

Freiburg im Breisgau, den 27. Juli 1993

Verordnung zur Änderung der Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung und anderer arbeitsrechtlicher Vorschriften sowie zur Inkraftsetzung von Tarifverträgen. — Dienst- und Vergütungsordnung für Mesner.

Nr. 96

Verordnung zur Änderung der Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung und anderer arbeitsrechtlicher Vorschriften sowie zur Inkraftsetzung von Tarifverträgen

Nachdem die Bistums-KODA gem. § 12 Abs. 1 der Bistums-KODA-Ordnung einen übereinstimmenden Beschluß gefaßt hat, wird die folgende

Verordnung

erlassen:

Artikel I

Änderung der AVVO

Die Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg -AVVO- (ABl. 1989, S. 174), zuletzt geändert durch Verordnung vom 1. Juli 1992 (ABl. S. 385), wird wie folgt geändert:

1. § 3 erhält folgende Fassung:

„§ 3 Eingruppierung

(1) Die Eingruppierung der kirchlichen Mitarbeiter richtet sich nach dem Vergütungsgruppenverzeichnis (Anlage 1 zur AVVO).

(2) Der Mitarbeiter ist in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Ar-

beitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.

Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabsatz 2 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Unterabsatz 2 oder 3 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Mitarbeiters bestimmt, muß auch diese Anforderung erfüllt sein.

Wird in einem Tätigkeitsmerkmal für die Eingruppierung eine Vorbildung oder Ausbildung vorausgesetzt, ohne daß sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, von ihm miterfaßt werden, sind Mitarbeiter, die die geforderte Vorbildung oder Ausbildung nicht besitzen, bei Erfüllung der sonstigen Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals in der nächstniedrigeren Vergütungsgruppe eingruppiert. Dies gilt entsprechend für Tätigkeitsmerkmale, die nach Zeitablauf, nach Bewährung oder bei Erfüllung qualifizierter Anforderungen eine höhere Eingruppierung vorsehen. Gegenüber den Vergütungsgruppen II a bzw. II b, V a, VI a und VIII gelten hierbei die Vergütungsgruppen III, V c, VII und IX b als nächstniedrigere Vergütungsgruppe.

(3) Die Vergütungsgruppe des Mitarbeiters ist im Arbeitsvertrag anzugeben."

2. Im Anschluß an § 3 (neu) werden folgende §§ 3a bis 3e eingefügt:

„§ 3 a Eingruppierung in besonderen Fällen

(1) Ist dem Mitarbeiter eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihm übertragene Tätigkeit (§ 3 Absatz 2 Unterabsatz 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, daß sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Vergütungsgruppe entspricht (§ 3 Abs. 2 Unterabsätze 2 bis 5) und hat der Mitarbeiter die

höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist er mit Beginn des ersten Monats, in dem sich die Tätigkeit geändert hat, in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert.

Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.

Wird dem Mitarbeiter vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen seiner bisherigen Vergütungsgruppe entspricht, gilt § 3c Absatz 1 sinngemäß.

(2) Wird in einem Tätigkeitsmerkmal für die Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe eine abgelegte Prüfung vorausgesetzt, ist eine Höhergruppierung nach Absatz 1 in diese Gruppe nicht möglich.

§ 3 b Aufstieg

(1) Ist in einem Tätigkeitsmerkmal die Eingruppierung von der Zurücklegung einer Zeit der Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung abhängig, erfolgt die Anrechnung dieser Zeiten nach den Grundsätzen der Absätze 2 bis 10.

(2) Der Mitarbeiter ist nach Ablauf der im Tätigkeitsmerkmal geforderten Zeit einer Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung höhergruppiert. Die sich aus der Höhergruppierung ergebende Vergütung erhält der Mitarbeiter vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird.

(3) Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden auf die im Tätigkeitsmerkmal geforderte Zeit einer Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung voll angerechnet. Zeiten

- a) einer kurzfristigen Beschäftigung im Sinne des § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV,
- b) einer Tätigkeit vor dem 1. Januar 1988, in denen der Mitarbeiter mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 20 Stunden beschäftigt war,
- c) einer vom 1. Januar 1988 bis 31. März 1991 ausgeübten Tätigkeit gemäß § 6 NVO werden nicht angerechnet.

(4) Die vorgeschriebene Zeit der Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung braucht nicht bei demselben Dienstgeber zurückgelegt sein. Andere Zeiten einer Tätigkeit nach Satz 1

- a) im Dienst der katholischen Kirche und ihrer Einrichtungen und Verbände unbeschadet ihrer Rechtsform,
 - b) im Dienst der evangelischen Kirche und ihrer Einrichtungen und Verbände unbeschadet ihrer Rechtsform,
 - c) im Dienst eines sonstigen öffentlich-rechtlichen Dienstgebers, der den BAT/BAT-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet,
- sind bei gleicher Tätigkeit und entsprechender Eingruppierung anzurechnen; entsprechendes gilt, wenn der Mitarbeiter in einem Beamtenverhältnis gestanden hat.

Maßgebend dafür, ob die in Buchst. c) genannten Dienstgeber vom BAT/BAT-O erfaßt werden bzw. einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden, ist der Einstellungstag des Mitarbeiters.

(5) Zeiten einer früheren Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung außerhalb der in Absatz 4 Satz 2 genannten Bereiche mit vergleichbarer Tätigkeit und entsprechender Eingruppierung können angerechnet werden.

Zeiten einer nicht vergleichbaren früheren Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung oder Zeiten ohne vergleichbare Eingruppierung können ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn die frühere Tätigkeit Voraussetzung für diese Einstellung war oder ein besonderes dienstliches Interesse an der Einstellung besteht.

Eine Anrechnung nach den Unterabsätzen 1 und 2 ist in der Regel bei Beginn des Arbeitsverhältnisses, spätestens jedoch binnen einer Frist von 6 Monaten ab Beginn des Arbeitsverhältnisses unter Angabe der Gründe schriftlich zu vereinbaren.

(6) Die Zeit der Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung muß nicht ununterbrochen zurückgelegt sein. Zeiten einer Unterbrechung werden auf eine für den Aufstieg geforderte Zeit nach Satz 1 jedoch nicht angerechnet. Folgende Zeiten einer Unterbrechung werden dagegen angerechnet:

- a) Zeiten eines Urlaubs nach den §§ 15 AVVO i. V. m. 47, 48 a und 49 BAT,
- b) Zeiten eines Sonderurlaubs nach § 50 Abs. 1 BAT,
- c) Zeiten einer Arbeitsbefreiung nach § 52 BAT,
- d) Zeiten einer vom Dienstgeber veranlaßten Freistellung zur Fort- und Weiterbildung,
- e) Zeiten der Beschäftigungsverbote nach den §§ 3 und 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes,
- f) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 37 Absatz 1 BAT bis zu 26 Wochen.

Betragen die Zeiten des Satzes 3 Buchstabe f) einzeln oder zusammen mehr als ein Viertel der im Tätigkeitsmerkmal geforderten Zeit der Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung, sind die das Viertel übersteigenden Zeiten nicht anzurechnen.

(7) Auf die für den Aufstieg vorgeschriebene Zeit der Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung werden unter den Voraussetzungen des Absatz 6 die Zeiten angerechnet, während derer der Mitarbeiter

- a) in einer höheren Vergütungsgruppe eingruppiert war,
- b) die Tätigkeitsmerkmale einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt hatte, aber noch in der Vergütungsgruppe eingruppiert war, aus der er aufrücken kann,
- c) noch nicht in der Vergütungsgruppe eingruppiert war, aus der er aufrückt, während derer er aber die Tätigkeitsmerkmale dieser oder einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt und hierfür eine Zulage nach § 3c erhalten hat.

(8) Erfüllt der Mitarbeiter, der im Wege des Bewährungsaufstiegs eingruppiert ist, später ein anderes Tätigkeitsmerkmal dieser Vergütungsgruppe, so beginnt die Bewährungszeit in dieser Vergütungsgruppe oder eine sonstige für eine Höhergruppierung maßgebliche Zeit zu dem Zeitpunkt, von dem an er aufgrund der ausgeübten Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe eingruppiert gewesen wäre. Dieser Zeitpunkt ist auf Antrag des Mitarbeiters festzuhalten.

(9) Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn der Mitarbeiter während der vorgeschriebenen Bewährungszeit sich den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Dies ist dann der Fall, wenn er in seiner Arbeit weder in qualitativem noch in quantitativem Umfang Anlaß zu begründeten Beanstandungen gegeben hat und eine solche nicht ausgesprochen wurde. Maßgebend ist hierbei die Tätigkeit, die der Vergütungsgruppe entspricht, in der der Mitarbeiter eingruppiert ist.

(10) Soweit Tätigkeitsmerkmale die Zahlung einer Vergütungsgruppenzulage bzw. Zulage nach Zurücklegung einer Zeit der Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung vorsehen, gelten die Absätze 1 bis 9 entsprechend.

§ 3 c

Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird dem Mitarbeiter vorübergehend eine andere Tätigkeit (§ 3 Absatz 2 Unterabsatz 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungsgruppe entspricht (§ 3 Absatz 2 Unterabsätze 2 bis 5), und hat er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er für den Kalendermonat, in dem er mit der ihm übertragenen Tätigkeit begonnen hat, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage.

(2) Wird dem Mitarbeiter vertretungsweise eine andere Tätigkeit (§ 3 Absatz 2 Unterabsatz 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungsgruppe entspricht (§ 3 Absatz 2 Unterabsätze 2 bis 5), und hat die Vertretung länger als drei Monate gedauert, erhält er für den Kalendermonat, in dem er mit der ihm übertragenen Tätigkeit begonnen hat, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage. Bei Berechnung der Frist sind bei mehreren Vertretungen Unterbrechungen von weniger als jeweils drei Wochen unschädlich. Auf die Frist von drei Monaten sind Zeiten der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach Absatz 1 anzurechnen,

wenn die Vertretung sich unmittelbar anschließt oder zwischen der Beendigung der höherwertigen Tätigkeit und der Aufnahme der Vertretung ein Zeitraum von weniger als drei Wochen liegt.

(3) Die persönliche Zulage bemißt sich aus dem Unterschied zwischen der Vergütung, die dem Mitarbeiter zustehen würde, wenn er in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert wäre, und der Vergütung der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert ist.

Zu den Vergütungen im Sinne des Satzes 1 gehören

- a) die Grundvergütung,
- b) der Ortszuschlag,
- c) Zulagen mit Ausnahme der Zulagen nach § 33 BAT.

(4) Der Mitarbeiter, der nach Absatz 1 oder Absatz 2 Anspruch auf die persönliche Zulage hat, erhält sie auch im Falle der Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung sowie bei Arbeitsunfähigkeit und Erholungsurlaub solange, bis die Übertragung widerrufen wird oder aus sonstigen Gründen endet.

§ 3 d

Tarifliche Vergütung

Die Vergütung der kirchlichen Mitarbeiter richtet sich nach dem jeweils geltenden Vergütungstarifvertrag zum BAT für den Bereich des Bundes und für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, soweit dieser durch Veröffentlichung im Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg für anwendbar erklärt wurde.

§ 3 e

Pauschalierung der Vergütung

(1) Bei Mitarbeitern mit einem durchschnittlichen wöchentlichen Beschäftigungsumfang bis zu acht Stunden und bei Mitarbeitern, deren Beschäftigung innerhalb eines Jahres seit ihrem Beginn auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im voraus vertraglich begrenzt ist, gelten die abweichenden Regelungen der Absätze 2 bis 5.

