

Kirchliches Amtsblatt

der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs

19010 Schwerin,
Münzstr. 8, PF 011003

Nr. 14-15
26. Oktober 1993

2 F 11042 F/Postvertriebsstück
Entgelt bezahlt

Inhalt

	Seite
Verordnung vom 05. Juni 1993 zur Änderung der Verordnung über die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs (Kirchliche Reisekostenordnung) vom 15. Dezember 1990.....	126
Verordnung über die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs (Kirchliche Reisekostenverordnung) vom 15. Dezember 1990 in der Fassung der Bekanntmachung vom 05. Juni 1993.....	126
Kirchengesetz über die Besoldung und Versorgung in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs (Kirchliches Besoldungsgesetz) vom 04. November 1979 in der ab 01. Januar 1993 geltenden Fassung.....	129
Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 28. Juni 1993.....	131
Achte Arbeitsrechtliche Regelung vom 28. Juni 1993 zur Sicherung der Mitarbeiter bei Rationalisierungsmaßnahmen und Einschränkungen von Einrichtungen.....	131
Neunte Arbeitsrechtliche Regelung vom 28. Juni 1993 für den Dienst der nebenberuflich oder geringfügig beschäftigten kirchlichen Mitarbeiter (NMitarbo).....	134
Kollektenliste für das Jahr 1994.....	137
Wahlen zur XII. Landessynode.....	138
Ausschreibung von unbesetzten Pfarrstellen	139
Strukturveränderungen in Kirchgemeinden	140
Beauftragung für Gottesdienst und Kirchenmusik.....	140
Personalien	140

Herausgeber und Verlag: Evangelischer Presseverband für Mecklenburg e.V.i.G. im Auftrage des Oberkirchenrats
Verantwortlich für den Inhalt im Sinne des Pressegesetzes:
Oberkirchenratspräsident Peter Müller
Verlag und Redaktion: Münzstraße 8, PF 011003, 19010 Schwerin
Erscheint nach Bedarf, Einzelpreis je Nummer: 1.- DM

Anschritt

G. Nr. 800.06/27

Verordnung vom 5. Juni 1993 zur Änderung der Verordnung über die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs (Kirchliche Reisekostenordnung) vom 15. Dezember 1990

§ 1

Die Verordnung über die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs (Kirchliche Reisekostenordnung) vom 15. Dezember 1990 (Kirchl. Amtsblatt 1991, S. 15) wird wie folgt geändert:

1. § 6 wird wie folgt geändert:

1.1. Abs. 2 wird wie folgt gefaßt:

Die Wegstreckenentschädigung je km beträgt bei

- | | |
|--|----------|
| 1. Kraftfahrzeugen mit einem Hubraum bis 50 ccm | 0,18 DM |
| 2. Kraftfahrzeugen mit einem Hubraum von mehr als 50 ccm bis 350 ccm | 0,31 DM |
| 3. Kraftfahrzeuge mit einem Hubraum | |
| a) von mehr als 350 ccm bis 600 ccm | |
| aa) bei einer Fahrleistung für Dienstzwecke im Betriebsjahr bis zu 10.000 km | 0,41 DM |
| bb) für jeden weiteren Kilometer | 0,24 DM |
| b) von mehr als 600 ccm | |
| aa) bei einer Fahrleistung für Dienstzwecke im Betriebsjahr bis zu 10.000 km | 0,52 DM |
| bb) für jeden weiteren Kilometer | 0,38 DM. |
- 1.2. in Abs. 3 wird der Betrag 0,02 DM durch 0,03 DM ersetzt.

2. Folgender § 13 a wird eingefügt:

§ 13 a

Trennungsgeld und Erstattung von Auslagen bei Reisen aus besonderem Anlaß

Der Oberkirchenrat gibt nachfolgend die Verordnung über die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs (Kirchliche Reisekostenordnung) in neuer Fassung bekannt. Die Neufassung gilt ab 1. Januar 1994.

Schwerin, den 5. Juni 1993

Der Oberkirchenrat
Dr. Schwerin

G.Nr. 800.06/27-1

Verordnung über die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs (Kirchliche Reisekostenverordnung) vom 15. Dezember 1990 in der Fassung der Bekanntmachung vom 5. Juni 1993

§ 1

Geltungsbereich

(1) Diese Verordnung regelt die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge der Pastorinnen und Pastoren

(1) Die Erstattung von Auslagen aus Anlaß einer Abordnung (Trennungsgeld) richtet sich nach den jeweils geltenden Bestimmungen der Trennungsgeldverordnung des Bundes. Dabei ist jeweils die Reisekostenstufe A zugrunde zu legen.

(2) Bei Reisen zum Zwecke der Ausbildung oder Fortbildung, die ganz oder teilweise in dienstlichem Interesse liegen, können mit Zustimmung des zuständigen Vorgesetzten die Auslagen für Verpflegung und Unterkunft bis zur Höhe des bei Dienstreisen zustehenden Tage- und Übernachtungsgeldes und die notwendigen Fahr- und Nebenkosten erstattet werden. Werden dafür landeskirchliche Mittel in Anspruch genommen, so bedarf es der Zustimmung des Oberkirchenrates.

(3) Eine Reise zur Einstellung vor Begründung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses, die im kirchlichen Interesse erfolgt, gilt als Dienstreise.

§ 2

Diese Verordnung tritt zum 1. Januar 1994 in Kraft.

Der Vorsitzende der Kirchenleitung

Stier
Landesbischof

und anderer Mitarbeiter in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs.

- (2) Diese Verordnung regelt ferner die Erstattung von Auslagen
1. aus Anlaß einer Abordnung
 2. für Reisen zum Zwecke der Aus- und Fortbildung
 3. für Reisen zur Einstellung vor Begründung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses.

(3) Diese Verordnung gilt auch für die Erstattung von Auslagen ehrenamtlicher Mitglieder kirchlicher Organe.

§ 2

Begriffsbestimmungen

(1) Kirchliche Dienststellen im Sinne dieser Verordnung sind die rechtlich selbständigen Körperschaften innerhalb der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs, deren Einrichtungen, Werke und Dienste soweit sie befugt sind, Mitarbeiter anzustellen sowie rechtlich selbständige Einrichtungen der Diakonie.

(2) Dienstreisen im Sinne der Verordnung sind die in § 1 Absätze 1 und 3 genannten Personen, die eine Dienstreise oder einen Dienstgang ausführen.

(3) Dienstreisen im Sinne dieser Verordnung sind Reisen zur Erledigung von Dienstgeschäften oder Arbeitsaufträgen, die von dem zuständigen Vorgesetzten des Dienstreisenden schriftlich angeordnet oder genehmigt sind, es sei denn, daß eine Anordnung oder Genehmigung nach dem Amt des Dienstreisenden oder nach dem Wesen des Dienstgeschäftes oder des Arbeitsauftrages nicht in Betracht kommt.

(4) Dienstgänge im Sinne dieser Verordnung sind Gänge oder Fahrten am Dienst- oder Wohnort bzw. im Dienstbereich zur Erfüllung des regelmäßigen Dienstauftrages, die nicht länger als 12 Std. dauern oder insgesamt 50 Kilometer nicht übersteigen. Im übrigen gelten die Voraussetzungen nach Abs. 3.

(5) Konnte die erforderliche Genehmigung nach Absätzen 3 und 4 aus triftigen Gründen vor Antritt der Dienstreise oder des Dienstganges nicht eingeholt werden, so kann die Dienstreise oder der Dienstgang von dem zuständigen Vorgesetzten des Dienstreisenden nachträglich genehmigt werden.

§ 3

Anspruch auf Reisekostenerstattung

(1) Der Dienstreisende hat Anspruch auf Reisekostenerstattung zur Abgeltung der dienstlich veranlaßten Mehraufwendungen. Reisekostenerstattung wird nur insoweit gewährt, als die Aufwendungen und die Dauer der Dienstreise oder des Dienstganges zur Erledigung des Dienstgeschäftes oder des Arbeitsauftrages notwendig waren.¹

(2) Zuwendungen, die dem Dienstreisenden seines Amtes wegen von dritter Seite für dieselbe Dienstreise oder denselben Dienstgang gewährt wurden, sind auf die Reisekostenerstattung anzurechnen.

¹ Die Erstattung von Reisekosten erfolgt gemäß § 42 Finanzordnung auf Anweisung.

(3) Alle in dieser Verordnung geregelten Ansprüche erlöschen, wenn sie nicht innerhalb eines Jahres geltend gemacht werden. Die Frist beginnt mit dem Tag nach Beendigung der Dienstreise oder des Dienstganges.

§ 4

Art der Reisekostenerstattung

Die Reisekostenerstattung umfaßt:

1. Fahrkostenerstattung (§ 5)
2. Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung (§ 6)
3. Tagegeld (§ 8)
4. Übernachtungsgeld (§ 9)
5. Erstattung der Nebenkosten (§ 11)
6. Pauschale Erstattung (§ 13)

§ 5

Fahrkostenerstattung

Für Strecken, die mit regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln zurückgelegt worden sind, werden die entstandenen Kosten erstattet und zwar in der Regel die Kosten der jeweils niedrigsten Klasse des entsprechenden Verkehrsmittels. In besonderen Fällen, z.B. wegen der Länge der Fahrstrecke oder besonderer dienstlicher Inanspruchnahme, kann die Benutzung einer höheren Klasse gestattet werden.

