

# Kirchliches Amtsblatt

der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs

Jahrgang 1979

Nr. 4/5

22. Mai 1979

32209

14) G. Nr. /108/<sup>1</sup> I 40

Anderung der Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst

## Beschluss

Die Kirchenleitung der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs beschliesst auf Grund ihres Beschlusses vom 31. 8. 1974 (Kirchliches Amtsblatt 1974 Nr. 8 Seite 53) folgendes:

1. Den vorgesehenen Änderungen (Anlage) der Arbeitsvertragsordnung und der Vergütungsordnung für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst vom 31. 8. 1974 (Kirchliches Amtsblatt 1974 Nr. 8 Seite 49) wird zugestimmt. Unter der Voraussetzung, dass die Konferenz der Evangelischen Kirchenleitungen in der DDR diese Änderungen entsprechend beschliesst, werden sie mit Wirkung vom 1. Januar 1979 für die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Mecklenburgs in Kraft gesetzt.
2. § 11 Absatz 2 der Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst erhält mit Wirkung vom 1. Januar 1979 folgende Fassung:

Die Dauer des jährlichen Urlaubs beträgt für Mitarbeiter, die nach der Vergütungsordnung für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst vergütet werden

	<u>bis 5</u>	<u>über 5</u>	<u>über 10 Dienstjahre</u>
<u>Gruppen X bis VI</u>			
bis Vollendung des 40. Lebensjahres	18	21	23 Arbeitstage
nach Vollendung des 40. Lebensjahres	21	23	23 Arbeitstage
<u>Gruppen V bis I</u>			
bis Vollendung des 40. Lebensjahres	22	24	27 Arbeitstage
nach Vollendung des 40. Lebensjahres	24	27	27 Arbeitstage

Als Dienstjahre gelten die kirchlichen Dienstzeiten, ausserkirchliche Dienstzeiten können bis zu 5 Jahren angerechnet werden. Für die übrigen Mitarbeiter richtet sich der Urlaub nach den allgemeinen Bestimmungen. Als Stichtag zur Bemessung des Urlaubs gilt für die Dienstzeit und das Lebensalter der letzte Tag des Kalenderjahres.

3. Der Oberkirchenrat wird beauftragt, die Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst und die Vergütungsordnung für Mitarbeiter im

kirchlichen Dienst in der ab 1. Januar 1979 geltenden Fassung neu bekanntzugeben.

Schwerin, den 5. Januar 1979

Die Kirchenleitung  
Im Auftrage:

Müller

### Bekanntgabe

Der Oberkirchenrat gibt nachstehend gemäß Ziffer 3 des Beschlusses der Kirchenleitung vom 5. Januar 1979 betreffend Änderungen der Arbeitsvertrags- und der Vergütungsordnung für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst, nachdem die Konferenz der Evangelischen Kirchenleitungen in der Deutschen Demokratischen Republik am 12. Januar 1979 diese Änderungen beschlossen hat, die Arbeitsvertragsordnung und die Vergütungsordnung in der ab 1. Januar 1979 geltenden Fassung bekannt. Wegen dieser Bekanntgabe der Neufassungen ist auf den gesonderten Abdruck der in Ziffer 1 des Beschlusses der Kirchenleitung vom 5. Januar 1979 erwähnten Anlage verzichtet worden.

Schwerin, den 16. Januar 1979

Der Oberkirchenrat

Müller

---

### Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst vom 31. August 1974 in der ab 1. Januar 1979 geltenden Fassung

Die Konferenz der Evangelischen Kirchenleitungen in der DDR hat die nachstehende Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst gemäß Artikel 5 Abs. 2 der Ordnung des Bundes der Evangelischen Kirchen in der DDR vom 10. Juni 1969 beschlossen:

#### § 1

##### Wesen des kirchlichen Dienstes

Der kirchliche Dienst steht unter dem Auftrag, den die Kirche von ihrem Herrn erhalten hat. Nach ihren Gaben, Aufgaben und Verantwortungsbereichen tragen die kirchlichen Mitarbeiter zur Erfüllung dieses Auftrages bei. Sie stehen unter der Fürsorge der Kirche.

#### § 2

(1) Die kirchlichen Dienststellen haben mit ihren Mitarbeitern schriftliche Arbeitsverträge so rechtzeitig abzuschließen, daß die Arbeitsverträge bei der Aufnahme der Arbeit vorliegen. In den Arbeitsverträgen sind die Bestimmungen dieser Ordnung als Vertragsinhalt zu vereinbaren. Zeitlich begrenzte Arbeitsverträge können nur im Rahmen der allgemeinen Bestimmungen abgeschlossen werden. Bei Teilbeschäftigung mit einer Arbeitszeit, die weniger als 40 % der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten beträgt, können die Bestimmungen dieser Ordnung zur sinngemäßen Anwendung vereinbart werden.

(2) Die Arbeitsverträge sowie ihre Änderungen, die von den im § 3 genannten Dienststellen abgeschlossen werden, bedürfen der Genehmigung durch das Konsistorium (Landeskirchenamt, Landeskirchenrat, Oberkirchenrat). Für Mitarbeiter, deren Arbeitszeit weniger als 40 % der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten be-

trägt, können die Gliedkirchen eine andere Regelung treffen. (Die Bestimmungen der Kirchgemeindeordnung §§ 32 Ziff. 2; 52 (4); 77 (1) d bleiben hiervon unberührt).

(3) Vorschriften über die Eignung, Vorbildung und Anstellungsfähigkeit sowie über die Dienstobliegenheiten kirchlicher Mitarbeiter, welche für diese allgemein oder für einzelne Gruppen von ihnen ohne Rücksicht auf die Rechtsform ihrer Anstellung gelten, werden durch diese Ordnung nicht berührt.

### § 3

#### Geltungsbereich

Kirchliche Dienststellen im Sinne dieser Ordnung sind der Bund der Evangelischen Kirchen in der DDR und seine Gliedkirchen sowie deren Kirchenkreise, Kirchgemeinden, kirchliche Verbände, Einrichtungen und Werke, kircheneigene Anstalten und Stiftungen.

