

Freiburg im Breisgau, den 15. Januar 1997

**Inhalt:** Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg – AVVO –. Verordnung zur Regelung der Arbeitsverhältnisse von nebenberuflich tätigen Mitarbeitern – NVO –. — Verordnung über die Inkraftsetzung des Bundes-Angestelltentarifvertrages. — Verordnung zur Regelung der Vergütung der kirchlichen Mitarbeiter, Auszubildenden und Praktikantinnen/Praktikanten. — Verordnung der Erzdiözese Freiburg über die Arbeitszeit der Kirchenbeamten (Kirchliche Arbeitszeitverordnung).

### Verordnungen des Erzbischofs

Nr. 1

#### Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg – AVVO –

Nachdem die Bistums-KODA gemäß § 12 Absatz 1 der Bistums-KODA-Ordnung einen übereinstimmenden Beschluß gefaßt hat, wird folgende

#### Ordnung

erlassen:

#### Abschnitt I Allgemeines

#### § 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Ordnung gilt für Arbeitsverhältnisse von voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern in Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen
- des Erzbistums,
  - der Kirchengemeinden und Gesamtkirchengemeinden,
  - der kirchlichen Stiftungen des öffentlichen und privaten Rechts,
  - des Caritasverbandes für die Erzdiözese Freiburg mit dessen Gliederungen, der caritativen Fachverbände und Vereinigungen unbeschadet ihrer Rechtsform,
  - der sonstigen kirchlichen und caritativen Rechtsträger unbeschadet ihrer Rechtsform.
- (2) Auf die Arbeitsverhältnisse der kirchlichen Mitarbeiter der in Absatz 1 genannten Dienstgeber finden diese Ordnung und die für einzelne kirchliche Berufe oder für besondere arbeitsrechtliche Sachverhalte erlassenen kirchlichen Rechtsvorschriften Anwendung. Soweit die in Satz 1 genannten Rechtsvorschriften keine besondere Regelung treffen, gelten der Bundes-Angestellten-Tarif-

vertrag (BAT) und die sonstigen für den nichtkirchlichen öffentlichen Dienst abgeschlossenen Tarifverträge in ihrer Fassung für den Bund und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder, soweit sie durch Veröffentlichung im Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg für den kirchlichen Dienst für anwendbar erklärt werden.

(3) Die Geltung dieser Verordnung ist im Arbeitsvertrag schriftlich zu vereinbaren.

#### § 2

#### Sonderregelungen

Für Mitarbeiter

- in Kranken-, Heil-, Pflege- und Entbindungsanstalten sowie in sonstigen Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen,
  - in Anstalten und Heimen, die nicht unter Buchstabe a fallen,
  - als Ärzte und als Zahnärzte an den in den Buchstaben a und b genannten Anstalten und Heimen,
  - als Lehrkräfte,
  - in landwirtschaftlichen Verwaltungen und Betrieben, Weinbau- und Obstbaubetrieben,
  - im forstlichen Außendienst,
  - als Hausmeister,
  - als Zeitangestellte, als Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und als Aushilfsangestellte
- gilt diese Ordnung mit den jeweils entsprechenden Sonderregelungen der Anlage 2 zum Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) in deren jeweiliger Fassung.

#### § 3

#### Ausnahmen vom Geltungsbereich

- (1) Diese Ordnung gilt nicht für
- Mitarbeiter, deren Leistungsfähigkeit infolge einer körperlichen, geistigen, seelischen oder sonstigen Behinderung beeinträchtigt ist und deren Rehabilitation oder Resozialisierung durch Beschäftigungs- und Arbeitstherapiemaßnahmen angestrebt wird,
  - Mitarbeiter, die nicht in erster Linie aus Gründen der Erwerbstätigkeit beschäftigt werden, sondern vorwiegend zu ihrer Betreuung,

- c) Mitarbeiter, die Arbeiten nach den §§ 93 und 97 des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) oder nach den §§ 19 und 20 des Bundessozialhilfegesetzes (BSHG) verrichten,
- d) Mitarbeiter, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende und Praktikanten,
- e) Leiter von Dienststellen und Einrichtungen sowie sonstige vergleichbare leitende Mitarbeiter, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind oder werden,
- f) Mitarbeiter, die eine über die höchste Vergütungsgruppe der Vergütungsordnung hinausgehende Vergütung erhalten,
- g) Mitarbeiter in Erwerbszwecken dienenden Landwirtschafts-, Weinbau- und Obstbaubetrieben einschließlich ihrer Nebenbetriebe; Mitarbeiter in anderen Landwirtschafts-, Weinbau- und Obstbaubetrieben einschließlich ihrer Nebenbetriebe, wenn ein Teil der Vergütung aus Sachbezügen besteht (Deputat).

