

Kirchliches Amtsblatt

der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs

Nr. 4-5

1. Mai 1992

ISSN 0232-4172

Inhalt

	Seite
Kirchengesetz vom 15. März 1992 zur Änderung der Besoldungstabelle zum Kirchlichen Besoldungsgesetz	54
Verordnung über vermögenswirksame Leistungen an Pastoren, Pastorinnen, Kirchenbeamte, Kirchenbeamtinnen vom 6. März 1992	54
Verordnung über die Gewährung eines jährlichen Urlaubsgeldes an Pastoren, Pastorinnen, Kirchenbeamten, Kirchenbeamtinnen vom 6. März 1992	56
Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 2. März 1992.....	57
Erste Arbeitsrechtliche Regelung vom 2. März 1992 zur Ergänzung der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung vom 2. November 1991	57
Zweite Arbeitsrechtliche Regelung vom 2. März 1992 zur Änderung des Allgemeinen Kirchlichen Vergütungsgruppenplanes vom 2. November 1991	58
Verwaltungsanordnung zum Kirchengesetz vom 15. März 1992 über den Haushaltsplan der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs für das Rechnungsjahr 1992	63
Berichtigung zur Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung und zum Allgemeinen Kirchlichen Vergütungsgruppenplan	64
Mindestanforderung an eine Kirchengemeinde, bei der ein Kirchenmusiker angestellt werden soll oder bereits angestellt ist	65
Ausschreibung einer unbesetzten Pfarrstelle	65
Name der Kirchengemeinde Kalkhorst	65
Personalien	66
Kur- und Urlauberseelsorgestellen in Bayern, Sommer 1992	66

G. Nr. 471.01/66

**Kirchengesetz
vom 15. März 1992 zur Änderung der Besoldungstabelle
zum Kirchlichen Besoldungsgesetz**

§ 1

Die Kirchenleitung kann die Besoldungstabelle zum Kirchlichen Besoldungsgesetz, zuletzt geändert durch die 4. Verordnung zur Änderung der Besoldungstabelle zum Kirchlichen Besoldungsgesetz vom 6. Dezember 1991 (Kirchl. Amtsblatt 1992 S. 4) im notwendigen Umfang, entsprechend der Entwicklung der allgemeinen Lohn- und Gehaltsbedingungen, ändern.

Die Landessynode der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs hat das vorstehende Kirchengesetz beschlossen, das hiermit verkündet wird.

Schwerin, den 15. März 1992

Der Vorsitzende der Kirchenleitung

§ 2

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. April 1992 in Kraft und gilt für zwei Jahre.

Stier
Landesbischof

G. Nr. 471.01/68

**Verordnung über vermögenswirksame Leistungen
an Pastoren, Pastorinnen, Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen
vom 6. März 1992**

Aufgrund von § 3 des Kirchengesetzes vom 17. November 1991 zur Änderung des Kirchlichen Besoldungsgesetzes, zur Ergänzung besoldungsrechtlicher Bestimmungen sowie zur Einführung und Anwendung des Kirchlichen Versorgungsgesetzes (Kirchl. Amtsblatt 1991 S. 147) bestimmt die Kirchenleitung das folgende:

wirksame Leistungen für Beamte, Richter, Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit". (Anlage)

§ 1

In der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs erhalten Pastoren, Pastorinnen, Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen mit Dienstbezügen sowie Anwärter, Praktikanten in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis und Vikare vermögenswirksame Leistungen entsprechend dem "Gesetz über vermögens

§ 2

Diese Verordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1992 in Kraft.

Schwerin, den 6. März 1992

Die Kirchenleitung

Stier
Landesbischof

Gesetz über vermögenswirksame Leistungen für Beamte, Richter, Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit in der Fassung des Artikels VI Nr. 2 des 2. BesVNG vom 23. Mai 1975 (BGBl I S. 1173, zuletzt geändert durch Artikel 20 des Steuerreformgesetzes 1990 vom 25. Juli 1988 (BGBl S. 1093; ber. S. 2074))
- auszugsweise -

§ 1

(1) Vermögenswirksame Leistungen nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz erhalten

1. Bundesbeamte, Beamte der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts; ausgenommen sind die Ehrenbeamten,

2. Richter des Bundes und der Länder; ausgenommen sind die ehrenamtlichen Richter,

3. Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit mit Anspruch auf Besoldung oder Ausbildungsgeld (§ 30 Abs. 2 Soldatengesetz).

(2) Vermögenswirksame Leistungen werden für die Kalendermonate gewährt, in denen dem Berechtigten Dienstbezüge, Anwärterbezüge oder Ausbildungsgeld nach § 30 Abs. 3 des Soldatengesetzes zustehen und er diese Bezüge erhält. Vermögenswirksame Leistungen werden auch für Kalendermonate gewährt, in denen ein Erziehungsurlaub gewährt wird.

(3) Der Anspruch auf die vermögenswirksamen Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Berechtigte die nach § 4 Abs. 1 erforderlichen Angaben mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.

§ 2

(1) Die vermögenswirksame Leistung beträgt 13 Deutsche Mark, für teilzeitbeschäftigte Beamte 6,50 Deutsche Mark.

(2) Beamte und Soldaten, deren Grundgehalt nebst Amtszulagen und Ortszuschlag der Stufe 2 oder deren

Anwärterbezüge 1900 Deutsche Mark monatlich nicht erreichen, erhalten ab 1. März 1981 26 Deutsche Mark, teilzeitbeschäftigte Beamte 13 Deutsche Mark. Bei teilzeitbeschäftigten Beamten tritt an die Stelle des Betrages von 1900 Deutsche Mark der Betrag, der dem Verhältnis der ermäßigten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.

(3) Für die Höhe der vermögenswirksamen Leistungen sind die Verhältnisse am Ersten des Kalendermonats maßgebend.

(4) Die vermögenswirksame Leistung ist bis zum Ablauf der auf den Monat der Mitteilung nach § 4 Abs. 1 folgenden drei Kalendermonate, danach monatlich im voraus zu zahlen.

§ 3

(1) Die vermögenswirksame Leistung wird dem Berechtigten im Kalendermonat nur einmal gewährt.

