

AMTSBLATT

DER EVANGELISCHEN LANDESKIRCHE GREIFSWALD

Nr. 3/4

Greifswald, den 30. April 1981

1981

Inhalt

	Seite		Seite
A. Kirchliche Gesetze, Verordnungen und Verfügungen		B. Hinweise auf staatliche Gesetze und Verordnungen	
Nr.1) Zweites Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die dienstrechtlichen Verhältnisse der Pfarrer in der Evangelischen Kirche der Union	21	C. Personalmeldungen	30
Nr.2) Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung sowie Ordnung zur Gewährung eines kirchlichen Treuegeldes	22	D. Freie Stellen	30
		E. Weitere Hinweise	30
		F. Mitteilungen für den kirchlichen Dienst	
		Nr. 3) Taufgedächtnis	30

A. Kirchliche Gesetze, Verordnungen und Verfügungen

Evangelisches Konsistorium

D 30408 – 37/80, II Greifswald, den 23. Febr. 1981

Nr.1) 2. Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die dienstrechtlichen Verhältnisse der Pfarrer in der Evangelischen Kirche der Union

Nachdem die Kirchenleitung am 19. Dezember 1980 dem 2. Kirchengesetz der EKD zur Änderung des Kirchengesetzes über die dienstrechtlichen Verhältnisse der Pfarrer in der Evangelischen Kirche der Union (Pfarrerdiensgesetz) vom 11. 11. 1960 (Abl. EKD 1961 S. 47) vom 2. 7. 1978 zugestimmt und der Rat der Evangelischen Kirche der Union – Bereich DDR – dieses Änderungsgesetz mit Wirkung vom 1. Januar 1979 für unsere Landeskirche in Kraft gesetzt hat, wird nachstehend das o. g. Gesetz veröffentlicht:

2. Kirchengesetz

zur Änderung des Kirchengesetzes über die dienstrechtlichen Verhältnisse der Pfarrer in der Evangelischen Kirche der Union (Pfarrerdiensgesetz) vom 11. 11. 1960 (Abl. EKD 1961 S. 47) vom 2. 7. 1978

Artikel 1

§ 1 erhält folgenden Wortlaut:

„Das Dienstverhältnis

(1) Der Pfarrer hat als Träger des öffentlichen Predigtamtes sein Amt auf Grund seiner Ordination nach den Ordnungen der Kirche auszurichten.

(2) Pfarrer im Sinne dieses Kirchengesetzes ist, wer namens der Kirche in ein Pfarramt einer Kirchengemeinde, eines Kirchenkreises, einer Gliedkirche oder der Evangelischen Kirche der Union nach Maßgabe des geltenden Pfarrstellenbesetzungsrechts berufen worden ist.

(3) In Pfarrstellen, die für besondere Aufgabengebiete errichtet worden sind, kann der Pfarrer für eine begrenzte Zeit berufen werden. Die Amtszeit muß mindestens 6 Jahre betragen; sie kann mit Zustimmung des Pfarrers verlängert werden.

(4) Das Dienstverhältnis des Pfarrers ist ein Dienstverhältnis besonderer Art und wird auf Lebenszeit begründet. Es kann nur nach Vorschriften von Kirchengesetzen verändert oder beendet werden.

(5) Die Kirche gewährt dem Pfarrer Schutz und Fürsorge in seinem Dienst und in seiner Stellung als Pfarrer.“

Artikel 2

In § 10 Absatz 1 wird eingefügt:

„c) im Falle des § 1 Absatz 3 die Zeit der Berufung in die Pfarrstelle.“

Artikel 3

Es wird nach § 48 eingefügt:

„§ 48 a)

(1) Endet die Amtszeit eines gemäß § 1 Absatz 3 für eine begrenzte Zeit in eine Pfarrstelle berufenen Pfarrers, so ist ihm das Konsistorium (der Landeskirchenrat) bei der Bewerbung oder der Berufung in eine neue Pfarrstelle behilflich. Wird der Pfarrer nicht sogleich nach Ablauf der Amtszeit in eine neue Pfarrstelle berufen, so erhält er bis zur Dauer von 6 Monaten über die in diesem Gesetz besonders vorgesehenen Fälle hinaus die Besoldung eines festangestellten Gemeindepfarrers aus Mitteln der Gliedkirche. Das Konsistorium (der Landeskirchenrat) kann ihm die Verwaltung einer anderen Pfarrstelle oder eine andere pfarramtliche Tätigkeit vorläufig übertragen, auf die persönlichen Verhältnisse des Pfarrers ist Rücksicht zu nehmen.

(2) Wird der Pfarrer nicht innerhalb von 6 Monaten nach Ablauf der Amtszeit in eine neue Pfarrstelle berufen, so ist er in den Wartestand zu versetzen.“

Artikel 4

§ 54 Absatz 1 1. Halbsatz erhält folgende Fassung:

„Über die in diesem Gesetz besonders vorgesehenen Fälle hinaus kann der Pfarrer in den Wartestand versetzt werden,

a) wenn ...“

Artikel 5

Dieses Kirchengesetz tritt mit Wirkung vom 1. September 1978 in Kraft. Für die Gliedkirchen wird es durch den Rat gemäß Artikel 7 Absatz 2 der Ordnung der Evangelischen Kirche der Union in Kraft gesetzt.