- (2) Diese Ordnung gilt nicht für Mitarbeiter, die
- a) im Sinne des § 8 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Absatz 2 Satz 1 SGB IV – geringfügig beschäftigt sind,
  - b) als Studierende nach § 6 Absatz 1 Nr. 3 SGB V versicherungsfrei sind,
  - c) nebenberuflich tätig sind.

Nebenberuflich tätig sind mit einer arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 18 Stunden beschäftigte Mitarbeiter, die ihre Tätigkeit neben einer hauptberuflichen Erwerbstätigkeit ausüben. Eine hauptberufliche Erwerbstätigkeit liegt vor, wenn bei nicht selbständiger 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 Vollrente aus eigener hauptberuflicher Erwerbstätigkeit gleich.

(3) Diese Ordnung findet keine Anwendung, soweit die in § 1 Absatz 1 Buchstaben b bis e genannten kirchlichen Anstellungsträger auf die Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitern einer selbständig geführten caritativen Einrichtung die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) anwenden. Satz 1 gilt nicht für Kirchengemeinden als Träger von Tageseinrichtungen für Kinder sowie für sonstige Anstellungsträger, die abgesehen von Tageseinrichtungen für Kinder keine weiteren Einrichtungen betreiben.

(4) Für die Arbeitsverhältnisse der Waldarbeiter der in § 1 Absatz 1 genannten kirchlichen Anstellungsträger gelten die Regelungen des Manteltarifvertrages für Waldarbeiter der Länder und der Mitglieder der kommunalen Arbeitge-

bereverbände Rheinland-Pfalz und Saarland (MTW) vom 26.01.1982 nebst Nebenbestimmungen in der jeweiligen Fassung; diese Ordnung findet keine Anwendung.

## § 4

### Kirchlicher Dienst

(1) Die Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes sind bei der Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben zur Beachtung der besonderen kirchlichen Gesetze und Vorschriften verpflichtet. Sie haben auch ihre persönliche Lebensführung nach der Glaubens- und Sittenlehre der katholischen Kirche sowie nach den Vorschriften der kirchlichen Gemeinschaft einzurichten.

(2) Beim Einstellungsgespräch oder bei Dienstantritt ist der Mitarbeiter auf die gewissenhafte Einhaltung seiner Dienstpflichten und auf die Beachtung der Verpflichtungen gem. Absatz 1 vom zuständigen Vorgesetzten hinzuweisen. Diese Verpflichtungen sind mit dem Mitarbeiter zu erörtern.

Über das Gespräch ist eine Niederschrift mit folgendem Wortlaut anzufertigen:

„Frau/Herr ..... wurde auf die Pflicht zu gewissenhafter Diensterfüllung und auf die besonderen Pflichten gemäß § 4 Absatz 1 AVVO hingewiesen. Diese wurde mit ihr/ihm erörtert.“

Diese Niederschrift ist vom Vorgesetzten und vom Mitarbeiter zu unterzeichnen und zu den Personalakten zu nehmen.

(3) Schwerwiegende Verstöße gegen die besonderen kirchlichen Dienstpflichten, die Glaubens- und Sittenlehre der katholischen Kirche sowie gegen die kirchliche Gemeinschaft innerhalb und außerhalb des Dienstes stellen Gründe für eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 626 BGB, § 1 Kündigungsschutzgesetz dar.

(4) Grund für eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses gemäß den genannten Rechtsvorschriften ist ferner der Entzug der kanonischen Sendung, wenn der kirchliche Mitarbeiter zur Ausübung der übernommenen Tätigkeit der kanonischen Sendung bedarf.