(2) Bei mehreren Dienstverhältnissen ist das Dienstverhältnis maßgebend, aus dem der Berechtigte einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen hat. Sind solche Leistungen für beide Dienstverhältnisse vorgesehen, sind sie aus dem zuerst begründeten Verhältnis zu zahlen.

(3) Erreicht die vermögenswirksame Leistung nach Absatz 2 nicht den Betrag nach § 2 dieses Gesetzes, ist der Unterschiedsbetrag aus dem anderen Dienstverhältnis zu zahlen.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend für vermögenswirksame Leistungen aus einem anderen Rechtsverhältnis, auch wenn die Regelungen im einzelnen nicht übereinstimmen.

§ 4

(1) Der Berechtigte teilt seiner Dienststelle oder der von der Landesregierung bestimmten Stelle schriftlich die Art der gewählten Anlage mit und gibt hierbei, soweit dies nach Art der Anlage erforderlich ist, das Unternehmen oder Institut mit der Nummer des Kontos an, auf das die Leistung eingezahlt werden soll.

(2) Für die vermögenswirksamen Leistungen nach diesem Gesetz und die vermögenswirksame Anlage von Teilen der Bezüge nach § 11 Abs. 1 des Fünften Vermö

gensbildungsgesetzes soll der Berechtigte möglichst dieselbe Anlagenart und dasselbe Unternehmen oder Institut wählen.

(3) Der Wechsel der Anlage bedarf im Falle des § 11 Abs. 2 Satz 2 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes nicht der Zustimmung der zuständigen Stelle, wenn der Berechtigte diesen Wechsel aus Anlaß der erstmaligen Gewährung der vermögenswirksamen Leistung verlangt.

G. Nr. 471.01/67

Verordnung über die Gewährung eines jährlichen Urlaubsgeldes an Pastoren, Pastorinnen, Kirchenbeamten, Kirchenbeamtinnen vom 6. März 1992

Aufgrund von § 3 des Kirchengesetzes vom 17. November 1991 zur Änderung des Kirchlichen Besoldungsgesetzes, zur Ergänzung besoldungsrechtlicher Bestimmungen sowie zur Einführung und Anwendung des Kirchlichen Versorgungsgesetzes (Kirchl. Amtsblatt 1991 S. 147) bestimmt die Kirchenleitung das folgende:

§ 1

In der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs erhalten Pastoren, Pastorinnen, Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen nach dieser Verordnung ein jährliches Urlaubsgeld.

§ 2

(1) Voraussetzung für den Anspruch ist, daß der Berechtigte

1. am Ersten des Monats Juli im Dienst der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs steht und nicht für den gesamten Monat Juli ohne Bezüge beurlaubt ist und

§ 5

(1) Die allgemeinen Verwaltungsvorschriften zu diesem Gesetz erläßt der Bundesminister des Innern im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung mit Zustimmung des Bundesrates.

(2) Allgemeine Verwaltungsvorschriften, die sich nur auf den Bereich des Bundes erstrecken, erläßt der Bundesminister des Innern im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung.

2. seit dem Ersten des Monats Juli des Vorjahres oder für den Fall des Beginns des Vorbereitungsdienstes, seit dem Ersten des Monats Oktober des Vorjahres, ununterbrochen in einem kirchlichen Dienst-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis steht oder gestanden hat. Dem kirchlichen Dienstverhältnis steht ein anderes öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis gleich.

Die Gewährung eines Erziehungsurlaubs während des gesamten Monats Juli steht Nummer 1 nicht entgegen. Auf die Wartezeit nach Nummer 2 werden der während dieser Zeit geleistete Wehr- oder Zivildienst und die Zeit eines Erziehungsurlaubs angerechnet.

(2) Die Voraussetzungen des Absatzes 1 Nr. 2 gelten auch als erfüllt, wenn zwischen der Beendigung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses wegen des Bestehens einer Abschlußprüfung und der darauffolgenden Anstellung nicht mehr als ein Monat vergangen ist.

(3) Neben Versorgungsbezügen und Wartegeld wird ein Urlaubsgeld nicht gewährt. Ein Anspruch auf Urlaubsgeld aus einer Verwendung des Versorgungs- oder Wartegeldberechtigten im kirchlichen Dienst wird dadurch nicht berührt.

§ 3

Personen, deren Bezüge für den Monat Juli nach den Bestimmungen des Amtszuchtgesetzes (Kirchl. Amtsblatt 1966 S. 29) teilweise einbehalten werden, erhalten das Urlaubsgeld nur, wenn die einbehaltenen Bezüge nachgezahlt werden.

§ 4

(1) Das Urlaubsgeld beträgt 300 Deutsche Mark.

(2) Ein Berechtigter, dessen regelmäßige Arbeitszeit oder dessen Dienst und dessen Bezüge ermäßigt worden sind, erhält ein im gleichen Verhältnis verringertes Urlaubsgeld.

§ 5

Für die Bemessung des Urlaubsgeldes sind die rechtlichen und tatsächlichen Verhältnisse am ersten allgemeinen Arbeitstag des Monats Juli des jeweiligen Kalenderjahres maßgebend.

§ 6

Das Urlaubsgeld ist mit den laufenden Bezügen für den Monat Juli zu zahlen.

§ 7

Ein Urlaubsgeld nach dieser Verordnung oder entsprechenden Bestimmungen wird bei Anwendung des § 26 des Kirchlichen Versorgungsgesetzes (Kirchl. Amtsblatt 1991 S. 149) nicht berücksichtigt.

§ 8

Diese Verordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1992 in Kraft.

