

# Kirchliches Amtsblatt

## für Mecklenburg

Jahrgang 1950

Ausgegeben Schwerin, Montag, den 26. Juni 1950

### Inhalt:

- |   |  |
|---|--|
| <p><b>I. Kirchengesetze:</b></p> <p>29) Kirchengesetz über die Bildung von Vertrauens-<br/>ausschüssen (Vertretung der Mitarbeiter) in den<br/>kirchlichen Verwaltungen, Anstalten und Werken</p> <p><b>II. Bekanntmachungen und Mitteilungen:</b></p> <p>30) Vorläufige Arbeitsvertragsordnung für den kirch-<br/>lichen Dienst (AVO)</p> <p>31) Vergütungsordnung für die kirchlichen Angestellten<br/>der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche<br/>Mecklenburgs</p> | <p>32) Vergütungsordnung für die kirchlichen Arbeiter der<br/>Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklen-<br/>burgs (Lohnordnung)</p> <p>33) Vergütungsordnung für die Angestellten der Dienst-<br/>stellen, Anstalten und Einrichtungen der Inneren<br/>Mission der Evangelisch-Lutherischen Landes-<br/>kirche Mecklenburgs</p> <p>34) Vergütungsordnung für die Arbeiter der Dienst-<br/>stellen, Anstalten und Einrichtungen der Inneren<br/>Mission der Evangelisch-Lutherischen Landes-<br/>kirche Mecklenburgs (Lohnordnung)</p> |
|---|--|

### I. Kirchengesetze

29) /41/ V28

Der Landessynodalausschuß hat in seiner Sitzung vom 25. Mai 1950 das folgende Kirchengesetz beschlossen, das hiermit verkündet wird:

#### **Kirchengesetz vom 25. 5. 1950**

über die Bildung von Vertrauensausschüssen (Vertretung der Mitarbeiter) in den kirchlichen Verwaltungen, Anstalten und Werken.

#### § 1

(1) Die Eigenart des kirchlichen Dienstes, der in allen seinen Zweigen im Gehorsam gegen das Haupt der Kirche zu erfüllen ist, verpflichtet in besonderem Maße alle Mitarbeiter in kirchlichen Verwaltungen, Anstalten und Werken zu einer brüderlichen und vertrauensvollen Zusammenarbeit.

(2) In kirchlichen Einrichtungen mit mindestens 20 Mitarbeitern ist von ihnen zu Ihrer Vertretung ein Vertrauensausschuß zu bilden. Werden weniger als 20, aber mindestens 5 Personen beschäftigt, ist ein Vertrauensmann zu wählen.

(3) Der Vertrauensausschuß besteht in Einrichtungen mit 20—49 Mitarbeitern aus 3, in Einrichtungen mit 50—99 aus 5 und in Einrichtungen mit 100—199 Mitarbeitern aus 6 Mitgliedern. Die Zahl der Mitglieder erhöht sich um 1 für je weitere 100 Mitarbeiter.

(4) Einrichtungen im Sinne dieses Gesetzes sind alle kirchlichen Verwaltungsstellen, Anstalten und Werke einschl. derjenigen der Inneren Mission.

(5) Wahlberechtigt sind die mindestens 18 Jahre alten männlichen und weiblichen Mitarbeiter, die der Landeskirche angehören.

Wählbar sind die mindestens 21 Jahre alten Wahlberechtigten, die nicht mehr in Berufsausbildung stehen und am Wahltag minde-

stens 6 Monate der Einrichtung angehören und mindestens 1 Jahr in kirchlicher Arbeit stehen. Weder wahlberechtigt noch wählbar sind die verantwortlichen Leiter der Verwaltungen und Vorstandsmitglieder.

(6) Die Vertrauensausschüsse (Vertrauensmann) werden nach Vorschlag der Wahlberechtigten in geheimer Abstimmung mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen für 1 Jahr gewählt. Wiederwahl ist zulässig.

(7) Bei der Zusammensetzung der Vertrauensausschüsse sollen die verschiedenen Berufsgruppen der Mitarbeiter nach Möglichkeit berücksichtigt werden.

#### § 2

Der Vertrauensausschuß wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden, der ihn nach außen vertritt. Er faßt seine Beschlüsse mit einfacher Stimmenmehrheit, bei Stimmgleichheit gibt die Stimme des Vorsitzenden den Ausschlag.

#### § 3

(1) Der Vertrauensausschuß hat die Mitarbeiter in der Bereitschaft zu ihrem besonderen kirchlichen Dienst zu stärken, ihre beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen zu fördern, sowie für den Arbeitsfrieden und eine gute Zusammenarbeit aller untereinander und mit der Leitung einzutreten.

(2) Bei Einstellungen und Entlassungen ist der Vertrauensausschuß anzuhören. Die Anhörung unterbleibt bei Einstellung und Entlassung von Beamten und Beamtenanwärtern sowie von leitenden, in der Seelsorge, der religiösen Unterweisung und im kirchenmusikalischen Dienst tätigen Personen.

(3) Zum Aufgabenbereich des Vertrauensausschusses gehört ferner insbesondere seine Mitwirkung bei

- a) Anwendung von Tarifbestimmungen, Regelung der Lohn- und Vergütungsfragen und des Urlaubs,
- b) Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrts-einrichtungen auf der Arbeitsstelle,
- c) Schaffung von Arbeitsplätzen für Arbeits-behinderte,
- d) Überprüfung der Möglichkeiten technischer und organisatorischer Verbesserungen,
- e) der fachlichen Schulung und Weiterbildung der Mitarbeiter,
- f) Schlichtungsversuchen vor Erhebung ar-beitsgerichtlicher Klagen,
- g) Erlaß der Arbeitsordnung.

(4) Die Regelung der Befugnisse und der Ar-beitsweise des Vertrauensausschusses im ein-zelnen im Rahmen des vorstehend angegebenen Aufgabenbereichs kann zwischen der Leitung und dem Ausschuß vereinbart werden. Dies gilt insbesondere für die Zusammenarbeit zwischen der Leitung und dem Ausschuß sowie für die Behandlung von Beschwerden.

(5) Das Verhältnis der Diakonissen, Dia-konieschwestern und Diakone zu ihrem Mutter-haus (Brüderhaus) und zu ihren diakonischen Ordnungen bleibt unberührt.

#### § 4

Der Vertrauensausschuß nimmt die Aufgaben einer Arbeitsschutzkommission wahr. Er hat die Arbeitsstelle laufend auf Gefahrenquellen zu überprüfen und bei der Leitung auf Unfall-verhütung, auf Verbesserung der Arbeits-verhältnisse und auf Arbeitshygiene hinzu-wirken.

#### § 5

Zur Durchführung der Aufgaben des Ver-trauensausschusses wird folgendes bestimmt:

1. Der Ausschuß ist berechtigt, im Rahmen seines Aufgabengebietes von der Leitung Auskünfte einzuholen.

2. Den Mitgliedern des Ausschusses dürfen durch die Ausübung ihrer Tätigkeit keinerlei Nachteile erwachsen. Die für ihre Tätigkeit notwendige Zeit wird ihnen innerhalb der Dienstzeit ohne Abzug von Arbeitsentgelt gewährleistet.
3. Der Ausschuß hat das Recht, notwendige Sitzungen und Versammlungen der Mit-arbeiter im Einvernehmen mit der Leitung während und außerhalb der Dienstzeit in den Diensträumen anzusetzen.
4. Die Mitglieder des Ausschusses sind zur Verschwiegenheit über die ihnen im Rahmen ihrer Tätigkeit mitgeteilten oder bekannt gewordenen Tatsachen ver-pflichtet.

#### § 6

Die Schlichtung von Unstimmigkeiten, die sich aus der Zusammenarbeit zwischen Leitung und Vertrauensausschuß ergeben, soll von den Beteiligten einer aus zwei Beisitzern und einem Obmann bestehenden Ausgleichsstelle über-tragen werden. In diese Stelle entsenden die Leitung und der Ausschuß je einen Beisitzer. Einigen sich die Beisitzer nicht auf einen Ob-mann, so tritt der Präsident der Landessynode oder ein von ihm bestellter Vertreter als Ob-mann ein.