## Abschnitt II Arbeitszeit

### § 5

#### Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38 1/2 Stunden wöchentlich. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen.

Für die Durchführung sogenannter Sabbatjahrm Modelle kann ein längerer Ausgleichszeitraum zugrunde gelegt werden.

(2) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 49 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt,

bis zu elf Stunden täglich (durchschnittlich 54 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt,

bis zu zwölf Stunden täglich (durchschnittlich 60 Stunden wöchentlich), wenn der Mitarbeiter lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muß, um im Bedarfsfall vorkommende Arbeiten zu verrichten.

(3) Die regelmäßige Arbeitszeit kann bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich) verlängert werden, wenn Vor- und Abschlußarbeiten erforderlich sind.

(4) In Dienststellen und Einrichtungen, die in bestimmten Zeiten des Jahres regelmäßig zu saisonbedingt erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind, kann für diese Zeiten die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich, jedoch nicht über zehn Stunden täglich, verlängert werden, sofern die regelmäßige Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres entsprechend verkürzt wird (Jahreszeitenausgleich).

(5) Die Einführung von Kurzarbeit ist nach Maßgabe der staatlichen Rechtsvorschriften zulässig.

(6) In Dienststellen und Einrichtungen bzw. Teilen derselben, deren Aufgaben Sonntags-, Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit erfordern, muß dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden.

Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen. Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde die Stundenvergütung gemäß § 22 Absatz 3 Unterabsatz 1 gezahlt.

Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag des Mitarbeiters durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung der Vergütung und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

(7) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeits-

zeit an einer vom Dienstgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Dienstgeber darf Bereitschaftsdienst ausnahmsweise nur anordnen, wenn zu erwarten ist, daß zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v. H. als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 22 Absatz 3 Unterabsatz 2) vergütet.

Leisten Mitarbeiter mehr als acht Bereitschaftsdienste in einem Kalendermonat, wird die Zeit eines jeden über acht hinausgehenden Bereitschaftsdienstes zusätzlich mit 15 v. H. als Arbeitszeit gewertet.

Die danach errechnete Arbeitszeit kann stattdessen bis zum Ende des dritten Kalendermonats auch durch entsprechende Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden. Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden die Vergütung (§ 26 BAT) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.

(8) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Dienstgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Dienstgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Der Dienstgeber darf Rufbereitschaft ausnahmsweise nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 22 Absatz 3 Unterabsatz 2) vergütet.

Für angefallene Arbeit einschl. einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung gezahlt. Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes werden mindestens drei Stunden angesetzt. Wird der Mitarbeiter während der Rufbereitschaft mehrmals zur Arbeit herangezogen, wird die Stundenvergütung nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.

Die Überstundenvergütung für die sich nach Unterabsatz 3 ergebenden Stunden entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung erteilt wird (Freizeitausgleich). Für den Freizeitausgleich gilt Absatz 6 a Unterabsatz 4 entsprechend.

(9) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle, bei wechselnden Arbeitsstellen an der jeweils vorgeschriebenen Arbeitsstelle oder am Sammelplatz.

(10) Woche ist der Zeitraum von Montag 0 Uhr bis Sonntag 24 Uhr.

Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach dem Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist.

Arbeit an Sonntagen ist die Arbeit am Sonntag zwischen 0 Uhr und 24 Uhr; entsprechendes gilt für Arbeit an Feiertagen, Vorfesttagen (§ 8 Absatz 2) und Samstagen.

Wochenfeiertage sind die Werktage, die gesetzlich oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist.

Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr.

Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Mitarbeiter durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.

## § 6

### Teilzeitbeschäftigung

(1) Mit vollbeschäftigten Mitarbeitern soll auf Antrag eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit (§ 5) vereinbart werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Teilzeitbeschäftigung nach Unterabsatz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

(2) Vollbeschäftigte Mitarbeiter, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Dienstgeber verlangen, daß er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

(3) Ist mit einem früher vollbeschäftigten Mitarbeiter auf seinen Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll der Mitarbeiter bei späterer Besetzung eines Vollzeit Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

(4) Die Absätze 1 bis 2 gelten entsprechend für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter, die eine Minderung ihrer arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit beantragen.