Schwerin, den 6. März 1992
Die Kirchenleitung

Stier
Landesbischof

Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 2. März 1992

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs hat am 2. März 1992 gemäß § 9 Abs. 6 des Kirchengesetzes über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im Dienst der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs (Arbeitsrechtsregelungsgesetz - ARRG) vom 17. März 1991 (Kirchl. Amtsblatt 1991 S. 48) folgende Arbeitsrechtliche Regelungen beschlossen, die nachstehend gemäß § 11 Abs. 1 ARRG veröffentlicht werden:

Der Oberkirchenrat

Müller

G. Nr. 460.01/79

Erste Arbeitsrechtliche Regelung vom 2. März 1992 zur Ergänzung der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung vom 2. November 1991

Die Kirchliche Arbeitsvertragsordnung vom 2. November 1991 (Kirchl. Amtsblatt 1992 S. 9) wird wie folgt ergänzt:

1. Es wird folgender neue § 72 a eingefügt:

§ 72 a

Übergangsregelung zum Umstellungsverfahren

Der Angestellte kann seine Zustimmung zur Neueinstufung, die aufgrund des Inkrafttretens dieser Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung vorgenommen wurde, bis zum 30. Juni 1993 widerrufen. Im Falle des Widerrufs darf keine Veränderung zuungunsten des Angestellten vorgenommen werden."

2. Diese Arbeitsrechtliche Regelung tritt am 1. Januar 1992 in Kraft.

Schwerin, den 2. März 1992
Arbeitsrechtliche Kommission

Der Vorsitzende
Hermann Beste

G. Nr. 460.01/80

Zweite Arbeitsrechtliche Regelung vom 2. März 1992 zur Änderung des Allgemeinen Kirchlichen Vergütungsplanes vom 2. November 1992

§ 1

Änderung des Allgemeinen Kirchlichen Vergütungsplanes

Der Allgemeine Kirchliche Vergütungsgruppenplan (AKVP, Kirchl. Amtsblatt 1992 S. 32) wird wie folgt geändert:

1. In Abschnitt 2 der Gliederung werden folgende Berufsgruppen eingefügt:

- 2.1 Handwerker
- 2.2 Kraftfahrer
- 2.3 Techniker
- 2.4 Mitarbeiter in Landwirtschaft, Gartenbau und Friedhofswesen

2. In der Berufsgruppe 1.5 - Küster, Hausmeister - wird in der Übersicht der Anmerkung 14 das Wort "Anfangsvergütung" durch das Wort "Anfangsgrundvergütung" ersetzt.

3. Abschnitt 2 erhält folgende Fassung:
 2 Handwerk, Technik, Landwirtschaft
 2.1 Handwerker

Verg.-Gr. X

1. Handwerker ohne Ausbildung mit einfacher Tätigkeit, sofern sie im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden

Verg.-Gr. IX b

2. Mitarbeiter wie zu 1. nach zweijähriger Bewährung in Verg.-Gr. X

3. Handwerker ohne Ausbildung mit schwieriger Tätigkeit, soweit sie im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden

Verg.-Gr. IX a

4. Mitarbeiter wie zu 3. nach zweijähriger Bewährung in Verg.-Gr. IX b

Verg.-Gr. VIII

5. Handwerker mit Facharbeiterbrief oder Gesellenprüfung

Verg.-Gr. VII

6. Mitarbeiter wie zu 5. nach dreijähriger Bewährung in Verg.-Gr. VIII

7. Handwerker mit Facharbeiterbrief oder Gesellenprüfung in Stellen mit größerer Verantwortung

8. Maschinenmeister bei kleinen und einfachen Maschinenanlagen /1,2

9. Meister mit mindestens zweijähriger Tätigkeit als Handwerker oder Facharbeiter, die die Aufsicht über eine Gruppe von Handwerkern, Facharbeitern oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeitern führen /1,2

Verg.-Gr. VI b

10. Mitarbeiter wie zu 7. bis 9. nach sechsjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe

11. Maschinenmeister, soweit nicht anderweitig eingruppiert /1,2

12. Meister mit mindestens zweijähriger Tätigkeit als Meister in der Verg.-Gr. VII Fallgruppe 9 oder einer entsprechenden Tätigkeit, die die Aufsicht über eine größere Gruppe von Handwerkern, Facharbeitern oder sonstigen handwerklich tätigen Arbeitern führen /1,2

13. Handwerks- und Industriemeister, soweit nicht anderweitig eingruppiert /1,2

Verg.-Gr. V c

14. Mitarbeiter wie zu 11. und 12. nach sechsjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe

15. Mitarbeiter wie zu 13. nach vierjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

16. Maschinenmeister an großen und wichtigen Maschinenanlagen /1,2

17. Meister mit mindestens dreijähriger Tätigkeit als Meister in der Verg.-Gr. VI b Fallgruppe 12 oder einer entsprechenden Tätigkeit, sofern sie große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerker oder Facharbeiter beschäftigt sind /1,2

18. **Handwerks- und Industriemeister**, die sich aus der Fallgruppe 13 dadurch herausheben, daß sie in einer besonders wichtigen Arbeitsstätte mit einem höheren Maß an Verantwortung beschäftigt sind /1,2

19. **Handwerks- und Industriemeister**, sofern sie große Arbeitsstätten (Bereiche, Werkstätten, Abteilungen oder Betriebe) zu beaufsichtigen haben, in denen Handwerker oder Facharbeiter beschäftigt sind /1,2

Verg.-Gr. V b

20. Mitarbeiter wie zu 16. und 17. nach sechsjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe

21. Mitarbeiter wie zu 18. und 19. nach vierjähriger Bewährung in der jeweiligen Fallgruppe

Anmerkungen:

1 a) **Handwerksmeister** sind Mitarbeiter, die nach der Handwerksordnung die Bezeichnung Meister in Verbindung mit einem Handwerk oder mit einer Bezeichnung, die auf eine Tätigkeit in einem Handwerk hinweist, führen dürfen, nachdem sie die Meisterprüfung für das Handwerk vor einem bei einer Handwerkskammer gebildeten Prüfungsausschuß bestanden haben, sowie ihnen durch allgemeine Regelungen gleichgestellte Mitarbeiter.

b) **Industriemeister** sind die aus einem industriellen Ausbildungsberuf hervorgegangenen Facharbeiter, die vor einer Industrie- und Handelskammer die Industriemeisterprüfung bestanden haben, sowie ihnen durch allgemeine Regelungen gleichgestellte Mitarbeiter.

c) **Meister und Maschinenmeister** können - anders als Handwerks- und Industriemeister - auch Handwerker mit Facharbeiterbrief oder Gesellenprüfung sein, die keine Meisterprüfung bei einer der Kammern (vgl. Buchst. a und b) abgelegt haben, denen aber vom zuständigen Leitungsorgan auf Grund der von ihnen ausgeübten Funktionen innerbetrieblich die Bezeichnung eines Meisters oder Maschinenmeisters zuerkannt worden ist.