#### § 7

Zur Durchführung dieses Gesetzes erforder-liche Anordnungen erläßt der Oberkirchenrat. Er kann in besonderen Fällen den diesen ent-sprechenden Zeitpunkt der Durchführung des Gesetzes bestimmen.

#### § 8

Das Gesetz tritt mit seiner Verkündung in Kraft.

Schwerin, den 6. Juni 1950

**Der Oberkirchenrat**

D. Dr. Beste

## II. Bekanntmachungen und Mitteilungen

30) / 155 / I 43

Nachdem der Oberkirchenrat der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs in Schwerin beschlossen hat, vom Recht des Widerspruchs gegen die Einführung der „Vor-läufigen Arbeitsvertragsordnung“ vom 12. Ok-tober 1949 auf Grund des § 14 Absatz 1 keinen Gebrauch zu machen, wird dieselbe nachstehend bekanntgegeben:

### **Vorläufige Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst (AVO)**

Vom 12. Oktober 1949

Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutsch-land hat auf Grund von Artikel 29 Abs. 2 der Grundordnung folgende Verordnung be-schlossen, da eine einheitliche Gesamtverein-barung mit den kirchlichen Arbeitnehmern z. Zt. nicht getroffen werden kann:

#### § 1

#### **Bedeutung der Ordnung**

(1) Die kirchlichen Arbeitgeber sind gehalten, bei dem Abschluß von Arbeitsverträgen über eine hauptberufliche kirchliche Tätigkeit die

Bestimmungen dieser Ordnung als Vertrags-inhalt zu vereinbaren.

(2) Vorschriften über die Eignung, Vorbildung und Anstellungsfähigkeit sowie über die Dienst-obliegenheiten kirchlicher Amtsträger, welche für diese allgemein oder für einzelne Gruppen von ihnen, insbesondere für Theologinnen, für Katecheten (Religionslehrer), für Kirchen-musiker und für Diakone ohne Rücksicht auf die Rechtsform ihrer Anstellung gelten, gehen den Bestimmungen dieser Ordnung vor.

#### § 2

#### **Geltungsbereich**

Kirchliche Arbeitgeber im Sinne dieser Ord-nung sind die Evangelische Kirche in Deutsch-land, ihre Gliedkirchen und die diesen an-gehörenden Kirchengemeinden und kirchlichen Verbände, sowie die kircheneigenen Anstalten und Stiftungen.

#### § 3

#### **Wesen des kirchlichen Dienstes**

(1) Die Pflichten des kirchlichen Dienstes sind durch den Auftrag bestimmt, den die

Kirche von ihrem Herrn erhalten hat. Die kirchlichen Mitarbeiter haben den ihnen anvertrauten Dienst in rechtschaffener Treue und opferwilliger Hingabe zu leisten. Ihr gesamtes Verhalten, in und außer dem Dienst muß der Verantwortung entsprechen, die sie als dienende Glieder der Kirche übernommen haben.

(2) Der Treue und Hingabe, die der Mitarbeiter der Kirche entgegenbringt, entspricht auf seiten der Kirche die Fürsorge für ihn. Auf dieser Grundlage regeln die kirchlichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ihre gegenseitigen Rechtsbeziehungen.

#### § 4

##### Allgemeine Dienstpflichten

Jeder kirchliche Arbeitnehmer hat die Pflicht, seine Arbeitskraft in dem Umfange seinem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen, der bei Abschluß des Arbeitsverhältnisses vereinbart und nach dem seine Vergütung bemessen worden ist. Seine beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen hat er uneingeschränkt in den Dienst der Kirche zu stellen. Er soll jederzeit bemüht sein, sein fachliches Können zu erweitern. Er hat bei Ausübung seines Dienstes die für seinen Arbeitsbereich bestehenden gesetzlichen und Verwaltungs-Bestimmungen und daneben die durch Dienstanweisung oder Anordnung seiner Vorgesetzten gegebenen Weisungen zu beachten.

#### § 5

##### Besondere Dienstpflichten

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

(2) Die Übernahme einer Nebenbeschäftigung bedarf der Genehmigung.

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

(4) Wenn der Arbeitnehmer seine Dienstpflicht vorsätzlich oder fahrlässig verletzt, so haftet er seinem Arbeitgeber für den dadurch entstehenden Schaden nach Maßgabe der geltenden Bestimmungen.

#### § 6

##### Einstellung

(1) Die Einstellung in den kirchlichen Dienst setzt die Mitgliedschaft in der evangelischen Kirche, die persönliche Eignung und die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten voraus. Über die kirchliche Haltung ist eine pfarramtliche Äußerung beizubringen. Der Arbeitgeber kann ferner die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses verlangen. Es kann eine Probezeit bis zu sechs Monaten vereinbart werden.

(2) Für den Inhalt des Dienstvertrages kann die Kirchenkanzlei ein Muster herausgeben.

(3) Bei Antritt des Dienstes ist der Arbeitnehmer auf treue und gewissenhafte Erfüllung seines Dienstes durch Handschlag zu verpflichten.

#### § 7

##### Arbeitszeit

(1) Die Arbeitszeit beträgt in der Regel ohne Einschluß von Pausen 48 Stunden in der Woche. Erfordert der kirchliche Dienst Tätigkeit auch an den Sonntagen und kirchlichen Feiertagen, so ist entsprechende Dienstbefreiung an einem Werktag zu gewähren. Auf die regelmäßige Arbeitszeit ist in angemessenem Umfang die Zeit anzurechnen, die der Arbeitnehmer (z. B. als Kirchenmusiker oder Katechet) zur Vorbereitung auf seinen Dienst benötigt. In Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten darf die Arbeitszeit bei denjenigen Arbeitnehmern, die überwiegend pflegerische Arbeit leisten oder Arbeiten häuslicher oder sonstiger Art verrichten, die unmittelbar der Versorgung der Kranken dienen, einschließlich des Bereitschaftsdienstes, 60 Stunden in der Woche nicht überschreiten.

(2) Jeder Arbeitnehmer ist in angemessenen Grenzen zur Übernahme von Vertretungen bei Urlaub und in Krankheitsfällen verpflichtet.

(3) Ein Fernbleiben vom Dienst, soweit es nicht durch Krankheit bedingt ist, bedarf vorheriger Zustimmung des Dienstvorgesetzten. Wenn die rechtzeitige Einholung der Erlaubnis nicht möglich war, so hat der Arbeitnehmer seinen Dienstvorgesetzten unverzüglich über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten und die nachträgliche Zustimmung zu erbitten. Ist eine Vertretung in dem versäumten Dienst unumgänglich notwendig, so ist der Arbeitnehmer zur Sicherstellung der Vertretung verpflichtet, wenn die Umstände, die zu der Dienstbehinderung geführt haben, ihm dies ermöglichen. Bei unbegründeter Dienstversäumnis kann eine entsprechende Kürzung der Dienstbezüge für die versäumte Zeit erfolgen.

(4) Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit hat der Arbeitnehmer seiner Beschäftigungsstelle unverzüglich Anzeige zu erstatten. Dauert die Dienstunfähigkeit voraussichtlich länger als drei Tage, so ist spätestens am vierten Tage der Krankenschein oder ein ärztliches Zeugnis vorzulegen. Arbeitnehmer, die infolge Erkrankung arbeitsunfähig sind und nicht spätestens am vierten Tage der Arbeitsunfähigkeit ärztliche Hilfe in Anspruch nehmen, verlieren für die Zeit ihres Fernbleibens vom Dienst bzw. bis zum Eintritt der ärztlichen Behandlung den Anspruch auf die Krankenbezüge (§ 9).

(5) Ist der Arbeitnehmer aus bestimmten persönlichen Anlässen an der Ausübung seines Dienstes behindert, so kann ihm von dem Dienstvorgesetzten in den Grenzen des unbedingten Bedürfnisses Dienstbefreiung unter Weiterzahlung der Dienstvergütung gewährt werden.