## § 7

### Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage

(1) Der Mitarbeiter wird in jedem Kalenderjahr an einem Arbeitstag (§ 30 Absatz 5) unter Zahlung der Urlaubsvergütung von der Arbeit freigestellt. Der neueingestellte Mitarbeiter erwirbt den Anspruch auf Freistellung erstmals, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Monate ununterbrochen bestanden hat. Die Dauer der Freistellung beträgt höchstens ein Fünftel der für den Mitarbeiter geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit.

(2) Die Freistellung von der Arbeit soll grundsätzlich nicht unmittelbar vor oder nach dem Erholungsurlaub erfolgen.

(3) Wird der Mitarbeiter an dem für die Freistellung vorgesehenen Tag aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen zur Arbeit herangezogen, ist die Freistellung innerhalb desselben Kalenderjahres nachzuholen. Ist dies aus dienstlichen bzw. betrieblichen Gründen nicht möglich, ist die Freistellung innerhalb der ersten zwei Monate des folgenden Kalenderjahres nachzuholen.

Eine Nachholung in anderen Fällen ist nicht zulässig.

(4) Der Anspruch auf Freistellung kann nicht abgegolten werden.

(5) Ist der Mitarbeiter in einem anderen Rechtsverhältnis im kirchlichen oder nichtkirchlichen öffentlichen Dienst nach dieser oder einer entsprechenden Vorschrift für dasselbe Kalenderjahr bereits an einem Tag freigestellt worden, gilt der Anspruch nach Absatz 1 als erfüllt.

## § 8

### Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen

(1) Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen nicht gearbeitet werden.

(2) An dem Tage vor Karfreitag, vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag wird ab 12.00 Uhr, am Tag vor dem 1. Weihnachtsfeiertag, vor Neujahr und an einem Werktag, der in der Zeit vom 27.12. bis zum 08.01. einzeln zwischen einem Sonntag und einem gesetzlichen Feiertag liegt, ganztags Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt, soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Dem Mitarbeiter, dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung der Vergütung und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt.

Die nach Satz 1 zustehende Arbeitsbefreiung an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr ist für Mitarbeiter, die dienstplanmäßig an allen Tagen der Wo-

che oder im Wechselschicht- oder Schichtdienst arbeiten und deren Dienstplan an einem oder an beiden dieser Tage für die Zeit bis 12 Uhr keine Arbeit vorsieht, im Umfang von jeweils einem Zehntel der für den Mitarbeiter geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren, es sei denn, diese Tage fallen auf einen Samstag oder Sonntag, oder bei Mitarbeitern, deren Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt ist, auf einen für den Mitarbeiter regelmäßig arbeitsfreien Tag.

## § 9

### Nichtdienstplanmäßige Arbeit

(1) Werden unmittelbar vor Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit oder in unmittelbarem Anschluß daran mindestens zwei Arbeitsstunden geleistet, ist eine viertelstündige, werden mehr als drei Arbeitsstunden geleistet, ist eine insgesamt halbstündige Pause zu gewähren, die als Arbeitszeit anzurechnen ist.

(2) Wird Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit geleistet, die der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit nicht unmittelbar vorangeht oder folgt, werden für die Vergütungsberechnung mindestens drei Arbeitsstunden angesetzt. Bei mehreren Inanspruchnahmen bis zum nächsten dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitsbeginn wird die Stunden-garantie nach Satz 1 nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme angesetzt.

Voraussetzung für die Anwendung des Unterabsatzes 1 ist bei Mitarbeitern, die innerhalb der Verwaltung oder des Betriebes wohnen, daß die Arbeitsleistung außerhalb der Verwaltung oder des Betriebes erbracht wird.

Unterabsatz 1 gilt nicht für gelegentliche unwesentliche Arbeitsleistungen, die die Freizeit des Mitarbeiters nur unerheblich (etwa 15 Minuten) in Anspruch nehmen, oder für Arbeitsleistungen während der Rufbereitschaft.

## § 10

### Überstunden

(1) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 5 Absatz 1 bis 4) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.

Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Mitarbeiter zu verteilen. Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortage anzusagen.