Während von Meistern nach den Tätigkeitsmerkmalen stets die Erfüllung typischer Aufsichtsfunktionen gefordert wird, erstreckt sich die Tätigkeit eines Maschinenmeisters auf das Betreiben, die Wartung und Pflege (einschließlich kleinerer Reparaturen) bestimmter Maschinen oder Maschinenanlagen.

2 Die Mitarbeiter erhalten eine Meisterzulage von monatlich 45 DM. Die Zulage wird nur für Zeiträume

gezahlt, für die Bezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge) zustehen. Die Zulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung.

2.2 Kraftfahrer

Verg.-Gr. IX b

1. Kraftfahrer

Verg.-Gr. IX a

2. Mitarbeiter wie zu 1. nach zweijähriger Bewährung in der Verg.-Gr. IX b

Verg.-Gr. VIII

3. Mitarbeiter wie zu 2. nach mindestens dreijähriger Bewährung in der Verg.-Gr. IX a

4. Kraftfahrer mit abgeschlossener Lehre im Kraftfahrzeug- oder Schlosserhandwerk

5. Kraftfahrer in Stellen mit besonderer Bedeutung

Verg.-Gr. VII

6. Mitarbeiter wie zu 4. und 5. nach dreijähriger Bewährung in der Verg.-Gr. VIII

2.3 Techniker

Verg.-Gr. VI b

1. Staatlich geprüfte Techniker mit entsprechender Tätigkeit /1,2

2. Staatlich geprüfte Techniker mit entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang selbständig tätig sind /1,2,3

Verg.-Gr. V c

3. Mitarbeiter wie zu 1. nach fünfjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe

4. Mitarbeiter wie zu 2. nach zweijähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe

5. Staatlich geprüfte Techniker mit entsprechender Tätigkeit, die überwiegend selbständig tätig sind /1,2

Verg.-Gr. V b

6. Mitarbeiter wie zu 5. nach sechsjähriger Tätigkeit in dieser Fallgruppe

7. Staatlich geprüfte Techniker mit entsprechender Tätigkeit, die überwiegend selbständig tätig sind und schwierige Aufgaben erfüllen /1,2,6

Verg.-Gr. V a

8. Technische Mitarbeiter mit technischer Ausbildung während der ersten sechs Monate der Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung /1,4

Verg.-Gr. IV b

9. Technische Mitarbeiter mit technischer Ausbildung und entsprechender Tätigkeit nach sechsmonatiger Berufsausübung nach Ablegung der Prüfung /1,4

Verg.-Gr. IV a

10. Mitarbeiter wie zu 9. nach achtjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

11. Technische Mitarbeiter mit technischer Ausbildung, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Fallgruppe 9 heraushebt /1,4,5

Verg.-Gr. III

12. Mitarbeiter wie zu 11. nach achtjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

13. Technische Mitarbeiter mit technischer Ausbildung und mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch künstlerische oder Spezialaufgaben aus der Fallgruppe 11 heraushebt /1,4,5

14. Mitarbeiter wie zu 13. nach zehnjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe

15. Technische Mitarbeiter mit technischer Ausbildung, deren Tätigkeit sich durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Fallgruppe 13 heraushebt /1,4,6

Anmerkungen:

1 Mitarbeiter, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeit ausüben, werden ebenfalls nach diesem Tätigkeitsmerkmal eingruppiert.

2 Unter "staatlich geprüften Technikern" im Sinne dieser Tätigkeitsmerkmale sind Mitarbeiter zu verstehen, die:

a) einen nach Maßgabe der Rahmenordnung für die Ausbildung von Technikern (Beschlüsse der Kultusministerkonferenz vom 27. April 1964 und 18. Januar 1973 - GMBL 1964 S. 347 und 1973 S. 158) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung "staatlich geprüfter Techniker" oder "Techniker mit staatlicher Abschlußprüfung" mit einem die Fachrichtung bezeichnenden Zusatz erworben haben, oder

b) einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über Fachschule mit zweijähriger Ausbildungsdauer (Beschluß der Kultusministerkonferenz vom 27. Oktober 1980) gestalteten Ausbildungsgang mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der ihrer Fachrichtung/ihrem Schwerpunkt zugeordneten Berufsbezeichnung "staatlich geprüfter Techniker/ staatlich geprüfte Technikerin" erworben haben,

c) den Mitarbeitern nach den Buchstaben a und b durch allgemeine Regelungen gleichgestellt sind.

3 Der Umfang der selbständigen Tätigkeit ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.

4 Unter "technischer Ausbildung" im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals ist der erfolgreiche Besuch einer Schule zu verstehen, deren Abschlußzeugnis zum Eintritt in die Laufbahn des gehobenen technischen Dienstes berechtigt.

5 "Besondere Leistungen" im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z.B.: Aufstellung oder Prüfung von Entwürfen, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrungen oder künstlerische Begabung voraussetzt sowie örtliche Leitung oder Mitwirkung bei der Leitung von schwierigen Bauten und Bauabschnitten sowie deren Abrechnung.

6 Diese Mitarbeiter erhalten nach zehnjähriger Bewährung in dieser Fallgruppe eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 8 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1) der Vergütungsgruppe IIa. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines

Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Vergütungsgruppenzu-
lage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und
des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grund-
vergütung.