#### § 8

##### Vergütung

(1) Die dem Arbeitnehmer zu gewährende Vergütung wird bemessen nach der Art der geforderten Tätigkeit und bei den Angestellten nach der Länge der Dienstzeit. Außerdem wird

sein Familienstand berücksichtigt. Das Nähere regeln die Vergütungsordnungen. Diese werden für die Arbeitnehmer der Evangelischen Kirche in Deutschland vom Rat erlassen, für die Arbeitnehmer innerhalb der Gliedkirchen von den Kirchenleitungen nach Benehmen mit der Kirchenkanzlei, welche Musterordnungen herausgeben kann.

(2) Die Kirche erwartet von ihren Arbeitnehmern, daß sie ihr auch in wirtschaftlicher Notzeit die Treue halten. Allgemeine Kürzungen und Einbehaltungen, die für sämtliche Amtsträger der Kirche angeordnet werden, gelten auch für die Arbeitnehmer.

#### § 9

##### Fürsorge bei Erkrankung

Wer durch Krankheit arbeitsunfähig wird, erhält Krankenbezüge nach Maßgabe der Vergütungsordnungen.

#### § 10

##### Urlaub

(1) Der Arbeitnehmer erhält in jedem Jahr einen Erholungsurlaub von mindestens zwölf Arbeitstagen unter Weiterzahlung der Dienstbezüge. Dieser Urlaub verlängert sich für jede Dienstalterszulage, die der Arbeitnehmer bezieht, um zwei Arbeitstage, bis zur Höchstdauer von 24 Arbeitstagen. Der Urlaubsanspruch entsteht erst nach einer tatsächlichen Dienstzeit von sechs Monaten, für Jugendliche bis zu 18 Jahren nach drei Monaten.

(2) Schwerbeschädigte mit mindestens 50 % Erwerbsbeschränkung und anerkannte politisch Verfolgte erhalten einen zusätzlichen Urlaub von drei Arbeitstagen, jedoch darf der Gesamturlaub 24 Arbeitstage nicht überschreiten.

(3) Der Urlaub der Jugendlichen beträgt bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres 24 Arbeitstage.

(4) Das Urlaubsjahr läuft vom 1. April bis zum 31. März. Urlaub, der bis zum Ablauf des Urlaubsjahres nicht in Anspruch genommen ist, entfällt entschädigungslos. Barabgeltung des Urlaubs ist nicht statthaft.

(5) Ist das Dienstverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres fristgemäß gekündigt, so ist der auf die Beschäftigungsdauer anteilig entfallende Urlaub noch während der Kündigungsfrist zu gewähren oder, falls dies aus dienstlichen Gründen nicht möglich ist, die auf die Urlaubszeit entfallende Dienstvergütung zu zahlen.

#### § 11

##### Beendigung des Dienstverhältnisses

(1) Das Dienstverhältnis kann von beiden Vertragsteilen nach vorheriger schriftlicher Kündigung gelöst werden. Als Kündigungsfristen gelten, soweit nicht durch Gesetz eine längere Kündigungsfrist festgesetzt ist, bei einer tatsächlichen 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 Kalender-  
vierteljahres,

von mehr als drei Jahren

3 Monate zum Schluß eines Kalender-  
vierteljahres.

(2) Eine fristlose Entlassung kann erfolgen bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, insbesondere:

a) wenn der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für die Begründung und die Fortsetzung des Dienstverhältnisses, wie sie im § 3 festgesetzt sind, nicht mehr erfüllt, in jedem Falle aber, wenn er aus der Evangelischen Kirche ausscheidet;

b) wenn er die ihm aufgetragenen Dienstpflichten gröblich verletzt hat.

(3) Der Arbeitnehmer hat nach Beendigung des Dienstes Anspruch auf die Ausstellung eines Zeugnisses. Er kann jederzeit ein vorläufiges Zeugnis verlangen.

#### § 12

##### Sterbegeld

(1) Bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch Tod werden die Dienstbezüge für die Dauer von 45 Tagen vom Todestage ab an den überlebenden Ehegatten oder die Kinder des Verstorbenen weitergezahlt. Sind mehrere Berechtigte vorhanden, so kann die Zahlung mit befreiender Wirkung an einen von ihnen erfolgen.

(2) Sind Erben nicht vorhanden, so kann die Zahlung des Sterbegeldes an diejenigen erfolgen, der nachweislich für die Kosten der Bestattung und die letzte Pflege während der Krankheit aufgekommen ist.

#### § 13

##### Durchführung

(1) Zur Durchführung dieser Ordnung sind bestehende Arbeitsverträge im Wege der Vereinbarung zu ändern oder unter Innehaltung der bisher geltenden Kündigungsfristen durch neue Verträge zu ersetzen. Zur Vermeidung unbilliger Härten können für eine Übergangszeit abweichende Regelungen getroffen, insbesondere Ausgleichszulagen gewährt werden.

(2) Die Durchführung dieser Ordnung ist für den Bereich der Gliedkirchen und der ihnen angehörenden Kirchengemeinden und kirchlichen Verbände, sowie der kircheneigenen Anstalten und Stiftungen eine Angelegenheit der Kirchenleitungen der Gliedkirchen. Sie können zu diesem Zweck ergänzende Bestimmungen erlassen.

(3) Diese Ordnung kann für den Bereich der kirchlichen Werke durch die hierfür zuständigen Stellen übernommen werden. Dabei können mit Zustimmung des Rats der Evangelischen Kirche in Deutschland einzelne Bestimmungen dieser Ordnung den besonderen Verhältnissen der Werke angepaßt werden.

#### § 14

##### Inkrafttreten

(1) Diese Verordnung tritt am 1. Januar 1950 in Kraft. Sie tritt in einer Gliedkirche nicht in Kraft, wenn deren Kirchenleitung gegenüber dem Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland bis zum 31. Dezember 1949 Widerspruch erhebt.

(2) Die Anordnung der Finanzabteilung bei der Deutschen Evangelischen Kirchenkanzlei über die Einführung der Tarifordnungen A und B für die Gefolgschaftsmitglieder von kirchlichen Verwaltungen und Betrieben vom 28. September 1938 (Ges.-Bl. d. DEK. S. 83) wird aufgehoben.

Berlin, den 12. Oktober 1949

**Der Rat der Evangelischen Kirche  
in Deutschland**

D. Dr. Dibelius

(L. S.)

Zur Durchführung vorstehender Ordnung werden auf Grund des § 13 Absatz 2 folgende ergänzende Bestimmungen erlassen:

**zu § 1 Absatz 2:**

Das gleiche gilt für Archivare, Küster und Steuereinhöler.

**zu § 6 Absatz 1:**

Vor jeder Neueinstellung ist ein ärztliches Zeugnis über den Gesundheitszustand des Einzustellenden vorzulegen.

**zu § 9:**

Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich einer regelmäßigen Gesundheitsüberwachung zu unterwerfen. In besonderen Fällen kann vom Arbeitgeber eine besondere ärztliche Untersuchung angeordnet werden.

**zu § 10 Absatz 4:**

Wird der Urlaub aus dienstlichen Gründen ausnahmsweise nicht bis zum Ablauf des Urlaubsjahres angetreten, so kann mit Genehmigung der vorgesetzten Dienstbehörde der Urlaub noch im nächsten Urlaubsjahr in Anspruch genommen werden.

**zu § 11 Absatz 2:**

Wenn der Gesundheitszustand oder das Nachlassen der Kräfte eine ordnungsmäßige Erfüllung der dienstlichen Aufgaben nicht mehr gestatten, kann, soweit nicht eine kürzere Kündigungsfrist gegeben ist, das Vertragsverhältnis von beiden Vertragsteilen mit einer Frist von zwei Monaten zum Schluß eines Monats gekündigt werden.

Diese Bestimmung findet keine Anwendung, wenn nach ärztlichem Erachten nur eine unwesentliche Herabsetzung der Arbeitskräfte vorliegt oder wenn in absehbarer Zeit das Wiedereintreten der vollen Arbeitskraft zu erwarten ist.