### § 4

#### Allgemeine Dienstpflichten

(1) Jeder Mitarbeiter hat seine Arbeitskraft in dem Umfange zur Verfügung zu stellen, der bei Abschluß des Arbeitsvertrages vereinbart und nach dem seine Vergütung bemessen worden ist. Er soll bemüht sein, sein fachliches Können zu erweitern. Er ist berechtigt und auf Verlangen seiner Dienststelle verpflichtet, an Aus- und Fortbildungslehrgängen teilzunehmen. Er hat bei Ausübung seines Dienstes die für seinen Arbeitsbereich bestehenden gesetzlichen Vorschriften und Verwaltungsbestimmungen und daneben die durch Dienstanweisung oder besondere betriebliche Anordnungen gegebenen Weisungen zu beachten.

(2) Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, dienstlich notwendig werdende Vertretungen in angemessenem Umfang zu übernehmen.

### § 5

#### Besondere Dienstpflichten

(1) Soweit über dienstliche Angelegenheiten allgemeine oder besondere Schweigepflicht geboten ist, hat der Mitarbeiter diese zu beachten, und zwar auch noch nach Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses.

(2) Die Übernahme einer Nebenbeschäftigung bedarf der Genehmigung seiner Dienststelle.

(3) Die Annahme von Geschenken anlässlich dienstlicher Verrichtungen ist unstatthaft.

(4) Wenn der Mitarbeiter seine Dienstpflichten vorsätzlich oder fahrlässig verletzt, so ist er hierfür nach Maßgabe der allgemeinen Bestimmungen verantwortlich.

### § 6

#### Einstellung

Die Einstellung setzt grundsätzlich die Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche sowie persönliche Eignung und die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten voraus. Über die kirchliche Haltung ist in der Regel eine pfarramtliche Äußerung zu verlangen. Die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses kann verlangt werden. Es ist vorzulegen, wenn es nach den allgemeinen Bestimmungen vorgeschrieben ist.

### § 7

#### Arbeitszeit

(1) Die wöchentliche Arbeitszeit richtet sich nach den allgemeinen Bestimmungen.

(2) Erfordert der kirchliche Dienst Tätigkeit auch an Sonntagen und Feiertagen, so ist entsprechende arbeitsfreie Zeit an einem Werktag zu gewähren. Entsprechendes gilt unter Berücksichtigung des jeweiligen Dienstes, wenn an arbeitsfreien Sonnabenden gearbeitet wird.

## § 8

### Fernbleiben vom Dienst

(1) Fernbleiben vom Dienst, soweit es nicht ärztlich angeordnet ist, bedarf vorheriger Zustimmung des Dienstvorgesetzten. Wenn die rechtzeitige Einholung der Erlaubnis nicht möglich ist, so hat der Mitarbeiter unverzüglich seinen Dienstvorgesetzten über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten. Für die Zeit des Fernbleibens vom Dienst kann die Vergütung entsprechend gekürzt werden.

(2) Dienstbefreiung aus bestimmten persönlichen Anlässen unter Weiterzahlung der Vergütung wird von dem Dienstvorgesetzten im Rahmen der zu erlassenden Richtlinien gewährt.

(3) Bei ärztlich angeordnetem Fernbleiben hat der Mitarbeiter seiner Dienststelle unverzüglich Anzeige zu erstatten. Wird die ärztliche Bescheinigung nicht vorgelegt, hat der Mitarbeiter für die Zeit des Fernbleibens keinen Anspruch auf Zahlung der Vergütung oder der Ausgleichsbezüge (Lohnausgleich).

## § 9

### Vergütung

Die Vergütung des Mitarbeiters richtet sich nach den in den kirchlichen Bereichen geltenden Vergütungsordnungen.

## § 10

### Zusatzversorgung

Die kirchliche Zusatzversorgung der Mitarbeiter richtet sich nach besonderen Bestimmungen.

## § 11

### Erholungsurlaub

(1) Jedem Mitarbeiter ist im Kalenderjahr ein Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Vergütung nach Maßgabe der Absätze 2 bis 8 zu gewähren.

(2) Die Dauer des jährlichen Urlaubs beträgt für Mitarbeiter, die nach der Vergütungsordnung für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst vergütet werden

	bis 5	über 5	über 10 Dienstjahre
<u>Gruppen X bis VI</u>			
bis Vollendung des 40. Lebensjahres	18	21	23 Arbeitstage
nach Vollendung des 40. Lebensjahres	21	23	23 Arbeitstage
<u>Gruppen V bis I</u>			
bis Vollendung des 40. Lebensjahres	22	24	27 Arbeitstage
nach Vollendung des 40. Lebensjahres	24	27	27 Arbeitstage

Als Dienstjahre gelten die kirchlichen Dienstzeiten, außerkirchliche Dienstzeiten können bis zu 5 Jahren angerechnet werden. Für die übrigen Mitarbeiter

richtet sich der Urlaub nach den allgemeinen Bestimmungen. Als Stichtag zur Bemessung des Urlaubs gilt für die Dienstzeit und das Lebensalter der letzte Tag des Kalenderjahres.

(3) Jugendliche, die zu Beginn des Kalenderjahres das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten einen Urlaub von 23 Arbeitstagen im Kalenderjahr.

(4) Bestimmten Gruppen von Mitarbeitern, insbesondere Schwerbeschädigten, ist der vorgeschriebene Zusatzurlaub zu gewähren.

(5) Katecheten haben den Urlaub während der unterrichtsfreien Zeit zu nehmen. Im übrigen sind sie während der unterrichtsfreien Zeit zu angemessenen Dienstleistungen heranzuziehen.