2.4 Mitarbeiter in Landwirtschaft, Gartenbau und Fried-
hofswesen

Verg.-Gr. X

1. Mitarbeiter in Landwirtschaft, Gartenbau und Fried-
hofswesen ohne Ausbildung mit einfacher Tätigkeit, sofern
sie im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden

Verg.-Gr. K b

2. Mitarbeiter wie zu 1. nach zweijähriger Bewährung in
Verg.-Gr. X

3. Mitarbeiter in Landwirtschaft, Gartenbau und Fried-
hofswesen ohne Ausbildung mit schwieriger Tätigkeit,
sofern sie im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden

Verg.-Gr. IX a

4. Mitarbeiter wie zu 3. nach zweijähriger Bewährung in
Verg.-Gr. IX b

Verg.-Gr. VIII

5. Mitarbeiter in Landwirtschaft, Gartenbau und Fried-
hofswesen mit Facharbeiterbrief oder Gehilfenprüfung

Verg.-Gr. VII

6. Mitarbeiter wie zu 5. nach dreijähriger Bewährung in
Verg.-Gr. VIII

7. Mitarbeiter in Landwirtschaft, Gartenbau und Fried-
hofswesen mit Facharbeiterbrief oder Gehilfenprüfung
in Stellen mit größerer Verantwortung

8. Meister mit mindestens zweijähriger Tätigkeit als Gärt-
nergehilfen, die die Aufsicht über eine Gruppe von Gärt-
nergehilfen oder Arbeitern mit gärtnerischem oder land-
wirtschaftlichem Facharbeiterbrief führen /1,4

9. Verwalter kleinerer Friedhöfe /3

Verg.-Gr. VI b

10. Mitarbeiter wie zu 7. bis 9. nach sechsjähriger Bewäh-
rung in der jeweiligen Fallgruppe

11. Meister mit mindestens zweijähriger Tätigkeit als
Meister in der Verg.-Gr. VII Fallgruppe 8 oder einer ent-
sprechenden Tätigkeit, die die Aufsicht über eine größe-
re Gruppe von Gärtnergehilfen oder Arbeitern mit gärt-
nerischem oder landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief
führen /1, 4

12. Gärtnermeister mit entsprechender Tätigkeit (z.B.
als Verwalter mittlerer Friedhöfe) /1, 3, 6

Verg.-Gr. V c

13. Mitarbeiter wie zu 11. nach sechsjähriger Bewährung
in dieser Fallgruppe

14. Mitarbeiter wie zu 12. nach vierjähriger Bewährung
in der jeweiligen Fallgruppe

15. Meister mit mindestens dreijähriger Tätigkeit als
Meister in der Verg.-Gr. VI b Fallgruppe 11 oder einer
entsprechenden Tätigkeit, sofern sie besonders schwierige
Arbeitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen
Gärtnergehilfen oder Arbeiter mit gärtnerischem oder
landwirtschaftlichem Facharbeiterbrief beschäftigt sind
/1,2,4

16. Gärtnermeister, die sich dadurch aus der Fallgruppe
12 herausheben, daß sie in einem besonders bedeuten-
den Arbeitsbereich mit einem höheren Maß von Verant-
wortung beschäftigt sind /1,2,4

17. Gärtnermeister, sofern sie besonders schwierige Ar-
beitsbereiche zu beaufsichtigen haben, in denen Gärt-
nergehilfen oder Arbeiter mit gärtnerischem oder land-
wirtschaftlichem Facharbeiterbrief beschäftigt sind /1,2,4

18. Gärtnermeister in der Stellung von Verwaltern grö-
ßerer Friedhöfe /1,3,4

Verg.-Gr. V b

19. Mitarbeiter wie zu 15. nach sechsjähriger Bewährung
in dieser Fallgruppe

20. Mitarbeiter wie zu 16. bis 18. nach vierjähriger Be-
währung in der jeweiligen Fallgruppe

21. Gärtnermeister, denen mehrere Gärtnermeister oder
Meister, davon mindestens einer mit Tätigkeiten minde-
stens der Fallgruppen 15, 16 oder 17 durch ausdrückliche

Anordnung ständig unterstellt sind oder die regelmäßig vergleichbare Arbeitskräfte von Unternehmen einzusetzen und zu beaufsichtigen haben /1,4,5

22. Gärtnermeister in der Stellung von Verwaltern großer Friedhöfe / 1,3,4,5

Anmerkungen:

1 a) Gärtnermeister sind Mitarbeiter, die diese Bezeichnung nach der Handwerkerordnung führend dürfen, nachdem sie die Gärtnermeisterprüfung vor einem bei einer Handwerkskammer gebildeten Prüfungsausschuß bestanden haben, sowie ihnen durch allgemeine Regelungen gleichgestellte Mitarbeiter.

b) Meister können - anders als Handwerks- und Industriemeister - auch Handwerker dieser Facharbeiter sein, die keine Meisterprüfung vor einer Handwerks- oder Industrie- und Handelskammer abgelegt haben, denen aber vom zuständigen Leitungsorgan auf Grund der von ihnen ausgeübten Aufsichtsfunktion innerbetrieblich die Bezeichnung eines Meisters zuerkannt worden ist.

2 Arbeitsbereich im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z. B. Reviere (Bezirke), Betriebsstätten, Friedhöfe. Besonders schwierige Arbeitsbereiche im Sinne der Fallgruppe 15 und 17 sind solche, die erheblich über den normalen Schwierigkeitsgrad hinausgehen.

3 Kleine Friedhöfe sind bis zu 3 ha groß. Mittlere Friedhöfe umfassen eine Fläche von 3 ha bis 5 ha. Friedhöfe, die eine Fläche von 5 ha überschreiten, sind größere Friedhöfe. Große Friedhöfe umfassen eine Fläche von mehr als 15 ha. Verwaltet der Mitarbeiter mehrere Friedhöfe, ist deren Gesamtfläche maßgebend.

4 Diese Mitarbeiter erhalten eine Meisterzulage von monatlich 45 DM. Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, für die Bezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung, Krankenbezüge) zustehen. Die Zulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil des Grundgehalts.

5 Diese Mitarbeiter erhalten nach vierjähriger Bewährung in ihrer Fallgruppe und nach weiterer sechsjähriger Bewährung eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 10 v.H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschn. A Abs. 1) der Vergütungsgruppe V b. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden. Die Vergütungsgruppenzulage gilt bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41) und des Übergangsgeldes (§ 63) als Bestandteil der Grundvergütung.