Unbeschadet der Vorschrift von § 11 Absatz 2 der AVO kann das Vertragsverhältnis vom Arbeitgeber gekündigt werden,

- a) wenn aus einem in der Person des Arbeitnehmers liegenden Grunde das weitere Verbleiben des Arbeitnehmers im Dienst mit dem Wesen des kirchlichen Dienstes (§ 3 der AVO) unvereinbar ist,
- b) wenn das Verbleiben des Arbeitnehmers im Dienst dem Ansehen der Kirche oder seiner Dienststelle abträglich ist,
- c) wenn infolge des Verhaltens des Arbeitnehmers seinen Mitarbeitern die weitere Zusammenarbeit mit ihm nach pflichtgemäßem Ermessen des Arbeitgebers nicht

mehr zugemutet werden kann, oder wenn durch das Verhalten eines Arbeitnehmers eine ernstliche Störung oder Gefährdung des Arbeitsfriedens zu besorgen ist.

**zu § 13:**

Bei denjenigen Arbeitnehmern, die zurzeit des Inkrafttretens der AVO bereits im kirchlichen Dienst gestanden haben, kann bei der Änderung des Arbeitsvertrages oder bei einer Neueinstellung, die nach einer aus Anlaß der Einführung der AVO erfolgten Kündigung stattfindet, von der Beibringung eines pfarramtlichen Zeugnisses (§ 6 Absatz 1) abgesehen werden.

Schwerin, den 6. April 1950

**Der Oberkirchenrat  
Spangenberg**

31) / 156 / I 43

Auf Grund von § 8 der Vorläufigen Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst vom 12. Oktober 1949 (ABl. EKD. Nr. 175) hat der Oberkirchenrat der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs folgende Vergütungsordnung für die kirchlichen Angestellten beschlossen:

**Vergütungsordnung  
für die kirchlichen Angestellten  
der Evangelisch-Lutherischen Landes-  
kirche Mecklenburgs**

Vom 6. April 1950

**§ 1**

**Vergütungsgrundsatz**

- (1) Die Vergütung besteht in
  - a) der Grundvergütung, die nach der Art der Tätigkeit in Gruppen gestaffelt ist,
  - b) 6 Dienstalterszulagen, die nach den einzelnen Gruppen gestaffelt sind und je in Abständen von 3 zu 3 Jahren gewährt werden,
  - c) einem Familienzuschlag mit Staffelung nach dem Familienstand.
- (2) Wird der Angestellte nicht im vollen Umfang von 48 Stunden in der Woche (§ 7 Abs. 1 AVO) beschäftigt, so wird die Vergütung für die Teilbeschäftigung im Verhältnis der tatsächlichen Beschäftigungszeit in der Woche oder im Monat zu der sich bei voller Beschäftigung ergebenden Stundenzahl von 48 je Woche oder 204 je Monat ermittelt.

**§ 2**

**Grundvergütung und Dienst-  
alterszulagen**

- (1) Die Grundvergütungssätze der einzelnen Vergütungsgruppen und die Dienstalterszulagen, die in Abständen von 3 zu 3 Jahren bis zur Höchstzahl von sechs gewährt werden, ergeben sich aus dem nachstehenden Gruppenplan.
- (2) Die volle Grundvergütung der Gruppe wird gewährt, wenn der Angestellte bei der Einstellung das 21. Lebensjahr vollendet hat. Jüngere Angestellte erhalten von der jeweiligen Grundvergütung  
vom 19. bis zum vollendeten  
21. Lebensjahr . . . . . 90 v. H.

vom 17. bis zum vollendeten  
 19. Lebensjahr . . . . . 80 v. H.  
 bis zum vollendeten 17. Lebens-  
 jahr . . . . . 70 v. H.

(3) Die Zahl der zu gewährenden Dienstalterszulagen richtet sich nach dem bei der Einstellung festzusetzenden Vergütungsdienstalter (§ 3). Liegt der Beginn des Vergütungsdienstalters vor dem Zeitpunkt des Dienstantritts, so werden die sich aus der anrechnungsfähigen Vordienstzeit ergebenden Dienstalterszulagen sogleich gewährt.

(4) Die Dienstalterszulagen werden jeweils von dem Beginn des Monats ab gewährt, in dem nach dem festgesetzten Vergütungsdienstalter die entsprechende (durch 3 teilbare) Zahl von Dienstjahren vollendet wird. Die Zahl der Alterszulagen wird in einem Betrage zusammengefaßt.

(5) Lehrlingen wird ein nach Lehrjahren abgestufter, den örtlichen Bestimmungen entsprechender Unterhaltszuschuß gewährt.

### § 3

#### Vergütungsdienstalter und Tätigkeitsmerkmale

(1) Das Vergütungsdienstalter ist bei der Einstellung festzustellen und im Dienstvertrag zu vermerken. Es beginnt in der Regel mit dem 1. des Monats, in dem das Dienstverhältnis begründet wird. Erfolgt die Einstellung eines Angestellten vor vollendetem 21. Lebensjahr, so rechnet das Vergütungsdienstalter erst vom 1. des Monats ab, in dem das 21. Lebensjahr vollendet wird.

(2) Auf das Vergütungsdienstalter (VDA) kann die Zeit seit der Vollendung des 21. Lebensjahres zur Hälfte, in besonderen Fällen bis zur vollen Höhe angerechnet werden, wenn der Angestellte nachweislich bei anderen kirchlichen, kommunalen oder staatlichen Stellen beschäftigt war und diese Tätigkeit gleichartig oder gleichwertig ist.

(3) Das gleiche gilt für die Tätigkeit in sonstigen Verwaltungen und Betrieben oder in einem freien Beruf, soweit die in dieser Tätigkeit erlangten Fähigkeiten und Berufserfahrungen der vorgesehenen Tätigkeit förderlich sind.

(4) Für die Einstufung in die zuständige Gruppe sind die Tätigkeitsmerkmale maßgebend, die für die Gruppe festgesetzt sind und die für die zu besetzende Stelle gefordert werden. Im Zweifel ist entscheidend, welche Tätigkeit überwiegend gefordert wird.

### § 4

#### Familienzuschlag

(1) Verheiratete männliche Angestellte erhalten einen Familienzuschlag nach folgender Staffelung:

a) Verheiratete ohne Kinder . . . . .	10 DM
b) Verheiratete mit einem Kind . . . . .	30 DM
c) Verheiratete mit 2 Kindern . . . . .	50 DM
d) Verheiratete mit 3 oder 4 Kindern . . . . .	70 DM
e) Verheiratete mit 5 und mehr Kindern . . . . .	80 DM

(2) Der Familienzuschlag kann auch weiblichen Angestellten gewährt werden, wenn der Ehemann mehr als  $66\frac{2}{3}$  v. H. erwerbsbeschränkt ist und wenn er nicht anderweit Familien- oder Kinderzuschlag bezieht.

(3) Der Familienzuschlag kann auch verwitweten, geschiedenen oder ledigen Angestellten gewährt werden, wenn sie im eigenen Hausstand aus gesetzlicher oder sittlicher Verpflichtung Verwandten in gerader Linie bis zum 3. Grade, Verwandten in der Seitenlinie bis zum 2. Grade, Verschwägerten in gerader Linie und in der Seitenlinie bis zum 2. Grade, Adoptiv- oder Pflegekindern, Adoptiv- oder Pflegeeltern oder unehelichen Kindern Wohnung und Unterhalt gewähren.

(4) Der höhere Familienzuschlag nach Absatz 1 b—e wird gewährt, solange die Kinder das 16. Lebensjahr nicht vollendet haben; darüber hinaus bis zum vollendeten 24. Lebensjahr nur, wenn sie

1. sich in der Schulausbildung oder in der Ausbildung für einen künftig gegen Entgelt auszuübenden Beruf befinden und wenn sie
2. nicht ein eigenes Einkommen von mindestens 40 DM monatlich haben.

(5) Die Zahlung des Familienzuschlages nach Absatz 1 a beginnt mit dem Monat, in dem die Ehe geschlossen ist. Die Erhöhung tritt ein mit dem Monat, in dem die Geburt des (bzw. des weiteren) Kindes erfolgt ist.