(2) Im ausdrücklichen Einvernehmen und nach Belehrung über die sich in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht ergebenden Folgen kann

- a) von der Eingruppierung gemäß §§ 3 a bis 3 c abgesehen und eine von § 3 d abweichende geringere Vergütung vereinbart werden,
- b) von den Regelungen über die Weihnachtswendung und die Jubiläumswendung einzelvertraglich abgewichen werden.

Vereinbarungen nach Satz 1 können vom Mitarbeiter widerrufen werden. Die Widerrufsfrist beträgt sechs Wochen zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

(3) Folgende Vorschriften gelten nicht:

1. § 50 BAT,
2. § 52 BAT.

(4) Arbeitsbefreiung kann bei Verzicht auf Vergütung gewährt werden, soweit keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. Die Bestimmungen des § 616 BGB bleiben unberührt.

(5) Die Schriftform des Arbeitsvertrages ist für das Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses nicht erforderlich, wenn der Mitarbeiter gelegentlich, unregelmäßig oder mit wechselndem Beschäftigungsumfang innerhalb der Grenzen des Absatzes 1 tätig ist."

3. § 8 Abs. 1 Unterabsatz 2 erhält folgende Fassung:

"Zeiten einer

- a) kurzfristigen Beschäftigung i. S. des § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV,
- b) Tätigkeit vor dem 1. Januar 1988, in denen der Mitarbeiter mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 20 Stunden beschäftigt war,
- c) vom 1. Januar 1988 bis 31. März 1991 ausgeübten Tätigkeit gemäß § 6 NVO

werden nicht berücksichtigt. Im übrigen werden Zeiten als nicht vollbeschäftigter Mitarbeiter voll angerechnet."

4. § 9 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 Satz 2 erhält folgende Fassung:
"Für die Anrechnung nach den Absätzen 2 bis 5 gilt § 8 Absatz 1 Unterabsatz 2 entsprechend."
- b) Absatz 5 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Buchstabe b wird nach dem Wort "anzuwenden" der Punkt durch ein Komma ersetzt.
 - bb) Es wird der Buchstabe c eingefügt:
"c) Zeiten, die im räumlichen Geltungsbereich des BAT-O zurückgelegt wurden, soweit sie nach den Vorschriften des BAT in seiner für den nichtkirchlichen öffentlichen Dienst geltenden Fassung als Dienstzeit anrechenbar sind."

Artikel II

Neufassung des Vergütungsgruppenverzeichnisses

Die Anlage 1 zur AVVO (Vergütungsgruppenverzeichnis) erhält folgende Fassung:

(Anlage 1 zur AVVO)

VERGÜTUNGSGRUPPENVERZEICHNIS INHALTSÜBERSICHT

Teil A: Vorbemerkungen

Teil B: Allgemeine Tätigkeitsmerkmale (Ziffer 1)

Teil C: Besondere Tätigkeitsmerkmale (Ziffern 2 bis 8)

2. Pastoraler Dienst
 - 2.1 Gemeindeassistenten/Gemeindereferenten
 - 2.2 Pastoralassistenten/Pastoralreferenten
3. Liturgischer Dienst
 - 3.1 Mesner
 - 3.2 Kirchenmusiker
 - 3.2.1 Kirchenmusiker im Gemeindedienst
 - 3.2.2 Kirchenmusiker im Bezirksdienst
4. Schulwesen
 - 4.1 Religionslehrer im kirchlichen Dienst an öffentlichen Schulen
 - 4.1.1 Religionslehrer an Grund- und Hauptschulen
 - 4.1.2 Religionslehrer an Real- und Sonderschulen
 - 4.1.3 Religionslehrer an Gymnasien und Beruflichen Schulen
 - 4.2 Lehrkräfte an Katholischen Freien Schulen
5. Verwaltung
 - 5.1 Schreib- und Sekretariatsdienst
 - 5.2 Pfarr- und Dekanatssekretärinnen
 - 5.3 Mitarbeiter im Kassen- und Rechnungswesen
 - 5.4 Mitarbeiter im Personalwesen
6. Technischer Dienst
 - 6.1 Hauswirtschaftsdienst
 - 6.2 Hausmeister
 - 6.3 Handwerker
 - 6.4 Technische Angestellte (Bauzeichner, Bautechniker, Ingenieure)
7. Jugend- und Erwachsenenbildung
 - 7.1 Bildungsreferenten
 - 7.2 Büchereiwesen
8. Sozial- und Erziehungsdienst/Beratungsdienste
 - 8.1 Mitarbeiter in Tageseinrichtungen für Kinder
 - 8.2 Erzieher an Studienheimen und Internaten
 - 8.3 Mitarbeiter in Beratungsstellen

Teil D: Anmerkungen (Ergänzungen und Erläuterungen)

Teil A

Vorbemerkungen

1. Besondere Tätigkeitsmerkmale (Teil C) gehen den Allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen (Teil B) vor. Enthält Teil C des Vergütungsgruppenverzeichnisses für einen kirchlichen Dienst keine Besonderen Tätigkeitsmerkmale, bestehen jedoch Besondere Tätigkeitsmerkmale in der Vergütungsordnung für den Bund und die Tarifgemeinschaft Deutscher Länder, richtet sich die Eingruppierung nach diesen Tätigkeitsmerkmalen. Bestehen auch dort keine Besonderen Tätigkeitsmerkmale, so gelten abschließend und ausschließlich die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Vergütungsgruppenverzeichnisses.

2. Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten Angestellten abhängig ist, rechnen hierzu auch Angehörige der vergleichbaren Besoldungsgruppen.

Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- oder Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind. Bei der Zahl der unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Mitarbeiter zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten.

Es sind vergleichbar
die Vergütungsgruppen

den Besoldungsgruppen

X	A 1
IX b	A 2
IX a	A 3
VIII	A 5
VII	A 6
VI b und VI a	A 7
V c	A 8
V b und V a	A 9
IV b	A 10
IV a	A 11
III	A 12
II b und II a	A 13
I b	A 14
I a	A 15
I	A 16

3. Ständige Vertreter sind nicht die Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.

4. Auf Grund des Artikels 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu als gleichwertig festgestellte Abschlüsse, Prüfungen und Befähigungsnachweise stehen ab dem Zeitpunkt ihres Erwerbs den in den Tätigkeitsmerkmalen geforderten entsprechenden Anforderungen gleich. Ist die Gleichwertigkeit erst nach Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse festgestellt worden, gilt die Gleichstellung ab der Feststellung.

Teil B Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

Verg.- Gruppe	Fall- Gruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
X	1.1	Mitarbeiter mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit ¹⁾²⁾	IX b nach 2 Jahren
IX b	1.1	Mitarbeiter mit einfacheren Tätigkeiten ³⁾	VIII nach 2 Jahren
VIII	1.1	Mitarbeiter mit schwierigerer Tätigkeit ⁴⁾	VII nach 2 Jahren
VII	1.1	Mitarbeiter, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert ⁵⁾	VI b nach 6 Jahren
VII	1.2	Mitarbeiter, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert ⁶⁾	VI b nach 4 Jahren
VI b	1.1	Mitarbeiter, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und in erheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordert ⁶⁾⁷⁾⁸⁾	V c nach 4 Jahren
V c	1.1	Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich aus der Verg.-Gruppe VI b (Fallgruppe 1.1) dadurch heraushebt, daß sie selbständige Leistungen erfordert ⁶⁾⁷⁾	V b nach 5 Jahren
V c	1.2	Mitarbeiter, denen wenigstens drei Mitarbeiter mindestens der Vergütungsgruppe VIII durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind	V b nach 5 Jahren
V b	1.1	Mitarbeiter, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert ⁶⁾⁷⁾⁹⁾	IV b nach 4 Jahren
V b	1.2	Mitarbeiter, denen wenigstens drei Mitarbeiter mindestens der Vergütungsgruppe VI b (Fallgruppe 1.1) durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind	IV b nach 4 Jahren

Verg.- Gruppe	Fall- Gruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
IV b	1.1	Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe V b (Fallgruppe 1.1) heraushebt, daß sie besonders verantwortungsvoll ist ¹⁰⁾	IV a nach 6 Jahren
IV b	1.2	Mitarbeiter, denen wenigstens sechs Mitarbeiter mindestens der Vergütungsgruppe V b (Fallgruppe 1.1) durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind	IV a nach 6 Jahren
IV a	1.1	Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich aus der Vergütungsgruppe IV b (Fallgruppe 1.1) durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung heraushebt ¹¹⁾	III nach 6 Jahren
IV a	1.2	Mitarbeiter, denen wenigstens neun Mitarbeiter mindestens der Vergütungsgruppe V b (Fallgruppe 1.1) durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind	III nach 6 Jahren
III	1.1	Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich aus der Vergütungsgruppe IV a (Fallgruppe 1.1) durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich heraushebt ¹²⁾	II a nach 7 Jahren
III	1.2	Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben während der ersten zwei Jahre der Berufsausübung ¹³⁾¹⁴⁾	—
II a	1.1	Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben nach zweijähriger Berufsausübung in Vergütungsgruppe III (Fallgruppe 1.2) ¹³⁾¹⁴⁾	I b nach 7 Jahren
II a	1.2	Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und Befähigung für den höheren Dienst (2. Dienstprüfung) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben	I b nach 7 Jahren
I b	1.1	Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe II a (Fallgruppe 1.1) durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung heraushebt oder dadurch, daß sie hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben erfordert ¹⁵⁾	—
I b	1.2	Mitarbeiter, denen wenigstens drei Mitarbeiter mindestens der Vergütungsgruppe II a (Fallgruppen 1.1 und 1.2) durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind	—
I a	1.1	Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich aus der Vergütungsgruppe I b (Fallgruppe 1.1) durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich heraushebt	
I a	1.2	Mitarbeiter, denen wenigstens sechs Mitarbeiter mindestens der Vergütungsgruppe II a durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.	
I	1.1	Mitarbeiter, deren Tätigkeit deutlich höher zu bewerten ist als eine solche nach Vergütungsgruppe I a (Fallgruppe 1.1)	
I	1.2	Mitarbeiter, denen wenigstens neun Mitarbeiter mindestens der Vergütungsgruppe II a durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind	

Verg.- Gruppe	Fall- Gruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
------------------	-----------------	--------------------	--------------------

Teil C
Besondere Tätigkeitsmerkmale

2. Pastoraler Dienst

2.1 Gemeindeassistenten/Gemeindereferenten

V b	2.1.1	Gemeindereferenten in der zweiten Bildungsphase	–
IV b	2.1.1	Gemeindereferenten nach der zweiten Bildungsphase	IV a nach 7 Jahren ¹⁶⁾

2.2 Pastoralassistenten/Pastoralreferenten

III	2.2.1	Pastoralassistenten im berufspraktischen Jahr	
II a	2.2.1	Pastoralreferenten nach dem berufspraktischen Jahr	I b nach 7 Jahren

3. Liturgischer Dienst

3.1 Mesner

VIII	3.1.1	Mesner	VII nach 2 Jahren ¹⁷⁾
VII	3.1.1	Mesner nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 3.1.1	VI b nach 8 Jahren ¹⁸⁾
VII	3.1.2	Mesner mit abgeschlossener mindestens zweijähriger Berufsausbildung	VI b nach 4 Jahren ¹⁸⁾