(6) Der Urlaub ist grundsätzlich innerhalb des Kalenderjahres (Urlaubsjahr) zu gewähren und zu nehmen. Ist die Gewährung des Urlaubs im Kalenderjahr aus dringenden dienstlichen Gründen, wegen Krankheit des Mitarbeiters oder wegen anderer in seiner Person liegender Gründe nicht möglich, so hat die Dienststelle den Urlaub so zu gewähren, daß ihn der Mitarbeiter spätestens am 31. März des nachfolgenden Jahres antreten kann. Urlaub der bis zum Ablauf des Kalenderjahres aus Gründen, die der Mitarbeiter zu vertreten hat, nicht in Anspruch genommen worden ist, verfällt entschädigungslos. Bei fristloser Entlassung entfällt der Anspruch auf Urlaub gegenüber der entlassenden Dienststelle entschädigungslos.

(7) Beginnt oder endet das Arbeitsrechtsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, so wird dem Mitarbeiter Urlaub entsprechend den geltenden Bestimmungen gewährt.

(8) Eine Barabgeltung des Urlaubs ist nur im Rahmen der allgemeinen Bestimmungen zulässig.

## § 12

### Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses

(1) Das Arbeitsrechtsverhältnis kann durch Aufhebungsvertrag oder Kündigung im Rahmen der allgemeinen Bestimmungen beendet werden. Der Aufhebungsvertrag und die Kündigung bedürfen der Schriftform unter gleichzeitiger Angabe der Gründe. Vor Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses auf Initiative der kirchlichen Dienststelle ist der Rat des Konsistoriums (Landeskirchenamtes, Landeskirchenrates, Oberkirchenrates) einzuholen.

(2) Die kirchliche Dienststelle darf nur kündigen, wenn

- a) es infolge Änderung der Struktur oder des Stellenplanes notwendig ist oder
- b) der Mitarbeiter für die vereinbarte Tätigkeit nicht geeignet ist oder
- c) Mängel des Arbeitsvertrages durch die Beteiligten nicht beseitigt werden können.

(3) Für die Kündigung durch die Mitarbeiter oder durch seine Dienststelle gelten folgende Fristen:

Bei einer kirchlichen Dienstzeit bis zu einem Jahr 1 Monat zum Schluß eines Kalendermonats

von mehr als einem Jahr bis zu drei Jahren 6 Wochen zum Schluß eines Kalendermonats

von mehr als drei Jahren drei Monate zum Schluß eines Kalendermonats.

(4) Nach einer ununterbrochenen Tätigkeit von mehr als 25 Jahren soll eine Kündigung durch die Dienststelle grundsätzlich vermieden werden.

Erscheint sie jedoch unabwendbar, so bedarf sie der Zustimmung der leitenden Verwaltungsbehörde der Gliedkirche.

(5) Ein Mitarbeiter kann fristlos entlassen werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, insbesondere wenn er

- a) aus der evangelischen Kirche austritt
- b) die ihm obliegenden Pflichten erheblich verletzt.

Die Entscheidung über die Entlassung ist unverzüglich zu treffen. Zuvor ist dem Mitarbeiter Gelegenheit zur Äusserung zu geben.

### § 13

#### Werkdienstwohnung

Eine von der Dienststelle einem Mitarbeiter zur Verfügung gestellte Werkdienstwohnung ist mit dem Ausscheiden des Mitarbeiters aus dem Dienst zu räumen. Endet das Arbeitsrechtsverhältnis durch Tod, so ist die Wohnung nach Ablauf von 45 Tagen zu räumen.

### § 14

#### Beurteilung

Die kirchliche Dienststelle hat Beurteilungen entsprechend den allgemeinen Bestimmungen anzufertigen und dem Mitarbeiter auszuhändigen.

### § 15

#### Arbeitsschutz

Die jeweils in Betracht kommenden Arbeitsschutzbestimmungen sind zu beachten.

### § 16

#### Sonderleistungen

Die Gewährung von Schutzbekleidung, Arbeitsgerät sowie Unterkunfts- und Umkleideräumen richtet sich nach den allgemeinen Bestimmungen.

### § 17

#### Übergangsgeld und Geldleistungen im Sterbefall

Die Gewährung von Übergangsgeld sowie von Geldleistungen im Sterbefall richtet sich nach den in den kirchlichen Bereichen geltenden Vergütungsordnungen.

### § 18

#### Mitwirkung

Das Recht der Mitarbeiter, bei der Gestaltung der arbeitsrechtlichen und sozialen Verhältnisse innerhalb der gegebenen Vorschriften mitzuwirken, wird gewährleistet.

### § 19

#### Durchführung

Durchführungsbestimmungen erlassen die Gliedkirchen. Die KKL kann dazu Empfehlungen geben.

### § 20

#### Inkrafttreten

(1) Diese Ordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1975 in Kraft.

(2) Für die Anpassung der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens vorliegenden Arbeitsverträge an diese Arbeitsvertragsordnung ist der Abschluß von Änderungsverträgen erforderlich. Dabei kann zur Vermeidung von Härten für eine Übergangszeit ein Ausgleich gewährt werden. Mitarbeiter, deren Arbeitsverträge nicht umgestellt werden, sind nach bisherigem Recht zu behandeln.

(§ 20 betrifft nur das Inkraftsetzen der ursprünglichen Fassung).