(6) Der Familienzuschlag fällt fort oder ermäßigt sich mit Ablauf des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Voraussetzung für die Zahlung des Zuschlages oder des höheren Satzes fortgefallen ist.

### § 5

#### Aufrückung in eine höhere Vergütungsgruppe

Beim Aufrücken in eine Gruppe mit höherer Grundvergütung erhält der Angestellte den Grundvergütungssatz der Aufrückungsgruppe und dazu die seinem Vergütungsdienstalter entsprechende Anzahl der Dienstalterszulagen in der bisherigen Gruppe. Die weiteren Dienstalterszulagen werden ihm künftig nach dem Satz der Aufrückungsgruppe bis zur Erreichung des Höchstbetrages gewährt.

### § 6

#### Krankenbezüge

(1) Bei durch Krankheit verursachter Arbeitsunfähigkeit hört mit Rücksicht darauf, daß durch die Sozialversicherungsanstalt Krankengeld zu zahlen ist, die Zahlung der Vergütung auf. Jedoch werden für die Dauer bis zu 6 Wochen Krankenbezüge in Höhe des Unterschiedes zwischen der Nettovergütung und den von der Sozialversicherung gewährten Barleistungen gezahlt.

(2) Die Dauer der Zahlung dieser Bezüge kann verlängert werden nach einer tatsächlichen Dienstzeit

- von mehr als 3 Jahren bis zu 8 Wochen,
- von mehr als 5 Jahren bis zu 10 Wochen,
- von mehr als 8 Jahren bis zu 13 Wochen,

jedoch nicht über die Dauer des Dienstverhältnisses hinaus.

(3) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Tage, ist unverzüglich eine ärztliche Bescheinigung einzureichen.

### § 7

Diese Vergütungsordnung gilt mit Wirkung vom 1. April 1950.

Schwerin, den 6. April 1950

**Der Oberkirchenrat**

Spangenberg

**Anlage zur Vergütungsordnung  
für kirchliche Angestellte**

**Gruppenplan  
zu § 2 der Vergütungsordnung  
für kirchliche Angestellte**

#### Gruppe I

Ortsklasse	A	B	C	D
Grundvergütung . . . .	169	163	156	150
Dienstalterszulage . . . .	8	8	8	8

#### Tätigkeitsmerkmale:

##### Angestellte mit vorwiegend einfacher Tätigkeit

z. B. Wächter, Pförtner, Boten und Hilfspersonal,  
Kassen- und Büroangestellte für einfache Arbeitsleistungen,  
ungeprüfte Helferinnen in Kindergärten, Säuglingsheimen und ähnlichen Einrichtungen.

#### Gruppe II

Ortsklasse	A	B	C	D
Grundvergütung . . . .	181	175	169	163
Dienstalterszulage . . . .	10	10	10	10

#### Tätigkeitsmerkmale:

##### Angestellte mit einfacheren Arbeiten im Innen- und Außendienst

z. B. Telefonisten, Büro-, Registratur-, Kassen-, Kanzleihilfskräfte,  
Kassen- und Büroangestellte bei längerer Beschäftigung, soweit nicht in Gruppe I, Gemeindegehilfinnen und Pfarrgehilfinnen ohne Berufsausbildung,  
Kinderpflegerinnen in Kindergärten, Helferinnen in Kindergärten ohne staatliche Prüfung als Kindergärtnerin nach mehrjähriger Bewährung.

#### Gruppe III

Ortsklasse	A	B	C	D
Grundvergütung . . . .	206	200	194	188
Dienstalterszulage . . . .	11	11	11	11

#### Tätigkeitsmerkmale:

##### Angestellte mit schwierigerer Tätigkeit, sofern nicht anderwärts eingereiht, im Innen- und Außendienst

z. B. Katecheten mit C-Prüfung,  
Angestellte im Büro-, Registratur-, Buchhalterei-, Kanzlei- und Kassendienst, Stenotypisten und Stenotypistinnen mit Anfangsleistungen,  
Gemeindegehilfinnen mit Berufsausbildung,  
Kindergärtnerinnen und Hortnerinnen mit staatlicher Prüfung als Kindergärtnerin.

#### Gruppe IV

Ortsklasse	A	B	C	D
Grundvergütung . . . .	238	231	225	219
Dienstalterszulage . . . .	14	14	14	14

#### Tätigkeitsmerkmale:

##### Angestellte mit gründlichen Fachkenntnissen im Innen- und Außendienst

z. B. Katecheten mit B-Prüfung, soweit nicht in Gruppe V,  
Gemeindediakone,  
Stenotypisten und Stenotypistinnen mit längerer Praxis,  
Büro-, Buchhalterei-, Kassen-Angestellte mit gründlichen Fachkenntnissen in besonders verantwortlicher Stellung,  
Gemeindehelfer, Gemeindehelferinnen und Jugendpfleger mit anerkannter Berufsausbildung,  
Kindergärtnerinnen und Hortnerinnen mit staatlicher Prüfung als Kindergärtnerin in der Stellung von Leiterinnen von Kindertagesstätten.

#### Gruppe V

Ortsklasse	A	B	C	D
Grundvergütung . . . .	275	263	256	250
Dienstalterszulage . . . .	20	20	20	20

#### Tätigkeitsmerkmale:

##### Angestellte im Innen- sowie Außendienst, sofern sie neben gründlichen vielseitigen Fachkenntnissen auf dem Gebiete der Verwaltung, bei der sie beschäftigt sind, selbstständige Leistungen aufweisen

z. B. komm. Leiter von Kirchensteuerämtern, Gemeindediakone, soweit nicht in Gruppe IV, Katecheten mit B-Prüfung mit mehrjähriger Unterrichtserfahrung,  
Stenotypisten und Stenotypistinnen mit schwieriger Tätigkeit.

#### Gruppe VI

Ortsklasse	A	B	C	D
Grundvergütung . . . .	319	306	300	294
Dienstalterszulage . . . .	22	22	22	22

#### Tätigkeitsmerkmale:

##### Angestellte im Innen- und Außendienst mit selbständiger Tätigkeit in Stellen von besonderer Bedeutung

z. B. Leiter von Kirchensteuerämtern, soweit nicht in Gruppe VII,  
Rechnungsprüfer in der Prüfungsstelle.

#### Gruppe VII

Ortsklasse	A	B	C	D
Grundvergütung . . . .	356	344	331	325
Dienstalterszulage . . . .	25	25	25	25

#### Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte im Büro-, Buchhalterei-, Kassendienst in besonders verantwortlicher Stellung,  
Leiter von Kirchensteuerämtern, soweit nicht in Gruppe VI.

#### Gruppe VIII

Ortsklasse	A	B	C	D
Grundvergütung . . . .	444	425	406	394
Dienstalterszulage . . . .	30	30	30	30

### Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte in Stellen, für die in der Regel wissenschaftliche Vorbildung gefordert wird.

### Gruppe IX

Ortsklasse	A	B	C	D
Grundvergütung	488	469	456	444
Dienstalterszulage	35	35	35	35

### Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte mit wissenschaftlicher Vorbildung in Stellen von besonderer Bedeutung.

### Gruppe X

Ortsklasse	A	B	C	D
Grundvergütung	544	525	513	500
Dienstalterszulage	40	40	40	40

### Tätigkeitsmerkmale:

Einstufung bleibt besonderer vertraglicher Regelung überlassen.

32) / 157 / I 43

Auf Grund des § 8 der Vorläufigen Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst vom 12. Oktober 1949 (Abl. EKD. Nr. 175) hat der Oberkirchenrat der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs folgende Vergütungsordnung für die kirchlichen Arbeiter beschlossen:

### Vergütungsordnung für die kirchlichen Arbeiter der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs (Lohnordnung)

Vom 6. April 1950

#### § 1

#### Entlohnung

(1) Die dem Arbeiter zu gewährende Vergütung wird entsprechend der Art der geforderten und ausgeübten Tätigkeit nach der nachstehenden Lohntabelle bemessen. Die Ortsklassen richten sich nach dem im öffentlichen Dienst gültigen Ortsklassenverzeichnis.

