzter

- aber mein Untergebener ist mein Bruder und Partner,

Ich bin Untergebener

- aber mein Vorgesetzter ist mein Bruder und Partner,

Ich übe den Gebrauch von Waffen und setze sie ein

- aber ich weiß mich an Grenzen gebunden, achte das Völkerrecht und beachte die Verhältnismäßigkeit der Mittel.

Ich diene dem Staat

- aber das Treueverhältnis ist eines auf Gegenseitigkeit und setzt einen demokratischen Staat voraus, der an dieselbe Werteordnung gebunden ist, wie ich,

Mein Glaube befreit mich zum Handeln in Grenzlagen

- aber er hütet mich vor Leichtfertigkeit,

Ich werde schuldig

- aber ich vertraue auf Vergebung

Und so hoffe ich auch als evangelischer Christ, daß ich in der Lage sein werde, die Forderung des 2. Vatikanischen Konzils zu erfüllen: Wer als Soldat im Dienst des Vaterlandes steht, betrachte sich als Diener der Sicherheit und Freiheit der Völker. Indem er diese Aufgabe recht erfüllt, trägt er wahrhaft zur Festigung des Friedens bei.