Anlage 1 zu § 8 Arbeitsvertragsordnung

## Richtlinien

Über die Gewährung des Hausarbeitstages für im kirchlichen Dienst beschäftigte Mitarbeiterinnen gemäß § 8 der Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst

1. Monatlich einmal ist ein freier Arbeitstag (Hausarbeitstag) unter Weiterzahlung der Vergütung an im kirchlichen Dienst vollbeschäftigte Mitarbeiterinnen mit eigenem Haushalt zu gewähren, die
  - a) verheiratet sind oder
  - b) Kinder unter 18 Jahren zu betreuen haben oder
  - c) mit hilfs- und pflegebedürftigen Angehörigen zusammen leben und für diese häusliche Arbeiten mit verrichten müssen, die Pflegebedürftigkeit ist nachzuweisen, oder
  - d) das 40. Lebensjahr vollendet haben.
2. Der Hausarbeitstag ist auch solchen Mitarbeiterinnen zu gewähren, die ohne eigenen Haushalt mit hilfs- und pflegebedürftigen Angehörigen zusammen leben und für diese häusliche Arbeiten mit verrichten müssen. Die Pflegebedürftigkeit ist nachzuweisen.
3. Der Hausarbeitstag ist im laufenden Monat zu gewähren und zu nehmen. Er wird nur auf Antrag gewährt.
4. Der Hausarbeitstag ist im laufenden Monat nicht zu gewähren, wenn die Mitarbeiterin unentschuldig der Arbeit ferngeblieben ist.
5. Eine Abgeltung des Hausarbeitstages in Geld sowie seine Übertragung auf den nächsten Monat sind unzulässig.
6. Der Hausarbeitstag wird auch
  - a) vollbeschäftigten, alleinstehenden Vätern mit Kindern bis zu 18 Jahren, wenn es die Betreuung des Kindes bzw. der Kinder erfordert,
  - b) vollbeschäftigten Männern bei ärztlich bescheinigter Pflegebedürftigkeit der Ehefrau, wenn es die Erfüllung der Aufgaben im Haushalt erfordert, gewährt.

Anlage 2 zu § 8 Arbeitsvertragsordnung

## Richtlinien

für die Dienstbefreiung im kirchlichen Dienst beschäftigter Mitarbeiter aus bestimmten persönlichen Anlässen gemäß § 8 der Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst.

Den Mitarbeitern ist in den nachstehenden Fällen Dienstbefreiung unter Weiterzahlung der Vergütung zu gewähren, falls die ausgefallene Vergütung nicht anderweitig erstattet wird:

1. beim Wohnungswechsel des Mitarbeiters mit eigenem Haushalt innerhalb des Wohnortes für die Dauer eines Arbeitstages,
2. bei einem Umzug an einen anderen Wohnort für die Dauer von zwei Arbeitstagen,
3. bei Eheschließung des Mitarbeiters für die Dauer von zwei Arbeitstagen, bei Eheschließung von Eltern, Kindern und Geschwistern für die Dauer eines Arbeitstages, bei Ehejubiläen - silberne, goldene und diamantene Hochzeit - des Mitarbeiters oder seiner Eltern für die Dauer eines Arbeitstages,

4. bei Niederkunft der Ehefrau des Mitarbeiters für die Dauer von zwei Arbeitstagen,
  5. für die erforderliche Zeit bei
    - 5.1. regelmäßiger ärztlicher Untersuchung oder Behandlung des Mitarbeiters im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit auf Grund arbeitsrechtlicher oder anderer Bestimmungen,
    - 5.2. Inanspruchnahme medizinischer Behandlung oder ärztlicher Untersuchung infolge eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit, oder wegen des Verdachts einer Berufskrankheit,
    - 5.3. gesetzlich festgelegten oder angeordneten ärztlichen Untersuchungen, Gesundheitskontrollen oder medizinischen Behandlungsmaßnahmen bei übertragbaren Krankheiten, bei gesetzlich festgelegten, angeordneten oder staatlich allgemein empfohlenen Schutzimpfungen oder anderen Schutzanwendungen, wenn die medizinische Betreuung entsprechend den Festlegungen der Organe des Gesundheitswesens während der Arbeitszeit stattfindet,
  6. bei
    - 6.1. Aufsuchen der Schwangerenberatungsstelle entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen über den Mutter- und Kinderschutz und die Rechte der Frau.
    - 6.2. Vorstellen des Kindes des Mitarbeiters in der Mütterberatungsstelle entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen über den Mutter- und Kinderschutz und die Rechte der Frau, wenn die Betreuung durch diese Einrichtung außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist, für die erforderliche Zeit,
  - 7.1. bei anderen ärztlichen Untersuchungen und notwendigen Behandlungsmaßnahmen, die der Mitarbeiter während der Arbeitszeit in Anspruch nehmen muß, weil die Inanspruchnahme ohne Arbeitszeitausfall durch Verlagerung der Arbeitszeit nicht möglich ist, für die erforderliche Zeit,
  - 7.2. für die erforderliche Zeit, in der der Mitarbeiter physisch schwer oder psychisch schwergeschädigte Haushaltsangehörige zur medizinischen Betreuung in den vom Arzt oder von der zuständigen Fürsorgeeinrichtung bescheinigten Fällen begleiten muß,
8. bei schwerer Erkrankung des Ehegatten für die Dauer bis zu zwei Arbeitstagen;
  9. bei Tod des Ehegatten, eines Elternteiles, eines Kindes oder eines zum Haushalt gehörenden sonstigen Familienmitgliedes für die Dauer von zwei Arbeitstagen,
  10. bei Teilnahme an Lehrgängen zur fachlichen Weiterbildung sowie bei Ausbildungs- und sonstigen Weiterbildungsmaßnahmen und Tagungen, die im Interesse des Dienstes liegen, soweit sie nicht außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden, für die Dauer der Teilnahme,
  11. bei Ablegung von Prüfungen im Interesse des Dienstes, soweit sie nicht außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden, für die Dauer der Prüfung,
  12. bei Teilnahme an Sitzungen kirchlicher Organe für die erforderliche Zeit,
  13. bei Ladung des Mitarbeiters vor ein Gericht oder ein Untersuchungs- oder Kontrollorgan, für die erforderliche Zeit. Die Vergütung entfällt, wenn der Mitarbeiter
    - a) die ausgefallene Vergütung durch das betreffende Organ erstattet erhält,
    - b) geladen wird, weil er eine strafbare Handlung oder Ordnungswidrigkeit begangen hat,



- c) als Partei (Kläger oder Verklagter) eines Zivil- oder familienrechtlichen Gerichtsverfahrens geladen wird.