§ 2

Übergangsvorschriften

Für die Mitarbeiter, die am 31. Dezember 1991 in einem Arbeitsverhältnis gestanden haben, das am 1. Januar 1992 zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat, gilt für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses folgendes:

1. Hängt die Eingruppierung und der Anspruch auf eine Vergütungsgruppenzulage nach dem Allgemeinen Kirchlichen Vergütungsgruppenplan von der Zeit einer Tätigkeit oder von der Zeit einer Bewährung in einer bestimmten Vergütungs- oder Fallgruppe ab, wird die vor dem 1. Januar 1992 zurückgelegte Zeit so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn der Allgemeine Kirchliche Vergütungsgruppenplan bereits seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses gegolten hätte.

2. Verringern sich durch das Inkrafttreten des Allgemeinen Kirchlichen Vergütungsgruppenplans die am 31. Dezember 1991 nach den bis dahin geltenden Arbeitsrechtsregelungen zustehenden ständigen monatlichen Bezüge, wird der Unterschiedsbetrag als persönliche Zulage gewährt. Die persönliche Zulage vermindert sich um die Hälfte der nach dem 1. Januar 1992 eintretenden persönlichen und allgemeinen Verbesserungen der Bezüge (Grundvergütung, Ortszuschlag, in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen).

§ 3

Außerkräfttreten von Regelungen

Die bisherigen Arbeitsrechtsregelungen über die Eingruppierung von kirchlichen Angestellten der in 1 genannten Berufsgruppen treten mit Ablauf des 31. Dezember 1991 außer Kraft.

§ 4

Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtliche Regelung tritt am 1. Januar 1992 in Kraft.

Schwerin, den 2. März 1992

Die Arbeitsrechtliche Kommission

Der Vorsitzende
Hermann Beste

G. Nr. 700.00/5-11

Verwaltungsanordnung zum Kirchengesetz vom 15. März 1992 über den Haushaltsplan der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs für das Haushaltsjahr 1992

Gemäß § 8 des Gesetzes vom 15. März 1992 über den Haushaltsplan der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs für das Rechnungsjahr 1992 werden folgende Verwaltungsanordnungen erlassen:

Präambel

Das Kirchengesetz über den Haushaltsplan der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs für das Rechnungsjahr 1992 bestimmt, daß der Oberkirchenrat nur im Rahmen einer Gesamtkreditsumme von maximal 15 Mio. DM im laufenden Rechnungsjahr 1992 die Aufnahme von Krediten durch die Kirchengemeinden zur Finanzierung von Bauvorhaben genehmigen darf. Soweit für die jeweils beantragte Kreditaufnahme landeskirchliche Bürgschaften als Sicherheiten erforderlich sind, darf die Gesamtkreditsumme einen Betrag von 10 Mio. DM nicht übersteigen.

Damit über die Genehmigungen zur Kreditaufnahme nach Prioritäten entschieden werden kann, die die Belange der Kirchengemeinden berücksichtigen, aber auch die der Kirchenkreise und der Landeskirche mit einbeziehen, wird zur Durchführung der § 5 Abs. 2 und 3 folgendes bestimmt:

§ 1

(1) Kirchengemeindliche Bauvorhaben, die durch Kreditaufnahme finanziert werden sollen und noch im Jahre 1992 Kosten aus Kreditmitteln verursachen, können vom Oberkirchenrat nur genehmigt werden, wenn die erforderlichen Genehmigungsunterlagen, bestehend aus einem entsprechenden Beschluß der Baukonferenz, des Kirchengemeinderates und einer aussagefähigen, durch die Kirchenkreisverwaltung befürworteten Vorplanung, bis spätestens 31. Juli 1992 beim Oberkirchenrat eingegangen sind. Das beantragte Bauvorhaben soll durch eine Stellungnahme des Kirchenkreisrates in Hinblick auf die Dringlichkeit im Bereich des jeweiligen Kirchenkreises unterstützt sein.

(2) Anträge, die nach dem 31. Juli 1992 beim Oberkirchenrat eingehen, können im Jahr 1992 nicht mehr berücksichtigt werden.

(3) Auch eine termingerechte Beantragung eines durch Kreditmittel finanzierten Bauvorhabens gibt der Kirchengemeinde keinen Anspruch auf Genehmigungserteilung.

(4) Die Genehmigung durch den Oberkirchenrat kann nur im Kreditrahmen des Haushaltsgesetzes erfolgen.

(5) Eine entsprechende Stellungnahme des Kirchenkreisrates ist für die Bestimmung der Prioritäten wichtig.

§ 2

(1) Über Bauvorhaben und deren Finanzierung durch Kreditaufnahmen, die beim Oberkirchenrat bereits vorliegen und über deren Genehmigung noch nicht entschieden worden ist, wird der Oberkirchenrat demnächst beschließen, spätestens bis zum 30. Juni 1992. Im übrigen gilt § 1 entsprechend.

(2) Für eine zweckmäßige, den Prioritäten entsprechende, Entscheidungsfindung ist es hilfreich, wenn die Kirchenkreisräte unverzüglich auf solche Objekte hinweisen, für die sie eine besondere Dringlichkeit sehen.

§ 3

(1) Die Ausschlußfrist im Rahmen von § 1 Abs. 2 gilt nicht für Bauvorhaben und die dafür erforderlichen Darlehensgenehmigungen, soweit der zur Abdeckung der zu erwartenden Gesamtkosten erforderliche Fremdmittelanteil (z.B. für kleine Werterhaltungsmaßnahmen oder Honorarleistungen für Gutachten und Vorplanung) 20 TDM nicht übersteigt, oder in besonders begründeten Ausnahmefällen.

(2) Die Bewilligung im Rahmen des Absatzes 1 setzt auch hierbei voraus, daß der Kreditrahmen noch nicht ausgeschöpft worden ist.

§ 4

Diese Verwaltungsanordnung tritt sofort in Kraft und gilt bis zum Ablauf des Rechnungsjahres 1992.