§ 6

Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung

(1) Für Strecken, die der Dienstreisende mit einem ihm gehörenden Kraftfahrzeug zurückgelegt hat, wird eine Wegstreckenentschädigung gewährt, wenn

- a) regelmäßig verkehrende Beförderungsmittel nur mit erheblich längerem Zeitaufwand oder unter Beeinträchtigung des Dienstes benutzt werden könnten
- b) die Benutzung regelmäßig verkehrender Beförderungsmittel wegen körperlicher Behinderung nicht zumutbar ist
- c) der Kraftfahrzeughalter mindestens zwei Personen mitnimmt, die Anspruch auf Fahrkostenerstattung gegenüber einer kirchlichen Dienststelle im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs haben
- d) wenn der Kraftfahrzeughalter eine Person mitnimmt, die gegenüber einer kirchlichen Dienststelle im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs Anspruch auf Fahrkostenerstattung hat und die Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung zusammen nicht höher sind als die Kosten bei Benutzung regelmäßig verkehrender Beförderungsmittel. Ob diese Voraussetzung vorliegt, ist an Hand einer Kostengegenüberstellung festzustellen.

Liegt keine dieser Voraussetzungen vor, werden die Kosten erstattet, die bei Benutzung eines regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels entstanden wären.

(2) Die Wegstreckenentschädigung je km beträgt bei

1. Kraftfahrzeugen mit einem Hubraum bis 50 ccm 0,18 DM
2. Kraftfahrzeugen mit einem Hubraum von mehr als 50 ccm bis 350 ccm 0,31 DM

3. Kraftfahrzeugen mit einem Hubraum

- a) von mehr als 350 ccm bis 600 ccm
 - aa) bei einer Fahrleistung für Dienstzwecke im Betriebsjahr bis zu 10.000 km 0,41 DM
 - bb) für jeden weiteren Kilometer 0,24 DM
- b) von mehr als 600 ccm
 - aa) bei einer Fahrleistung für Dienstzwecke im Betriebsjahr bis zu 10.000 km 0,52 DM
 - bb) für jeden weiteren Kilometer 0,38 DM.

(3) Bei Mitnahme von weiteren Personen, die Anspruch auf Fahrkostenerstattung gegenüber einer kirchlichen Dienststelle im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Meklenburgs haben, wird pro Person und km eine zusätzliche Entschädigung von 0,03 DM gewährt.

(4) Für Strecken, die der Dienstreisende mit einem ihm gehörenden Fahrrad oder zu Fuß zurückgelegt hat, wird als Auslagenersatz eine Wegstreckenentschädigung in Höhe von 0,10 DM je km gewährt, wenn die Strecken über die Grenzen des Wohn- oder Arbeitsortes hinaus geführt haben.²

(5) Für Dienstkraftwagen und für dienstlich genutzte privateigene Kraftfahrzeuge sind Fahrtenbücher zu führen. Werden Fahrtenbücher nicht oder nicht ordnungsgemäß geführt, so kann ein Anspruch auf Kilometergeld nicht geltend gemacht werden.

§ 7

Dauer der Dienstreise

Die Dauer der Dienstreise richtet sich nach der Abreise und Ankunft an der Wohnung. Wird die Dienstreise an der Dienststelle angetreten oder beendet, so tritt diese an die Stelle der Wohnung.

§ 8

Tagegeld

(1) Das Tagegeld wird in folgender Höhe je Kalendertag erstattet

	mehr als 6 Std.	mehr als 8 Std.	mehr als 12 Std.
eintägige Dienstreise	7,50 DM	12,50 DM	25,00 DM
mehrtägige Dienstreise	10,00 DM	16,50 DM	33,00 DM

(2) Bei mehreren Dienstreisen an einem Kalendertag wird jede Reise für sich berechnet; es wird jedoch zusammen nicht mehr als ein volles Tagegeld gewährt.

(3) Erstreckt sich eine Dienstreise auf zwei Kalendertage und steht dem Dienstreisenden ein Übernachtungsgeld nicht zu, so ist, wenn dies für ihn günstiger ist, das Tagegeld so zu berechnen, als ob die Dienstreise an einem Kalendertag ausgeführt worden wäre.

² Fahrten mit mehr als 4 km hin und zurück gelten als Fahrten über die Grenze des Wohn- und Arbeitsortes hinaus.

§ 9

Übernachtungsgeld

(1) Übernachtungsgeld wird bei einer mindestens achtstündigen Dienstreise gewährt, wenn diese sich über mehrere Kalendertage erstreckt oder bis 3 Uhr angetreten worden ist. Übernachtungsgeld wird nicht für eine Nacht gewährt, in der die Dienstreise nach 3 Uhr angetreten oder vor 2 Uhr beendet worden ist.

(2) Die Kosten für Übernachtung werden in nachgewiesener Höhe erstattet. Bei der Auswahl der Übernachtungsmöglichkeiten ist jedoch der Grundsatz der Sparsamkeit zu beachten. Werden Übernachtungskosten nicht belegmäßig nachgewiesen, wird ein Übernachtungsgeld in Höhe von 7,00 DM gezahlt.

§ 10

Kürzung des Tage- und Übernachtungsgeldes

(1) Erhält der Dienstreisende seines Amtes wegen unentgeltlich Verpflegung, so wird das Tagegeld für: das Frühstück um zwanzig vom Hundert das Mittagessen um vierzig vom Hundert das Abendessen um vierzig vom Hundert gekürzt.

(2) Erhält der Dienstreisende seines Amtes wegen unentgeltlich Unterkunft oder werden die Auslagen für das Benutzen von Schlafwagen oder Schiffskabine erstattet, wird Übernachtungsgeld nicht gewährt. Das gleiche gilt, wenn von dritter Seite Unterkunft bereitgestellt wird und das Entgelt für sie in den erstattbaren Nebenkosten enthalten ist. Übernachtungskosten, die die Kosten des Frühstücks einschließen, sind vorab um 20 % des Tagegeldes zu kürzen.

(3) Die Absätze 1 und 2 sind auch anzuwenden, wenn der Dienstreisende seines Amtes wegen unentgeltlich bereitgestellte Verpflegung oder Unterkunft ohne triftigen Grund nicht in Anspruch nimmt.

§ 11

Erstattung der Nebenkosten

Zur Erledigung des Dienstgeschäfts oder des Arbeitsauftrages notwendige Auslagen, die nicht nach §§ 5 bis 10 zu erstatten sind, werden bei Nachweis als Nebenkosten erstattet.

§ 12

Erstattung der Auslagen bei Dienstreisen bis zu sechs Stunden Dauer und bei Dienstgängen

Bei Dienstreisen bis zu sechs Stunden Dauer und bei Dienstgängen stehen dem Dienstreisenden Fahrkostenerstattung (§ 5), Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung (§ 6) und Nebenkostenerstattung (§ 11) zu. Daneben werden die nachgewiesenen notwendigen Auslagen für Verpflegung und Unterkunft unter Berücksichtigung der häuslichen Ersparnis erstattet.

§ 13
Pauschale Erstattung

Bei regelmäßigen oder gleichartigen Dienstreisen oder Dienstgängen kann anstelle der Reisekostenerstattung im Sinne der vorstehenden Bestimmungen oder Teilen davon ein Pauschalbetrag gezahlt werden.

§ 13 a
Trennungsgeld und Erstattung von Auslagen bei
Reisen aus besonderem Anlaß

(1) Die Erstattung von Auslagen aus Anlaß einer Abordnung (Trennungsgeld) richtet sich nach den jeweils geltenden Bestimmungen der Trennungsgeldverordnung des Bundes. Dabei ist jeweils die Reisekostenstufe A zugrunde zu legen.

(2) Bei Reisen zum Zwecke der Ausbildung oder Fortbildung, die ganz oder teilweise in dienstlichem Interesse liegen, können

Der Oberkirchenrat gibt nachfolgend gemäß § 10 Abs. 2 des Kirchengesetzes vom 17. November 1991 zur Änderung des Kirchlichen Besoldungsgesetzes, zur Ergänzung besoldungsrechtlicher Bestimmungen sowie zur Einführung und Anwendung des Kirchlichen Versorgungsgesetzes (KABL 1991, S. 147) unter Berücksichtigung der weiteren Änderungen das Kirchliche Besoldungsgesetz in der ab 1. Januar 1993 geltenden Fassung bekannt.

Schwerin, den 13. September 1993

Der Oberkirchenrat
Müller

G. Nr. 471.01/98

**Kirchengesetz über die Besoldung und Versorgung in der Evangelisch-Lutherischen
Landeskirche Mecklenburgs (Kirchliches Besoldungsgesetz) vom 4. November 1979**

unter Berücksichtigung der Änderungen durch § 30 des Anwendungsgesetzes zum Pfarrerdienstgesetz vom 13. November 1983, durch Kirchengesetz vom 17. November 1991 zur Änderung des Kirchlichen Besoldungsgesetzes, zur Ergänzung besoldungsrechtlicher Bestimmungen sowie zur Einführung und Anwendung des Kirchlichen Versorgungsgesetzes und durch Kirchengesetz vom 21. März 1993 zur Änderung des Kirchlichen Besoldungsgesetzes (Kirchl. Amtsblatt 1984 S. 11; 1991 S. 147; 1993 S. 78)

I. Einleitende Bestimmungen

§ 1

Die in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis berufenen Pastoren, Pastorinnen, Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen erhalten Besoldung nach diesem Kirchengesetz. Die Versorgung wird gesondert durch Kirchengesetz geregelt.

mit Zustimmung des zuständigen Vorgesetzten die Auslagen für Verpflegung und Unterkunft bis zur Höhe des bei Dienstreisen zustehenden Tage- und Übernachtungsgeldes und die notwendigen Fahr- und Nebenkosten erstattet werden. Werden dafür landeskirchliche Mittel in Anspruch genommen, so bedarf es der Zustimmung des Oberkirchenrates.