Vergütungsordnung für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst vom 31. August 1974 in der ab 1. Januar 1979 geltenden Fassung

Für die Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis im kirchlichen Dienst wird auf Grund des § 9 der Arbeitsvertragsordnung vom 31. August 1974 nachstehende Vergütungsordnung erlassen:

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Die Vergütungsordnung gilt für alle Angestellten (im folgenden Mitarbeiter genannt), die bei kirchlichen Dienststellen ( § 3 der Arbeitsvertragsordnung) tätig sind. Mit Mitarbeitern, deren Arbeitszeit weniger als 40 % der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten beträgt, können abweichende Vereinbarungen getroffen werden.
- (2) Die Vergütungsordnung findet auf Personen, die aus therapeutischen Gründen beschäftigt werden, keine Anwendung.

§ 2

Vergütungsgrundlagen, Bestandteile der Vergütung

- (1) Die Vergütung der Mitarbeiter wird nach der vereinbarten Tätigkeit, nach der dafür erforderlichen Qualifikation und nach dem Vergütungsdienstalter bemessen.
- (2) Die Vergütung richtet sich nach der Vergütungstabelle. Die Vergütungstabelle - Anlage 2 - ist nach der Art der Tätigkeit in Gruppen nach dem Vergütungsdienstalter in Dienstaltersstufen gestaffelt.

§ 3

Einstufung

Für die Einstufung in die zuständige Vergütungsgruppe des Gruppenplanes - Anlage 1 - sind die Art der Tätigkeit und die dafür erforderliche Qualifikation maßgebend. Im Zweifel ist entscheidend, welche Tätigkeit überwiegt.

§ 4

Vergütungsdienstalter

- (1) Das Vergütungsdienstalter ist bei der Einstellung festzulegen und im Arbeitsvertrag zu vermerken. Es beginnt vorbehaltlich der Bestimmungen der Absätze 2 und 3 mit dem 1. des Monats, in dem das Arbeitsrechtsverhältnis begründet wird.
- (2) Auf das Vergütungsdienstalter ist die Zeit anzurechnen, während der der Mitarbeiter bei einer kirchlichen Dienststelle mit einer Arbeitszeit tätig war, die mindestens 40% der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten beträgt, sofern nicht bei dem Ausscheiden die Voraussetzungen des § 12 (5) der Arbeitsvertragsordnung vorlagen.
- (3) Auf das Vergütungsdienstalter kann entsprechend Abs. 2 die Zeit ganz oder teilweise angerechnet werden, die der Mitarbeiter in einer außerkirchlichen Tätigkeit verbracht hat, soweit diese der vorgesehenen Tätigkeit förderlich ist.
- (4) Beim Aufrücken in eine höhere Vergütungsgruppe ändert sich das Vergütungsdienstalter nicht.

§ 5

Arbeit an Sonntagen

- (1) Für die Arbeit an Sonntagen, die auf Grund im voraus bestimmter Arbeitspläne geleistet wird, ist kein besonderer Zuschlag zu zahlen. Dem Mitarbeiter ist dafür an einem Werktag entsprechend Freizeit zu gewähren.
- (2) Für Arbeit an Sonntagen, die nicht gemäß Abs. 1 Satz 1 geleistet wird, ist ein Zuschlag von 50 % zur Stundenvergütung zu zahlen.
- (3) Wird an einem Ruhetag, der als freier Tag anstelle des Sonntages gewährt wird, gearbeitet, so ist der Zuschlag von 50 % zur Stundenvergütung zu zahlen.

§ 6

Arbeit an gesetzlichen Feiertagen

- (1) Für Arbeit, die an gesetzlichen Feiertagen geleistet wird, ist ein Zuschlag von 100 % zur Stundenvergütung zu zahlen.
- (2) Dies gilt nicht für Arbeit, die im Zusammenhange mit dem Gottesdienst oder mit kirchlichen Gemeindeveranstaltungen an gesetzlichen Feiertagen geleistet wird, wenn diese zugleich Sonntage oder kirchliche Feiertage sind.

§ 7

Überstunden

- (1) Überstunden sind nach Möglichkeit zu vermeiden.
- (2) Als Überstunde ist jede über die Arbeitszeit gemäß § 7 der Arbeitsvertragsordnung hinaus geleistete Arbeit anzusehen, soweit sie ausdrücklich angeordnet ist. Für Überstundenarbeit ist ein Zuschlag von 25 % der Stundenvergütung zu zahlen.

§ 8

Bereitschaftsdienst

- (1) Bereitschaftsdienst umfaßt die Zeit, in der sich ein Mitarbeiter außerhalb seiner Arbeitszeit zur Dienstleistung bereithalten muß, und gilt nicht als Überstundenarbeit. Nur bei geleisteter Arbeit wird Überstundenvergütung gewährt.
- (2) Für Bereitschaftsdienst sind 15 % der Stundenvergütung zu zahlen. Abgeltung durch Pauschalentschädigung ist zulässig.

§ 9

Zusammentreffen mehrerer Zuschläge

Treffen mehrere Zuschläge aus Feiertags-, Sonntags- oder Überstundenarbeit zusammen, so ist nur der höchste Zuschlag zu zahlen.

§ 10

Leitende Mitarbeiter

Leitende Mitarbeiter haben keinen Anspruch auf Vergütung und Zuschläge für die über die gemäß § 7 der Arbeitsvertragsordnung hinaus geleistete Arbeit sowie auf Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit.

§ 11

Jubiläumszuwendungen

Jubiläumszuwendungen werden an Mitarbeiter nach einer kirchlichen Dienstzeit von 20, 30 und 40 Jahren nach Maßgabe der Vergütungstabelle (Anlage 2) gewährt.