Die im Rahmen des § 5 Absatz 3 für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit des § 5 Absatz 1 festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, gelten für die Vergütungsberechnung als Überstunden.

(2) Bei Dienstreisen werden die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort und die notwendigen Reisezeiten als Arbeitszeit gewertet. Es werden für jeden Tag einschließlich der Reisezeit höchstens zehn Stunden, mindestens jedoch die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt.

(3) Bei der Überstundenberechnung sind für jeden im Berechnungszeitraum liegenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines Wochenfeiertages, an dem der Mitarbeiter von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die der Mitarbeiter ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätte. Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.

(4) Gelegentliche Überstunden können für insgesamt sechs Arbeitstage innerhalb eines Kalendermonats auch von unmittelbaren Vorgesetzten angeordnet werden. Andere Überstunden sind vorher schriftlich anzuordnen.

(5) Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen; die Arbeitsbefreiung ist möglichst bis zum Ende des nächsten Kalendermonats, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden zu erteilen. Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, werden die Vergütung (§ 26 BAT) und die in Monatsbeiträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. Im übrigen wird für die ausgeglichenen Überstunden nach Ablauf des Ausgleichszeitraumes lediglich der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 22 Absatz 1 Buchstabe a) gezahlt, soweit nicht § 22 Absatz 5 Anwendung findet. Für jede nicht ausgeglichene Überstunde wird Überstundenvergütung gemäß § 22 Absatz 3 Unterabsatz 2 gezahlt, soweit nicht § 22 Absatz 5 Anwendung findet.

## § 11

### Arbeitsversäumnis

(1) Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Mitarbeiter unbeschadet des § 31 außerhalb der Dienstzeit zu erledigen.

(2) Der Mitarbeiter darf nur mit vorheriger Zustimmung des Dienstgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Bezüge.

## Abschnitt III

### Beschäftigungszeit, Dienstzeit

## § 12

### Beschäftigungszeit

(1) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Dienstgeber nach Vollendung des 18. Lebensjahres in einem Ar-

beitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen worden ist.

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 § 7 NVO

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

Ist der Mitarbeiter aus seinem Verschulden oder auf seinen eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, so gelten vor dem Ausscheiden liegende Zeiten nicht als Beschäftigungszeit.

Dies gilt nicht,

1. wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaus oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder
2. wenn die Mitarbeiterin das Arbeitsverhältnis spätestens zum Ende der Mutterschutzfrist oder zum Ende des Erziehungsurlaubs aufgelöst hat oder
3. wenn die Nichtanrechnung der Beschäftigungszeit aus sonstigen Gründen eine unbillige Härte darstellen würde.

Im Falle des Satzes 5 Nr. 2 gilt die vor dem Ausscheiden liegende Zeit nur bis zu zehn Jahren als Beschäftigungszeit im Sinne dieser Vorschrift.

(2) Absatz 1 gilt sinngemäß für ehemalige Beamte.

(3) Übernimmt ein Dienstgeber eine Einrichtung oder geschlossene Teile einer solchen, in der diese Ordnung oder eine sonstige Regelung wesentlich gleichen Inhalts allgemein angewandt worden ist, so sind dem Mitarbeiter die bis zur Übernahme zurückgelegten Zeiten nach Maßgabe des Absatzes 1 als Beschäftigungszeit anzurechnen.

### **§ 13 Dienstzeit**

(1) Die Dienstzeit umfaßt die Beschäftigungszeit (§ 12) sowie die nach den Absätzen 2 bis 5 anzurechnenden Zeiten einer früheren Beschäftigung, soweit diese nicht schon bei der Berechnung der Beschäftigungszeit berücksichtigt sind. Für die Anrechnung nach den Absätzen 2 bis 5 gilt § 12 Absatz 1 Unterabsatz 2 entsprechend.

(2) Anzurechnen sind die Zeiten einer nach Vollendung des 18. Lebensjahres beruflich im Beamten-, Angestellten- oder Arbeiterverhältnis verbrachten Tätigkeit

- 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.