(3) Eine Reise zur Einstellung vor Begründung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses, die im kirchlichen Interesse erfolgt, gilt als Dienstreise.

§ 14
Regelungsbefugnis

Verwaltungsvorschriften zur Durchführung dieser Verordnung erläßt der Oberkirchenrat.

§ 2

Die Ansprüche der Berechtigten auf Besoldung nach diesem Kirchengesetz richten sich gegen die Landeskirche. Durch Kirchengesetz kann bestimmt werden, wie die erforderlichen Beträge aufzubringen sind.

II. Besoldung

§ 3

Die Besoldung besteht aus

- a) Grundgehalt
- b) Funktionszulage nach Maßgabe des § 11
- c) einer freien Dienstwohnung zuzüglich der kinderbezogenen Bestandteile des Ortszuschlages oder, wenn eine freie Dienstwohnung nicht gestellt werden kann, dem Ortszuschlag.
- d) Rentenversicherungszuschlag.

1. Grundgehalt § 4

(1) Die Höhe des Grundgehaltes ergibt sich aus den Besoldungstabellen (Anlage). Das Grundgehalt steigt vom Beginn des Besoldungsdienstalters an in Dienstaltersstufen von zwei zu zwei Jahren bis zur Erreichung des Endgrundgehaltes, soweit nicht das Endgrundgehalt unabhängig vom Besoldungsdienstalter vorgesehen ist.

(2) Das Grundgehalt der nächsthöheren Dienstaltersstufe wird vom Ersten des Aufstiegsmonats an gezahlt.

§ 5

Für die Dauer einer vorläufigen Dienstenthebung ruht der Anspruch auf das Aufsteigen in den Dienstaltersstufen. Führt ein Amtszuchtverfahren zur Amtsenthebung oder zur Entfernung aus dem Dienst, so erlischt der Anspruch auch für die Zeit des Ruhens.

2. Besoldungsdienstalter § 6

(1) Das Besoldungsdienstalter beginnt am 1. des Monats, in dem der Berechtigte das einundzwanzigste Lebensjahr vollendet hat.

(2) Der Beginn des Besoldungsdienstalters nach Abs. 1 wird um die Hälfte der Zeiten nach Vollendung des fünfunddreißigsten Lebensjahres hinausgeschoben, in denen kein Anspruch auf Besoldung bestand. Die Zeiten werden auf volle Monate abgerundet. Der Besoldung im Sinne des Satzes 1 stehen Bezüge aus einer hauptberuflichen Tätigkeit im kirchlichen oder außerkirchlichen öffentlichen Dienst gleich. Kirchlicher Dienst ist auch der Dienst in missionarischen, diakonischen oder sonstigen kirchlichen Werken und Einrichtungen ohne Rücksicht auf deren Rechtsform.

(3) Abs. 2 gilt nicht für Zeiten einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind und für Zeiten einer Freistellung ohne Dienstbezüge, wenn der Oberkirchenrat schriftlich anerkannt hat, daß die Freistellung dienstlichen Interessen und kirchlichen Belangen dient. Abs. 2 gilt ferner nicht für die Zeiten einer Inhaftierung aus politischen Gründen in der ehemaligen DDR.

(4) Das Besoldungsdienstalter wird durch den Oberkirchenrat festgesetzt. Die Berechnung und Festsetzung ist dem Berechtigten schriftlich mitzuteilen.

§ 7

aufgehoben

§ 8

aufgehoben

§ 9

aufgehoben

§ 10

(1) Wird jemand ohne Dienstbezüge freigestellt, so wird sein Besoldungsdienstalter um die Zeit der Freistellung hinausgeschoben. Das gilt nicht, wenn der Oberkirchenrat etwas anderes spätestens bei Beendigung der Freistellung schriftlich anerkennt.

(2) Das Besoldungsdienstalter desjenigen, dem wegen schuldhaften Fernbleibens vom Dienst der Anspruch auf Dienstbezüge aberkannt ist, wird um die Zeit des Fernbleibens hinausgeschoben.

(3) Für die Berechnung der in den Absätzen 1 und 2 genannten Zeiten gilt § 6 Abs. 2 Satz 2 entsprechend.

3. Funktionszulagen § 11

(1) Die Besoldungstabelle (Anlage) bestimmt, für welche Dienste eine Funktionszulage gewährt wird, und legt die Höhe der Funktionszulagen fest.

(2) Eine Funktionszulage wird für die Dauer der Verwendung in dem Dienst, mit dem die Funktionszulage verbunden ist, gewährt.

(3) Treffen die Voraussetzungen für mehrere Funktionszulagen gleichzeitig zu, so wird nur die höhere Funktionszulage gewährt.

4. Dienstwohnung und Ortszuschlag § 12

(1) Die Dienstwohnung ist in einem Pfarrhaus oder in einem anderen kirchlichen Gebäude zu gewähren.

(2) Die Dienstwohnung soll den Anforderungen des Dienstes entsprechen. Außerdem sind die örtlichen und familiären Verhältnisse zu berücksichtigen.

(3) Amtszimmer, Archiv, Gemeinde-, Unterrichts- und Verwaltungsräume gehören nicht zur Dienstwohnung.

(4) Inwieweit der Inhaber verpflichtet ist, zur Unterhaltung seiner Dienstwohnung und zu den damit verbundenen Lasten beizutragen, bestimmt sich nach den für die Benutzung und Instandhaltung der kirchlichen Dienstwohnungen erlassenen Vorschriften oder, in Ermangelung solcher Vorschriften, nach der örtlichen Übung.

(5) Ehegatten, die beide im kirchlichen Dienst stehen, steht der Anspruch auf die Dienstwohnung oder die Wohnungsmietentschädigung*) nur einmal zu, es sei denn, daß sie im dienstlichen Interesse getrennten Wohnsitz nehmen müssen.

(6) Näheres kann durch Verordnung der Kirchenleitung geregelt werden.

§ 12 a

Die Höhe des Ortszuschlages und die näheren Bestimmungen über seine Zahlung werden von der Kirchenleitung durch Verordnung geregelt unter Zugrundelegung der entsprechenden Bestimmungen, die für die Beamten des Landes Mecklenburg-Vorpommern gelten.

5. Berechnung der Bezüge § 13

(1) Die Dienstbezüge sind vom Oberkirchenrat zu berechnen und dem Betreffenden unter Angabe der rechtlichen Grundlage schriftlich mitzuteilen.

*) Wohnungsmietentschädigung ist weggefallen

(2) Bei einem Wechsel im Dienst sind die Dienstbezüge neu zu berechnen. War vorher das Endgrundgehalt unabhängig vom Besoldungsdienstalter zu gewähren, so bleibt es bestehen, auch wenn für die neue Tätigkeit ein geringeres Grundgehalt zu berechnen wäre.

(3) Der Anspruch auf Besoldung wird nicht berührt, wenn jemand ohne eigenes Verschulden an der Ausübung des Dienstes gehindert ist. Anderweitige Bezüge und sonstige Vergünstigungen, die dem Betroffenen, seinem Ehegatten und seinen Kindern im Zusammenhang mit der Ursache für die Hinderung an der Ausübung des Dienstes zustehen, können auf die Dienstbezüge angerechnet werden.

III. Versorgung

§§ 14-47

aufgehoben

(geregelt durch Kirchliches Versorgungsgesetz vom 17. November 1991 Kirchl. Amtsblatt 1991, S. 149).

IV. Für Besoldung und Versorgung

§ 48

(1) Zuviel gezahlte Besoldungs- und Versorgungsbezüge sind

zurückzuzahlen. Ausnahmsweise kann in Härtefällen oder bei geringfügigen Beträgen von einer Rückforderung ganz oder teilweise abgesehen werden. Die Rückforderung ist ausgeschlossen, wenn seit der Zahlung mehr als zwei Jahre vergangen sind.

(2) Zu wenig gezahlte Besoldungs- und Versorgungsbezüge sind nachzuzahlen.

§ 49

(1) Ansprüche auf Besoldung und Versorgung der in § 1 Genannten können beim Rechtshof der Landeskirche geltend gemacht werden. Für das Verfahren gelten die Bestimmungen des Kirchengesetzes über den Rechtshof vom 23. März 1969 (Kirchl. Amtsblatt Nr. 4, Seite 18).

(2) Die Geltendmachung beim Rechtshof setzt voraus, daß der Betroffene gegen eine Entscheidung oder die Unterlassung einer Entscheidung des Oberkirchenrates bei dieser Beschwerde erhoben hat und der Oberkirchenrat der Beschwerde nicht oder nicht im vollen Umfang abgeholfen hat.