3.2 Kirchenmusiker

3.2.1 Kirchenmusiker im Gemeindedienst

VIII	3.2.1.1	<i>D-Kirchenmusiker</i>	VII nach 8 Jahren ¹⁷⁾
VII	3.2.1.1	Studierende an einer Pädag. Hochschule mit Hauptfach Musik ohne Nachweis einer C-Prüfung	
VII	3.2.1.2	Absolventen einer Pädag. Hochschule mit Hauptfach Musik ohne Nachweis einer C-Prüfung	VI b nach 8 Jahren ¹⁷⁾
VI b	3.2.1.1	<i>C-Kirchenmusiker</i>	
V c	3.2.1.1	Studierende der Kirchenmusik an einer Staatl. Hochschule für Musik bzw. an einer kirchl. Ausbildungsstelle	–
V c	3.2.1.2	Studierende der Schulmusik an einer Staatl. Hochschule für Musik mit den Fächern Orgelspiel und/oder Chorleitung	–
V b	3.2.1.1	Privatmusiklehrer	IV b nach 8 Jahren ¹⁷⁾
IV b	3.2.1.1	<i>B-Kirchenmusiker</i>	IV a nach 8 Jahren ¹⁷⁾
IV b	3.2.1.2	Schulmusiker mit künstlerischer Prüfung für das Lehramt an Gymnasien	IV a nach 8 Jahren ¹⁷⁾
IV b	3.2.1.3	A-Kirchenmusiker mit Tätigkeit in einer B-Stelle oder C-Stelle	IV a nach 8 Jahren ¹⁷⁾
IV a	3.2.1.1	A-Kirchenmusiker mit Tätigkeit in einer A-Stelle	III nach 8 Jahren ¹⁷⁾

Verg.- Gruppe	Fall- Gruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
	3.2.2	<i>Kirchenmusiker im Bezirksdienst</i>	
IV a	3.2.2.1	B-Kirchenmusiker	III nach 4 Jahren
IV a	3.2.2.2	B-Kirchenmusiker mit erstem Schulmusikexamen	III nach 2 Jahren
III	3.2.2.1	B-Kirchenmusiker mit erstem und zweitem Schulmusikexamen	II a nach 8 Jahren
II b	3.2.2.1	A-Kirchenmusiker	II a nach 4 Jahren
II b	3.2.2.2	A-Kirchenmusiker mit erstem Schulmusikexamen	II a nach 2 Jahren
II a	3.2.2.1	A-Kirchenmusiker mit erstem und zweitem Schulmusikexamen	I b nach 8 Jahren
4. Schulwesen			
4.1 Religionslehrer im kirchlichen Dienst an öffentlichen Schulen			
	4.1.1	<i>Religionslehrer an Grund- und Hauptschulen</i>	
V b	4.1.1.1	Religionslehrer, die in Sonderkursen ausgebildet sind	IV b nach 6 Jahren
V b	4.1.1.2	Religionslehrer, die an kirchlichen Fachhochschulen den Studiengang „Religionspädagogik“ abgeschlossen haben oder die im Seminar für Gemeindepastoral und Religionspädagogik in Freiburg ausgebildet wurden und den Vorbereitungsdienst abgeleistet haben, in den beiden ersten Jahren der Berufsausübung	–
IV b	4.1.1.1	Religionslehrer gem. Ziff. 2 nach den beiden ersten Jahren der Berufsausübung	IV a nach 7 Jahren
IV a	4.1.1.1	Religionslehrer mit mindestens sechssemestrigem Studium an einer wissenschaftlichen oder pädagogischen Hochschule und Abschlußexamen	III nach 6 Jahren
III	4.1.1.1	Religionslehrer mit abgeschlossener II. Staatsprüfung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen	–
	4.1.2	<i>Religionslehrer an Real- und Sonderschulen</i>	
V b	4.1.2.1	Religionslehrer, die in Sonderkursen ausgebildet sind	IV b nach 6 Jahren
V b	4.1.2.2	Religionslehrer, die an kirchlichen Fachhochschulen den Studiengang „Religionspädagogik“ abgeschlossen haben oder die im Seminar für Gemeindepastoral und Religionspädagogik in Freiburg ausgebildet wurden und den Vorbereitungsdienst abgeleistet haben, in den beiden ersten Jahren der Berufsausübung	–
IV	4.1.2.1	Religionslehrer gem. Ziff. 2 nach den beiden ersten Jahren der Berufsausübung	IV a nach 7 Jahren
III	4.1.2.1	Religionslehrer mit mindestens sechssemestrigem Studium an einer wissenschaftlichen oder pädagogischen Hochschule und Abschlußexamen	II a nach 6 Jahren
II	4.1.2.1	Religionslehrer mit abgeschlossener II. Staatsprüfung für das Lehramt an Realschulen bzw. Sonderschulen	–

Verg.- Gruppe	Fall- Gruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
------------------	-----------------	--------------------	--------------------

	4.1.3	<i>Religionslehrer an Gymnasien und Beruflichen Schulen</i>	
V b	4.1.3.1	Religionslehrer, die an kirchlichen Fachhochschulen den Studiengang "Religionspädagogik" abgeschlossen haben oder die im Seminar für Gemeindepastoral und Religionspädagogik in Freiburg ausgebildet wurden und den Vorbereitungsdienst abgeleistet haben, in den beiden ersten Jahren der Berufsausübung	
IV b	4.1.3.1	Religionslehrer gem. Ziff. 1 nach den beiden ersten Jahren der Berufsausübung	IV a nach 7 Jahren
II a	4.1.3.1	Religionslehrer mit abgeschlossener theologischer Hochschulbildung	
II a	4.1.3.2	Religionslehrer mit abgeschlossener theologischer Hochschulbildung und abgeschlossenem kirchlichem Vorbereitungsdienst	I b nach 8 Jahren
II a	4.1.3.3	Religionslehrer mit abgeschlossener II. Dienstprüfung für das Lehramt an Gymnasien oder Beruflichen Schulen (höherer Dienst)	I b nach 8 Jahren

4.2 Lehrkräfte an Katholischen Freien Schulen

(Derzeit nicht besetzt; die Eingruppierung erfolgt nach den Richtlinien des Finanzministeriums Baden-Württemberg vom 18. Mai 1982 über die Vergütung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte des Landes, auf welche der BAT Anwendung findet, in der jeweils geltenden Fassung -K.u.U., Heft Mai 82, S. 906-.)

5. Verwaltung

5.1 Schreib- und Sekretariatsdienst

IX b	5.1.1	Mitarbeiter im Schreibdienst	VIII nach 2 Jahren
VIII	5.1.1	Mitarbeiter im Schreib- und Sekretariatsdienst, deren Tätigkeit sich aus der Vergütungsgruppe IX b Fallgruppe 5.1.1 dadurch heraushebt, daß sie Schriftstücke nach skizzierten Angaben oder – bei wiederkehrenden Arbeiten- auch ohne Anleitung in Anlehnung an ähnliche Vorgänge erledigen	VII nach 2 Jahren
VII	5.1.1	Mitarbeiter im Schreib- und Sekretariatsdienst, deren Tätigkeit sich aus der Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 5.1.1 dadurch heraushebt, daß sie in erheblichem Umfang außergewöhnliche Schreibleistungen oder schwierige Aufgaben im Sekretariatsdienst erfordert ^{19) 20) 8)}	VI b nach 4 Jahren
VII	5.1.2	Mitarbeiter im Schreib- und Sekretariatsdienst, die in einer fremden Sprache (neben der Muttersprache) geläufig nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen aus dieser oder in diese Sprache anfertigen	VI b nach 4 Jahren
VI b	5.1.1	Mitarbeiter im Schreib- und Sekretariatsdienst, deren Tätigkeit in erheblichem Umfang Verwaltungsaufgaben (Sachbearbeitung) mitumfaßt, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen in vollem Umfang erfordern ^{6) 7) 8)}	V c nach 4 Jahren
VI b	5.1.2	Mitarbeiter im Schreib- und Sekretariatsdienst, die in zwei fremden Sprachen (neben der Muttersprache) geläufig nach Diktat schreiben oder einfache Übersetzungen aus diesen oder in diese Sprachen anfertigen	V c nach 4 Jahren

Verg.- Gruppe	Fall- Gruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
5.2 Mitarbeiter im Pfarr- und Dekanatsbüro			
IX b	5.2.1	Mitarbeiter im Pfarr- und Dekanatsbüro, die vorwiegend Aufgaben im bürotechnischen und/oder im Schreibdienst wahrnehmen	VIII nach 2 Jahren
VIII	5.2.1	Pfarrsekretärinnen, die vielseitige pfarrliche Aufgaben wahrnehmen (Anmerkung: Vielseitige pfarrliche Aufgaben sind z. B.: Entwerfen von Schreiben nach skizzierten Angaben, Führung der Pfarrregistratur, Führung von Karteien und Statistiken nach Anweisung durch den Pfarrer, Vorbereiten von Bescheinigungen, Mitarbeit bei der Erstellung des Pfarrblattes, der Gestaltung des Schaukastens und des Schriftenstandes, Mithilfe bei der Organisation von Gemeindeveranstaltungen, Annahme von Kasualien)	VII nach 2 Jahren
VII	5.2.1	Pfarrsekretärinnen, deren Tätigkeit sich aus der Vergütungsgruppe VIII dadurch heraushebt, daß sie in erheblichem Umfang schwierige pfarrliche Aufgaben wahrnehmen (Anmerkung: Schwierige pfarrliche Aufgaben sind z. B.: Kirchenbuchführung nach Anweisung durch den Pfarrer, selbständige Führung der Pfarramtskasse mit Rechnungsabschluß, Erledigung des kirchlichen Meldewesens)	VI b nach 4 Jahren
VII	5.2.2	Dekanatssekretärinnen	VI b nach 4 Jahren
VI b	5.2.1	Pfarrsekretärinnen/Dekanatssekretärinnen, deren Tätigkeit überwiegend schwierige pfarrliche/überpfarrliche Aufgaben umfaßt und in erheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordert (Anmerkung: Selbständige Leistungen i. S. dieses Tätigkeitsmerkmals sind z. B.: Erstellung von Belegungsplänen für kirchliche Häuser und selbständige Vergabe von Gemeinderäumen, Erstellung von Zuschußanträgen und Verwendungsnachweisen, Führung von Sonderrechnungen für gemeindliche Einrichtungen, regelmäßige Betreuung und Koordinierung des Einsatzes von ehrenamtlichen Mitarbeitern)	V c nach 4 Jahren
5.3 Mitarbeiter im Kassen- und Rechnungswesen			
VII	5.3.1	Mitarbeiter im Kassen- und Rechnungswesen, die verantwortlich Personen- oder Sachkonten führen oder verwalten ²¹⁾	VI b nach 4 Jahren
VI b	5.3.1	Mitarbeiter im Kassen- und Rechnungswesen, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 5.3.1 heraushebt, daß ihnen in erheblichem Umfang schwierige Aufgaben übertragen sind ²²⁾	V c nach 4 Jahren
V c	5.3.1	Mitarbeiter im Kassen- und Rechnungswesen mit übergreifenden schwierigen Aufgaben, die besondere Verantwortung erfordern ²³⁾	V b nach 6 Jahren
V b	5.3.1	Hauptbuchhalter in kirchlichen Zentralkassen ^{24) 25)}	IV b nach 4 Jahren
V b	5.3.2	Mitarbeiter im Kassen- und Rechnungswesen, denen wenigstens drei Mitarbeiter im Kassen- und Rechnungswesen mindestens der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 5.3.1 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind	IV b nach 4 Jahren
5.4 Mitarbeiter im Personalwesen			
VII	5.4.1	Mitarbeiter als Berechner von Bezügen (wie Vergütung, Krankenvergütung, Urlaubsvergütung, Zuschuß zum Mutterschaftsgeld, Urlaubsabgeltung), deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert ²⁶⁾	VI b nach 4 Jahren