Berlin, den 2. 7. 1978

Der Präses der Synode
der Evangelischen Kirche der Union – Bereich DDR –

Becker

Evangelisches Konsistorium

B 21701 – 2/81

Greifswald, den 20. 3. 1981

**Nr. 2) Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung sowie
Ordnung zur Gewährung eines kirchlichen Treuegeldes**

Nachstehend werden veröffentlicht:

- a) Verordnung vom 23. 1. 1981 zur Änderung der Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst einschließlich Anlagen vom 26. 10. 1974 in der ab 1. Oktober 1976 geltenden Fassung (Anl. 1)
- b) Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst in der ab 1. Januar 1981 geltenden Fassung (Anl. 2)
- c) Vergütungsordnung für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst in der ab 1. Januar 1981 geltenden Fassung (Anl. 3) einschließlich Gruppenplan und Vergütungstabelle (Anl. 4)
- d) Richtlinien über die Gewährung des Hausarbeitstages (Anl. 5)
- e) Richtlinien für die Dienstbefreiung aus bestimmten persönlichen Anlässen (Anl. 6)
- f) Verordnung unserer Kirchenleitung vom 23. 1. 1981 zur Übernahme der Ordnung zur Gewährung eines kirchlichen Treuegeldes an Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Anl. 7)
- g) Beschluß der Konferenz der Kirchenleitungen in der DDR vom 8. 11. 1980 über eine Ordnung zur Gewährung eines kirchlichen Treuegeldes an Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Anl. 8)
- h) Verordnung des Rates der Evangelischen Kirchen der Union – Bereich DDR – vom 9. 1. 1981 zur Außerkraftsetzung der Verordnung über die zusätzliche Altersversorgung der nichtbeamteten Mitarbeiter der Evangelischen Kirche der Union und ihrer Gliedkirchen vom 7. 8. 1962 (Anl. 9)
- i) Beschluß unserer Kirchenleitung vom 23. 1. 1981 zu § 2 Absatz 2 der vorstehenden Verordnung (Anl. 10)

Handexemplare dieser Verordnungen und Beschlüsse in der ab 1. Januar 1981 geltenden Fassung sind den Herren Superintendenten und den Kreiskirchlichen Rentämtern zugegangen mit einer Erläuterung zur Handhabung.

In beschränktem Umfang könnte diese Rundverfügung auf Anforderung noch zur Verfügung gestellt werden.

Harder

Anlage 1

Verordnung zur Änderung der Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst, der Anlage zu § 9 Arbeitsvertragsordnung – Vergütungsordnung für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst – einschließlich Anlagen vom 26. 10. 1974 (Amtsblatt Greifswald 1974 Nr. 12, Seite 115) in der ab 1. Oktober 1976 geltenden Fassung vom 23. Januar 1981

§ 1

Die Kirchenleitung hat gemäß Artikel 132 Absatz 2 Kirchenordnung die Änderung der Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst vom 26. 10. 1974 entsprechend den Beschlüssen der Konferenz der Kirchenleitungen in der DDR vom 12. 1. 1979 und vom 8. 11. 1980 beschlossen.

§ 2

Durchführungsbestimmungen erläßt das Konsistorium.

§ 3

Das Konsistorium wird ermächtigt, die Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst und die Vergütungsordnung für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst einschließlich Anlagen in der jetzt geltenden Fassung bekanntzumachen.

§ 4

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 1981 in Kraft.

Greifswald, den 23. Januar 1981

(LS)

Die Kirchenleitung
gez. Dr. Gienke
Bischof

Anlage 2

Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst in der ab 1. Januar 1981 geltenden Fassung

Die Kirchenleitung hat gemäß Artikel 132 Absatz 2 Kirchenordnung nachstehende Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst 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

Allgemeines

(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 beträgt, können die Gliedkirchen eine andere Regelung treffen.

(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, Kirchengemeinden, kirchliche Verbände, Einrichtungen und Werke, kircheneigener 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 Anordnungen gegebenen Weisungen zu beachten.

(2) Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, dienstlich notwendig werdene 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 Arbeitsverhältnisses.

(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 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 Sonntagen 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 war, so hat der Mitarbeiter seinen Dienstvorgesetzten unverzüglich 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.

§ 9

Vergütung

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

§ 10

ab 1. 1. 1981 gestrichen.

§ 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
bis Vollendung des			
40. Lebensjahres	22	24	27 Arbeitstage
nach Vollendung des			
40. Lebensjahres	24	27	27 Arbeitstage

	bis 5	über 5	über 10 Dienstjahre
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 es

- a) 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 den 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

ADie 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 Schutzkleidung, Arbeitsgerät sowie Unterkunfts- und Umkleieräumen 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 erläßt das Konsistorium. Die Konferenz der 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 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.

Greifswald, den 26. Oktober 1974

(LS)

Die Kirchenleitung
gez. G i e n k e
Bischof

Anlage 3

Anlage zu § 9 Arbeitsvertragsordnung

Vergütungsordnung für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst in der ab 1. Januar 1981 geltenden Fassung

Für die Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis im kirchlichen Dienst wird auf Grund des § 9 der Arbeitsvertragsordnung vom 26. 10. 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 und innerhalb der 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 Arbeitsverhältnis 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 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 Sonntags 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 Zusammenhang 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

Jubiläumswendungen

Jubiläumswendungen 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 Arbeitsverhältnis aus einem von ihnen nicht zu vertretendem 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 Monate 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 Absatz 1 und Absatz 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

(ab 1. 1. 1981) gestrichen.