Anlage

(wird nicht mit abgedruckt)

Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 28. Juni 1993

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs hat am 28. Juni 1993 gemäß § 9 Abs. 6 des Kirchengesetzes über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im Dienst der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs (Arbeitsregelungsgesetz - ARR) vom 17. März 1991 (Kirchl. Amts-

blatt 1991 S. 48) folgende Arbeitsrechtliche Regelungen beschlossen, die nachstehend gemäß § 11 Abs. 1 ARR veröffentlicht werden.

Der Oberkirchenrat
Müller

G.-Nr. 460.01/114

Achte Arbeitsrechtliche Regelung vom 28. Juni 1993 zur Sicherung der Mitarbeiter bei Rationalisierungsmaßnahmen und Einschränkungen von Einrichtungen

Bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen und anderen Einschränkungen - insbesondere der Aufgabe von Tätigkeitsfeldern - sind die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Belange der Mitarbeiter zu berücksichtigen und soziale Härten möglichst zu vermeiden. Dabei sind die wirtschaftlichen Möglichkeiten der Arbeitgeber zu beachten. Diesen Zielen dienen die nachstehenden Vorschriften.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Arbeitsrechtliche Regelung gilt für alle Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich der KAVO fallen.

(2) Diese Arbeitsrechtliche Regelung gilt nur für Arbeitgeber, die mehr als fünf Mitarbeiter im Sinne des § 23 Kündigungsgesetz beschäftigen.

schutzgesetz beschäftigen. Ist der Arbeitgeber eine Kirchengemeinde, so gilt die Regelung nach Satz 1 nicht.

(3) Die Arbeitsrechtliche Regelung gilt nicht für Fälle des Betriebsüberganges im Sinne des § 613 a BGB.

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Maßnahmen im Sinne dieser Arbeitsrechtlichen Regelung sind:

- a) Vom Arbeitgeber veranlaßte erhebliche Veränderungen von Arbeitstechniken oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise oder
- b) Einschränkung oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern, wenn dies zum Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Dienstverhältnisses führt.

(2) Als Maßnahme kommen insbesondere in Betracht:

- a) Stilllegung oder Auflösung von Dienststellen oder Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,
- b) Verlegung oder Ausgliederung von Dienststellen oder Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,
- c) Zusammenlegung von Dienststellen oder Einrichtungen bzw. Teilen von diesen,
- d) Verlagerung von Aufgaben zwischen Dienststellen oder Einrichtungen,
- e) Einführung anderer Arbeitsmethoden und Verfahren, auch soweit sie durch Nutzung technischer Veränderungen bedingt sind.

(3) Maßnahmen deren Ziel der Abbau von Arbeitsbelastungen ist (durch die z.B. die Lage der Arbeitszeit geändert oder die Dienstplangestaltung oder äußere Umstände der Arbeit verbessert werden), sind keine Maßnahmen im Sinne des Abs. 1. Für das Vorliegen von Maßnahmen ist es jedoch unerheblich wenn dadurch auch zugleich Arbeitsbelastungen abgebaut werden.

§ 3 Einbeziehung der Mitarbeitervertretung

(1) Der Arbeitgeber hat die zuständige Mitarbeitervertretung rechtzeitig und umfassend über die vorgesehene Maßnahme zu unterrichten. Er hat die personellen und sozialen Auswirkungen mit der Mitarbeitervertretung zu beraten. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber die Mitarbeitervertretung nach Maßgabe des geltenden Mitarbeitervertretungsrechtes zu beteiligen.

(2) Unbeschadet des Abs. 1 soll der Arbeitgeber die Mitarbeiter, deren Arbeitsplätze von der vorgesehenen Maßnahme voraussichtlich betroffen werden, rechtzeitig vor deren Durchführung unterrichten.

§ 4 Arbeitsplatzsicherung

(1) Der Arbeitgeber ist gegenüber dem von einer Maßnahme im Sinne des § 2 Abs. 1 betroffenen Mitarbeiter nach den Absätzen 2 bis 4 zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet. Die Sicherung setzt erforderlichenfalls eine Fortbildung oder Umschulung des Angestellten voraus (§ 5).

(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Mitarbeiter einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz zu sichern. Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung nicht ändert und der Mitarbeiter in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang nicht vollbeschäftigt bleibt. Bei der Sicherung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei demselben Arbeitgeber gilt folgende Reihenfolge:

- a) Arbeitsplatz in derselben Dienststelle/Einrichtung an demselben Ort,
 - b) Arbeitsplatz in einer Dienststelle/Einrichtung mit demselben Aufgabengebiet an einem anderen Ort oder in einer Dienststelle/Einrichtung mit einem anderen Aufgabengebiet an demselben Ort,
 - c) Arbeitsplatz in einer Dienststelle/Einrichtung mit einem anderen Aufgabengebiet an einem anderen Ort.
- Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter abgewichen werden.

Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Maßgabe des Unterabsatzes 1 nicht zur Verfügung, soll der Mitarbeiter entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihm dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden kann.

(3) Kann dem Mitarbeiter kein gleichwertiger Arbeitsplatz im Sinne des Abs. 2 zur Verfügung gestellt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Mitarbeiter einen anderen Arbeitsplatz anzubieten. Abs. 2, Unterabsätze 2 und 3 gelten entsprechend. Die spätere Bewerbung um einen gleichwertigen Arbeitsplatz ist im Rahmen der Auswahl unter gleich geeigneten Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

(4) Kann dem Mitarbeiter kein Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 und 3 zur Verfügung gestellt werden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich um einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber des kirchlichen oder öffentlichen Dienstes in demselben Ort zu bemühen.

(5) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, einen ihm angebotenen Arbeitsplatz im Sinne der Absätze 2 bis 4 anzunehmen, es sei denn, daß ihm die Annahme nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.

§ 5 Fortbildung, Umschulung

(1) Ist nach § 4 eine Fortbildung oder Umschulung erforderlich, hat sie der Arbeitgeber rechtzeitig zu veranlassen oder selbst durchzuführen. Soweit keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, trägt der Arbeitgeber die Kosten. In den Fällen des § 2 Abs. 1 Buchstabe b trägt der Arbeitgeber die Kosten nur insoweit, als ihm dies wirtschaftlich zumutbar ist. Der Mitarbeiter darf seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht willkürlich verweigern. Gibt ein Mitarbeiter, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme nicht, kann dies nicht als willkürliche Verweigerung angesehen werden.

(2) Der Mitarbeiter ist für die zur Fortbildung oder Umschulung erforderliche Zeit, längstens für 12 Monate, von der Arbeit freizustellen. Für ganze Arbeitstage der Freistellung ist die Urlaubsvergütung zu zahlen, im übrigen sind die Bezüge fortzuzahlen. Wird durch die Fortbildung oder Umschulung die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten, ist dem Mitarbeiter ein entsprechender Freizeitausgleich bis zur Dauer der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren.

(3) Setzt der Mitarbeiter nach der Fortbildung oder Umschulung aus einem von ihm zu vertretenden Grunde das Arbeitsverhältnis nicht für mindestens einen der Dauer der Fortbildung oder Umschulung entsprechenden Zeitraum fort, ist der Arbeitgeber berechtigt, das nach Abs. 2 Satz 2 gezahlte Entgelt und die Kosten der Fortbildung oder Umschulung zurückzufordern.

§ 6 Besonderer Kündigungsschutz

(1) Ist dem Mitarbeiter eine andere Tätigkeit übertragen wor-

den, darf das Arbeitsverhältnis während der ersten 9 Monate dieser Tätigkeit weder aus betriebsbedingten Gründen noch wegen mangelnder Einarbeitung gekündigt werden. Wird die andere Tätigkeit bereits während der Fortbildung oder Umschulung ausgeübt, verlängert sich die Frist auf 12 Monate.

(2) Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Dienstverhältnisses darf nur dann ausgesprochen werden, wenn dem Mitarbeiter ein Arbeitsplatz nach § 4 Absätze 2 bis 4 nicht angeboten werden kann oder der Mitarbeiter einen Arbeitsplatz entgegen § 4 Abs. 5 nicht annimmt. Die Kündigungsfrist beträgt 3 Monate zum Schluß des Kalendervierteljahres, soweit sich nicht aus § 53 Abs. 2 KAVO eine längere Kündigungsfrist ergibt.

(3) Für unkündbare Mitarbeiter (§ 53 Abs. 3 KAVO) gilt § 55 KAVO.

(4) Der Mitarbeiter, der auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden ist, soll auf Antrag bevorzugt wieder eingestellt werden, wenn ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

§ 7 Vergütungssicherung

(1) Ergibt sich in den Fällen des § 4 Abs. 3 eine Minderung der Vergütung, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Mitarbeitern die Vergütung auf der Grundlage des Sicherungsbetrages zu wahren. Der Sicherungsbetrag entspricht der Höhe der Urlaubsvergütung nach § 47 Abs. 2 KAVO, vermindert um den familienbezogenen Anteil des Ortszuschlages bzw. dem Sozialzuschlag. Der Anteil der Vergütung, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, wird bei der Berechnung des Sicherungsbetrages nicht berücksichtigt. Der Sicherungsbetrag ist für den letzten Kalendermonat vor Aufnahme der neuen Tätigkeit zu berechnen.

(2) Ab dem Tag, an dem der Mitarbeiter nach Anordnung des Arbeitgebers die neue Tätigkeit aufzunehmen hat, erhält er eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Sicherungsbetrag und den um die familienbezogenen Anteile des Ortszuschlages bzw. den Sozialzuschlag sowie um die Zeitzuschläge und um die Vergütungsüberstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verminderten Bezüge aus der neuen Tätigkeit.