Verg.- Gruppe	Fall- Gruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
VI b	5.4.1	Bezügerechner, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Vergütungsgruppe VII Fallgruppe 5.4.1 heraushebt, daß sie aufgrund der angegebenen Merkmale die Bezüge selbständig errechnen oder die im Datenverarbeitungsverfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen und den damit verbundenen Schriftwechsel selbständig führen ^{26) 27)}	V c nach 4 Jahren
V c	5.4.1	Bezügerechner, deren Tätigkeit sich aus der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 5.4.1 dadurch heraushebt, daß sie aufgrund der angegebenen tatsächlichen Verhältnisse die Bezüge selbständig errechnen oder die im Datenverarbeitungsverfahren erforderlichen Arbeiten und Kontrollen zur maschinellen Berechnung verantwortlich vornehmen, die damit zusammenhängenden Arbeiten (z.B. Feststellung der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung und der Zusatzversorgung, Bearbeiten von Abtretungen und Pfändungen) selbständig ausführen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbständig führen ^{26) 28) 29)}	V b nach 6 Jahren
V b	5.4.1	Mitarbeiter im Personalwesen, deren Tätigkeit sich aus der Vergütungsgruppe V c Fallgruppe 5.4.1 dadurch heraushebt, daß ihnen überwiegend die Ermittlung der einschlägigen Vergütungsgruppe, die Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen für eine Höhergruppierung und die unterschrittsreife Fertigung von Arbeitsverträgen nach Mustern obliegt	IV b nach 4 Jahren
V b	5.4.2	Mitarbeiter im Personalwesen, denen wenigstens drei Bezügerechner mindestens der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 5.4.1 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind	IV b nach 4 Jahren

6. Technischer Dienst

6.1 Hauswirtschaftsdienst

(Derzeit nicht besetzt; es finden die Tätigkeitsmerkmale des BAT -Anlage 1 a Teil IV Buchst. E der Vergütungsordnung – in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung.)

6.2 Hausmeister

VIII	6.2.1	Hausmeister	VII nach 2 Jahren ¹⁷⁾
VII	6.2.1	Hausmeister nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe VIII Fallgruppe 6.2.1	VI b nach 8 Jahren ¹⁸⁾
VII	6.2.2	Hausmeister mit abgeschlossener mindestens zweijähriger Berufsausbildung	VI b nach 4 Jahren ¹⁸⁾

6.3 Handwerker

(Derzeit nicht besetzt; es finden die Tätigkeitsmerkmale des BAT -Anlage 1 a Teil I der Vergütungsordnung- in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung.)

6.4 Technische Angestellte (Bauzeichner, Bautechniker, Ingenieure)

(Derzeit nicht besetzt; es finden die Tätigkeitsmerkmale des BAT -Anlage 1 a Teil I sowie Teil II Buchst. L der Vergütungsordnung- in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung.)

7. Jugend- und Erwachsenenbildung

(Derzeit nicht besetzt; es finden die Tätigkeitsmerkmale des BAT -Anlage 1 a Teil I sowie Teil II Buchst. G der Vergütungsordnung- in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung.)

7.1 Bildungsreferenten

7.1.1 ...

7.2 Büchereiwesen

7.2.1 ...

8. Sozial- und Erziehungsdienste/Beratungsdienste

(Derzeit nicht besetzt; für Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen in der Funktion einer Zweitkraft findet die Verordnung über die Eingruppierung von Zweitkräften in kirchlichen Tageseinrichtungen für Kinder (ABl. 1991, S. 273), im übrigen die Tätigkeitsmerkmale des BAT -Anlage 1 a Teil II Buchst. G der Vergütungsordnung- in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung.)

8.1 Mitarbeiter in Tageseinrichtungen für Kinder

8.1.1 ...

8.2 Erzieher an Studienheimen und Internaten

8.3 Mitarbeiter in Beratungsstellen

Teil D

Anmerkungen (Ergänzungen und Erläuterungen)

1) „Mechanische Tätigkeiten“ sind Tätigkeiten, zu deren Erledigung nur wenig gedankliche Arbeit aufgewendet werden muß und die auf einen leicht übersehbaren, eng begrenzten Arbeitsbereich beschränkt sind (z. B. Hilfsleistung bei der Postabfertigung, in Büchereien oder Archiven; Fotokopieren; Ausschneide- und Klebearbeiten; Bereithaltung von Büromaterial).

2) Unter dieses Tätigkeitsmerkmal fallen auch Reinigungskräfte in kirchlichen Dienststellen und Einrichtungen.

3) „Einfachere“ Arbeiten sind in der Regel nach Schema zu erledigende Arbeiten, die über die mechanische Tätigkeit hinaus ein gewisses Maß an Überlegungen erfordern (z. B. Postannahme und Postabfertigung; Bedienung von Vervielfältigungsgeräten; Verwaltung von Büromaterial und Vordrucken; Führung von Verzeichnissen, Listen oder Karteien, die nach verschiedenen Merkmalen geordnet sind; Führung von Brieftagebüchern und Kontroll-Listen; Erstellung von formularmäßigen Bescheinigungen und Erinnerungen).

4) „Schwierigere Tätigkeiten“ liegen gegenüber „einfacheren Tätigkeiten“ dann vor, wenn die Tätigkeit den Einsatz quali-

fizierterer Fähigkeiten des Mitarbeiters gleich in welcher Hinsicht im Vergleich zu den einfacheren Arbeiten verlangt. Es sind vergleichsweise ein höherer Aufwand an gedanklicher Arbeit oder andersartige qualifiziertere Fähigkeiten erforderlich (z. B. die Mitwirkung bei der Bearbeitung laufender oder gleichartiger Geschäfte nach Anleitung, die Erledigung ständig wiederkehrender Arbeiten in Anlehnung an ähnliche Vorgänge auch ohne Anleitung, die Führung von nach technischen oder wissenschaftlichen Merkmalen geordneten Karteien sowie von solchen Karteien, deren Führung die Kenntnis fremder Sprachen voraussetzt, buchhalterische Übertragungsarbeiten, Zinsstaffelberechnungen, Kontenführung).

5) „Gründliche Fachkenntnisse“ liegen vor, wenn zur abschließenden Bearbeitung routinemäßiger Vorgänge in einem eng begrenzten Aufgabengebiet Erlerntes oder durch Erfahrung gewonnenes Spezialwissen angewandt wird. Hierzu gehört die nähere Kenntnis und gegebenenfalls die Anwendung von kirchlichen oder staatlichen Gesetzen, Verwaltungsvorschriften und sonstigen Ordnungen innerhalb des übertragenen Aufgabengebietes.

6) „Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ verlangen gegenüber „gründlichen Fachkenntnissen“ ein dem Umfang nach breiteres Aufgabengebiet mit verschiedenartigen Aufgaben, in denen ein fachliches Umdenken und die Anwen-

dung mehrerer fachlicher Vorschriften und Regelungen geboten ist. Dabei werden nicht notwendigerweise Fachkenntnisse in verschiedenen Rechts- oder Fachgebieten verlangt; es genügen auch vertiefte Detailkenntnisse in einem einzigen Rechts- oder Fachgebiet.

7) „Selbständige Leistungen“ erfordern insgesamt eine eigene Initiative, die nach Art und Umfang eine eigene geistige Beurteilung und Gedankenarbeit im Rahmen der geforderten Fachkenntnisse für das übertragene Aufgabengebiet sowie eine eigene Entschließung hinsichtlich des einzuschlagenden Weges und des zu findenden Ergebnisses verlangen. Die Letztverantwortung ist nicht erforderlich.

8) Der Umfang der Tätigkeit ist „erheblich“, wenn er ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht.

9) „Gründliche, umfassende Fachkenntnisse“ erfordern gegenüber „gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen“ eine Steigerung der Tiefe und Breite, das heißt der Qualität und dem Umfang nach. Die „gründlichen, umfassenden Fachkenntnisse“ müssen nicht jeweils für sich, sondern insgesamt gegenüber den Merkmalen „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse“ eine Steigerung aufweisen. Sie entsprechen in der Regel dem Niveau einer Fachhochschulausbildung.

10) Eine „besonders verantwortungsvolle Tätigkeit“ liegt dann vor, wenn eine Tätigkeit, die „gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen“ erfordert, mit der Verpflichtung des Mitarbeiters verbunden ist, dafür einzustehen zu müssen, daß in dem ihm übertragenen Arbeitsbereich die dort – auch von anderen Mitarbeitern – zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsmäßig ausgeführt werden. Anhaltspunkte für das Vorliegen einer „besonders verantwortungsvollen Tätigkeit“ können sich ergeben aus der Wahrnehmung von Aufsichts- und Leitungsfunktionen, aus der Wahrnehmung von ideellen oder materiellen Belangen des Dienstgebers oder aus den Auswirkungen der Tätigkeit auf die Lebensverhältnisse Dritter. Dabei kann Mitverantwortung ausreichend und die Unterstellung unter einen Vorgesetzten unschädlich sein.

11) Eine Tätigkeit von „besonderer Schwierigkeit und Bedeutung“ liegt vor bei beträchtlicher und gewichtiger Heraushebung der Schwierigkeit aus dem schon in Vergütungsgruppe V b geforderten Maße sowie bei deutlich wahrnehmbarer Heraushebung der Bedeutung im Vergleich zur Vergütungsgruppe IV b. Die Schwierigkeit der Tätigkeit betrifft die fachlichen Anforderungen an die Qualifikation des Mitarbeiters, die Bedeutung der Tätigkeit betrifft dagegen ihre Auswirkungen. Beide Heraushebungsmerkmale müssen gleichzeitig vorliegen. Die „besondere Schwierigkeit“ der Tätigkeit kann sich ergeben aus der großen Zahl der anzuwendenden Vorschriften und ihrem häufigen Wechsel, aus der Breite des geforderten fachlichen Wissens und Könnens oder aus besonderen Spezialkenntnissen bzw. außergewöhnlicher Erfahrung. Sie muß unmittelbare Folge der Tätigkeit

selbst sein; erschwerende Arbeitsbedingungen reichen nicht aus. Die „besondere Bedeutung“ der Tätigkeit zielt auf deren Wirkungsgrad ab, der sich zum Beispiel aus der Größe des Aufgabengebietes, aus der Zahl der unterstellten Mitarbeiter, aus den Besonderheiten der Menschenführung und des Personaleinsatzes, aus den finanziellen Auswirkungen der Tätigkeit oder aus der richtungsweisenden Bedeutung der Tätigkeit für nachgeordnete Bereiche oder die Allgemeinheit ergeben kann. Damit ist insbesondere die Bearbeitung von Grundsatzfragen erfaßt, nicht jedoch die Bearbeitung von Einzelfällen.

12) Das hier geforderte „Maß der Verantwortung“ bedeutet eine besonders weitreichende, hohe Verantwortung, die diejenige beträchtlich übersteigt, die begriffsnotwendig schon in Vergütungsgruppe IV b gefordert wird (vgl. Anmerkung 10). Dabei kann Mitverantwortung ausreichend und die Unterstellung unter einen Vorgesetzten unschädlich sein. Anhaltspunkte für das Vorliegen dieses Merkmals können beispielsweise sein die Bearbeitung besonders schwieriger Aufgaben mit grundsätzlicher Bedeutung oder erheblichen Auswirkungen nach innen oder außen, oder die Wahrnehmung von mit der Unterstellung vieler Mitarbeiter verbundenen vielfältigen und schwierigen Leitungs- und Koordinationsstätigkeiten.