§ 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 Zahltag beurlaubt ist, ist auf seinen Antrag die Vergütung vor Beginn des Urlaubs zu zahlen.

§ 17

Vertretung

(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 erläßt das Konsistorium. Die Konferenz der 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.

Greifswald, den 26. Oktober 1974

(LS)

Die Kirchenleitung
gez. Dr. G i e n k e
Bischof

Anlage 4**Anlage 1 zu § 3 Vergütungsordnung
Gruppenplan zur Vergütungsordnung für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst**

1. Mitarbeiter bei der Seelsorge und Verkündigung sowie im Fürsorge- und Pflegedienst
2. Mitarbeiter im Verwaltungs- und im technischen Dienst

Vergütungsgruppe X

Mitarbeiter mit einfacher Tätigkeit, zum Beispiel

1. Diakoniehelfer
Helferinnen in Kindertagesstätten
2. Boten
Kirchendiener
Verwaltungshilfskräfte
Wirtschaftsbeihilfen

Vergütungsgruppe IX

Mitarbeiter mit einfacher Tätigkeit, die eine Anlernung erfordert, zum Beispiel

1. Gemeindegehilfen ohne Ausbildung
Helfer im katechetischen Dienst ohne Ausbildung
Helferinnen in Kindertagesstätten ohne Fachprüfung, wenn sie mit besonderen Aufgaben betraut sind
2. Friedhofswarte
Kirchendiener mit handwerklichen Fähigkeiten
Küster
Verwaltungsangestellte mit einfacher Tätigkeit

Vergütungsgruppe VIII

Mitarbeiter mit einer Tätigkeit, die eine längere Berufserfahrung oder eine Prüfung voraussetzt, zum Beispiel

1. Diakonische Kinderhelferinnen mit Fachprüfung
Gemeindehilfen mit Ausbildung
Katechetische Helfer mit Ausbildung oder Hilfskatecheten
Kirchenmusiker (C)
2. Hausmeister
Heizer
Kraftfahrer
Küsterrendanten
Schreibkräfte
Verwaltungsangestellte

Vergütungsgruppe VII

Mitarbeiter mit qualifizierter Tätigkeit, die in der Regel eine Berufsabschlußprüfung voraussetzt, zum Beispiel

1. Gemeindegewerkschaftshelfer
Gemeindegewerkschaftshelfer mit Facharbeiterprüfung
Katecheten (B)
Kirchenmusiker in B-Stellen
Kinderdiakoninnen
2. Kirchhofsverwalter auf großen Kirchhöfen mit Gebührenannahmen
Kraftfahrer mit Facharbeiterbrief oder selbständiger Ausführung von Reparaturen
Stenotypistinnen
Verwaltungsangestellte

Vergütungsgruppe VI

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich aus Gruppe VII heraushebt, zum Beispiel

1. Gemeindediakone
Kirchenmusiker in B-Stellen mit gleichzeitigem Dienst als B-Katechet

Kreisjugendwarte
Lehrkräfte an kirchlichen und diakonischen
Ausbildungsstätten

2. Leiter kleiner kirchlicher Verwaltungsämter
Paramentikmeisterinnen

Vergütungsgruppe V

Mitarbeiter mit einer Tätigkeit, die in der Regel eine
Berufsabschlussprüfung mit höheren Anforderungen vor-
aussetzt oder in entsprechenden Leitungsstellen, z. B.

1. Kirchenmusiker (A) in A-Stellen
Kirchenmusiker (B) in kirchenmusikalischen
Leitungsstellen
Kreiskatecheten
Lehrkräfte an kirchlichen und diakonischen Aus-
bildungsstätten
Leiterinnen in großen oder mehrgliedrigen Kinder-
tagesstätten
Pfarrverwalter
2. Bauingenieure
Forstwirte (Forstingenieure, Revierförster)
Kassenleiter bei großen Verwaltungsstellen
Leiter mittlerer kirchlicher Verwaltungsämter
Sachbearbeiter (in der Regel mit zweiter Prüfung)
Paramentikmeisterinnen, die eine größere Werkstatt
leiten

Vergütungsgruppe IV

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich aus Gruppe V heraus-
hebt, zum Beispiel zu 1. und 2. Lehrkräfte an kirchlichen
und diakonischen Ausbildungsstätten mit schwierigen
Lehrfächern

Vergütungsgruppe III

Mitarbeiter mit abgeschlossener Hochschulbildung und
entsprechender Tätigkeit oder Mitarbeiter mit gleich-
wertiger Tätigkeit, zum Beispiel zu 1. und 2.

Fachreferenten

Mitarbeiter in landeskirchlichen Leitungsstellen

Vergütungsgruppe II

Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich aus Gruppe III heraus-
hebt

Vergütungsgruppe I

Leitende Mitarbeiter, denen mehrere Mitarbeiter der
Gruppen II oder III unterstellt sind.