(3) Die in Absatz 2 aufgeführten Zeiten werden nicht angerechnet, wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis gekündigt oder vorzeitig aufgelöst hat oder wenn es aus einem von ihm verschuldeten Grund beendet worden ist. Dies gilt nicht,

- a) wenn der Mitarbeiter im Anschluß an das bisherige Arbeitsverhältnis zu einer anderen Dienststelle oder Einrichtung desselben Dienstgebers oder zu einem anderen Dienstgeber im Sinne des Absatzes 2 übergetreten ist oder
- b) wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaus oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder
- c) wenn die Mitarbeiterin das Arbeitsverhältnis spätestens zum Ende der Mutterschutzfrist oder zum Ende des Erziehungsurlaubs aufgelöst hat oder
- d) wenn die Nichtanrechnung eine unbillige Härte darstellen würde.

Die Sätze 1 und 2 gelten sinngemäß für ehemalige Beamte.

(4) Die Zeit beruflicher Tätigkeit nach Vollendung des 18. Lebensjahres kann ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn die Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war.

(5) Anzurechnen sind ferner

- a) die Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr, Zeiten des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und Zeiten des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz sowie Zeiten einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer, soweit diese vom Wehr- oder Zivildienst befreit,
- b) die im Soldatenverhältnis in der Bundeswehr zurückgelegten Zeiten, soweit sie nicht nach Buchstabe a anzurechnen sind; Absatz 3 Satz 1 und 2 ist sinngemäß anzuwenden,
- 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.

### **§ 14 Ausschlußfrist**

Der Mitarbeiter hat die anrechnungsfähigen Beschäftigungs- und Dienstzeiten innerhalb einer Ausschlußfrist

von drei Monaten nach Aufforderung durch den Dienstgeber nachzuweisen. Zeiten, für die der Nachweis nicht fristgemäß erbracht wird, werden nicht angerechnet. Kann der Nachweis aus einem vom Mitarbeiter nicht zu vertretenden Grunde innerhalb der Ausschlußfrist nicht erbracht werden, so ist die Frist auf einen vor Ablauf der Ausschlußfrist zu stellenden Antrag zu verlängern.

#### **Abschnitt IV Eingruppierung**

##### **§ 15 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 Arbeitsvorgänge 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. Ge-

genüber 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.

##### **§ 16**

##### **Eingruppierung in besonderen Fällen**

(1) Ist dem Mitarbeiter eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihm übertragene Tätigkeit (§ 15 Absatz 2 Unterabsatz 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, daß sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Vergütungsgruppe entspricht (§ 15 Absatz 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 § 18 Absatz 1 sinngemäß.

(2) Wird in einem Tätigkeitsmerkmal für die Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe eine abgelegte Prüfung vorausgesetzt, ohne daß sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, von ihm mit erfaßt werden, ist eine Höhergruppierung nach Absatz 1 in diese Vergütungsgruppe nicht möglich.

##### **§ 17**

##### **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 § 7 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 § 29, nach den §§ 48 a, 49 BAT und nach dem Schwerbehindertengesetz,
- b) Zeiten eines Sonderurlaubs nach § 50 Absatz 1 BAT in der bis zum 31. Dezember 1995 für den kirchlichen Dienst anwendbaren Fassung,
- c) Zeiten einer Arbeitsbefreiung nach § 31,
- d) Zeiten einer vom Dienstgeber veranlaßten Freistellung zur Fort- und Weiterbildung,
- e) Zeiten der Beschäftigungsverbote nach den §§ 3 und 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes,
- f) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 23 Absatz 1 bis zu 26 Wochen, in den Fällen des § 23 Absatz 4 Unterabsatz 3 bis zu 28 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 Absatzes 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 § 18 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.

## § 18

### Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird dem Mitarbeiter vorübergehend eine andere Tätigkeit (§ 15 Absatz 2 Unterabsatz 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungsgruppe entspricht (§ 15 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 (§ 15 Absatz 2 Unterabsatz 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungsgruppe entspricht (§ 15 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.

## Abschnitt V Vergütung

### § 19

#### 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.

### § 20

#### Pauschalierung der Vergütung

(1) Bei Mitarbeitern mit einem durchschnittlichen wöchentlichen Beschäftigungsumfang bis zu 8 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 – 5.