13) „Abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung“ liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist. Der ersten Staatsprüfung oder der Diplomprüfung steht eine Promotion oder die akademische Abschlußprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung setzt voraus, daß die Abschlußprüfung in einem Studiengang abgelegt worden ist, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemein oder fachgebunden) als Zugangsvoraussetzung erfordert und für den Abschluß eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. ä. – vorgeschrieben war. „Wissenschaftliche Hochschulen“ sind Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach baden-württembergischen Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind.

14) (Derzeit nicht besetzt.)

15) Zur „besonderen Schwierigkeit und Bedeutung“ siehe Anmerkung 11 (Vergütungsgruppe IV a). Die hier geforderte Tätigkeit muß im Unterschied zu einer Tätigkeit in Vergütungsgruppe IV a höhere fachliche Anforderungen stellen, als sie normalerweise von einem Mitarbeiter mit einschlägiger wissenschaftlicher Hochschulbildung gefordert werden können. Auch die Auswirkungen der Tätigkeit müssen die Auswirkungen übersteigen, die normalerweise die Tätigkeit eines

Mitarbeiters mit einschlägiger wissenschaftlicher Hochschulbildung mit sich bringt. Hierbei erfordern beide Qualifikationsmerkmale eine beträchtliche, gewichtige Heraushebung gegenüber den Anforderungen der Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsgruppe II a.

„Hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben“ setzen eine weitere Steigerung im fachlichen Schwierigkeitsgrad voraus. Es handelt sich um ein Merkmal für besonders qualifizierte Spezialisten.

16) Der Bewährungsaufstieg nach Vergütungsgruppe IV a BAT entfällt bei Gemeindereferenten, deren Ausbildung sich nach Ziffer 4.1.4 der Ordnung für Gemeindereferenten/Gemeindereferentinnen (ABl. 1990, Seite 493) richtet.

17) Zeitaufstieg

18) Dieser Bewährungsaufstieg entfällt bei Mesnern/Hausmeistern, zu deren arbeitsvertraglichen Obliegenheiten die Wahrnehmung von Reinigungsdiensten in Kirchen und anderen Gebäuden gehört, wenn der zeitliche Umfang dieser Tätigkeiten 25 % oder mehr der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit beträgt.

19) „Außergewöhnliche Schreibleistungen“ beziehen sich auf den Schwierigkeitsgrad der zu verarbeitenden Texte. Darunter fallen

- a) Texte in wissenschaftlichen Fachsprachen und Texte mit hohem Anteil an Fremdwörtern,
- b) die eigenständige Gestaltung von Texten mit hohem Anteil an Tabellen und Grafiken („Lay out“),
- c) das eigenständige Entwerfen von Schreiben aufgrund kurzer mündlicher Angaben des Vorgesetzten.

20) „Schwierige Aufgaben im Sekretariatsdienst“ sind Aufgaben, die sich nicht auf den Schwierigkeitsgrad der zu verarbeitenden Texte, sondern auf den Schwierigkeitsgrad der übrigen im Sekretariat wahrzunehmenden Aufgaben beziehen. Dazu gehören z. B. die Koordination und Organisation der Innen- und Außentermine des Vorgesetzten, die Beantwortung von Anfragen einfacherer Art, die Weiterleitung von Anfragen nach Zuständigkeiten innerhalb einer in verschiedene Organisationseinheiten gegliederten Dienststelle, die Führung von Organisations-, Einsatz- und Urlaubsplänen sowie die Kontenführung anhand eines Einnahme-/Ausgabebuches.

21) Zur verantwortlichen Führung oder Verwaltung von Personen- oder Sachkonten zählen z. B. folgende Tätigkeiten:

- a) Überprüfung vorgeprüfter, eindeutiger Belege auf ihre Ordnungsmäßigkeit nach den Kassenvorschriften und Kontierung der Belege nach dem geltenden Kontenrahmen;
- b) Vollzug kontierter Buchungsvorfälle
 - im Dialogverfahren bei häufig wechselnden Buchungsschlüsseln,
 - im vollautomatischen Stapelverfahren mit Selektionen;

- c) Erstellen der Zahlungsverkehrsunterlagen während des Buchungsverfahrens, Ausgabe über Drucker, auf Disketten o. a. sowie Abstimmung der Zahlungswege;
- d) Erstellen von Dokumentationen über EDV (z. B. Tagesabschlüsse, Zeitbuch, Saldenlisten u. a.).

22) Schwierige buchhalterische Tätigkeiten sind insbesondere:

- a) Zuordnung und Kontierung von Einnahmen und Ausgaben in nicht eindeutigen Fällen und Vorprüfung auf haushaltmäßige Deckung;
- b) selbständiger Verkehr mit den bewirtschaftenden und anweisenden Stellen;
- c) Führen und Verwalten schwieriger Konten der Vermögensrechnung und von Darlehens- oder Schuldendienstkonten, wenn die Zins- und Tilgungsleistungen selbständig errechnet werden müssen;
- d) selbständiges Bearbeiten von Mahnungen und Zahlungserinnerungen;
- e) Bearbeiten schwierig aufzuklärender Verwaehrposten;
- f) Führen oder Verwalten von Sachkonten für Haushaltsausgaben, wenn damit das Überwachen zahlreicher Abschlagszahlungen verbunden ist, oder bei denen Deckungsvorschriften nicht nur einfacher Art zu beachten sind;
- g) selbständiges Einrichten und Verwalten von Personenkonten für voll automatisierte Dauerzahlungen und entsprechender Vollzug;
- h) Meldewesen nach §§ 59 und 62 Außenwirtschaftsverordnung;
- i) Umsetzen von Sammelgehaltsabrechnungen („Zahltagen“) in die Buchhaltung einschließlich Abrechnungsverfahren für Steuern und Sozialabgaben;
- j) selbständiges Erstellen und Verwalten von Erhebungsgütern für Pacht- und Erbbauzinsen (auch in Auftragsverwaltung) und Umsetzung in die Buchhaltung.

23) Übergreifende schwierige Aufgaben, die besondere Verantwortung erfordern, sind insbesondere:

- a) Selbständige Überwachung der Einhaltung der Vorschriften über das Kassen- und Rechnungswesen;
- b) selbständige Terminplanung und Disposition des Zahlungsverkehrs, Freigabe zur Ausführung durch die Bank;
- c) Vorgabe verbindlicher Valutierungen im Zahlungsverkehr von Zentralkassen;
- d) Überwachen der Kostenentwicklung bei Baumaßnahmen und termingerechtes Abrufen der vorgesehenen Finanzierungsmittel;
- e) Bearbeitung und Überwachung von Sicherungseinhalten und Bürgschaften;
- f) selbständige Überwachung des Haushaltvollzugs;
- g) selbständiges Einrichten und Verwalten der Bestandskonten in Vermögensrechnungen von Zentralkassen mit Kontierung der Buchungsvorfälle, Abstimmung und Jahresabschlüssen;
- h) selbständiges Verwalten umfangreicher Vorschußrechnungen in Zentralkassen mit Abstimmung, Jahresabschluß und Rechnungsvorträgen;

i) Reorganisation von Dateibeständen und Rücksicherung von Daten in Zentralkassen – jeweils auf Betriebssystemebene (Unix u. a.) –; Pflege von Programmtabellen, Speicher- bzw. Bedienerdateien und Startprozeduren (z. T. Betriebssystemebene).

24) Tätigkeiten eines Hauptbuchhalters sind insbesondere:

- a) Koordinieren und Beaufsichtigen aller laufenden Arbeiten in Buchhaltung und Rechnungswesen einer Zentralkasse (insbesondere Kontoführung, Kontierung, Vollzug der Einnahmen und Ausgaben, Zahlungsverkehr, Berichts- und Belegwesen) in Abstimmung mit dem Kassenleiter bzw. Dienststellenleiter;
- b) Steuerung des ordnungsgemäßen, termingerechten und wirtschaftlichen Zahlungsverkehrs insgesamt;
- c) Berechnen des Liquiditätsbedarfs, der zu erwartenden Einnahmen und Bereitstellen der für die Finanzierung des Zahlungsverkehrs notwendigen und jeweils billigsten Liquidität;
- d) Bearbeiten von Darlehensangelegenheiten – auch von Grundschuldarlehen – (insbesondere Vertragsabschluss, dingliche Sicherungsregelungen, Bürgschaften, Pfandfreigaben);
- e) Jahresabschlüsse, vor allem Aufbereiten des Zahlenwerks, Darstellung, Zusammenführung der Rechnungsbereiche, Abstimmen der Haushaltsrechnung, Abklärung offener Posten, Reste, Übertragungen, u. U. im Benehmen mit anweisenden und mittelbewirtschaftenden Fachabteilungen und Dienststellen.

25) Zentralkassen sind

- a) die Bistumskasse, die Pfarrfründekasse und die Erzbischöfliche Kollektur sowie
- b) Kassen, die für eine Vielzahl verschiedener Rechtsträger (z. B. Kirchengemeinden und/oder andere selbständige oder unselbständige kirchliche Einrichtungen) die Geschäfte des Kassen- und Rechnungswesens einschließlich der Abschlüsse besorgen.

26) Zu den Bezügen im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals gehören ggf. auch sonstige Leistungen, z. B. Beitragszuschuß nach § 257 SGB V, vermögenswirksame Leistungen.

27) „Angেgebene“ Merkmale im Sinne dieses Tätigkeitsmerkmals sind z. B.

- a) bei Beamten und Versorgungsempfängern die Besoldungsgruppe, das Besoldungsdienstalter, die Tarifklasse und Stufe des Ortszuschlags, Namen und Geburtsdaten der Kinder mit Angaben über Anspruch auf Kindergeld, Angaben über Zulagen, Angaben über vermögenswirksame Leistungen;
- b) bei Angestellten die Vergütungsgruppe, die Stufe der Grundvergütung, die Tarifklasse und Stufe des Ortszuschlags, Namen und Geburtsdaten der Kinder mit Angaben über Anspruch auf Kindergeld, die Angaben über Zulagen, die Angaben über vermögenswirksame Leistungen, die Höhe des Beitragszuschusses nach § 257 SGB V, die Dienstzeit, die Beschäftigungszeit.

28) Die Errechnung der Bezüge aufgrund angegebener tatsächlicher Verhältnisse setzt voraus, daß der Mitarbeiter aus tatsächlichen Gegebenheiten oder Lebenssachverhalten (Berufsqualifikation, bisher erbrachte berufliche Vordienstezeiten, Familienstand, Kinderzahl etc.) eigene Schlüsse zu ziehen hat, um auf diese Weise zunächst die „Merkmale“ im Sinne der Vergütungsgruppe VI b Fallgruppe 5.4.1 zu ermitteln und sodann zur Errechnung der Bezüge auszuwerten.

29) Das Tätigkeitsmerkmal ist auch erfüllt, wenn der Angestellte die Beschäftigungszeit, die Dienstzeit sowie die Grundvergütung/Gesamtvergütung bei der Einstellung nicht festzusetzen und Abtretungen und Pfändungen nicht zu bearbeiten hat.