(3) Sofern der Mitarbeiter an dem Tag an dem er nach der Anordnung des Arbeitgebers die neue Tätigkeit aufzunehmen hat, nicht bereits eine Beschäftigungszeit von mehr als 5 Jahren zurückgelegt hat, erhält er die persönliche Zulage nur für die Dauer der für den Mitarbeiter nach § 53 Abs. 2 KAVO geltenden Frist.

Die persönliche Zulage nimmt an den allgemeinen Vergütungserhöhungen nicht teil. Sie vermindert sich mit jeder allgemeinen Vergütungserhöhung beginnend mit der ersten allgemeinen Vergütungserhöhung nach Ablauf von 6 Monaten des Tages, an dem der Mitarbeiter seine neue Tätigkeit aufgenommen hat - um jeweils ein Fünftel.

Eine Verminderung unterbleibt bei dem Mitarbeiter, der am Tag der Aufnahme seiner neuen Tätigkeit eine Beschäftigungs-

zeit von mehr als 15 Jahren zurückgelegt und das 55. Lebensjahr vollendet hat.

(4) Wird mit dem Mitarbeiter für die neue Tätigkeit eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die bisherige vereinbart, ist der Sicherungsbetrag in demselben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.

(5) Die persönliche Zulage wird neben der Vergütung aus der neuen Tätigkeit gezahlt. Sie ist eine in Monatsbeträgen festgelegte Zulage im Sinne des § 47 Abs. 2, § 34 Abs. 1 und Abs. 2 KAVO gilt entsprechend. Die persönliche Zulage wird entsprechend der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41 KAVO) berücksichtigt.

(6) Die Absätze 2 bis 5 gelten nicht, wenn der Mitarbeiter seine Zustimmung zu einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme entgegen § 5 verweigert oder die Fortbildung bzw. die Umschulung aus einem von ihm zu vertretenen Grund abgebrochen wird.

Die persönliche Zulage entfällt, wenn der Mitarbeiter die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ohne triftige Gründe ablehnt.

Die persönliche Zulage entfällt ferner, wenn der Mitarbeiter die Möglichkeit des Bezuges einer Altersrente nach § 36, § 37 oder § 39 SGB VI oder einer entsprechenden Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung hat.

(7) Bei Vergütungssicherung nach den vorstehenden Absätzen finden die Vorschriften über die Änderungskündigung keine Anwendung.

§ 8 Abfindung

(1) Die Abfindung beträgt für jedes volle Jahr der Beschäftigungszeit 1/4 der letzten Monatsvergütung bzw. des letzten Monats Tabellenlohnes, mindestens aber die Hälfte und höchstens das 5-fache dieser Vergütung bzw. dieses Lohnes. Sie darf den Betrag von 10.000,- DM nicht übersteigen. War der Arbeitnehmer im letzten Kalendermonat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses nicht vollbeschäftigt, vermindert sich der Betrag von 10.000,- DM entsprechend § 34 KAVO bzw. der vergleichbaren, für den Arbeiter geltenden Bestimmung.

(2) Der Anspruch auf Abfindung entsteht am Tag nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis gekündigt, wird die Abfindung erst fällig, wenn die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage abgelaufen ist oder, falls der Mitarbeiter Kündigungsschutzklage erhoben hat, endgültig feststeht, daß der Mitarbeiter ausgeschieden ist.

(3) Die Abfindung steht nicht zu, wenn

a) die Kündigung aus einem von dem Mitarbeiter zu vertretenen Grund (z.B. Ablehnung eines angebotenen Arbeitsplatz entgegen § 4 Abs. 5, Ablehnung der Fortbildung bzw. Umschulung entgegen § 5) erfolgt ist oder

b) der Mitarbeiter im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden ist, weil er von einem anderen Arbeitgeber übernommen wird.

(4) Neben der Abfindung steht Übergangsgeld nicht zu.

(5) Die Absätze 1 bis 4 sind bei Mitarbeitern, die von Maßnahmen im Sinne des § 2 Abs. 1 Buchstabe b betroffen sind, nur anzuwenden, wenn es sich um eine wesentliche Einschränkung oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern handelt. In diesen Fällen können durch Dienstvereinbarung von Abs. 1 abweichende Abfindungsbeträge festgesetzt werden, wenn andernfalls der Fortbestand der Einrichtung oder weitere Arbeitsplätze in Einrichtungen des gleichen Dienstgebers gefährdet werden.

(6) Bei nicht wesentlichen Einschränkungen oder Aufgabe von Tätigkeitsfeldern können durch Dienstvereinbarungen an Abs. 1 orientierte Abfindungsbeträge vereinbart werden.

§ 9 Persönliche Anspruchsvoraussetzungen

(1) Ansprüche aus dieser Ordnung bestehen nicht, wenn der Mitarbeiter erwerbsunfähig oder berufsunfähig im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung ist oder die Voraussetzungen für den Bezug eines vorgezogenen oder flexiblen Altersruhegeldes der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer entsprechenden Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder der Zusatzversorgung erfüllt.

Satz 1 gilt nicht für eine Mitarbeiterin, die die Voraussetzungen für den Bezug einer Altersrente nach § 39 SGB VI erfüllt, solange die Versorgungsrente nach § 65 Abs. 7 der Satzung der VBL oder entsprechenden Vorschriften ruhen würde.

(2) Besteht ein Anspruch auf Abfindung und wird der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr innerhalb eines Zeitraums vollenden, der kleiner ist als die der Abfindung zugrundeliegende Zahl der

Monatsbezüge, oder ist absehbar, daß innerhalb dieses Zeitraumes einer der Tatbestände des Abs. 1 eintritt, verringert sich die Abfindung entsprechend.

(3) Tritt der Mitarbeiter innerhalb eines Zeitraumes, der kleiner ist als die der Abfindung zugrundeliegende Zahl der Monatsbezüge, in ein Arbeitsverhältnis bei einem kirchlichen oder öffentlichen Arbeitgeber ein, verringert sich die Abfindung entsprechend. Der überzahlte Betrag ist zurückzuzahlen.

§ 10 Anrechnungsvorschrift

(1) Leistungen die dem Mitarbeiter nach anderen Bestimmungen zu den gleichen Zwecken gewährt werden, sind auf die Ansprüche nach der Ordnung anzurechnen. Dies gilt insbesondere für gesetzliche oder durch Vertrag vereinbarte Abfindungsansprüche gegen den Arbeitgeber (z.B. §§ 9 und 10 Kündigungsschutzgesetz).

(2) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die ihm nach anderen Bestimmungen zu gleichen Zwecken zustehenden Leistungen Dritter zu beantragen. Er hat den Arbeitgeber von der Antragstellung und von den hierauf beruhenden Entscheidungen sowie von allem ihm gewährten Leistungen im Sinne des Abs. 1 unverzüglich zu unterrichten.

Kommt der Mitarbeiter seinen Verpflichtungen nach Unterabsatz 1 trotz Belehrung nicht nach, stehen ihm Ansprüche nach dieser Arbeitsrechtlichen Regelung nicht zu.

§ 11 Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtliche Regelung tritt sofort in Kraft.

G.-Nr. 460.01/115

Neunte Arbeitsrechtliche Regelung vom 28. Juni 1993 für den Dienst der nebenberuflich oder geringfügig beschäftigten kirchlichen Mitarbeiter (NMitarbo)

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Arbeitsrechtliche Regelung gilt für die nicht unter die Kirchliche Arbeitsvertragsordnung fallenden nebenberuflich oder geringfügig beschäftigten kirchlichen Mitarbeiter (§ 3 Buchst. q KAVO). Zu den Mitarbeitern nach Satz 1 gehören auch die Mitarbeiter, die während des Erziehungsurlaubs eine nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz unschädliche Beschäftigung ausüben oder als Studierende sozialversicherungsfrei sind.

(2) Diese Arbeitsrechtliche Regelung gilt nicht

a) für Mitarbeiter, die Arbeiten nach den §§ 93 und 97 des Arbeitsförderungsgesetzes oder nach den §§ 19 und 20 des Bundessozialhilfegesetzes oder nach einem entsprechenden öffentlichen Programm zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit verrichten,

b) für Mitarbeiter, die für einen festumgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- und Ausbildung beschäftigt werden,

c) für Mitarbeiter, die in kirchlichen Einrichtungen lediglich zu Erziehungszwecken, aus therapeutischen oder karitativen Gründen beschäftigt werden, wenn dies vor Aufnahme der Beschäftigung schriftlich vereinbart worden ist,

d) für Mitarbeiter nach Absatz 1, für deren Arbeitsverhältnis einzelvertraglich die Anwendung der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung vereinbart ist.

Diese Arbeitsrechtliche Regelung gilt ferner nicht für nebenberuflich oder geringfügig beschäftigte Lehrer an kirchlichen Schulen; für sie gelten die jeweiligen Bestimmungen für nebenberuflich oder geringfügig beschäftigte Lehrer des Landes Mecklenburg/Vorpommern entsprechend.

(3) Für Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis für die Dauer von höchstens vier Wochen begründet wird, kann von der Anwendung dieser Arbeitsrechtlichen Regelung abgesehen werden.

§ 2 Abschluß des Arbeitsvertrages, Probezeit

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Dem Mitarbeiter ist eine Ausfertigung auszuhändigen. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

(2) Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

(1) Der Mitarbeiter hat die im Rahmen des Arbeitsvertrages übertragenen Arbeiten gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. Er ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen.