Anlage 2

zu § 2 Vergütungsordnung

1. Vergütung

Gruppe	Anfangs-	nach	nach	nach	nach	
	vergüt.	3 Jahr.	6 Jahr.	9 Jahr.	12 Jahr.	
	M	M	M	M	M	
X	400	420	440	460	480	500
IX	430	450	470	490	510	530
VIII	460	480	500	520	540	560
VII	500	530	560	590	620	650
VI	550	580	610	640	670	700
V	600	630	660	690	720	750
IV	630	670	710	750	790	830
III	720	760	800	840	880	920
II	850	900	950	1000	1050	1100
I	1000	1050	1100	1150	1200	1250

2. Die staatlichen Lohnzuschläge gemäß Verordnung vom
28. Mai 1958 (GBl. I S. 417) sind in den vorstehenden Ver-
gütungssätzen mit eingearbeitet.

3. Jubiläumswendungen

Die Jubiläumswendungen gemäß § 11 Vergütungsord-
nung betragen nach einer kirchlichen Dienstzeit von

20 Jahren	300 Mark,
30 Jahren	400 Mark und
40 Jahren	500 Mark.

Teilbeschäftigte erhalten die Jubiläumswendung ent-
sprechend dem Umfang ihrer Tätigkeit.

Anlage 5

Anlage zu § 8 Arbeitsvertragsordnung

Richtlinien über die Gewährung des **Hausarbeitstages** für
im kirchlichen Dienst beschäftigte Mitarbeiterinnen ge-
mäß § 8 der Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiter im
kirchlichen Dienst

1. Monatlich einmal ist ein freier Arbeitstag (Haus-
arbeitstag) 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 zu-
sammen 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 verrichten müssen.
Die Pflegebedürftigkeit ist nachzuweisen.
3. Der Hausarbeitstag ist im laufenden Monat zu ge-
währen und zu nehmen. Dieser Tag ist zwischen der
Mitarbeiterin und der Dienststelle zu vereinbaren.
4. Der Hausarbeitstag ist im laufenden Monat nicht zu
gewähren, wenn die Mitarbeiterin unentschuldigt der
Arbeit ferngeblieben ist.
5. Eine Abgeltung des Hausarbeitstages in Geld sowie
seine Übertragung auf den nächsten Monat sind un-
zulässig.
6. Der Hausarbeitstag wird auch
 - a) vollbeschäftigten, alleinstehenden Vätern mit Kin-
dern bis zu 18 Jahren, wenn es die Betreuung des
Kindes bzw. der Kinder erfordert,
 - b) vollbeschäftigten Männern bei ärztlich bescheinig-
ter Pflegebedürftigkeit der Ehefrau, wenn es die
Erfüllung der Aufgaben im Haushalt erfordert,
gewährt.

Anlage 6

Anlage zu § 8 Arbeitsvertragsordnung

Richtlinien für die **Dienstbefreiung** im kirchlichen Dienst
beschäftigter Mitarbeiter aus bestimmten persönlichen
Anlässen gemäß § 8 der Arbeitsvertragsordnung für Mit-
arbeiter 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 Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit oder wegen des Verdachts einer Berufskrankheit,
 - 5.3. gesetzlich festgelegten oder angeordneten ärztlichen Untersuchungen, Gesundheitskontrollen oder medizinischer Behandlungsmaßnahmen bei übertragbaren Krankheiten, bei gesetzlich festgelegten, angeordneten oder staatlich allgemein empfohlenen Schutzimpfungen oder anderen Schutzzanwendungen, 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.

Anlage 7

Verordnung zur Übernahme der Ordnung zur Gewährung eines kirchlichen Treuegeldes an Mitarbeiter im kirchlichen Dienst vom 23. Januar 1981

§ 1

Die Kirchenleitung beschließt gemäß Artikel 132 Absatz 2 Kirchenordnung, die von der Konferenz der Kirchenleitungen in der DDR am 8.11.1980 beschlossene Ordnung zur Gewährung eines kirchlichen Treuegeldes an Mitarbeiter im kirchlichen Dienst für den Bereich der Evangelischen Landeskirche Greifswald mit Wirkung vom 1. Januar 1981 zu übernehmen.

§ 2

Das Konsistorium wird ermächtigt, Übergangsregelungen und Ausführungsbestimmungen entsprechend § 12 der Ordnung zu erlassen.

§ 3

(1) Das Kirchengesetz über die Bewilligung einer Dankrente für langjährigen kirchlichen Dienst vom 15. 2. 1956 (Amtsblatt Greifswald 1956 Nr. 3, S. 29) sowie die 1. und 2. Durchführungsbestimmung zu diesem Kirchengesetz vom 27. 3. 1956 (Amtsblatt Greifswald 1956 Nr. 3, S. 30) und vom 30. 3. 1963 (Amtsblatt Greifswald 1963 Nr. 7, S. 73) werden mit Wirkung vom 1. Januar 1981 außer Kraft gesetzt.

(2) Mitarbeitern oder deren Hinterbliebenen, denen bereits Dankrente gezahlt wird, werden die Zahlungen weiterhin im Rahmen des Kirchengesetzes vom 15. 2. 1956 gewährt.