Artikel III Änderung NVO

Die Verordnung zur Regelung der Arbeitsverhältnisse von nebenberuflich tätigen Mitarbeitern – NVO – in der Fassung vom 12. Dezember 1989 (ABl. S. 283), zuletzt geändert durch Verordnung vom 1. Juli 1992 (ABl. S. 391), wird wie folgt geändert:

1. In § 5 Absatz 4 Satz 2 NVO werden die Worte „oder unregelmäßig“ gestrichen.

2. § 6 Absätze 1 und 2 erhalten folgende Fassung:

„(1) Im ausdrücklichen Einvernehmen und nach Belehrung über die sich in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht ergebenden Folgen kann

- a) von der Eingruppierung gemäß § 5 Absatz 1 abgesehen und eine von § 5 Absatz 2 oder Absatz 4 Satz 2 abweichende geringere Vergütung vereinbart werden,
- b) von den Regelungen über die Weihnachtsspendung und die Jubiläumsspendung einzelvertraglich abgewichen werden.

Vereinbarungen nach Satz 1 können vom Mitarbeiter widerrufen werden. Die Widerrufsfrist beträgt sechs Wochen zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

(2) Folgende Vorschriften gelten nicht:

1. § 12 i. V. m. § 50 BAT,
2. § 12 i. V. m. § 52 BAT.“

Artikel IV Inkraftsetzung von Änderungen des BAT

Gemäß § 1 Absatz 2 AVVO wird der 67. Tarifvertrag zur Änderung des Bundes-Angestelltentarifvertrages vom 4. November 1992 für anwendbar erklärt. Die im kirchlichen Dienst anwendbare Fassung dieses Tarifvertrages wird als Anlage 1 zu dieser Verordnung veröffentlicht.

Artikel V
**Änderung der Verordnung über die Gewährung
einer jährlichen Sonderzuwendung**

§ 1

Die Verordnung über die Gewährung einer jährlichen Sonderzuwendung vom 11. Juni 1991 (ABl. S. 199), zuletzt geändert durch Verordnung vom 25. Oktober 1991 (ABl. S. 253), wird wie folgt geändert:

In § 1 Absatz 1 Satz 1 werden die Worte „Nr. 5 vom 24. April 1991“ durch die Worte „Nr. 6 vom 4. November 1992“ ersetzt.

§ 2

Der Änderungstarifvertrag Nr. 6 vom 4. November 1992 zum Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte wird für anwendbar erklärt. Die im kirchlichen Dienst anwendbare Fassung dieses Änderungstarifvertrages wird als Anlage 2 zu dieser Verordnung veröffentlicht.

Artikel VI
**Änderung der Verordnung über die Gewährung
von Zulagen**

Die Verordnung über die Gewährung von Zulagen vom 11. Juni 1991 (ABl. S. 196), zuletzt geändert durch Verordnung vom 15. September 1992 (ABl. S. 448), wird wie folgt geändert:

§ 2 Absatz 2 erhält folgende Fassung:

„Für Religionslehrer im kirchlichen Dienst an öffentlichen Schulen und für Lehrkräfte an Katholischen Freien Schulen, gelten § 2 Abs. 3 und 4 sowie § 7 des für anwendbar erklärten Tarifvertrages entsprechend.“

Artikel VII
**Änderung der Dienst- und Vergütungsordnung
für Kirchenmusiker**

Die Dienst- und Vergütungsordnung für Kirchenmusiker vom 14. Juli 1992 wird wie folgt geändert:

1. In § 19 Absatz 1 werden die Datumsangaben „30. Juni 1993“ und „1. Juli 1993“ durch die Datumsangaben „31. Dezember 1993“ und „1. Januar 1994“ ersetzt.

2. § 19 Absatz 3 erhält folgende Fassung:

„Zeiten einer Tätigkeit als Kirchenmusiker, die im Geltungsbereich dieser Ordnung vor dem 1. Januar 1993 zurückgelegt worden sind, werden auf den Aufstieg gemäß § 13 und auf die für die Gewährung einer Zulage gemäß § 15 Absatz 6 geforderten Zeit zur Hälfte angerechnet.“

Artikel VIII
Übergangs- und Schlußvorschriften

§ 1

Überleitungsvorschrift zu § 3 b AVVO

(1) Soweit sich die Eingruppierung eines kirchlichen Mitarbeiters nach einem Tätigkeitsmerkmal der Vergütungsordnung für den Bund und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (BAT-Tätigkeitsmerkmal) richtet, bleibt der Aufstieg nach den mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichneten Tätigkeitsmerkmalen (§ 23 a Satz 1 BAT) erhalten.

(2) Für die Ermittlung der Zeit eines Bewährungs- oder Tätigkeitsaufstiegs, die vor dem 1. Juli 1994 zurückgelegt wurde, gelten abweichend von § 3 b Absätze 4 bis 6 AVVO die bis zu diesem Zeitpunkt maßgeblichen Rechtsvorschriften (§ 23 a Satz 2 Nummern 3 und 4) fort.

(3) Folgende vor Inkrafttreten dieser Regelung für Mitarbeiterinnen in Tageseinrichtungen für Kinder erlassenen Rechtsvorschriften bleiben unberührt:

a) Die Verordnung über die Eingruppierung von Zweitkräften in kirchlichen Tageseinrichtungen für Kinder vom 25. Oktober 1991 (ABl. S. 245) in der Fassung der Bekanntmachung vom 10. Dezember 1991 (ABl. S. 273).

b) Die Verordnung über die Berücksichtigung von Vordienstzeiten bei der Eingruppierung von erzieherisch tätigen Mitarbeiterinnen in kirchlichen Tageseinrichtungen für Kinder vom 25. Oktober 1991 (ABl. S. 246) in der Fassung der Bekanntmachung vom 10. Dezember 1991 (ABl. S. 274).

§ 2

*Überleitungsvorschrift zu § 9 Absatz 5 AVVO
(Vordienstzeiten BAT-O)*

(1) Sind für den Mitarbeiter Zeiten vor dem 3. Oktober 1990 als Dienstzeit gemäß § 9 Buchstabe c) AVVO berücksichtigt, so gelten diese Zeiten als Tätigkeiten im öffentlichen Dienst im Sinne des § 27 Abschnitt A Absatz 6 BAT.

(2) Zeiten, die vor dem 1. Juli 1991 im räumlichen Geltungsbereich des BAT-O zurückgelegt wurden, sind bei der Anwendung der Anlage 1 zur AVVO (Vergütungsgruppenverzeichnis) sowie der Anlagen 1 a und 1 b zum BAT wie folgt zu berücksichtigen:

Sofern in Tätigkeitsmerkmalen Bewährungszeiten, Tätigkeitszeiten, Zeiten einer Berufsausübung usw. gefordert werden, werden die nach § 9 Absatz 5 Buchstabe c) AVVO als Dienstzeit anerkannten Zeiten so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wären, wenn die AVVO im Beitrittsgebiet gegolten hätte. Soweit Tätigkeitsmerkmale die Anrechnung außerhalb des Geltungsbereichs des BAT zurückgelegter Zeiten zulassen, werden solche Zeiten berücksichtigt, wenn sie nach Satz 1 zu berücksichtigen wären, wenn sie im Geltungsbereich der AVVO zurückgelegt worden wären.

(3) Für den Mitarbeiter, der am 31. Dezember 1991 schon und am 1. Januar 1992 noch in einem unter die AVVO fallenden Arbeitsverhältnis gestanden hat, gelten § 9 Absatz 5 Buchstabe c) AVVO und die vorstehenden Absätze 1 und 2 nur dann, wenn der Mitarbeiter bis spätestens 31. Dezember 1993 Zeiten nachweist, die aufgrund dieser Vorschrift zusätzlich auf die Dienstzeit anzurechnen sind.

§ 3

Überleitungsvorschrift zur Anlage 1 AVVO

Für die Mitarbeiter, die am 30. Juni 1994 in einem Arbeitsverhältnis stehen, das am 1. Juli 1994 zu demselben Dienstgeber fortbesteht, gilt für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses folgendes:

1. Erhält der Mitarbeiter am 30. Juni 1994 Vergütung aus einer höheren Vergütungsgruppe als aus der Vergütungsgruppe, in der er nach dieser Regelung eingruppiert ist, wird diese Vergütung durch das Inkrafttreten dieser Regelung nicht berührt.
2. Hat der Mitarbeiter am 30. Juni 1994 mindestens die Hälfte der bisher geforderten Zeit einer Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung zurückgelegt und übersteigt die aufgrund des einschlägigen Tätigkeitsmerkmals der Anlage 1 zurückzulegende Zeit die nach den bisher geltenden Vorschriften zurückzulegende Zeit, finden die bisher geltenden Vorschriften Anwendung.
3. Hängt die Eingruppierung oder der Anspruch auf eine Vergütungsgruppenzulage nach dieser Regelung von der Zeit einer Tätigkeit, einer Berufstätigkeit oder von der Zeit einer Bewährung in einer bestimmten Vergütungs- und Fallgruppe ab, wird die vor dem 1. Juli 1994 zurückgelegte Zeit vorbehaltlich der nachstehenden Nummer 4 so berücksichtigt, wie sie zu berücksichtigen wäre, wenn diese Regelung bereits seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses gegolten hätte.
4. Auf die in den nachstehenden Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 zur AVVO (Vergütungsgruppenverzeichnis) geforderten Zeiten einer Bewährung, Tätigkeit, Berufstätigkeit oder Berufsausübung

Teil B

Vergütungsgruppen VIb FG 1.1 und IVb FG 1.1 und 1.2;

Teil C

Abschnitt 3.1

Vergütungsgruppe VII FG 3.1.1 und 3.1.2;

Abschnitt 3.2.1

alle Vergütungsgruppen;

Abschnitt 5.1

Vergütungsgruppe VIb FG 5.1.1 und 5.1.2;

Abschnitt 5.2

Vergütungsgruppen VII FG 5.2.1 und VIb FG 5.2.1;

Abschnitt 5.3

Vergütungsgruppe Vb FG 5.3.1 und 5.3.2;

Abschnitt 5.4

Vergütungsgruppe Vb FG 5.4.1 und 5.4.2;

Abschnitt 6.2

Vergütungsgruppe VII FG 6.2.1 und 6.2.2

werden Zeiten, die der Mitarbeiter vor dem 1. Juli 1994 in der Eingangsvergütungsgruppe zurückgelegt hat, zur Hälfte angerechnet. In die Anrechnung nach Satz 1 werden Zeiten einbezogen, die in einer der Eingangsvergütungsgruppe vorausgehenden Vergütungsgruppe zurückgelegt wurden, wenn eine dem einschlägigen Abschnitt/Unterabschnitt entsprechende Berufstätigkeit ausgeübt wurde. Die Sätze 1 und 2 finden keine Anwendung, wenn die nach diesen Vorschriften noch zurückzulegende Zeit diejenige Zeit übersteigt, die aufgrund der bisher maßgeblichen Vorschriften noch zurückzulegen ist.

5. Die Vorschriften über die Eingruppierung besonderer kirchlicher Berufe, die mit Inkrafttreten dieser Verordnung noch nicht in die Anlage 1 zur AVVO (Vergütungsgruppenverzeichnis) aufgenommen sind, bleiben unberührt.

§ 4

Inkrafttreten

(1) Artikel I tritt mit Wirkung vom 1. Juli 1994 in Kraft. Gleichzeitig treten die §§ 22, 23, 23 a, 23 b, 24, 25 und 26 Absatz 3 BAT in ihrer für den kirchlichen Dienst anwendbaren Fassung außer Kraft. Abweichend von Satz 1 tritt Artikel I Ziffer 4 Buchstabe b) mit Wirkung vom 1. Januar 1992 in Kraft.