(2) Für Überstunden wird ein Zuschlag von 25 % gewährt, für Nachtarbeit von 10 %, für planmäßige Sonn- und Feiertagsarbeit 25 %, für nicht planmäßige Sonn- und Feiertagsarbeit 50 %.

(3) Sachbezüge (Wohnung, Beköstigung usw., besonders in Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten) werden von dem Beschäftigten nach im voraus festgelegten Sätzen bezahlt.

(4) Erreicht die Arbeitsleistung eines Beschäftigten aus besonderen körperlichen Gründen nicht das volle Maß, so sind Abschläge von der Lohntabelle im voraus zu vereinbaren.

(5) Der Lohn ist für jede Woche nachträglich zu zahlen.

#### § 2

#### Krankenbezüge

(1) Bei durch Krankheit verursachter Arbeitsunfähigkeit hört mit Rücksicht darauf, daß durch die Sozialversicherungsanstalt Krankengeld zu zahlen ist, die Lohnzahlung auf. Jedoch

werden für die Dauer bis zu 6 Wochen Krankenbezüge in Höhe des Unterschiedes zwischen der Nettovergütung und den von der Sozialversicherung gewährten Barleistungen gezahlt.

(2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Tage, ist unverzüglich eine ärztliche Bescheinigung einzureichen.

#### § 3

Diese Vergütungsordnung gilt mit Wirkung vom 1. April 1950.

Schwerin, den 6. April 1950

Der Oberkirchenrat

Spangenberg

### Anlage zur Vergütungsordnung für kirchliche Arbeiter

#### Lohntabelle

zu § 1 der Vergütungsordnung für kirchliche Arbeiter  
Stundenlohn in Pfennigen

Ortsklassen	A	B	C	D	
	70	65	65	60	Ungelernte mit leichter Arbeit
	80	75	70	65	Ungelernte und Reinmachefrauen
	90	85	80	75	Angelernte
	100	95	90	85	Handwerker
	110	105	100	95	Qualifizierte Handwerker
	120	115	105	100	Vorhandwerker
Jugendliche bis 16 Jahre				70 %	
" 17				80 %	
" 18				90 %	

33) / 655 / II 35 d 1

### Vergütungsordnung für die Angestellten der Dienststellen, Anstalten und Einrichtungen der Inneren Mission der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs

Vom 16. Mai 1950

#### § 1

#### Vergütungsgrundsatz

(1) Die Vergütung besteht in

- der **Grundvergütung**, die nach Art der Tätigkeit in Gruppen gestaffelt ist,
- sechs Alterszulagen**, die nach den einzelnen Gruppen gestaffelt sind und je in Abständen von drei zu drei Jahren erreicht werden.
- einem **Familienzuschlag** mit Staffelung nach dem Familienstand.

(2) Wird der Angestellte nicht in vollem Umfang von 48 Stunden in der Woche (§ 7 Abs. 1 AVO) beschäftigt, so wird die Vergütung für die Teilbeschäftigung im Verhältnis der tatsächlichen Beschäftigungszeit in der Woche oder im Monat zu der sich bei voller



Beschäftigung ergebenden Stundenzahl von 48 je Woche oder 204 je Monat ermittelt.

(3) Sachbezüge (Wohnung, Beköstigung usw. in Kranken-, Heil-, Pflege- und sonstigen Anstalten und Einrichtungen) werden von dem Beschäftigten nach im voraus festgelegten Sätzen bezahlt.

(4) Beschäftigte, die lediglich zu Erziehungszwecken oder aus therapeutischen Gründen eingestellt werden, sowie Kräfte im Vorpraktikum (Berufsausbildung und dergl.) fallen nicht unter die Vergütungsordnung. Das gleiche gilt für Kräfte, die zu einer normalen Arbeitsleistung im Betrieb aus irgendwelchen Gründen nicht imstande sind.

## § 2

### Grundvergütung und Dienstalterszulagen

(1) Die Grundvergütungssätze der einzelnen Vergütungsgruppen und die Dienstalterszulagen, die in Abständen von drei zu drei Jahren bis zur Höchstzahl von sechs gewährt werden, ergeben sich aus dem nachstehenden Gruppenplan.

(2) Die volle Gruppenvergütung wird gewährt, wenn der Angestellte bei der Einstellung das 21. Lebensjahr vollendet hat. Jüngere Angestellte erhalten von der jeweiligen Grundvergütung

vom 20. bis zum vollendeten 21. Lebensjahre 90 %

vom 18. bis zum vollendeten 19. Lebensjahr 80 %

bis zum vollendeten 17. Lebensjahr 70 %

(3) Die Zahl der zu gewährenden **Dienstalterszulagen** richtet sich nach dem bei der Einstellung festzusetzenden Vergütungsdienstalter. Liegt der Beginn des Vergütungsdienstalters vor dem Zeitpunkt des Dienstantrittes, so werden die sich aus der anrechnungsfähigen Vordienstzeit ergebenden Dienstalterszulagen sogleich gewährt.

(4) Die Dienstalterszulagen werden jeweils von dem Beginn des Monats ab gewährt, in dem nach dem festgesetzten Vergütungsdienstalter die entsprechende (durch 3 teilbare) Zahl von Dienstjahren vollendet wird. Die Zahl der Alterszulagen wird in einem Betrag zusammengefaßt.

(5) Bleibt die Leistung hinter normalen Anforderungen erheblich zurück, kann die Gewährung von Dienstalterszulagen ganz oder teilweise versagt werden.

(6) Lehrlingen wird ein nach Lehrjahren abgestufter Unterhaltszuschuß gewährt.

## § 3

### Vergütungsdienstalter und Tätigkeitsmerkmale

(1) Das Vergütungsdienstalter ist bei der Einstellung festzustellen und im Dienstvertrag zu vermerken. Es beginnt in der Regel mit dem 1. des Monats, in dem das Dienstverhältnis begründet wird. Erfolgt die Einstellung eines Angestellten vor vollendetem 21. Lebensjahr, so rechnet das Vergütungsdienstalter erst vom

1. des Monats ab, in dem das 21. Lebensjahr vollendet wird.

(2) Auf das Vergütungsdienstalter kann die Zeit seit der Vollendung des 21. Lebensjahres ganz oder teilweise angerechnet werden, in der der Angestellte nachweislich bei anderen kirchlichen, kommunalen oder staatlichen Dienststellen beschäftigt war und wenn diese Tätigkeit gleichartig oder gleichwertig war.

(3) Das gleiche gilt für die Tätigkeit in sonstigen Verwaltungen und Betrieben oder einem freien Beruf, soweit die in dieser Tätigkeit erlangten Fähigkeiten und Berufserfahrungen der vorgesehenen Tätigkeit förderlich sind.

(4) Für die Einstufung in die zuständige Gruppe sind die Tätigkeitsmerkmale maßgebend, die für die Gruppe festgesetzt sind und die für die zu besetzende Stelle gefordert werden. Im Zweifel ist entscheidend, welche Tätigkeit überwiegend gefordert wird.

## § 4

### Familienzuschlag

(1) Verheiratete männliche Angestellte erhalten einen Familienzuschlag nach folgender Staffelung:

a) Verheirateter ohne Kinder . . . . .	20 DM
b) Verheiratete mit 1 Kind . . . . .	35 "
c) Verheiratete mit 2 Kindern . . . . .	50 "
d) Verheiratete mit 3 Kindern . . . . .	65 "
e) Verheiratete mit 4 Kindern . . . . .	80 "
f) Verheiratete mit 5 Kindern . . . . .	95 "

(2) Der Familienzuschlag kann auch weiblichen Angestellten gewährt werden, wenn der Ehemann mehr als  $66\frac{2}{3}$  v. H. erwerbsbeschränkt ist oder wenn er nicht anderweit Familien- oder Kinderzuschlag bezieht.

(3) Der Familienzuschlag kann auch verwitweten, geschiedenen oder ledigen Angestellten gewährt werden, wenn sie im eigenen Haushalt aus gesetzlichen oder sittlichen Verpflichtungen Verwandten bis zum 4. Grade, Verschwägerten bis zum 2. Grade, Adoptiv- oder Pflegekindern, Adoptiv- oder Pflegeeltern Wohnung und Unterhalt gewähren.