Greifswald, den 23. Januar 1981

(LS)

Die Kirchenleitung
gez. Dr. G i e n k e
Bischof

Anlage 8

Beschluß der Konferenz der Evangelischen Kirchenleitungen in der DDR über eine Ordnung zur Gewährung eines kirchlichen Treuegeldes an Mitarbeiter im kirchlichen Dienst**I**

Die Konferenz hat gemäß Artikel 5 Abs. 2 der Ordnung des Bundes der Evangelischen Kirchen in der DDR beschlossen:

§ 1

(1) Mitarbeiter in kirchlichen Dienststellen, die aufgrund der Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst und der Vergütungsordnung für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst als Vollbeschäftigte tätig sind, erhalten zu ihrer Rente aus der Sozialversicherung ein kirchliches Treuegeld aus kirchlichen Mitteln nach Maßgabe dieser Ordnung. Das Treuegeld wird bei den Mitarbeitern des Bundes der Evangelischen Kirchen in der DDR von diesem, bei den Mitarbeitern im Bereich der Gliedkirchen von ihren Gliedkirchen gewährt.

(2) Die für die Gewährung des kirchlichen Treuegeldes erforderlichen Mittel werden ohne Beitragsleistung der Mitarbeiter nach Maßgabe des gliedkirchlichen Rechts bereitgestellt.

(3) Die Gewährung des kirchlichen Treuegeldes ist eine freiwillige Zuwendung, die keinen Rechtsanspruch begründet.

§ 2

(1) Das kirchliche Treuegeld wird gewährt, wenn der Mitarbeiter nach mindestens 15jähriger ununterbrochen im kirchlichen Dienst verbrachten Tätigkeit als vollbeschäftigter Mitarbeiter das gesetzliche Rentenalter erreicht hat und aus dem kirchlichen Dienst ausscheidet. Eine unerhebliche Unterbrechung der Tätigkeit als Vollbeschäftigter bleibt außer Betracht.

(2) Teilbeschäftigte erhalten das kirchliche Treuegeld anteilmäßig, wenn ihre Arbeitszeit mindestens 50 % der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten betragen hat.

§ 3

(1) Das kirchliche Treuegeld wird ferner gewährt, wenn der Mitarbeiter infolge eines Arbeitsunfalles arbeitsunfähig wird und aus diesem Grunde aus dem kirchlichen Dienst ausscheidet. Die Gewährung des kirchlichen Treuegeldes kann versagt werden, wenn der Mitarbeiter den Arbeitsunfall vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit verursacht hat.

(2) Das kirchliche Treuegeld kann auch gewährt werden, wenn der Mitarbeiter aus anderen Gründen arbeitsunfähig wird und deshalb aus dem kirchlichen Dienst ausscheidet.

(3) Arbeitsunfähigkeit im Sinne dieser Ordnung ist in der Regel als gegeben anzusehen, wenn und solange der Mitarbeiter eine Vollrente aus Mitteln der Sozialversicherung erhält.

§ 4

(1) Mitarbeiter, die aus dem kirchlichen Dienst vor Erreichen des gesetzlichen Rentenalters ausscheiden, verlieren ihre Anwartschaft auf die Gewährung des kirchlichen Treuegeldes.

(2) Sie behalten ihre Anwartschaft, wenn das Ausscheiden aus Gründen erfolgt, die sie nicht zu vertreten haben. Treten diese Mitarbeiter erneut in den kirchlichen Dienst, so geht ihre Anwartschaft auf das neue Arbeitsverhältnis über.

§ 5

Die Zahlung des kirchlichen Treuegeldes endet mit dem Ablauf des Monats, in dem der Empfänger stirbt.

§ 6

(1) Die Gewährung des kirchlichen Treuegeldes entfällt für denjenigen, der aus der Evangelischen Kirche austritt.

(2) Die Zahlung des kirchlichen Treuegeldes kann für die Dauer des Ruhens der kirchlichen Rechte ausgesetzt werden.

(3) Die Zahlung des kirchlichen Treuegeldes kann ausgesetzt werden, solange der Empfänger

- a) einen Nachweis darüber, daß die Voraussetzungen für die Gewährung des kirchlichen Treuegeldes noch gegeben sind, nicht vorlegt oder
- b) nicht in der DDR wohnt.

§ 7

Die Zahlung des kirchlichen Treuegeldes ruht, solange sich der Mitarbeiter in einem Arbeitsverhältnis befindet und seine Arbeitszeit mehr als 40 % der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten beträgt.

§ 8

(1) Das kirchliche Treuegeld wird nach der kirchlichen Dienstzeit berechnet.

(2) Als kirchliche Dienstzeit rechnet die Zeit, während welcher der Mitarbeiter gemäß § 2 im kirchlichen Dienst gestanden hat. § 4 Abs. 2 bleibt unberührt.

Die Zeit der Freistellung nach dem Wochenurlaub bis zum Ende des ersten Lebensjahres des Kindes rechnet als kirchliche Dienstzeit.

Ausbildungszeiten bleiben unberücksichtigt.

§ 9

(1) Als kirchliches Treuegeld wird nach 15jähriger ununterbrochen im kirchlichen Dienst verbrachter Tätigkeit als Vollbeschäftigter ein Grundbetrag von 20 M monatlich gewährt, der sich pro weiteres vollendetes Dienstjahr um je 2 M monatlich erhöht.

(2) Bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem kirchlichen Dienst gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 wird mindestens der Grundbetrag von 20 M gewährt.

§ 10

(1) Das kirchliche Treuegeld wird auf Antrag gewährt. Die bisherige kirchliche Dienststelle hat dafür zu sorgen, daß der Antrag rechtzeitig gestellt wird.