(2) Artikel II tritt mit Wirkung vom 1. Juli 1994 in Kraft. Gleichzeitig treten Artikel I Nummer 4 und Artikel III § 1 der Verordnung zur Änderung der Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung und weiterer arbeitsrechtlicher Vorschriften vom 1. Juli 1992 (ABl. S. 385) außer Kraft.

(3) Artikel III tritt mit Wirkung vom 1. Juli 1994 in Kraft.

(4) Artikel IV tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1992 in Kraft. Abweichend von Satz 1 tritt § 1 Nr. 6 Buchstabe b) der Anlage 1 zu dieser Verordnung mit Wirkung vom 1. Januar 1993 in Kraft.

(5) Artikel V tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1992 in Kraft.

(6) Artikel VI tritt mit Wirkung vom 1. Juli 1994 in Kraft.

(7) Artikel VII tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1993 in Kraft.

Freiburg, den 6. Juli 1993

F. Oskar Sailer

Erzbischof

**67. Tarifvertrag
zur Änderung des Bundes-Angestelltentarifvertrages
vom 4. November 1992**

Zwischen
...
...
wird folgendes vereinbart:

einerseits
und
andererseits

§ 1
Änderung des BAT

Der Bundes-Angestelltentarifvertrag vom 23. Februar 1961, zuletzt geändert durch den 66. Tarifvertrag zur Änderung des BAT vom 24. April 1991, wird wie folgt geändert:

1. (Nicht inkraftgesetzt)
2. (Nicht inkraftgesetzt)
3. In § 23 a Satz 2 Nr. 3 Satz 2 und 3 wird jeweils das Wort „BAT“ durch die Worte „BAT/BAT-O“ ersetzt.
4. § 23 b wird wie folgt geändert:
 - a) Abschnitt a erhält die folgende Fassung:

„A. Für die Bereiche des Bundes und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder:
Soweit Tätigkeitsmerkmale (Fallgruppen) der Vergütungsordnung einen Aufstieg außerhalb des § 23 a (z. B. Bewährungsaufstieg, Tätigkeitsaufstieg) oder die Zahlung einer Vergütungsgruppenzulage bzw. Zulage nach einer bestimmten Zeit einer Bewährung, Tätigkeit usw. vorsehen, gilt § 23 a Satz 2 Nr. 6 Buchst. b und c entsprechend.“
 - b) (Nicht inkraftgesetzt)
5. § 27 wird wie folgt geändert:
 - a) In Abschnitt A in der für die Bereiche des Bundes und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder geltenden Fassung wird in der Protokollnotiz Nr. 1 zu Absatz 6 in Buchstabe b das Wort „BAT“ durch die Worte „BAT/BAT-O“ ersetzt.
 - b) (Nicht inkraftgesetzt)
 - c) In Abschnitt B Abs. 3 Unterabs. 2 werden nach den Worten „dieser Tarifvertrag“ die Worte „oder der BAT-O“ eingefügt.
6. § 37 Abs. 2 wird wie folgt geändert:
 - a) In Unterabsatz 4 werden die Worte „Altersruhegeld nach § 25 Abs. 1 bis 3 AVG, § 1248 Abs. 1 bis 3 RVO, § 48 Abs. 1 Nr. 1 oder Abs. 2 oder 3 RKG“ durch die Worte „eine Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung“ ersetzt.
- b) Unterabsatz 5 Buchst. b wird wie folgt geändert:
 - aa) Satz 2 wird gestrichen.
 - bb) Satz 2 (neu) erhält die folgende Fassung: „Überzahlte Krankenbezüge und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 1.“
7. In § 41 Abs. 1 werden die Buchstaben b und c durch den folgenden Buchstaben b ersetzt: „b) die Abkömmlinge des Angestellten“.
8. § 44 Abs. 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Nr. 4 Satz 2 Buchst. a Doppelbuchst. bb wird das Wort „BAT“ durch die Worte „BAT/BAT-O“ ersetzt.
 - b) In Nr. 5 Satz 2 werden die Worte „eines vorgezogenen oder flexiblen Altersruhegeldes“ durch die Worte „einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres“ ersetzt.
9. In § 51 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 werden die Worte „Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit“ durch die Worte „verminderter Erwerbsfähigkeit“ ersetzt.
10. (Nicht inkraftgesetzt)
11. § 59 wird wie folgt geändert:
 - a) In der Überschrift werden die Worte „infolge Berufsunfähigkeit und Erwerbsunfähigkeit“ durch die Worte „wegen verminderter Erwerbsfähigkeit“ ersetzt.
 - b) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Unterabsatz 1 werden
 - in Satz 4 die Worte „Rente auf Zeit (§ 53 AVG, § 1276 RVO, § 72 RKG)“ durch die Worte „befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit“,
 - in Satz 5 das Wort „Zeitrente“ durch die Worte „befristete Rente“ ersetzt.
 - bb) In Unterabsatz 2 Satz 1 werden die Worte „Altersruhegeld nach § 25 Abs. 1 AVG, § 1248 Abs. 1 RVO oder § 48 Abs. 1 Nr. 1 RKG“ durch die Worte „Altersrente nach § 36 oder § 37 SGB VI“ ersetzt.
 - c) In der Protokollnotiz zu Absatz 1 und 2 werden die Worte „Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung im Sinne des § 7 Abs. 2 AVG eine Rente auf Zeit“ durch die Worte „berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI eine befristete Rente“ ersetzt.
 - d) Es wird die folgende Übergangsvorschrift angefügt: „Übergangsvorschrift: Einer Rente wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit steht eine Rente wegen Invalidität (Artikel 2 §§ 7, 45 RÜG) gleich.“

12. § 63 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 2 Satz 1 werden nach den Worten „von diesem Tarifvertrag erfaßten Arbeitgeber“ durch die Worte „von diesem Tarifvertrag oder vom BAT-O erfaßten Arbeitgeber oder bei“ ersetzt und nach den Worten „diesen Tarifvertrag“ die Worte „ , den BAT-O“ eingefügt.
- b) Absatz 3 Unterabs. 1 Satz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Buchstabe d wird nach dem Wort „Ausbildungsverhältnis“ ein Komma eingefügt.
 - bb) Der folgende Buchstabe e wird eingefügt:
„e) im räumlichen Geltungsbereich des BAT-O vor dem 1. Januar 1991“

13. (Nicht inkraftgesetzt)

§§ 2 und 3
(Nicht inkraftgesetzt)

Anlage 2

Änderungstarifvertrag Nr. 6
vom 4. November 1992
zum Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte

Zwischen

...
...
...
wird folgendes vereinbart:

§ 1 des Tarifvertrages über ein Zuwendung für Angestellte vom 12. Oktober 1973, zuletzt geändert durch den Änderungsstarifvertrag Nr. 5 vom 24. April 1991, wird wie folgt geändert:

1. Absatz 2 Unterabs. 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Nr. 1 Buchst. b werden die Worte „Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit“ durch die Worte „verminderter Erwerbsfähigkeit“ ersetzt.
 - b) In Nr. 3 Buchst. d werden die Worte „des Altersruhegeldes nach § 25 Abs. 1 AVG, § 1248 Abs. 1 RVO oder § 48 Abs. 1 Nr. 1 RKG“ durch die Worte „der Altersrente nach § 36 oder § 37 SGB VI“ ersetzt.
 - c) In Nr. 4 Buchst. c werden die Worte „des Altersruhegeldes nach § 25 Abs. 3 AVG, § 1248 Abs. 3 RVO oder § 48 Abs. 3 RKG“ durch die Worte „der Altersrente nach § 39 SGB VI“ ersetzt.
2. In der Protokollnotiz Nr. 2 Buchst. b wird das Wort „BAT“ durch die Worte „BAT/BAT-O“ ersetzt.
3. In der Protokollnotiz Nr. 6 wird das Wort „Altersruhegeld“ durch das Wort „Altersrente“ ersetzt.

Nr. 97

Dienst- und Vergütungsordnung für Mesner

Teil I

Grundlagen

§ 1 Einleitung

Der Dienst des Mesners¹⁾ ist ein Dienst im Auftrag der Kirche. Er besteht in der Hilfe bei liturgischen Handlungen, in der Pflege und Sicherung des Kirchengebäudes und seines Inventars. Als liturgischer Dienst verpflichtet er den Mesner in besonderer Weise zur Lebensgestaltung nach dem Glauben der Kirche.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Diese Dienst- und Vergütungsordnung gilt für alle in der Erzdiözese Freiburg tätigen Mesner, die ihre Tätigkeit haupt- oder nebenberuflich im Arbeitsverhältnis ausüben.

(2) Nebenberuflicher Mesner ist, wer mit weniger als 18 Diensteinheiten wöchentlich in einem Arbeitsverhältnis tätig ist und diese Tätigkeit neben einer hauptberuflichen Erwerbstätigkeit ausübt. Eine hauptberufliche Erwerbstätigkeit liegt vor, wenn bei nichtselbständiger Beschäftigung die Arbeitszeit mindestens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters beträgt, oder wenn bei selbständiger Erwerbstätigkeit diese einen entsprechenden Umfang hat. Einer hauptberuflichen Erwerbstätigkeit steht der Bezug einer Versorgung oder Rente aus eigener hauptberuflicher Erwerbstätigkeit gleich.

(3) Als nebenberufliche Mesner gelten Mitarbeiter, die

- a) im Sinne des § 8 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – geringfügig beschäftigt sind,
- b) als Studierende nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 SGB V versicherungsfrei sind.

(4) Diese Ordnung gilt nicht für Mesner, die ihre Tätigkeit ehrenamtlich ausüben.

§ 3 Aufgaben des Mesners

(1) Zu den regelmäßigen Dienstaufgaben des Mesners gehören:

- a) Öffnen und Schließen der Kirche und ihrer Nebenräume zu den angegebenen Zeiten, Öffnen und Schließen der Kirchenfenster, Verwahrung der dem Mesner anvertrauten Schlüssel,

¹⁾ Der Begriff umfaßt immer die „Mesnerin“ und den „Mesner“.

- b) Vorbereitung der zum Gottesdienst benötigten Paramente und Gegenstände, Hilfe beim An- und Ablegen der liturgischen Gewänder und weitere Handreichungen an den Liturgen,
- c) Sorge für den Schmuck der Altäre und des Kircheninneren, besonders an Sonn- und kirchlichen Feier- bzw. Festtagen sowie bei sonstigen feierlichen oder besonderen Anlässen, für das Ewige Licht und das Weihwasser, das Aufstellen der Weihnachtsskrippe, das Ausschmücken des Heiligen Grabes für die Karliturgie, Betreuen des Opferkerzenständers,
- d) Bedienung der Glocken bzw. Läuteanlage zu den vom Vorgesetzten bestimmten Zeiten, Beflagung der Kirche,
- e) Assistieren bei der Feier von Gottesdiensten, beim Spenden von Sakramenten und Sakramentalien, bei der Durchführung von Prozessionen innerhalb und außerhalb des Gotteshauses und bei kirchlichen Begräbnissen, soweit nicht Ministranten oder andere Personen mit diesen Diensten beauftragt sind,
- f) Aufbewahrung und Pflege des Inventars der Kirche und der Sakristei, Sorge für die Sicherung von Kostbarkeiten religiöser, liturgischer und künstlerischer Art; die Erlaubnis zur Besichtigung unter Verschluss zu bewahrender Gegenstände kann sich der Vorgesetzte vorbehalten;
- g) Anleitung und Beaufsichtigung der Ministranten, sofern der Vorgesetzte dies anordnet,
- h) Sorge für die Kirchenheizung, Bedienung der Beleuchtungsanlagen in der Kirche, insbesondere ausreichende Beleuchtung der Eingänge zur Kirche, Bedienung und Überwachung technischer Anlagen,
- i) Beobachtung des baulichen Zustandes der Kirche; Schäden sind umgehend dem Vorgesetzten zu melden, auch wenn sie durch eigenen Eingriff behoben werden können;
- j) Reinigen und Sichern der zur Kirche gehörenden Wege, Straßen und Plätze sowie der Zugänge zur Kirche, Freihalten derselben von Schnee und Glatteis gemäß den örtlichen polizeilichen Vorschriften und den Anordnungen des Vorgesetzten,
- k) Sorge für Ordnung und Sauberkeit in der Kirche und den zugehörigen Räumlichkeiten (Sakristei usw.) sowie Anleitung und Beaufsichtigung der Reinigungskräfte, Sorge für die Reinigung der Kirchenwäsche.