(4) Der höhere Familienzuschlag nach Abs. 1 b—f wird nur gewährt, solange die Kinder das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, darüber hinaus bis zum 24. Lebensjahr, wenn sie

a) sich in der Schulausbildung oder in der Ausbildung für einen künftigen, gegen Entgelt auszuübenden Lebensberuf befinden und wenn sie

b) nicht ein eigenes Einkommen von mindestens 40 DM monatlich beziehen.

(5) Die Zahlung des Familienzuschlages nach Abs. 1 a beginnt mit dem Monat, in dem die Ehe geschlossen ist. Die Erhöhung tritt ein mit dem Monat, in dem die Geburt des (bzw. des weiteren) Kindes erfolgt.

(6) Der Familienzuschlag fällt fort oder ermäßigt sich mit Ablauf des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Voraussetzung für die Zahlung des Zuschlages oder des höheren Satzes fortgefallen ist.

§ 5

**Aufrückung in eine höhere Vergütungsgruppe**

Beim Aufrücken in eine Gruppe mit höherer Grundvergütung erhält der Angestellte den Grundvergütungssatz der Aufrückungsgruppe und dazu die Anzahl der Dienstalterszulagen in der bisherigen Gruppe, die seinem Vergütungsdienstalter entspricht. Die weiteren Dienstalterszulagen werden ihm künftig nach dem Satz der Aufrückungsgruppe bis zur Erreichung des Höchstbetrages gewährt.

§ 6

**Krankenbezüge**

(1) Bei durch Krankheit verursachter Arbeitsunfähigkeit werden Krankenbezüge in Höhe des Unterschiedes zwischen der Nettovergütung und den von der Sozialversicherung gewährten Barleistungen für die Dauer von 6 Wochen gewährt, es sei denn, daß die Vergütung nach dem bisherigen Recht weiterzuzahlen ist. Diese Frist beginnt erst mit dem Tage, an dem sich der Angestellte in ärztliche Behandlung gegeben hat.

(2) Die Dauer der Zahlung der Krankenbezüge kann verlängert werden, jedoch nicht über die Dauer des Dienstverhältnisses hinaus, nach einer tatsächlichen Dienstzeit  
 von mehr als 3 Jahren bis zu 8 Wochen  
 von mehr als 5 Jahren bis zu 10 Wochen  
 von mehr als 8 Jahren bis zu 13 Wochen.

§ 7

Die Vergütungsordnung gilt mit Wirkung vom 1. Mai 1950.

Auf Grund einer Vereinbarung des Oberkirchenrates mit dem Vorstand der Inneren Mission der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs wird die am 16. Mai 1950 vom Vorstand der Inneren Mission beschlossene Vergütungsordnung für die Angestellten der Dienststellen, Einrichtungen und Anstalten der Inneren Mission in Kraft gesetzt.

Schwerin, den 17. Mai 1950

**Der Oberkirchenrat  
 Spangenberg**

Anlage

**Gruppenplan**

**zu § 2 der Vergütungsordnung für die Angestellten der Dienststellen, Anstalten und Einrichtungen der Inneren Mission der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs**

**Gruppe 1 A**

Ortsklasse	A	B	C	D
Grundvergütung . . .	DM 104	104	104	104
Dienstalterszulage . .	DM 6	6	6	6

**Tätigkeitsmerkmale:**

**Angestellte mit einfacher Tätigkeit im Innen- und Außendienst,**

z. B. Boten, Fahrstuhlführer, Gärtner, Hauswarte, Heizer, Hilfspersonal, Kraftfahrer (soweit nicht im Lohnverhältnis).

Ungeprüfte Helfer (-innen) in Kindertagesstätten, Kinder-, Jugend- und Erziehungsheimen, Säuglingsheimen, Altersheimen und ähnlichen Einrichtungen, Ungelerntes Pflegepersonal, Wirtschaftsgehilfen (-innen), soweit nicht im Lohnverhältnis.

**Gruppe I B**

Ortsklasse	A	B	C	D
Grundvergütung . . .	DM 122	118	113	108
Dienstalterszulage . .	DM 6	6	6	6

**Tätigkeitsmerkmale:**

Ungelerntes Pflegepersonal nach mindestens einjähriger ununterbrochener Tätigkeit, Kinderpflegerinnen in Säuglingsheimen und Kindergärten, Wirtschaftsgehilfen (-innen) mit besonderer Verantwortung.

**Gruppe II**

Ortsklasse	A	B	C	D
Grundvergütung . . .	DM 130	126	122	118

**Tätigkeitsmerkmale:**

**Angestellte mit einfacheren Arbeiten im Innen- und Außendienst,**

z. B. Angestellte in Büro, Buchhalterei und Kassendienst, Boten mit besonderer Verantwortung, Bademeister (medizinisch-klinisch geprüft), Desinfektoren mit staatlicher Prüfung, Erzieher, Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen in Säuglings-, Kinder-, Jugend- und Erziehungsheimen und Kindertagesstätten mit mehrjähriger Erfahrung, Heizer am Hochdruckkessel (soweit nicht im Lohnverhältnis), Kraftwagenführer mit handwerksmäßiger Vorbildung (soweit nicht im Lohnverhältnis), Laboratoriumshelferinnen, Masseure ohne staatliche Prüfung und bei Bewährung, Pfortner mit besonderer Verantwortung, Pflegepersonal mit mehrjähriger Erfahrung oder verwaltungseigener Prüfung, Sektionsgehilfen (-innen), Stenotypistinnen, die vorwiegend und geläufig Stenogramme aufnehmen und diese fehlerfrei in deutsche Sprache übertragen, Telephonisten (-innen) mit besonderer Verantwortung.

**Gruppe III**

Ortsklasse	A	B	C	D
Grundvergütung . . .	DM 152	144	140	135
Dienstalterszulage . .	DM 12	12	12	12

**Tätigkeitsmerkmale:**

**Angestellte mit schwieriger Tätigkeit im Innen- und Außendienst,**

z. B. Angestellte in Büro, Buchhalterei und Kassendienst in selbständiger, verantwortungsvoller Stellung, Fernsprechgehilfen (-innen), die eine große Fernsprechzentrale bedienen, Hausväter in Anstaltsbetrieben, Hilfsfürsorgerinnen,

Kindergärtnerinnen und Hortnerinnen mit staatlicher Prüfung,  
 Masseure mit staatlicher Anerkennung,  
 med.-techn. Gehilfinnen mit 2 Semestern,  
 Maschinenmeister in kleineren Anstalten,  
 Meister in Werkstätten,  
 Röntgengehilfen (-innen), Stenotypistinnen mit längerer Praxis.

#### Gruppe IV

Ortsklasse	A	B	C	D
Grundvergütung . . .	DM 174	166	162	158
Dienstalterszulage . .	DM 15	15	15	15

#### Tätigkeitsmerkmale:

**Angestellte mit gründlichen Fachkenntnissen im Innen- und Außendienst,**

z. B. Angestellte in Büro, Buchhalterei und Kassendienst in besonders verantwortungsvoller und selbständiger Stellung, Fürsorgerinnen, Hebammen, Kindergärtnerinnen und Hortnerinnen mit staatlicher Prüfung als Kindergärtnerinnen in der Stellung als Leiterinnen von Kindertagesstätten, Leiter und Leiterinnen von Heimen (soweit nicht in Gruppe V), Masseure mit staatlicher Anerkennung, denen 2 Masseure unterstellt sind, Pflegepersonal mit staatlicher Anerkennung, Stenotypistinnen mit schwieriger Tätigkeit. Sie müssen in der Lage sein, mehr als 180 Silben in der Minute und 200 Anschläge Schreibmaschine zu leisten. Darüber hinaus müssen sie in der Lage sein, Satzsätze nach kurzen Angaben selbständig anzufertigen, Verwalter im Krankenhaus (soweit nicht in Gruppe V).