Schwerin, den 9. April 1992

Der Oberkirchenrat

Müller

G. Nr. 460.01/89

Berichtigung zur Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung und zum Allgemeinen Kirchlichen Vergütungsgruppenplan

Im Kirchlichen Amtsblatt Nr. 1 - 2 vom 28. Februar 1992 ist auf der Seite 32 in der Überschrift das Datum "6. Dezember 1991" durch "2. November 1991" zu ersetzen.

Versehentlich ist nachstehende Regelung, die von der Kirchenleitung am 2. November 1991 im Zusammenhang mit der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung und dem Allgemeinen Kirchlichen Vergütungsgruppenplan beschlossen wurde, im Kirchlichen Amtsblatt Nr. 1 - 2 vom 28. Februar 1992 nicht mit veröffentlicht worden. Sie wird hiermit bekanntgegeben:

Vorläufige Regelung für die Bezüge der kirchlichen Angestellten, Arbeiter und Mitarbeiter in der Ausbildung vom 2. November 1991

Für die Ermittlung und Zahlung der Vergütungen, Löhne, Ausbildungsentgelte und sonstiger Zahlungen an kirchliche Angestellte, Arbeiter und Mitarbeiter in der Ausbildung finden mit Wirkung vom 1. Dezember 1991 die nachstehenden Tarifverträge entsprechende Anwendung, mit Ausnahme der Ziffern 1.1.4, 1.1.5, 1.2.3, 1.2.4, 1.3.4, 1.3.5, 1.3.6, die mit Wirkung vom 1. Januar 1992 entsprechende Anwendung finden.

1.1 für Angestellte:

1.1.1 Vergütungstarifvertrag Nr. 1 zum BAT-O für den Bereich des Bundes und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder vom 8. 5. 1991,

1.1.2 Tarifvertrag über Zulagen an Angestellte (TV-Zulagen Ang-O) vom 8. 5. 1991 (Bund/TdL) mit Ausnahme von 1 Abs. 1 Nr. 3 bis 8 dieses Tarifvertrages,

1.1.3 Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Angestellte (TV VL-Ang-O),

1.1.4 Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte (TV Zuwendung Ang-O) vom 10. 12. 1990,

1.1.5 Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte (TV Urlaubsgeld Ang-O) vom 10. 12. 1990,

1.2 für Arbeiter:

1.2.1 Monatslohnstarifvertrag Nr. 1 zum MT Arb-O vom 8. 5. 1991, des Tarifvertrages zur Anpassung des Tarifrechts für Arbeiter an den MTB II und an den MTL II (MT Arb-O) vom 10. 12. 1990 und des Änderungsstarifvertrages Nr. 1 dazu vom 8. 5. 1991,

1.2.2 Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Arbeiter (TV VL Arb-O) vom 8. 5. 1991,

1.2.3 Tarifvertrag über eine Zuwendung für Arbeiter des Bundes und der Länder (TV Zuwendungen Arb-O) vom 10. 12. 1990,

1.2.4 Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Arbeiter (TV Urlaubsgeld Arb-O) vom 10. 12. 1990,

1.3 für Mitarbeiter in der Ausbildung:

1.3.1 Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 1 für Auszubildende (Ost) vom 5. 3. 1991 (Bund/TdL),

1.3.2 Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten (TV Prakt-O) vom 5. 3. 1991 (nur Entgeltbestimmungen),

1.3.3 Tarifvertrag über eine Zulage an Auszubildende (TV Zulage Azubi-O) vom 5. 3. 1991 mit der Maßgabe, daß die allgemeine Zulage in Höhe von 60 % des im Tarifgebiet West zustehenden Betrages zu zahlen ist,

1.3.4 Tarifvertrag über eine Zuwendung für Auszubildende (TV Zuwendung Azubi-O) vom 5. 3. 1991,

1.3.5 Tarifvertrag über eine Zuwendung für Praktikantinnen/Praktikanten (TV Zuwendung Prakt-O) vom 5. 3. 1991,

1.3.6 Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Auszubildende (TV Urlaubsgeld Azubi-O) vom 5. 3. 1991.

2 Die vorstehenden Tarifverträge werden in Verbindung mit den Vergütungs-, Lohn- und Entgeltbestimmungen der Kirchlichen Arbeitsvertragsordnung für Angestellte bzw. der maßgeblichen Manteltarifverträge (MT Arb-O Mantel-TV Azubi-O, TV Prakt-O) angewendet. Dabei steht der kirchliche Dienst dem öffentlichen Dienst gleich; kirchlicher Dienst ist eine berufliche Beschäftigung bei einem Arbeitgeber im Sinne von § 20 Abs. 2 Satz 1 Buchst. h KAVO-Ang.

3 Änderungen der in Nr. 1 genannten Tarifverträge und der Vergütungs-, Lohn- und Entgeltbestimmungen der in Nr. 2 genannten Manteltarifverträge werden im kirchlichen Bereich nur wirksam, soweit sie durch kirchliche Regelungen in Kraft gesetzt sind.

G. Nr. 250.01/80

Mindestanforderungen an eine Kirchengemeinde, bei der ein Kirchenmusiker angestellt werden soll oder bereits angestellt ist

Nach Gesprächen zwischen dem Oberkirchenrat und dem Kirchenmusikwerk ist festgestellt worden, daß an sich selbstverständliche Voraussetzungen für den Dienst von Kirchenmusikern in Kirchengemeinden von den einzelnen Kirchengemeinden oft noch in sehr unterschiedlicher Weise gehandhabt werden. Deshalb werden im folgenden einige Richtlinien angegeben, die als Mindestanforderungen an die jeweilige Kirchengemeinde für die Ermöglichung des kirchenmusikalischen Dienstes anzusehen sind. Diese Mindestanforderungen sind u.a. auch bei Stellen- bzw. Dienstbeschreibungen zu beachten.