(2) Der kirchliche Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Nach ihren Gaben, Aufgaben und Verantwortungsbereichen tragen die kirchlichen Mitarbeiter zur Erfüllung dieses Auftrages bei. Ihr gesamtes Verhalten im Dienst und außerhalb des Dienstes muß der Verantwortung entsprechen, die sie als Mitarbeiter im Dienst der Kirche übernommen haben. Es wird von ihnen verlangt, daß sie die freiheitlich demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bejahen.

(3) Der Mitarbeiter hat im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit auch andere ihm übertragene seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechende Arbeiten wahrzunehmen, sofern sie ihm zugemutet werden können und seine Vergütung nicht verschlechtert wird. In diesem Rahmen hat er auch Arbeiten erkrankter oder beurlaubter Mitarbeiter in den üblichen Grenzen ohne besondere Vergütungen zu übernehmen.

(4) Der Mitarbeiter hat über die Angelegenheit der Dienststelle, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder auf Weisung des Arbeitgebers angeordnet ist, - auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses - Verschwiegenheit zu bewahren.

(5) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die Arbeitszeit pünktlich einzuhalten. Er hat eine Arbeitsunfähigkeit unverzüglich anzuzeigen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Mitarbeiter eine ärztliche Bescheinigung oder eine Bescheinigung der Krankenkasse über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag vorzulegen.

(6) Der Mitarbeiter hat sich auf Verlangen des Arbeitgebers vor der Einstellung und aus sonstigen persönlichen oder betrieblichen Gründen von einem vom Arbeitgeber bestimmten Arzt auf seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) untersuchen zu lassen. Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

(7) Der Mitarbeiter darf Belohnungen oder Geschenke in bezug auf seine dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen. Werden dem Mitarbeiter Belohnungen oder Geschenke in bezug auf seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

§ 4 Arbeitszeit

(1) Die vereinbarte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit ist im Arbeitsvertrag anzugeben. Sie ist in der Regel als wöchentliche Arbeitszeit festzulegen; bei unregelmäßig anfallender Arbeit kann sie als monatliche Arbeitszeit festgelegt werden.

(2) Im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeitsstunden sind durch eine entsprechende Arbeitsbefreiung im nächsten oder übernächsten Kalendermonat auszugleichen. Ist dies aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht möglich, sind die Mehrarbeitsstunden zu vergüten (§ 5 Abs. 3).

(3) Sofern die dienstlichen Aufgaben Sonn- und Feiertagsarbeit erfordern, muß an Sonntagen und Wochenfeiertagen dienstplanmäßig gearbeitet werden.

§ 5 Vergütung

(1) Der Mitarbeiter erhält seine Vergütung entsprechen dem Umfang der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit und der Art seiner Tätigkeit in Anlehnung an die Bezüge eines vergleichbaren vollbeschäftigten Mitarbeiters. Der Vergütung sind die Grundvergütung, der Ortszuschlag der Stufe 1 und die allgemeine Zulage gemäß KAVO zugrunde zu legen.

(2) Absatz 1 gilt sinngemäß für die Zahlung der Zuwendung und des Sterbegeldes. Einem Mitarbeiter, der nur für seine während des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz ausgeübte Beschäftigung unter diese Ordnung fällt, wird die Zuwendung nach dieser Ordnung nicht gezahlt.

(3) Die Vergütung des Mitarbeiters erhöht sich für jede im Kalendermonat geleistete Mehrarbeitsstunde (§ 4 Abs. 2 Satz 2) oder vermindert sich für jede im Kalendermonat weniger geleistete Arbeitsstunde, als arbeitsvertraglich vereinbart ist, um 1/174 der Monatsvergütung eines vergleichbaren, nach Absatz 1 Satz 2 vergüteten vollbeschäftigten Mitarbeiters.

(4) Beträgt die vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weniger als zehn Stunden, bei Kirchenmusikern weniger als 5 Stunden, kann eine von den Absätzen 1 bis 3 abweichende Vereinbarung getroffen werden.

§ 6 Krankenbezüge

(1) Der Mitarbeiter erhält im Falle einer durch Krankheit oder Unfall verursachten Arbeitsunfähigkeit als Krankenvergütung seine Bezüge (§ 5) bis zu einer Dauer von sechs Wochen (42 Kalendertagen) weiter, es sei denn, daß er sich die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig zugezogen hat.

Wird der Mitarbeiter innerhalb von zwölf Monaten infolge derselben Krankheit wiederholt arbeitsunfähig, hat er Anspruch auf Krankenvergütung nur für die Dauer von insgesamt sechs Wochen. War der Mitarbeiter vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit jedoch mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig, hat er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenvergütung für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen.

(2) Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen von einem Dritten zu vertretenden Umstand herbeigeführt, so hat der Mitarbeiter dem Arbeitgeber unverzüglich die Umstände mitzuteilen, unter denen die Arbeitsunfähigkeit herbeigeführt worden ist, sich jeder Verfügung über die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit zu enthalten und diese Ansprüche an den Arbeitgeber abzutreten und zu erklären, daß er über sie noch nicht verfügt hat. Bis zur Abtretung der Ansprüche ist der Arbeitgeber berechtigt, die Leistungen nach Absatz 1 zurückzuhalten.

Übersteigt der erlangte Schadensersatz die Leistungen des Arbeitgebers nach Absatz 1, so erhält der Mitarbeiter den Unterschiedsbetrag. Bei der Verfolgung der Schadensersatzansprüche durch den Arbeitgeber darf ein über deren Anspruch hinausgehender, nicht offensichtlich ungerechtfertigter Anspruch des Mitarbeiters nicht vernachlässigt werden.

§ 7 Urlaub

(1) Der Mitarbeiter erhält in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Vergütung. Der Urlaubsvergütung sind die durchschnittlichen Bezüge der letzten dreizehn Wochen vor Antritt des Urlaubs zugrunde zu legen. Der Urlaub beträgt bei einer Verteilung der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche (Fünftagewoche) bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage, nach vollendetem 30. Lebensjahr 29 Arbeitstage, nach vollendetem 40. Lebensjahr 30 Arbeitstage. Maßgebend ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird. Ist die vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht oder vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/250 des Urlaubsanspruchs nach Satz 2.

(2) Im übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes. Der Urlaub ist spätestens drei Wochen vor Beginn zu beantragen.

(3) Für die Zeit einer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsoferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger verordneten Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur einschließlich einer sich unmittelbar anschließenden Nachkur oder Schonzeit ist Sonderurlaub unter Fortzahlung der Vergütung bis zu einer Höchstdauer von sechs Wochen (42 Kalendertagen) zu gewähren.

(4) Aus wichtigen Gründen, namentlich persönlicher Art, kann für angemessene Zeit Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung gewährt werden.

§ 8 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis, das auf unbestimmte Zeit abgeschlossen ist, kann - während der Probezeit ohne Angabe eines Kündigungsgrundes - von jeder Seite unter Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden. Dies gilt auch für ein Arbeitsverhältnis, das mit Eintritt des im Arbeitsvertrag bestimmten Ereignisses oder mit Ablauf einer längeren Frist als einem Jahr enden soll.

Die Kündigungsfrist beträgt bei einer Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber

bis zu 1 Jahr		1 Monat
zum Schluß eines Kalendermonats,		
von mehr als 1 Jahr		6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren		3 Monate,
von mindestens 8 Jahren		4 Monate,
von mindestens 10 Jahren		5 Monate,
von mindestens 12 Jahren		6 Monate
zum Schluß eines Kalendervierteljahres.		

(2) Das Arbeitsverhältnis kann von jeder Seite aus wichtigem Grund ohne Einhaltung der Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Seiten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Als nichtige Gründe gelten insbesondere der Austritt des Mitarbeiters aus der evangelischen Kirche und der Verlust der Rechte aus der Ordination oder Vokation.

Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigende Kenntnis erlangt. Der Kündigende muß der anderen Seite auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich mitteilen.

(3) Kündigungen - auch fristlose - bedürfen nach Ablauf der Probezeit der Schriftform.

(4) Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beendet werden (Auflösungsvertrag).

§ 9 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze

Weiterbeschäftigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr vollendet hat.

(2) Soll der Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis nach Abs. 1 geendet hat, ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. In dem Arbeitsvertrag kann von den Bestimmungen dieser Ordnung teilweise oder ganz abgewichen werden. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von einem Monat zum Monatsschluß gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nicht eine längere Kündigungsfrist vereinbart ist.

(3) Absatz 2 Sätze 2 und 3 gelten entsprechend für Mitarbeiter, die nach Vollendung des 65. Lebensjahres eingestellt werden.

§ 10 Ausschlußfrist

(1) Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlußfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Mitarbeiter oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend

gemacht werden, soweit nicht durch besondere Regelung etwas anderes bestimmt ist.

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

§ 11 Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am 1. September 1993 in Kraft.