## § 12

## Übergangsgeld

(1) Vollbeschäftigte Mitarbeiter, deren Arbeitsrechtsverhältnis aus einem von ihnen nicht zu vertretenden Grunde beendet wird und die nicht anderweitig im kirchlichen Dienst beschäftigt werden können, können beim Ausscheiden ein Übergangsgeld in Höhe der zuletzt zustehenden Monatsvergütung erhalten. Das Übergangsgeld wird, soweit diese Mitarbeiter keinen anderen Arbeitsplatz gefunden haben, für längstens drei Monate und nach einer ununterbrochenen kirchlichen Dienstzeit von mindestens 20 Jahren für längstens 6 Monate gewährt.

(2) Abs. 1 gilt nicht, falls der Mitarbeiter nach seinem Ausscheiden aus dem kirchlichen Dienst eine Vollrente von der Sozialversicherung oder eine kirchliche Versorgung erhält.

## § 13

## Geldleistungen im Sterbefall

(1) Stirbt der Mitarbeiter, so wird die Vergütung für den Rest des Sterbemonats ausgezahlt.

(2) Vom Ersten des auf den Todestag folgenden Monats ab wird die zuletzt zustehende Vergütung für die Dauer von eineinhalb Monaten an den überlebenden Ehegatten oder die unterhaltsberechtigten Kinder des Verstorbenen gezahlt. Hat der verstorbene Mitarbeiter mindestens fünf Jahre im kirchlichen Dienst gestanden, so ist die zuletzt gezahlte Vergütung für die Dauer von drei Monaten vom Ersten des auf den Todestag folgenden Monats an zu zahlen. Sind mehrere Berechtigte vorhanden, so kann die Zahlung mit befreiender Wirkung an einen von ihnen erfolgen.

(3) Sind Angehörige im Sinne des Absatzes 2 nicht vorhanden, so können die Leistungen nach Abs. 1 und Abs. 2 ganz oder teilweise an denjenigen gezahlt werden, der nachweislich für die Kosten der Bestattung oder für die letzte Pflege während der Krankheit aufgekommen ist, oder der nachweislich mindestens während der letzten zwölf Monate von dem verstorbenen Mitarbeiter unterhalten worden ist.

## § 14

## Sachleistungen

Sachleistungen werden nicht gewährt.

## § 15

## Ausgleichsbezüge bei Arbeitsunfähigkeit

(1) Bei durch Krankheit verursachter Arbeitsunfähigkeit werden vom ersten Tag der Krankheit ab Ausgleichsbezüge in der Höhe des Unterschiedes zwischen der Nettovergütung und dem Krankengeld der Sozialversicherung für die Dauer von 6 Wochen innerhalb des Kalenderjahres gewährt.

(2) Wird das Arbeitsrechtsverhältnis während der Krankheit durch Aufhebungsvertrag beendet, so bleibt der Anspruch auf Zahlung der Ausgleichsbezüge bestehen.

(3) Bei ärztlich angeordnetem Fernbleiben von der Arbeit werden für die Dauer der Quarantäne Ausgleichsbezüge ohne Anrechnung auf die Frist gemäß Abs. 1 gezahlt.

(4) Wird nach den Vorschriften der Sozialversicherung kein Krankengeld gewährt, so ist der Unterschiedsbetrag gemäß Abs. 1 nach dem sonst zustehenden Krankengeld zu berechnen.

§ 16

Auszahlung der Vergütung

- (1) Die Vergütung ist für den Monat zu berechnen und in der Regel am 15. eines jeden Monats für den laufenden Monat zu zahlen.
- (2) Dem Mitarbeiter ist eine Vergütungsabrechnung auszuhändigen. Einwendungen wegen unrichtiger Auszahlung der Vergütung müssen sofort bei der Zahlstelle geltend gemacht werden, Einwendungen wegen unrichtiger Berechnungen sollen bei der Dienststelle unverzüglich erhoben werden.
- (3) Dem Mitarbeiter, der am Zahltage beurlaubt ist, ist auf seinen Antrag die Vergütung vor Beginn des Urlaubs zu zahlen.

§ 17

- (1) Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, dienstlich notwendige Vertretungen in angemessenen Grenzen ohne besondere Entschädigung zu übernehmen.
- (2) Wird ihm bei einer Vertretung - außer bei Erholungsurlaub - eine höher bewertete Tätigkeit länger als einen Monat übertragen, so erhält er für die Dauer der Vertretung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen seiner Anfangsgrundvergütung und der des von ihm Vertretenen.

§ 18

Teilbeschäftigte

- (1) Teilbeschäftigte erhalten den ihrer Arbeitszeit entsprechenden Anteil der Vergütung eines Vollbeschäftigten.
- (2) Beträgt die Arbeitszeit des Teilbeschäftigten weniger als 40 % der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten, kann mit ihm eine Pauschalvergütung im Rahmen der für ihn nach dieser Vergütungsordnung zutreffenden Grundvergütung vereinbart werden.

§ 19

Durchführung

Durchführungsbestimmungen erlassen die Gliedkirchen. Die Konferenz der Evangelischen Kirchenleitungen kann dazu Empfehlungen geben.

§ 20

Inkrafttreten

- (1) Diese Ordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1975 in Kraft.
  - (2) Für die Anpassung der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens vorliegenden Arbeitsverträge an diese Vergütungsordnung ist der Abschluß von Änderungsverträgen erforderlich. Dabei kann zur Vermeidung von Härten für eine Übergangszeit ein Ausgleich gewährt werden. Mitarbeiter, deren Arbeitsverträge nicht umgestellt werden, sind nach bisherigem Recht zu behandeln.
- ( § 20 betrifft nur das Inkrafttreten der ursprünglichen Fassung ).

Anlage 1 (zu § 3 Vergütungsordnung) - Gruppenplan

Wird hier nicht abgedruckt, da seit der Veröffentlichung im KABl. 1974 Nr.8 Seite 53 keine Änderung eingetreten ist.

Anlage 2 (zu § 2 Vergütungsordnung) - Vergütungstabelle

Wird hier nicht abgedruckt, da seit der Veröffentlichung im KABl.1976 Nr. 8/9 Seite 49 keine Änderungen eingetreten sind.