(2) Über Gewährung, Aussetzung oder Entfallen des kirchlichen Treuegeldes erhält der Empfänger einen Bescheid.

§ 11

Das Diakonische Werk – Innere Mission und Hilfswerk – der Evangelischen Kirchen in der DDR kann mit dem Bund der Evangelischen Kirchen in der DDR die Übernahme dieser Ordnung vereinbaren.

Entsprechend kann in den Gliedkirchen verfahren werden.

§ 12

Die Übergangsregelungen und Ausführungsbestimmungen erlassen der Bund und die Gliedkirchen jeweils für ihren Bereich.

II

1. Die Konferenz bittet die Gliedkirchen, den vorstehenden Beschluß für ihren Bereich zu übernehmen. Die Gliedkirchen setzen den Zeitpunkt fest, zu dem der Beschluß jeweils in Kraft tritt.
2. Für die Dienststellen und Einrichtungen des Bundes tritt dieser Beschluß am 9. 1. 1981 in Kraft.

Berlin, den 8. November 1980

Der Vorsitzende
der Konferenz der Evangelischen
Kirchenleitungen in der DDR
gez. D. Schönherr

Anlage 9

Verordnung zur Außerkraftsetzung der Verordnung über die zusätzliche Altersversorgung der nichtbeamteten Mitarbeiter der Evangelischen Kirche der Union und ihrer Gliedkirchen vom 7. Aug. 1962 (Abl. Nr. 148) v. 1. 1. 1981

Auf Grund der Artikel 6 Absatz 2 d) und 15 Absatz 3 der Ordnung der Evangelischen Kirche der Union wird folgendes verordnet:

§ 1

Die Verordnung über die zusätzliche Altersversorgung der nichtbeamteten Mitarbeiter der Evangelischen Kirche der Union und ihrer Gliedkirchen vom 7. August 1962, die Änderungsverordnung vom 8. Februar 1966 und die Änderungsverordnung vom 7. Dezember 1971 werden außer Kraft gesetzt, sofern nachstehend nicht anders bestimmt ist.

§ 2

(1) Für Mitarbeiter, mit denen die Anwendung der Verordnung über die zusätzliche Altersversorgung vom 7. August 1962 im Arbeitsvertrag vereinbart worden ist, gilt mit Wirkung vom 1. Januar 1981 die Ordnung zur Gewährleistung eines kirchlichen Treuegeldes an Mitarbeiter im kirchlichen Dienst gemäß Beschluß der Konferenz der Evangelischen Kirchenleitungen in der DDR vom 8. November 1980.

(2) Sofern sich für die in Abs. 1 genannten Mitarbeiter bei Anwendung der Ordnung zur Gewährung eines kirchlichen Treuegeldes an Mitarbeiter im kirchlichen Dienst Härten ergeben, kann ein angemessener Ausgleich gewährt werden. Entsprechendes gilt auch für Hinterbliebene von in Abs. 1 genannten Mitarbeitern.

§ 3

(1) Mitarbeiter oder deren Hinterbliebenen, denen bereits zusätzliche Altersversorgung gezahlt wird, werden diese Zahlungen weiterhin im Rahmen der Verordnung vom 7. August 1962 gewährt.

(2) Sollte die sich nach dem Beschluß der Konferenz der Evangelischen Kirchenleitungen in der DDR vom 8. November 1980 ergebende Zahlung höher sein als die zusätzliche Altersversorgung, ist ein kirchliches Treuegeld zu zahlen.

§ 4

Diese Verordnung tritt für die Evangelische Kirche der Union und für die Gliedkirchen, die der Verordnung vom 7. August 1962 zugestimmt haben, am 1. Januar 1981 in Kraft.

Berlin, den 9. 1. 1981

Der Rat
der Evangelischen Kirche der Union
– Bereich DDR –
gez. Natho

Anlage 10

Die Kirchenleitung hat am 23. 1. 1981 beschlossen:

Die Kirchenleitung nimmt die Verordnung des Rates der Evangelischen Kirche der Union – Bereich DDR – vom 9. Januar 1981 zur Außerkraftsetzung der Verordnung über die zusätzliche Altersversorgung der nichtbeamteten Mitarbeiter der Evangelischen Kirche der Union und ihrer Gliedkirchen vom 7. 8. 1962 (Amtsblatt Greifswald 1963 S. 64) zur Kenntnis.

Die Kirchenleitung ermächtigt das Konsistorium, einen Härteausgleich gemäß § 2 Absatz 2 dieser Verordnung im Einzelfall zu gewähren. Treuegeld und Härteausgleich dürfen zusammengerechnet jedoch nicht höher sein als der sich nach der Verordnung über zusätzliche Altersversorgung vom 7. 8. 1962 in der Fassung vom 7. 12. 1971 ergebende Betrag; bei dieser Berechnung ist höchstens die sich nach der Vergütungsordnung für Mitarbeiter im kirchlichen Dienst vom 26. 10. 1974 in der bis 31. 12. 1980 geltenden Fassung ergebende Vergütung zu Grunde zu legen.