#### Gruppe V

Ortsklasse	A	B	C	D
Grundvergütung . . .	DM 198	190	184	180
Dienstalterszulage . .	DM 20	20	20	20

#### Tätigkeitsmerkmale:

**Angestellte mit besonderen Fachkenntnissen im Innen und Außendienst, sofern sie auf dem Gebiet der Verwaltung, bei der sie beschäftigt sind, selbständige Leistungen aufweisen,**

z. B. Angestellte in Büro, Buchhalterei und Kassendienst, sofern nicht niedriger eingestuft, Diätassistentinnen mit staatlicher Anerkennung, Fürsorgerinnen mit staatlicher Anerkennung in verantwortlicher Tätigkeit, Krankengymnastinnen mit staatlicher Anerkennung, Leiter und Leiterinnen von Heimen (soweit nicht in Gruppe IV), Maschinenmeister, medizinisch-technische Assistentinnen mit 4 Semestern und staatlicher Anerkennung, Oberhebammen, Oberschwester, Oberpfleger, Röntgenassistentinnen mit staatlicher Anerkennung,

Werkmeister in besonders wichtigen Werkstätten mit hochwertigen Leistungen,  
 Wirtschaftsprüfer (soweit nicht in Gr. VI).

#### Gruppe VI

Ortsklasse	A	B	C	D
Grundvergütung . . .	DM 236	221	216	212
Dienstalterszulage . .	DM 25	25	25	25

#### Tätigkeitsmerkmale:

**Angestellte im Innen- und Außendienst mit selbständiger Tätigkeit in Stellen von besonderer Bedeutung,**

z. B. Angestellte in Büro, Buchhalterei und Kassendienst, Diätküchenleiterinnen mit mindestens zwei unterstellten Diätassistentinnen, leitende Fürsorgerinnen, leitende Operationsoberschwester mit mindestens drei unterstellten Operationschwester, Leiter und Leiterinnen von Heimen mit besonderer Verantwortung, leitende medizinisch-technische Assistentinnen mit langjähriger Erfahrung und hochwertigen Kenntnissen, Wirtschaftsprüfer mit der Befähigung zur Vornahme schwieriger Prüfungen, Verwalter im Krankenhaus und ähnlichen Anstalten (soweit nicht in Gruppe V).

#### Gruppe VII

Ortsklasse	A	B	C	D
Grundvergütung . . .	DM 257	248	238	234
Dienstalterszulage . .	DM 30	30	30	30

#### Tätigkeitsmerkmale:

**Angestellte in Büro, Buchhalterei und Kassendienst in besonders selbständiger und verantwortungsvoller Stellung,**

z. B. Heimleiter und Heimleiterinnen in größeren Heimen von Bedeutung, Verwaltungsleiter in größeren Anstalten.

#### Gruppe VIII

Ortsklasse	A	B	C	D
Grundvergütung . . .	DM 316	306	292	284
Dienstalterszulage . .	DM 40	40	40	40

#### Tätigkeitsmerkmale:

**Angestellte, die sich aus der Gruppe VII durch Bearbeitung eines besonders verantwortungsvollen und schwierigen Arbeitsgebietes herausheben,**

z. B. Assistenzärzte in Krankenanstalten. Pflichtassistenten erhalten im ersten Jahr 60 % und im zweiten 70 % der Anfangsbezüge, Verwaltungsdirektoren in Anstalten und Dienststellen von besonderer Bedeutung, Apotheker, Zahnärzte, Chemiker.

#### Gruppe IX

Ortsklasse	A	B	C	D
Grundvergütung . . .	DM 351	338	328	320
Dienstalterszulage . .	DM 50	50	50	50

#### Tätigkeitsmerkmale:

**Angestellte in leitenden Stellungen,**  
 z. B. leitende Ärzte mit besonderer Verantwortung in Krankenanstalten, Oberärzte, Oberapotheker,

Verwaltungsdirektoren in größeren Anstalten und Dienststellen von besonderer Bedeutung (soweit nicht in Gruppe VIII).

### Gruppe X

Ortsklasse	A	B	C	D
Grundvergütung	DM 392	380	370	360
Dienstalterszulage	DM 50	50	50	50

### Tätigkeitsmerkmale:

**Angestellte, die sich aus Gruppe IX durch einen größeren Wirkungskreis herausheben,**

z. B. Chefarzte in Krankenanstalten.

### Grundvergütungssätze der Gruppen I—X

Ver- gütungs- gruppe	Dienst- alters- zulage	Ortsklasse				
		A	B	C	D	
I A	100 %	6	DM 104	104	104	104
I B	100 %	6	DM 122	118	113	108
II	100 %	8	DM 130	126	122	118
III	100 %	12	DM 152	144	140	135
IV	100 %	15	DM 174	166	162	158
V	100 %	20	DM 198	190	184	180
VI	100 %	25	DM 236	221	216	212
VII	100 %	30	DM 257	248	238	234
VIII	100 %	40	DM 316	306	292	284
IX	100 %	50	DM 351	338	328	320
X	100 %	50	DM 392	380	370	360

34) / 655 / II 35 d 1

### für die Arbeiter der Dienststellen, Anstalten und Einrichtungen der Inneren Mission der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs

#### (Lohnordnung)

Vom 16. Mai 1950

#### § 1

#### Entlohnung

(1) Die dem Arbeiter zu gewährende Vergütung wird nach der Art der geforderten und ausgeübten Tätigkeit nach Maßgabe der nachstehenden Lohntabelle bemessen. Für landwirtschaftlich Beschäftigte gilt der Tarif-Vertrag für die Betriebe der privaten Landwirtschaft in der sowjetischen Besatzungszone Deutschlands. Die Ortsklassen richten sich nach dem im öffentlichen Dienst gültigen Ortsklassenverzeichnis.

(2) Für Überstunden wird ein Zuschlag von 25 % gewährt, für Nachtarbeit von 10 %, für planmäßige Sonn- und Feiertagsarbeit 25 %, für nicht planmäßige Sonn- und Feiertagsarbeit 50 %.

(3) Sachbezüge (Wohnung, Beköstigung usw. besonders in Kranken-, Heil-, Pflege- und

sonstigen Anstalten und Einrichtungen) werden von den Beschäftigten nach im voraus festgelegten Sätzen bezahlt.

(4) Beschäftigte, die lediglich zu Erziehungszwecken oder aus therapeutischen Gründen eingestellt werden, fallen nicht unter diese Vergütungsordnung. Das gleiche gilt für Kräfte, die zu einer normalen Arbeitsleistung im Betriebe aus irgendwelchen Gründen nicht imstande sind.

#### § 2

#### Krankenbezüge

Bei durch Krankheit verursachter Arbeitsunfähigkeit werden Krankenbezüge in Höhe des Unterschiedes zwischen der Nettovergütung und den von der Sozialversicherung gewährten Barleistungen für die Dauer von 6 Wochen gewährt. Diese Frist beginnt erst mit dem Tage, an dem sich der Arbeiter in kassenärztliche Behandlung begeben hat.

#### § 3

Diese Vergütungsordnung tritt am 1. Mai 1950 in Kraft.

Auf Grund einer Vereinbarung des Oberkirchenrates mit dem Vorstand der Inneren Mission der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs wird die am 16. Mai 1950 vom Vorstand der Inneren Mission beschlossene Vergütungsordnung für die Arbeiter der Dienststellen, Einrichtungen und Anstalten der Inneren Mission in Kraft gesetzt.

Schwerin, den 17. Mai 1950

**Der Oberkirchenrat**

Spangenberg

#### Lohntabelle

Stundenlohn in Pfennigen

Ortsklassen	A	B	C	D	
	70	65	65	60	Ungelernte
	80	75	70	65	Angelernte
	90	85	80	75	Angelernte mit besonderer Tätigkeit
	100	95	90	85	Handwerker
	110	105	100	95	Qualifizierte Handwerker
	120	115	105	100	Vorhandwerker

Jugendliche

bis 16 Jahre . . . . . 70 %

„ 17 „ . . . . . 80 %

„ 18 „ . . . . . 90 %

Verlag



Vertrieb