Die Kirchenleitung der Evang.-Luth. Landeskirche Mecklenburgs hat bei ihrer Sitzung am 2.10.1993 die nachfolgend abgedruckte

Kollektenliste für das Jahr 1994

beschlossen:

01.01.1994 (Neujahr)

Für das Diakonische Werk in der Landeskirche

02.01. und (Sonntag nach dem Christfest und Epiphania)

06.01.1994

Für das Missionswerk Leipzig

16.01.1994 (2. Sonntag nach Epiphania)

Für das Amt für Gemeindedienst (1/2) und für die kirchliche Bildungsarbeit mit Erwachsenen (1/2)

30.01.1994 (3. Sonntag vor der Passionszeit, Septuagesimä)

Für die Arbeit mit Kindern (Näheres beschließt der Kirchenkreisrat)

13.02.1994 (Sonntag vor der Passionszeit, Estomihi)

Für besondere gesamtkirchliche Aufgaben innerhalb der EKD

27.02.1994 (2. Sonntag der Passionszeit, Reminiszere)

Für die Frauen- und Familienarbeit in der Landeskirche

13.03.1994 (4. Sonntag der Passionszeit, Lätare)

Für die Aufgaben des Nationalkomiteés des Lutherischen Weltbundes

27.03.1994 (6. Sonntag der Passionszeit, Palmarum)

Für die Arbeit mit Kindern, Eltern und Familien (1/2)

Für die Aus-, Fort- und Weiterbildung (1/2)

01.04.1994 (Karfreitag)

Für das Diakonissenmutterhaus Stift Bethlehem in Ludwigslust

04.04.1994 (Ostermontag)

Für die Diakonievereine in den Kirchenkreisen

17.04.1994 (2. Sonntag nach Ostern, Misericordias Domini)

Für das Diakonische Zentrum Serrahn, Seelsorge an Suchtgefährdeten, Behindertenrüstzeiten (je 1/3)

§ 12 Übergangsbestimmung

Bestehende mündlich abgeschlossene Arbeitsverträge sind bis zum 31. März 1994 schriftlich auszufertigen.

Schwerin, den 28. Juni 1993

Die Arbeitsrechtliche Kommission

Der Vorsitzende

R. Tredup

01.05.1994 (4. Sonntag nach Ostern, Kantate)

Für die Kirchenmusik und den Orgelbau in der Landeskirche

12.05.1994 (Christi Himmelfahrt)

Für Mission und Oekumene und Auslandsarbeit

15.05.1994 (6. Sonntag nach Ostern)

Für die Seelsorge an Gehörlosen und Blinden

23.05.1994 (Pfingstmontag)

Für "Zeichen der Hoffnung" deutsch-polnisches Versöhnungswerk

29.05.1993 (Trinitatis)

Für das Diakonische Werk

12.06.1994 (2. Sonntag nach Trinitatis)

Für die Jugendarbeit in der Landeskirche

26.06.1994 (4. Sonntag nach Trinitatis)

Für die Erhaltung und Erneuerung von Kirchen und kirchlichen Gebäuden im Kirchenkreis (Näheres beschließt der Kirchenkreisrat)

10.07.1994 (6. Sonntag nach Trinitatis)

Für die Bibelverbreitung in der Welt - Weltbibelhilfe- (1/2)

Für die Leipziger Mission (1/2)

24.07.1994 (8. Sonntag nach Trinitatis)

Für die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Theologen und anderen Mitarbeitern im Verkündigungsdienst in der Landeskirche

07.08.1994 (10. Sonntag nach Trinitatis)

Für die Not- und Aufbauhilfe in Ost- und Südosteuropa

21.08.1994 (12. Sonntag nach Trinitatis)

Für die Arbeit der Telefonseelsorge in Rostock und Schwerin (1/2) Für Beratungsdienste in der Landeskirche (1/2)

04.09.1994 (14. Sonntag nach Trinitatis)

Für die Deutsche Seemannsmission in Rostock zugunsten der Arbeit an Seeleuten aus aller Welt

18.09.1994 (16. Sonntag nach Trinitatis)

Für die Strafgefangenseelsorge (1/2)

Für besondere Notstände in der Landeskirche (1/2)

02.10.1994 (18. Sonntag nach Trinitatis, Erntedankfest)
Für den Lutherischen Weltdienst

16.10.1994 (20. Sonntag nach Trinitatis)
Für das Gustav-Adolf Werk

30.10.1994 (21. Sonntag nach Trinitatis) bzw. 31.10.1994
Für Bauaufgaben im Kirchenkreis (1/2)
Für Bauaufgaben in Tanzania (1/2)

13.11.1994 (Vorletzter Sonntag des Kirchenjahres)
Für die Aktion Sühnezeichen (1/2)
Für die Kriegsgräberfürsorge (1/2)

20.11.1994 (Letzter Sonntag des Kirchenjahres, Totensonntag)
Für besondere Notstände in der Landeskirche (1/2)
Für besondere Notstände in der Kirchgemeinde (1/2)

27.11.1994 (1. Sonntag im Advent)
Für Brot für die Welt

11.12.1994 (3. Sonntag im Advent)
Für die Arbeit mit Kindern, Eltern und Familien

24.12.1994 (Heiliger Abend)
Als Anregung: Für Brot für die Welt

25.12.1994 (1. Christtag)
Für das Diakonissenmutterhaus Stift Bethlehem in Ludwigslust (2/3) und für das Anna-Hospital in Schwerin (1/3)

26.12.1994 (2. Christtag)
Für die diakonische Arbeit im jeweiligen Kirchenkreis (Näheres beschließt der Kirchenkreisrat)

Die gottesdienstlichen Dankopfer sind nach dieser Aufstellung einzusammeln.

Das Dankopfer ist neben Wort, Sakrament, Lied und Gebet wesentlicher Teil des Gottesdienstes. Kein Gottesdienst kann ohne Dankopfer und den Aufruf dazu sein.

Darum hat die gottesdienstliche Gemeinde auch Anspruch darauf, daß Zweck und Bestimmung des Dankopfers in den Abkündigungen anschaulich bekanntgemacht werden und daß der Ertrag im nächsten Gottesdienst abgekündigt wird. Auf die Dankopferempfehlungen in der Mecklenburgischen Kirchenzeitung und ggf. im Kirchlichen Amtsblatt wird verwiesen. Die Kollekte des 27. Februar 1994, die für die Frauen- und Familienarbeit im Kirchenkreis gesammelt wird, die Kollekte des 26. Juli 1994, die für die Erhaltung und Erneuerung von Kirchen und kirchlichen Gebäuden im jeweiligen Kirchenkreis auf Beschluß des Kirchenrates bestimmt ist und die Kollekte des 26. Dezember, die für die diakonische Arbeit im jeweiligen Kirchenkreis auf Beschluß des Kirchenkreisesrates gedacht ist, werden nicht an den Oberkirchenrat abgeführt. Dem jeweiligen Kirchenkreisrat wird empfohlen, rechtzeitig einen Beschluß zu fassen, für welche Kirche bzw. diakonische Arbeit im Kirchenkreis diese Kollekten eingesammelt werden sollen, damit bei der Abkündigung empfehlende und begründete Hinweise gegeben werden können. Die drei Kollekten werden an die vom Landessuperintendenten zu benennende Kirchenverwaltung überwie-

sen. Gleichzeitig mit der Überweisung ist das Ergebnis an die Landessuperintendentur mitzuteilen.

Für vakante Pfarren und verbundene Kirchgemeinden wird auf die Sonderregelung im Kirchlichen Amtsblatt Nr. 10/1982 verwiesen. Diese Regelung ist 1994 nur gültig für Kirchgemeinden, die einen vom Kirchgemeinderat entsprechend der Sonderregelung beschlossenen Kollektenplan bis 28. Februar 1994 eingereicht haben.

Für die Verlegung eines landeskirchlichen gottesdienstlichen Dankopfers ist die Genehmigung des Oberkirchenrates vorher erforderlich.

Landeskirchliche gottesdienstliche Dankopfer sind spätestens in Monatsfrist an den Oberkirchenrat zu überweisen. Die Treue gegenüber der gottesdienstlichen Gemeinde macht eine fristgemäße und vollständige Überweisung notwendig. Die Erträge aller (also nicht nur der vom Oberkirchenrat angeordneten) gottesdienstlichen Dankopfer sind unverzüglich nach den Gottesdiensten durch zwei Kirchenälteste bzw. Helfer oder durch den Pastor bei der Mitwirkung eines Kirchenältesten bzw. Helfers festzustellen und durch doppelte Unterschrift zu bestätigen. Über die gottesdienstlichen Dankopfer ist Buch zu führen. Eingang und Abführung sind zu belegen. Verantwortlich ist der Pastor, und zwar unabhängig davon, wie die Kirchgemeinden im einzelnen die Kollekten zählen, verbuchen und überweisen. Bei der Überweisung sind unbedingt nachstehende Hinweise zu beachten:

Seit Januar 1991 sind die landeskirchlichen Kollekten nur noch auf das Konto des Kollektenfonds der Landeskirchenkasse bei der Spar- und Kreditbank Schwerin

Konto- Nr.: 5300029

Bankleitzahl: 760 605 61

zu überweisen.

Die Spar- und Kreditbank wird jeder Kirchgemeinde eine Sammelmappe mit vorgedruckten Überweisungsformularen für jeden landeskirchlichen Kollektensonntag kostenlos zur Verfügung stellen. Diese Überweisungsvordrucke sind für die Einzelüberweisung der jeweiligen Kollekte zu benutzen.

Sind die regelmäßigen Einzelüberweisungen ausnahmsweise einmal nicht möglich, können wie bisher Sammelüberweisungen vorgenommen werden, allerdings nur für einen Zeitraum von längstens einem Monat. Hierfür sind in der Mappe der Überweisungsvordrucke Blankoformulare enthalten. In diesen Fällen ist der Landeskirchenkasse zugleich eine Aufschlüsselung der Einzelkollekten zu übersenden.