B. Hinweise auf staatliche Gesetze und**C. Personalmeldungen****D. Freie Stellen****E. Weitere Hinweise****F. Mitteilungen für den kirchlichen Dienst****Nr. 3) Taufgedächtnis**

Auf einen Beschluß der Synode der Evangelischen Kirche des Görlitzer Kirchengebietes wurden in der Görlitzer Landeskirche Arbeitsmaterialien zum „Taufgedächtnis von Kindern“ zusammengestellt und an die Gemeindeglieder und kirchlichen Mitarbeiter weitergeleitet. Wir veröffentlichen nachstehend diese Materialien als Anregungen und Arbeitshilfen für Pfarrer, Katecheten und Gemeindeglieder unserer Landeskirche.

Für das Konsistorium

Dr. Nixdorf

Taufgedächtnis**I. Einführung**

Der eigenen Taufe zu gedenken ist in ökumenischer Sicht mindestens ebenso wichtig und verbreitet wie das Gedenken an den eigenen Geburtstag. In den evangelischen Kirchen des deutschen Sprachraums ist dies aber nicht mehr selbstverständlich. Kein Wunder, daß die Bedeutung der Taufe bei Kindern und Erwachsenen weithin dem Bewußtsein entschwunden ist. Ein Wiederbelebung sakramentaler Frömmigkeit in unseren evangelischen Kirchen ist aber nur möglich, wenn bereits die Gabe der Hl. Taufe gebührend zur Kenntnis und ernst genommen wird. Zwar werden die Taufen jetzt schon weithin im Rahmen der Gemeindegottesdienste – also im Angesicht der versammelten Gemeinde – geführt, aber dies sind im allgemeinen seltene Anlässe.

Von Kindheit an sollte darum das jährliche „Taufgedächtnis“ in Familien und Gemeinden begangen werden. Eine Hilfe und Erinnerungsstütze bieten bereits jene Kirchengemeinden, die auf Grund der Eintragungen im Kirchenbuch und in der Gemeindegartei monatlich einmal – etwa regelmäßig am letzten Sonntag im Monat – alle getauften Kinder (einschließlich Kleinstkinder) bis hinauf zum Konfirmationsalter und ihre Eltern sowie ortsansässigen Paten zum Taufgedächtnis in den Gottesdienst der Gemeinde einladen. Eine solche Einladung zum Gottesdienst enthält, nach einem kurzen Hinweis auf die Bedeutung der Taufe, die Bitte, die bei der Taufe des Kindes empfangene Symbolkerze mitzubringen – andernfalls würde das Kind eine neue Kerze empfangen, welche an der großen Osterkerze entzündet wird, die auf einem Osterleuchter – links vom Altar bzw. Taufstein – steht.

Besonders eindrucksvoll dürfte den Kindern das „Taufgedächtnis“ sein, wenn in diesem Gottesdienst danach auch eine Taufe vollzogen wird, bei der das getaufte Kind seine erste Kerze erhält, und die „Taufgedächtniskinder“ richtig zuschauen können, wie es bei ihrer Taufe einst war. Selbstverständlich sind auch alle Familiengottesdienste besonders geeignet, Taufgedächtnis zu halten. Man sollte aber auch nicht davor zurückschrecken, das Taufgedächtnis in einem vollen Abendmahlsgottesdienst zu begehen.

Die Handlung des Taufgedächtnisses sollte sich sinnvoller Weise an das Credo anschließen, aber sie kann auch dem allgemeinen Fürbittengebet vorangehen. Wird eine Taufe im Gottesdienst vollzogen, so geht das Taufgedächtnis der Taufhandlung aus o. g. Gründen voran.

2. Die Handlung

Der Pfarrer wendet sich der Gemeinde zu mit den Worten: „Liebe Gemeinde. Seht, welch eine Liebe hat uns Gott, der Vater erwiesen, daß wir Gottes Kinder heißen sollen und es auch sind. Darum halten wir heute Taufgedächtnis der Kinder unserer Gemeinde, die in diesem Monat einst die Heilige Taufe empfangen haben und wollen aus diesem Anlaß auch der wunderbaren Gabe unserer Taufe gedenken. Eingeladen waren darum folgende Kinder und werden gebeten, vor den Altar zu treten:

N. N.“ (Es folgen die Namen der Eingeladenen, auch wenn nicht alle erschienen sind.)

Nachdem ein Gemeindeältester oder die Katechetin die mitgebrachten oder die neuen Symbolkerzen der Kinder an der Christuskerze entzündet hat, überreicht der Pfarrer jedem einzelnen Kind – wenn das Kind noch zu klein ist, dem, der es trägt – die ihm zuge dachte Kerze und spricht außer dem Namen des Kindes: „N. N. Jesus Christus spricht: Ich bin das Licht der Welt; wer Mir nachfolgt, wird nicht wandeln in der Finsternis, sondern wird das Licht des Lebens haben.“ Danach sagt er allen Kindern die Worte: „Freut euch, daß eure Namen im Himmel geschrieben sind (Lukas 10, 20)“. Es folgt ein der Kirchenjahreszeit angepaßtes Gebet etwa folgenden Inhalts: (z. B.: für die Epiphanienszeit): Herr unser Gott, Du hast durch Geburt und Leiden, Tod und Auferstehung deines Sohnes Jesus Christus ein helles Licht auf Erden angezündet, das Licht der Wahrheit und der Liebe, und Du willst, daß es weiterbrenne in denen, die auf Seinen Namen getauft sind. Wir bitten Dich, erleuchte die Herzen dieser Kinder, die heute des Tages ihrer Taufe gedenken. Gib ihnen allezeit das Licht Deines Wortes auf ihren Lebensweg, und laß es wiederstrahlen in ihrem Bekenntnis zu Dir und in ihrem Leben unter den Menschen; auf daß Dein Licht sich ausbreite unter allen Menschen – auch unter denen, die Dich nicht kennen und

die im Dunkel leben – damit sie mit uns hoffen lernen auf Deinen kommenden Tag; durch Jesus Christus, unsern Herrn, Amen“.