15) G.Nr. /162/ I 7 a

## 4. Verordnung zur Änderung der Urlaubsordnung für Geistliche und Kirchenbeamte

vom 2. März 1979

Die Urlaubsordnung für Geistliche und Kirchenbeamte vom 21. Juni 1955 (KABl. Nr. 8 S.32) in der Fassung der 1. Änderung vom 28. November 1955 (KABl. 1956 Nr. 1 S. 2), der 2. Änderung vom 8. Juni 1959 (KABl. Nr. 7 S.23) und der 3. Änderung vom 29. November 1975 (KABl. Nr. 12 S. 73) wird wie folgt geändert:

## § 1

(1) § 3 Absatz 1 erhält folgende Fassung:

"Den Geistlichen und Kirchenbeamten steht ein jährlicher Erholungsurlaub bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres von 31 und nach Vollendung des 40. Lebensjahres von 37 Kalendertagen zu."

(2) § 3 Absatz 3 erhält folgende Fassung:

"Der Zusatzurlaub für Schwerbeschädigte und Blinde richtet sich nach den allgemeinen Bestimmungen."

## § 2

Geistliche und Kirchenbeamte, die durch Zusatzurlaub nach den bisherigen Bestimmungen einen höheren Urlaubsanspruch hatten, als nach diesen Bestimmungen, erhalten einen entsprechenden personengebundenen Zusatzurlaub.

## § 3

Der Oberkirchenrat wird ermächtigt, die Urlaubsordnung in der geltenden Fassung neu bekanntzugeben.

## § 4

Diese Verordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1979 in Kraft.

Schwerin, den 2. März 1979

Die Kirchenleitung  
im Auftrage:

Müller

Bekanntmachung

Der Oberkirchenrat gibt gemäß § 3 der vorstehenden 4. Verordnung zur Änderung der Urlaubsordnung für Geistliche und Kirchenbeamte vom 2. März 1979 nachstehend die ab 1. Januar 1979 geltende Fassung der Urlaubsordnung für Geistliche und Kirchenbeamte neu bekannt.

Schwerin, den 15. März 1979

Der Oberkirchenrat

Müller

Urlaubsordnung für Geistliche und Kirchenbeamte in der ab  
1. Januar 1979 geltenden Fassung

## § 1

Geistliche und Kirchenbeamte bedürfen, wenn sie dem Dienst fernbleiben wollen, eines Urlaubs. Während einer auf Krankheit beruhenden Dienstunfähigkeit bedarf es eines Urlaubs nur dann, wenn der ständige Wohnort verlassen werden soll, ab-

gesehen von ärztlich erfolgten Einweisungen in Krankenhäuser, Kliniken, Kur= einrichtungen. Jede Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist dem Dienstvorge= setzten innerhalb von 2 Tagen zu melden.

## § 2

(1) Für die Ausübung der Tätigkeit als Mitglied verfassungsmäßiger kirchlicher Organe bedarf es keines Urlaubs. Wenn die Tätigkeit ein Fernbleiben vom Dienst erfordert, ist dem Oberkirchenrat und bei Geistlichen im Gemeindepfarramt dem Landessuperintendenten hiervon und von der Regelung der Vertretung unverzüg= lich Anzeige zu machen. Das gleiche gilt für die Teilnahme an Tagungen und Konferenzen, wenn mit dem Dienstvorgesetzten, bei Geistlichen im Gemeinde= pfarramt mit dem Landessuperintendenten, die Teilnahme vorher abgesprochen worden ist.

(2) Für die Abwesenheit eines Geistlichen im Gemeindepfarramt bedarf es keines Urlaubs, sofern sie 3 Tage nicht überschreitet und in die Zeit der Abwesenheit kein Sonntag oder kirchlicher Feiertag fällt, an welchem nach der Ordnung der Landeskirche ein vollständiger Gottesdienst zu halten ist. Der Geistliche ist für die Regelung der Vertretung durch einen Geistlichen verantwortlich. Dem Landessuperintendenten ist vor Verlassen des Dienstbereiches Anzeige zu machen und mitzuteilen, wie die Vertretung geregelt ist.

## § 3

(1) Den Geistlichen und Kirchenbeamten steht ein jährlicher Erholungsurlaub bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres von 31 und nach Vollendung des 40. Lebensjahres von 37 Kalendertagen zu.

(2) Geistlichen, die mit dem Dienst eines Kurpredigers beauftragt sind, wird die Zeit dieses Kurpredigerdienstes zur Hälfte auf den ihnen zustehenden Er= holungsurlaub angerechnet.

(3) Der Zusatzurlaub für Schwerbeschädigte und Blinde richtet sich nach den allgemeinen Bestimmungen.

## § 4

Das Urlaubsjahr läuft vom 1. Januar bis 31. Dezember.

## § 5

(1) Die Vertretung während des Urlaubs ist durch den nächsten Dienstvorge= setzten zu regeln, abgesehen bei Geistlichen im Gemeindepfarramt. Sie haben ihre Vertretung rechtzeitig vor Urlaubsbeginn selbst zu regeln. Über die Ur= laubsvertretung beraten sie im Propsteikonvent. Soweit erforderlich, können sie Hilfe durch den Propst oder den Landessuperintendenten in Anspruch nehmen.

(2) Der Erholungsurlaub soll, wenn keine dienstlichen Gründe entgegenstehen, nach Möglichkeit nicht geteilt werden, damit der Erholungszweck erreicht wird.

(3) Sofern der Urlaub in einem Urlaubsjahr aus dienstlichen Gründen nicht ge= währt oder ausgenutzt werden kann, ist eine Übertragung auf das nächste Ur= laubsjahr mit Zustimmung des Oberkirchenrats, bei Gemeindepastoren mit Zu= stimmung des Landessuperintendenten, zulässig. Das gleiche gilt, wenn er aus persönlichen Gründen nicht voll in Anspruch genommen werden konnte, jedoch mit der Maßgabe, daß mehr als die Hälfte des Urlaubsrestes nicht übertragen werden kann.