1. Für die kirchenmusikalische Arbeit sind angemessener Arbeitsraum sowie ausreichender Probenraum (in einem Gemeinderaum) mit Instrument sowie Lagermöglichkeiten für Arbeitsmaterialien (Noten, Instrumente usw.) zur Verfügung zu stellen.
2. Am Spieltisch der Orgel wird durch die Kirchengemeinde eine geeignete Heizung ermöglicht und finanziert. Für das Üben im Winter ist bau- und heizungstechnisch (auch gestalterisch) eine angemessene Lösung zu suchen.
3. Stellt der Kirchenmusiker im Einvernehmen mit dem Kirchgemeinderat privat Instrumente für Aufführungen unentgeltlich zur Verfügung, so beteiligt sich die Gemeinde bei anfallenden Reparaturen in angemessener Weise. Unstimmigkeiten in dieser Angelegenheit klären

Ausschreibung einer unbesetzten Pfarrstelle

G. Nr. Waren - St. Marien, Prediger /3-1

Die Pfarrstelle in Waren - St. Marien wird zur Wiederbesetzung durch Besetzung durch den Oberkirchenrat ausgeschrieben. (s.a. Kirchengesetz vom 30. November 1969 über die Übertragung der Pfarrstellen in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs). Das Datum der Ausschreibung ist mit dem 1. Mai 1992 bestimmt worden. Bewerbungen sind an den Oberkirchenrat, O-2751 Schwerin, Münzstraße 8, zu richten.

Schwerin, den 8. April 1992

Der Oberkirchenrat

Flade

der zuständige Kreiskirchenmusikwart und der Landes-superintendent. Ist eine Gemeinde finanziell überfordert, kann der Kirchenmusiker nach Absprache mit dem Kirchgemeinderat einen Antrag auf Zuschuß zu einer Instrumentenreparatur an den Oberkirchenrat stellen.

4. Gemäß Kirchlicher Arbeitsvertragsordnung für Angestellte vom 2. 11. 1991 (§ 15 Abs. 6) steht dem Kirchenmusiker pro Woche ein freier Tag zu. Dieser freie Tag soll generell festgelegt werden. Ebenso hat er Anspruch auf einen arbeitsfreien Sonntag pro Quartal, unabhängig davon, ob eine Vertretung zur Verfügung steht oder nicht. Anfallende Vertretungskosten für den freien Tag in der Woche und für den freien Sonntag im Quartal zahlt die Kirchengemeinde.

5. Zum gesamten kirchenmusikalischen Dienst in der Kirchengemeinde gehören auch die entsprechenden Übzeiten für den Kirchenmusiker.

Schwerin, den 15. April 1992

Der Oberkirchenrat

Flade

Name der Kirchengemeinde Kalkhorst

Aufgrund eines Beschlusses des Kirchgemeinderates Kalkhorst genehmigt der Oberkirchenrat, daß die Kirche zu Kalkhorst künftig den Namen "St. Laurentiuskirche" trägt und daß die Kirchengemeinde den Namen "St. Laurentiuskirchengemeinde Kalkhorst" führt.

Kalkhorst, Verwaltung /10

Personalien

Zum Propst bestellt wurde:

Pastor Roger Thomas, Kieve, ist mit Wirkung vom 1. Mai 1992 zum Propst der Propstei Röbel bestellt worden.
G. Nr. 123.11/11-1

Übertragung einer Pfarrstelle

Die Gemeindepädagogin Christa Koltermann wurde zum 1. März 1992 als Pfarrhelferin in das Dienstverhältnis auf Lebenszeit berufen. Die Dienstbezeichnung "Pastorin" wurde ihr verliehen. Zum 1. März 1992 ist ihr die Pfarrstelle III in der Petrusgemeinde in Schwerin übertragen worden.

Schwerin - Petrus, Prediger /61-2

Dem Pastor Harry Banek in Hagenow ist die freigewordene Pfarrstelle in der Kirchgemeinde Groß Laasch unter Mitverwaltung der Pfarrstelle Lüblow zum 1. April 1992 durch den Oberkirchenrat übertragen worden.

Groß Laasch, Prediger /330-11

Der Pastor Bernard Frederik van Verschuer in Sternberg ist zum 1. April 1992 für die Dauer von 4 Jahren mit der Wahrnehmung pastoraler Dienste in der Propstei Sternberg beauftragt worden.

Bernard Frederik van Verschuer, P.A./3

Entlassen aus dem Dienst der Landeskirche

Der Pastor Johannes Seyboth in Kirch Mulsow wird auf seinen Antrag vom 10. Februar 1992 zum 30. April 1992 aus dem Dienst eines Pastors der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburgs gemäß § 65 des Pfarrerdienstgesetzes vom 28. September 1982 in der Fassung des Kirchengesetzes über seine Fortgeltung und Änderung vom 17. November 1991 entlassen. Gemäß § 12 Abs. 1 Buchst. b des Pfarrerdienstgesetzes verliert er die Rechte zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung.

Johannes Seyboth, P.A./16

Heimgerufen wurde:

Heimgerufen wurde Pastor i. R. Karl Ortman aus Wittenburg am 11. April 1992 im Alter von 80 Jahren.

Karl Ortman, P.A. /48

Kur- und Urlauberseelsorgestellen in Bayern, Sommer 1992

Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern bietet Pfarrerinnen und Pfarrern (auch rüstigen Ruheständlern) einen vierwöchigen Einsatz als Kur- und Urlauberseelsorger in bayerischen Feriengebieten an. Gefordert ist die Bereitschaft zu lebensnaher Verkündigung, Seelsorge und Mitarbeit im Rahmen des örtlichen Kur- und Urlauberseelsorgekonzeptes. Die Bejahung der volksskirchlichen Situation einer Kurgäste- und Urlaubergemeinde wird vorausgesetzt.

Bei Übernahme eines solchen Dienstes werden die Fahrtkosten (DB) erstattet, freie Unterkunft gewährt und - je nach Stelle - eine Aufwandsentschädigung von DM 470 bzw. DM 585 gezahlt. Auf Antrag erhalten Pfarrerinnen und Pfarrer aus den fünf neuen Bundesländern eine erhöhte Aufwandsentschädigung.

Bewerbern im aktiven Dienst wird in der Regel ein Teil des Dienstes nicht auf den Urlaub angerechnet.

Bewerbungen bitte auf dem Dienstweg an: Pfr. Reichenbacher, Landeskirchenamt, Referat 1/4, Postfach 370240, W-8000 München 37.