Der Pfarrer wendet sich wieder den Kindern zu und sagt ihnen einen Segenswunsch etwa mit folgenden Worten: „Der Gott des Friedens heilige euch durch und durch, daß euer Geist, ganz samt Seele und Leib möge bewahrt werden unsträflich bis auf den Tag der Ankunft unseres Herrn Jesus Christus. Getreu ist Er, der euch ruft, Er wird's auch tun. Gehet hin in Frieden, Gottes Engel geleite euch.“

(Eine gleichzeitige Handauflegung ist wegen der brennenden Kerzen leider nicht möglich.)

Die Handlung schließt mit dem Liede: EKG 152, 1 + 5 ab. Die Kinder löschen ihre Kerzen und begeben sich auf ihre Plätze.

„Symbolkerzen“ kann man selber anfertigen. Falls der Handl. z. Z. keine mittelgroßen Kerzen liefert, kann man Haushaltskerzen mit rotem oder violetttem „Zierwachs“ belegen.

Es ist nichts dagegen einzuwenden, wenn die Kinder auch noch ein Gedenkblatt oder eine geeignete Spruchkarte erhalten, aber die Kerze sollte nicht fehlen.

3. Verfahren

1. Herstellung einer Liste aller getauften Kinder bis zum Konfirmationsalter aufgrund der Gemeindegartei, gegliedert nach Monaten. Die Liste muß auf dem laufenden gehalten werden.
2. Herstellung eines Einladungsblattes, das geschmackvoll gestaltet sein kann und folgende Angaben enthalten muß:
 - Vor- und Zuname des Taufkinds
 - Einladung zum Taufgedächtnis für dieses Kind, seine Geschwister, Eltern, Paten und anderen Angehörigen. Wenn die Anwesenheit von kleinen Kindern unter 3 Jahren während des Gottesdienstes nicht ratsam erscheint, sollten doch die Angehörigen kommen
 - Datum des Gottesdienstes, in dem das Taufgedächtnis stattfinden soll
 - Uhrzeit des Gottesdienstbeginns
 - Bitte, die Taufkerze mitzubringen, wenn eine solche bei der Hl. Taufe ausgegeben worden war (falls die Taufkerze nicht mehr vorhanden ist, sollte die Überreichung einer Ersatzkerze in Aussicht gestellt werden)
 - Bitte, sich vor dem Gottesdienst in der Sakristei bzw. beim Pfarrer zu melden.
3. Wenn möglich, Bereitstellung einer großen Taufkerze bzw. Osterkerze auf einem Standleuchter (Osterleuchter) links vom Altar oder Taufstein; sie brennt während des ganzen Taufgedächtnisgottesdienstes. Falls dies nicht möglich ist, werden die mitgebrachten Taufkerzen der Kinder an der Altarkerze im Blick auf das Kreuzifix links neben ihm entzündet.
4. Wenn Benutzung von Taufkerzen für die Taufgedächtniskinder vorgesehen ist: Bereitstellung von Ersatz-Taufkerzen für die, die keine mitbringen.
5. Austeilung ausgefüllter Einladungen für den betreffenden Monat an Gemeindegartenrat oder Helferkreis so rechtzeitig, daß die Einladungen in der Woche 8 bis 14 Tage vor dem Gottesdienst mit Taufgedächtnis ausgetragen werden. Zusendung per Post oder

bloßes Einstecken in den Briefkasten sollte auf jeden Fall vermieden werden. Als günstig hat sich erwiesen, wenn jedes Jahr der gleiche Beauftragte der Gemeinde zu der gleichen Familie kommt.

6. Wenn statt der Taufkerzen oder zusätzlich zu ihnen eine Gedenkkarte ausgegeben werden soll: Anfertigung derselben (auch als Klappkarte ausführbar) durch Junge Gemeinde, Konfirmandengruppe, Mütterkreis o. ä.

Pro Kalenderjahr ein einheitliches Muster.

Eintragen des Namens (wenn dies überhaupt erfolgen soll) ist erst bei festgestellter Anwesenheit des betreffenden Kindes zu empfehlen, damit die Gedenkkarte nicht unnötig verbraucht wird.

Zusenden von Gedenkkarten an nicht Erschienenen empfiehlt sich nur im Krankheitsfall.

7. Zum Gottesdienst ist eine Liste der Eingeladenen mitzubringen.

Es ist ratsam, vor dem Gottesdienst in der Sakristei oder woanders die erschienenen Taufgedenktagesellschaften zu begrüßen und die Anwesenheit in der Liste einzutragen.

Wer 3 Jahre lang nicht kommt, sollte befragt werden (bzw. seine Eltern), ob er solche Einladungen nicht wünscht. Hier geschieht gute Vorarbeit bzw. begleitende Arbeit für die Christenlehre.

8. Nun folgt der Gottesdienst mit Taufgedächtnis in der vorstehenden oder einer ähnlichen Form.