(4) In den genannten Fällen muß der Erholungsurlaub so gewährt werden, daß er bis zum 31. März des nachfolgenden Jahres angetreten werden kann. Die Übertra= gung auf mehrere Jahre ist unzulässig.

## § 6

(1) In besonderen Fällen (z.B. Wiederherstellung der Gesundheit oder zu ihrer Erhaltung, für die der Erholungsurlaub nicht ausreicht, bei besonderen Familienereignissen, Umzügen usw.) kann außerdem Erholungsurlaub ein angemessener Sonderurlaub gewährt werden.

(2) Bei Bewilligung eines solchen Urlaubs ist darüber zu entscheiden, ob der Geistliche oder der Kirchenbeamte seine Dienstbezüge behält oder ganz oder zum Teil verliert. Für die Erteilung eines Urlaubs der zusammenhängend mehr als 3 Tage über den Jahresurlaub hinausgeht, ist in jedem Falle der Oberkirchenrat zuständig.

## § 7

(1) Die Erteilung des Urlaubs geschieht durch den Oberkirchenrat und für Geistliche im Gemeindepfarramt durch den Landessuperintendenten. Die Urlaubsgesuche sind rechtzeitig einzureichen. Dabei ist anzugeben, wie die Vertretung geregelt ist und wo sich der Beurlaubte während des Urlaubs aufhält oder auf welchem Wege er zu erreichen sein wird.

(2) Für die Beurlaubung wegen Krankheit oder für die Verlängerung eines Urlaubs zur Wiederherstellung oder Erhaltung der Gesundheit kann die Vorlegung eines ärztlichen Zeugnisses auf Kosten des Antragstellers verlangt werden.

(3) Sofern dienstliche Gründe es erfordern, kann die Genehmigung eines Urlaubs jederzeit zurückgenommen werden.

## § 8

Die Einordnung in die Altersklasse erfolgt nach dem im Laufe des Urlaubsjahres vollendeten Lebensjahr. Bei der Berechnung des Erholungsurlaubes werden die am Anfang oder Ende eines Urlaubs oder Urlaubsteiles liegenden Sonntage nicht mitgezählt.

## § 9

Geistliche und Kirchenbeamte, die im Kassen- und Rechnungswesen beschäftigt sind, können nicht auf ihren bestimmungsmäßigen Urlaub verzichten. Sie haben sich während des Urlaubs dienstlicher Tätigkeit zu enthalten.

## § 10

(1) Zu Auslandsreisen ist in jedem Falle eine Zustimmung erforderlich. Für Urlaubsreisen in das Ausland gelten dieselben Bestimmungen wie für Inlandsurlaub.

(2) Soll der Aufenthalt im Ausland der Teilnahme an kirchlichen Tagungen oder der Wahrnehmung ökumenischer Kontakte dienen, entscheidet der Oberkirchenrat über die Dienstbefreiung.

## § 11

Bei Urlaubsfahrten mit Kraftfahrzeugen im In- und im Ausland ist die Anordnung über die Benutzung von Kraftfahrzeugen zu beachten.

16) G. Nr. /23/ I 18 a 1979

Kirchengesetz

über die Haushaltspläne der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs für die Rechnungsjahre 1979 und 1980 vom 18. März 1979

## § 1

Der Haushaltsplan der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs für

das Rechnungsjahr 1979 wird wie folgt festgesetzt:

Einnahme	8 301 700,00 M
Ausgabe	8 301 700,00 M
Über-/ Unterschuß:	0,00 M

In Abweichung von § 2 des Kirchengesetzes über das Haushaltswesen der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs (Haushaltsordnung) vom 3. Juni 1954 (Kirchliches Amtsblatt Nr. 8, S. 48) gilt der gleiche Haushaltsplan auch für das Rechnungsjahr 1980.

## § 2

Die Zuweisungen der Kirchensteueranteile an die Kirchgemeinden betragen 4 1/2 % des Bruttoaufkommens des Vorjahres; 1/2 % des Bruttosteueraufkommens verbleibt dem Oberkirchenrat zur Unterstützung notleidender Gemeinden.

## § 3

Der Oberkirchenrat wird ermächtigt, etwaige zur Durchführung dieses Kirchengesetzes erforderliche Bestimmungen zu erlassen.

Für den Fall, daß der Haushaltsplan für das Rechnungsjahr 1981 nicht vor dem 1. Januar 1981 von der Landessynode genehmigt sein sollte, wird der Oberkirchenrat weiter ermächtigt, bis zu solcher Genehmigung die auf gesetzlichen oder sonstigen rechtlichen Verpflichtungen beruhenden und die sonst notwendigen und unaufschiebbaren Ausgaben des neuen Rechnungsjahres gemäß dem Haushaltsplan für das Rechnungsjahr 1979 zu leisten, jedoch nicht über 25 % der Jahresbeträge; nur in ganz besonderen und als solche ausdrücklich zu bescheinigenden Ausnahmefällen kann der Oberkirchenrat bis zu 100 % dieser Beträge anweisen.

---

Die Landessynode hat das vorstehende Kirchengesetz beschlossen, das hiermit verkündet wird.

Schwerin, den 18. März 1979

Rathke

Der Landesbischof

als Vorsitzender der Kirchenleitung

---

## INHALTSVERZEICHNIS

- 14) Änderung der Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst  
Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst vom 31. August 1974 in der ab 1. Januar 1979 geltenden Fassung.  
Vergütungsordnung für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst vom 31. August 1974 in der ab 1. Januar 1979 geltenden Fassung.
- 15) 4. Verordnung zur Änderung der Urlaubsordnung für Geistliche und Kirchenbeamte vom 2. März 1979  
Urlaubsordnung für Geistliche und Kirchenbeamte in der ab 1. Januar 1979 geltenden Fassung.
- 16) Kirchengesetz über die Haushaltspläne der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs für die Rechnungsjahre 1979 und 1980 vom 18. März 1979