(2) Abweichungen von den in Absatz 1 aufgezählten Aufgaben sowie Ergänzungen hierzu (Hausmeisterdienste) und eine nähere Umschreibung dieser Aufgaben des Mesners sind in einer Anlage zum Arbeitsvertrag festzuhalten.

§ 4 Dienstgeber, Vorgesetzter

- (1) Dienstgeberin des Mesners ist die jeweilige Kirchengemeinde.
- (2) Vorgesetzter des Mesners ist der Pfarrer/Pfarradministrator/Pfarrkurat oder dessen nach kirchlichem Recht bestellter

Vertreter bzw. der mit der Sorge für die betreffende Kirche beauftragte Geistliche (Rector Ecclesiae), der im Rahmen dieser Dienstordnung Einzelweisungen erteilen kann. Der Mesner hat sich bei der Verrichtung seiner Obliegenheiten an die geltenden liturgischen Vorschriften zu halten. Die Einzelheiten der Gottesdienstgestaltung sind rechtzeitig vom Liturgen festzulegen und dem Mesner mitzuteilen. Bei einzelnen gottesdienstlichen Handlungen hat der Mesner die unmittelbar damit zusammenhängenden Anordnungen des Liturgen zu befolgen.

Teil II Arbeitsverhältnis

§ 5 Anwendung der AVVO/NVO

(1) Auf die Arbeitsverhältnisse der hauptberuflichen Mesner findet die Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg – AVVO – in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung, soweit diese Ordnung keine besonderen Regelungen trifft oder für den Arbeitsvertrag im Einzelfall zulässt.

(2) Auf die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter, die als nebenberufliche Mesner tätig sind bzw. als nebenberufliche Mesner gelten, findet die Verordnung zur Regelung der Arbeitsverhältnisse von nebenberuflich beschäftigten Mitarbeitern in der Erzdiözese Freiburg – NVO – in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung, soweit diese Ordnung keine besonderen Regelungen trifft oder für den Arbeitsvertrag im Einzelfall zulässt.

§ 6 Einstellung

(1) Mit dem Mesner ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag nach einem vom Erzbischöflichen Ordinariat herausgegebenen Muster abzuschließen. Als Bestandteil des Arbeitsvertrags ist die Dienst- und Vergütungsordnung für Mesner zu vereinbaren.

(2) Der Arbeitsvertrag bedarf zu seiner Gültigkeit der kirchenaufsichtlichen Genehmigung.

§ 7 Eingruppierung

Die Eingruppierung der haupt- und nebenberuflichen Mesner richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des Vergütungsgruppenverzeichnisses (Anlage 1 zur AVVO).

§ 8 Arbeitszeit

(1) Die Berechnung der Arbeitszeit erfolgt nach Dienststeinheiten. Eine Dienststeinheit entspricht 60 Minuten. Jeder Gottesdienst gilt als eine Dienststeinheit, ungeachtet seiner zeitlichen Dauer, soweit in Absatz 2 nichts Abweichendes bestimmt ist.

(2) Für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit, die als Anlage dem Arbeitsvertrag beizufügen ist (Arbeitszeitberechnung), gelten folgende Grundsätze:

a) Die regelmäßigen Sonn- und Werktagsgottesdienste sind entsprechend ihrer tatsächlichen Zahl in die Arbeitszeitberechnung aufzunehmen. Dabei werden bis zu zwei Sonntagsgottesdienste mit je zwei Dienststeinheiten gewertet, und zwar unabhängig davon, ob beide am Sonntag abgehalten werden oder einer am Sonntagvorabend. Alle übrigen Gottesdienste werden mit einer Dienststeinheit gewertet.

b) Hinsichtlich der Feiertagsdienste mit Sonntagsordnung sowie der Christmette, des Gründonnerstagsgottesdienstes, des Karfreitagsgottesdienstes sowie der Osternachtfeier ist wie folgt zu verfahren:

Es ist die Zahl der in der Pfarrei wie Sonntage gehaltenen Feiertage festzustellen. Diese Zahl ist mit der für Sonntage errechneten Zahl der Dienste zu multiplizieren. Diesem Ergebnis sind für die Christmette drei Dienste sowie für den Gründonnerstag und den Karfreitag je vier Dienste und für die Osternacht zusätzlich zur Berücksichtigung als Sonntag-Vorabendmesse zwei Dienste hinzuzuzählen. Das so errechnete Ergebnis ist durch 52 zu teilen. Die sich daraus ergebende durchschnittliche Zahl von Diensten je Woche ist der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit hinzuzuzählen.

c) Für zusätzliche Gottesdienste (besondere Gottesdienste aufgrund örtlicher Tradition wie z. B. Gottesdienste des Altenwerkes oder anderer Gruppen, Roratemessen, Messe am Josefstag, Schülergottesdienste, soweit sie nicht in den regelmäßigen Werktagsgottesdiensten unter Buchstabe a enthalten sind, Tauffeiern, Begräbnisse, Gottesdienste bei Begräbnissen, Andachten) ist die durchschnittlich pro Jahr anfallende Zahl festzustellen, wobei jeder dieser Gottesdienste als ein Dienst zählt. Das Ergebnis ist durch 52 zu teilen und der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit hinzuzurechnen.

d) Trauungen werden mit zwei Dienststeinheiten gewertet.

e) Für Prozessionen und Ewige Anbetung ist je Arbeitsstunde ein Dienst anzusetzen.

f) Bei den übrigen mit dem Mesner vereinbarten Tätigkeiten (z. B. Kirchenschmuck, Kirchenreinigung, Pflege technischer Anlagen) ist der durchschnittliche wöchentliche Zeitaufwand (Gesamtzeit geteilt durch 52) festzustellen. Soweit diese Tätigkeiten während eines Gottesdienstes verrichtet werden oder innerhalb der Arbeitszeitberechnung bereits berücksichtigt sind, entfällt eine Einbeziehung in die wöchentliche Arbeitszeit.

(3) Wenn Dienststeinheiten auf Dauer hinzukommen bzw. auf Dauer wegfallen, ist eine Anpassung der Arbeitszeitberechnung und des Arbeitsvertrages vorzunehmen. Ist aufgrund des Wegfalls von Dienststeinheiten die Vergütung zu kürzen, sind die Kündigungsvorschriften zu beachten.

(4) Die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Tage der Woche einschließlich der Sonn- und Feiertage erfolgt durch den unmittelbaren Vorgesetzten in Absprache mit dem Mesner. Sie bestimmt sich nach den zugewiesenen Aufgaben und den hieraus folgenden dienstlichen Notwendigkeiten.

(5) In den Dienststeinheiten ist die Arbeitszeit, die auf die Vor- und Nachbereitung der Gottesdienste entfällt, mitberücksichtigt. Sie kann daher nicht gesondert in die Arbeitszeitberechnung einbezogen werden.

(6) Dem Mesner sind für jeden Sonn- und Feiertag, an dem er zum Dienst verpflichtet ist, je ein dienstfreier Werktag pro Woche und zusätzlich je Kalenderhalbjahr drei freie Samstage mit darauf folgendem Sonntag zu gewähren. Die Festlegung der Freistellungstage erfolgt im Einvernehmen mit dem Mesner. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für Mesner, deren Verpflichtung zur Dienstleistung auf Sonn- und Feiertage einschließlich Vorabende beschränkt ist.

(7) Zeitzuschläge und Überstundenvergütungen werden nicht gewährt.

§ 9 Erholungsurlaub

Die Dauer des Erholungsurlaubs richtet sich nach den in § 5 genannten arbeitsrechtlichen Regelungen. Der jährliche Erholungsurlaub des Mesners ist so zu legen, daß er in der Regel nicht auf hohe kirchliche Festtage fällt.

§ 10 Vertretung

(1) Für die Zeit des Erholungsurlaubs und bei Verhinderung schlägt der Mesner nach Möglichkeit einen Vertreter vor. Die Bestellung des Vertreters sowie die Pflicht zur Kostentragung für die Vertretung obliegen der Kirchengemeinde.

(2) Für den Fall von Krankheit und anderen zwingenden Verhinderungen des Mesners kann eine Vertretung durch dessen Angehörige nicht verlangt werden. Erklären sich diese hierzu freiwillig bereit, ist ein gesondertes Arbeitsverhältnis unter Vereinbarung einer besonderen Vergütung zu begründen.

§ 11 Hilfskräfte

Dem Mesner kann vom Vorgesetzten das Recht eingeräumt werden, mit notwendigen außerordentlichen Arbeiten Hilfskräfte zu beauftragen. Der Umfang der hierzu dem Mesner eingeräumten Befugnisse ist vorher abzusprechen. Die Tätigkeit dieser Hilfskräfte erfolgt im Namen und für Rechnung der Kirchengemeinde.

§ 12 Dienstkleidung

Verpflichtet der Vorgesetzte den Mesner bei den liturgischen Handlungen zum Tragen von Dienstkleidung (Talar oder Chorrock), übernimmt die Kirchengemeinde die Kosten der Dienstkleidung oder stellt sie dem Mesner zu Verfügung.

Teil III Schlußbestimmungen

§ 13 Inkrafttreten

Diese Dienst- und Vergütungsordnung tritt am 1. Januar 1994 in Kraft. Gleichzeitig wird die Dienst- und Vergütungsordnung für Mesner vom 1. Januar 1975 (Amtsblatt 1974, S. 175) aufgehoben.

Freiburg, den 6. Juli 1993

F Oskar Sailer
Erzbischof

Postvertriebsstück
Gebühr bezahlt

Amtsblatt
der Erzdiözese Freiburg

Nr. 22 · 27. Juli 1993
M 1302 B

Herausgeber: Erzbischöfliches Ordinariat, 7800 Freiburg im Breisgau, Herrenstraße 35, Fernruf (07 61) 21 88-1, Fax: (07 61) 2 18 85 99. Verlag: Druckerei Rebholz GmbH, 7800 Freiburg im Breisgau, Tennenbacher Straße 9, Telefon (07 61) 2 64 94, Fax (07 61) 2 64 61. Bezugspreis jährlich 70,- DM einschließlich Postzustellgebühr. Erscheinungsweise: Etwa 35 Ausgaben jährlich.

Gedruckt auf
„umweltfreundlich 100% chlorfrei gebleicht  Papier“

Bei Adressfehlern bitte berechtigten Aufkleber an uns zurücksenden.
Nr. 22 · 27. Juli 1993