Rausch
Oberkirchenrat

G. Nr. 144.01/44-6

Wahlen zur XII. Landessynode

In Abänderung der Ziffer IV der Ausschreibung der Wahlen zur XII. Landessynode (Kirchliches Amtsblatt 1993, S. 4, Berichtigung S. 44) wird für den Kirchenkreis Malchin an Stelle von Frau Renate Kaps Herr Klaus-Werner Schulz, Scharfrichterstraße 23, 17179 Gnoien, bestellt.

Der Oberkirchenrat
Müller

G. Nr. 455.01/156

Ausschreibung von unbesetzten Pfarrstellen

Der Oberkirchenrat gibt eine Übersicht über ausgeschriebene Pfarrvakanz innerhalb der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs bekannt. Bewerbungen sind an den Oberkirchenrat Münzstr. 8-10, Postfach 011003, 19010 Schwerin, zu richten.

Kirchenkreis	Ausschreibedatum	Wahlrecht
Kirchenkreis Güstrow		
<i>Propstei Bützow</i>		
Tarnow	01.08.1993	Wahl durch den Kirchgemeinderat
Zernin	01.10.1981	Wahl durch den Kirchgemeinderat
<i>Propstei Güstrow</i>		
Güstrow, Pfarrkirche I	15.11.1992	Wahl durch den Kirchgemeinderat
Hohen Spreng	01.07.1993	Wahl durch den Kirchgemeinderat
Laage	01.07.1993	Besetzung durch den Oberkirchenrat
Polchow	01.12.1985	Besetzung durch den Oberkirchenrat
<i>Propstei Krakow</i>		
Klaber	01.08.1989	Besetzung durch den Oberkirchenrat
Kirchenkreis Malchin		
<i>Propstei Gnoien</i>		
Gnoien	01.11.1992	Besetzung durch den Oberkirchenrat
Groß Methling	01.08.1993	Besetzung durch den Oberkirchenrat
Levin	01.09.1991	Wahl durch den Kirchgemeinderat
<i>Propstei Röbel</i>		
Massow	01.01.1989	Wahl durch den Kirchgemeinderat
<i>Propstei Stavenhagen</i>		
Stavenhagen II	01.10.1985	Wahl durch den Kirchgemeinderat
Kirchenkreis Parchim		
<i>Propstei Dömitz</i>		
Alt Jabel	01.08.1993	Wahl durch den Kirchgemeinderat
<i>Propstei Hagenow</i>		
Gammelín/Warsow	01.08.1993	Wahl durch den Kirchgemeinderat
<i>Propstei Lübz</i>		
Benthen	01.09.1993	Wahl durch den Kirchgemeinderat
Lancken	01.08.1990	Wahl durch den Kirchgemeinderat

Kirchenkreis	Ausschreibedatum	Wahlrecht
Lübz II	01.04.1993	Wahl durch den Kirchgemeinderat
Plau I	01.04.1993	Wahl durch den Kirchgemeinderat
<i>Propstei Parchim</i>		
Frauenmark	01.09.1986	Wahl durch den Kirchgemeinderat
Kirchenkreis Rostock-Stadt		
<i>Propstei Rostock-Nord</i>		
Rostock	01.08.1993	Wahl durch den Kirchgemeinderat
Evershagen I		
Kirchenkreis Rostock-Land		
<i>Propstei Ribnitz</i>		
Marlow	01.07.1993	Wahl durch den Kirchgemeinderat
Kirchenkreis Schwerin		
<i>Propstei Gadebusch</i>		
Kirch Grambow	01.08.1993	Besetzung durch den Oberkirchenrat
<i>Propstei Schwerin-Land</i>		
Groß-Trebbow	01.01.1988	Wahl durch den Kirchgemeinderat
Sülstorf	01.06.1992	Wahl durch den Kirchgemeinderat
Kirchenkreis Stargard		
<i>Propstei Burg Stargard</i>		
Ballwitz	01.08.1993	Wahl durch den Kirchgemeinderat
Teschendorf	01.07.1990	Wahl durch den Kirchgemeinderat
(Besetzung vorgesehen)		
<i>Propstei Friedland</i>		
Schwichtenberg	01.04.1993	Wahl durch den Kirchgemeinderat
<i>Propstei Neubrandenburg</i>		
Neubrandenburg	01.05.1993	Wahl durch den Kirchgemeinderat
St. Johannis I		
Kirchenkreis Wismar		
<i>Propstei Wismar-Land</i>		
Hohen-Viecheln	01.05.1993	Wahl durch den Kirchgemeinderat
<i>Propstei Grevesmühlen</i>		
Dassow	01.03.1993	Wahl durch den Kirchgemeinderat
Schwerin, den 09. Juli 1993		
Der Oberkirchenrat		
Stier		

Strukturveränderungen in Kirchgemeinden

G. Nr. Neubrandenburg, Krankenhauseelsorge

Die Kirchenleitung hat mit Beschluß vom 3. 9. 1993 für die Krankenhauseelsorge in Neubrandenburg eine 2. Pfarrstelle zum 1. 10. 1993 eingerichtet.

Schwerin, den 10. 9. 1993

Der Vorsitzende der Kirchenleitung
Stier
Landesbischof

G. Nr. Dambeck, Verwaltung/27

Die bisher verbundenen Kirchgemeinden Dambeck und Beidendorf werden zum 1. Januar 1994 zur Kirchgemeinde Dambeck-Beidendorf vereinigt.

Schwerin, den 14. 9. 1993

Der Oberkirchenrat
Flade

G. Nr. 211.00/37

Beauftragung für Gottesdienst und Kirchenmusik

Der Oberkirchenrat hat Kantorin Sigrid Janetzki in Schwerin zum 1. Oktober 1993 beauftragt, die Thematik "Gottesdienst und Kirchenmusik" in der mecklenburgischen Landeskirche in besonderer Weise zu begleiten. Zu den Schwerpunktaufgaben dieser Beauftragung gehören:

1. Begleitung der Weiterentwicklung von Agende I (Anregungen für Konvente und Mitarbeit bei deren Gestaltung im Blick auf liturgische Themen, Vorschläge für Gottesdienstentwürfe und Sammlung von Gottesdienstmodellen, exemplarisches Mitgestalten von Gottesdiensten, besonders in Gemeinden ohne Kantoren).
2. Begleitung der angehenden Pastoren im Predigerseminar und in den ersten Dienstjahren im Blick auf die liturgische Praxis.
3. Liturgische Öffentlichkeitsarbeit für die Mecklenburgische Kirchenzeitung.
4. Erarbeitung von Hinweisen für die Bibliothek des Oberkirchenrates und des Predigerseminars im Blick auf liturgische Literatur.
5. Mitarbeit in der Liturgischen Kammer.

Kantorin Sigrid Janetzki hat folgende Anschrift:
Schelfmarkt 5, 19055 Schwerin.

Schwerin, den 14. 9. 1993

Der Oberkirchenrat
Flade

Personalien

Pastor Hartmut Dietrich, Rostock/Strasen wurde zum 1. Oktober die Pfarrstelle in Lüssow übertragen. Seit 1. 9. 1992 war er zu 50 % für die Aufgaben eines Referenten des Kirchenamtes der EKD im Referat "Kirchlicher Dienst auf dem Lande in den östlichen Gliedkirchen - Bereich nördliche Region" freigestellt und zu 50 % mit Vertretungsdiensten in der Kirchgemeinde Strasen beauftragt.

G. Nr. Lüssow, Prediger/271

Dem Pastor Wolf-Dieter Nagel in Gadebusch ist die freigewordene Pfarrstelle in der Kirchgemeinde Mühlen-Eichsen zum 1. Oktober 1993 übertragen worden.

G. Nr. Mühlen-Eichsen, Prediger/218-8

Der Pfarrer Hagen Seuffert aus Wiesbaden ist zum 1. Oktober 1993 mit der selbständigen Verwaltung der Pfarrstelle Diakonie II beauftragt worden.

G. Nr. 454.00/3

Der Pastor Theodor Kayatz, geb. am 11. 10. 1928 in Frauenmark, wohnhaft in Hohen Viecheln, tritt wegen Erreichens der Altersgrenze gemäß § 62 des Pfarrerdienstgesetzes vom 28. September 1982 (Kirchliches Amtsblatt 1984 Nr. 1/2/3) in der Fassung vom 17. November 1991 (Kirchliches Amtsblatt Nr. 11/12 vom 30. Dezember 1991) mit Wirkung vom 1. Oktober 1993 in den Ruhestand.

G. Nr. Theodor Kayatz, P.A./35

Heimgerufen wurde am 7. August 1993 Landessuperintendent i. R. Hans-Detlof Galley in Berlin kurz vor Vollendung seines 86. Lebensjahres.

G. Nr. Hans-Detlof Galley, P.A./99

Heimgerufen wurde Kreiskatechet i. R. Werner Creutzburg am 8. September 1993 in Weil am Rhein im Alter von 84 Jahren. Bis zu seinem Ruhestand am 1. Mai 1974 war er als Kreiskatechet für die Kirchenkreise Güstrow und Parchim in unermüdlichem Einsatz.

G. Nr. Werner Creutzburg, P.A. /118