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

- a) von der Eingruppierung gemäß §§ 15 bis 18 abgesehen und eine von § 26 BAT i. V. m. § 19 AVVO abweichende geringere Vergütung vereinbart werden,
- b) von den Regelungen über die Weihnachtswendigung und die Jubiläumswendigung einzelvertraglich abgewichen werden.

Vereinbarungen nach Satz 1 können vom Mitarbeiter widerrufen werden. Die Widerrufsfrist beträgt 6 Wochen zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

(3) § 31 AVVO und § 50 BAT finden keine Anwendung.

(4) Sonderurlaub oder Arbeitsbefreiung können gewährt werden, soweit keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. Die Bestimmungen des § 616 BGB bleiben unberührt.

(5) Von der Schriftform des Arbeitsvertrages kann abgesehen werden, wenn der Mitarbeiter gelegentlich, unregelmäßig oder mit wechselndem Beschäftigungsumfang innerhalb der Grenzen des Absatzes 1 tätig ist.

### § 21

#### Ehegattenbezogener Anteil des Ortszuschlags

(1) Steht der Ehegatte eines Mitarbeiters als Angestellter oder Beamter im kirchlichen Dienst oder ist er aufgrund einer Tätigkeit im kirchlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt und stünde ihm ebenfalls der Ortszuschlag der Stufe 2 oder einer der folgenden Stufen oder eine entsprechende Leistung in Höhe von mindestens der Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlags der höchsten Tarifklasse zu, erhält der Mitarbeiter den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für ihn maßgebenden Ortszuschlags zur Hälfte; das gilt auch für die Zeit, für die der Ehegatte Mutterschaftsgeld bezieht. § 34 Absatz 1 Unterabsatz 1 Satz 1 BAT findet auf den Unterschieds-

betrag keine Anwendung, wenn einer der Ehegatten vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist oder beide Ehegatten mit jeweils mindestens der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind.

(2) Verheirateten Mitarbeitern, deren Ehegatte im nichtkirchlichen öffentlichen Dienst steht oder aufgrund einer Tätigkeit im nichtkirchlichen öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist, wird der Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlags sowie der auf ein Kind entfallende Unterschiedsbetrag zwischen den Stufen des Ortszuschlags nur in der Höhe gewährt, daß der Mitarbeiter und sein im nichtkirchlichen öffentlichen Dienst tätiger Ehegatte die jeweiligen Unterschiedsbeträge insgesamt nur einmal erhalten.

## § 22

### Zeitzuschläge, Überstundenvergütung

(1) Der Mitarbeiter erhält neben seiner Vergütung (§ 26 BAT) Zeitzuschläge. Sie betragen je Stunde

- |   |            |
|---|------------|
| a) für Überstunden in den Vergütungsgruppen                                       |            |
| X bis V c, Kr. I bis Kr. VI   | 25 v. H.,  |
| V a und V b, Kr. VII und Kr. VIII   | 20 v. H.,  |
| IV b bis I, Kr. IX bis Kr. XIII   | 15 v. H.,  |
| b) für Arbeit an Sonntagen  | 25 v. H.,  |
| c) für Arbeit an  |            |
| aa) Wochenfeiertagen sowie am   |            |
| Ostersonntag und am Pfingstsonntag  |            |
| – ohne Freizeitausgleich  | 135 v. H., |
| – bei Freizeitausgleich   | 35 v. H.,  |
| bb) Wochenfeiertagen, die auf einen   |            |
| Sonntag fallen,   |            |
| – ohne Freizeitausgleich  | 150 v. H., |
| – bei Freizeitausgleich   | 50 v. H.,  |
| d) soweit nach § 8 Abs. 2 kein Freizeitausgleich erteilt wird, für Arbeit nach 12 |            |
| Uhr an dem Tage vor dem   |            |
| aa) Ostersonntag, Pfingstsonntag  | 25 v. H.,  |
| bb) ersten Weihnachtsfeiertag,  |            |
| Neujahrstag   | 100 v. H.  |
| der Stundenvergütung,   |            |
| e) für Nachtarbeit  | 2,50 DM,   |
| f) für Arbeit an Samstagen in der Zeit von  |            |
| 13 Uhr bis 20 Uhr   | 1,25 DM.   |

(2) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 Buchst. b bis d und f wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.

Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Satz 2 Buchst. e und f wird nicht gezahlt neben Zulagen, Zuschlägen und Entschädigungen, in denen bereits eine entsprechende Leistung enthalten ist.

Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit und für die Zeit der Rufbereitschaft

werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden gegebenenfalls die Zeitzuschläge nach Absatz 1 Satz 2 Buchst. b bis f gezahlt. Die Unterabsätze 1 und 2 bleiben unberührt.

Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Satz 2 Buchst. e wird nicht gezahlt für Bürodienst, der sonst üblicherweise nur in den Tagesstunden geleistet wird, und für nächtliche Dienstgeschäfte, für die, ohne daß eine Unterkunft genommen worden ist, Übernachtungsgeld gezahlt wird.

(3) Die Höhe der Stundenvergütung ergibt sich für jede Vergütungsgruppe aus dem für anwendbar erklärten Vergütungstarifvertrag.

Die Stundenvergütung zuzüglich des Zeitzuschlages nach Absatz 1 Satz 2 Buchst. a ist die Überstundenvergütung.

(4) Die Zeitzuschläge können gegebenenfalls einschließlich der Stundenvergütung nach Absatz 3 Unterabsatz 1 durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag oder durch Dienstvereinbarung gemäß § 38 Absatz 3 MAVO pauschaliert werden.

(5) Für Mitarbeiter der Eingangsvergütungsgruppen V b BAT bzw. KR VII BAT und höher gelten die Absätze 1 bis 4 mit der Maßgabe, daß

- |   |  |
|---|--|
| a) Zeitzuschläge und Überstundenvergütungen für die                           |  |
| Mitwirkung an Gottesdiensten sowie deren unmittelbare Vor- und Nachbereitung, |  |
| b) Zeitzuschläge und Überstundenvergütungen für die                           |  |
| Mitwirkung an Sitzungen der kirchlichen Räte auf                              |  |
| Pfarr-, Dekanats-, Regional- und Diözesanebene,                               |  |
| c) Zeitzuschläge für Nachtarbeit (Absatz 1 Buchst. e)                         |  |
| zwischen 20 Uhr und 23 Uhr  |  |
| nicht gewährt werden.   |  |

(6) Auf Mitarbeiter, die gemäß Teil C Ziffer 7.1 der Anlage 1 zur AVVO in die Vergütungsgruppen IV a BAT und höher eingruppiert sind, finden die Absätze 1 bis 4 keine Anwendung; dies gilt nicht in den Fällen eines Aufstiegs von Vergütungsgruppe IV b nach Vergütungsgruppe IV a BAT.

(7) Für einzelne kirchliche Berufe oder Dienste hiervon abweichende Regelungen bleiben unberührt.

## Abschnitt VI Sozialbezüge

### § 23 Krankenbezüge

(1) Wird der Mitarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne daß ihn ein Verschulden trifft, erhält er Krankenbezüge nach Maßgabe der Absätze 2 bis 9.

Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation stationär durchgeführt wird. Bei Mitarbeitern, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabsatzes entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und stationär in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

Ein Verschulden im Sinne der Unterabsätze 1 und 2 liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

(2) Der Mitarbeiter erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung, die ihm zustehen würde, wenn er Erholungsurlaub hätte.

Wird der Mitarbeiter infolge derselben Krankheit (Absatz 1) erneut arbeitsunfähig, hat er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach Unterabsatz 1 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn

- a) er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
- b) seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

Der Anspruch auf die Krankenbezüge nach den Unterabsätzen 1 und 2 wird nicht dadurch berührt, daß der Dienstgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit kündigt. Das gleiche gilt, wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis aus einem vom Dienstgeber zu vertretenden Grund kündigt, der den Mitarbeiter zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in den Unterabsätzen 1 oder 2 genannten Frist von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne daß es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Unterabsatz 3 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

(3) Nach Ablauf des nach Absatz 2 maßgebenden Zeitraumes erhält der Mitarbeiter für den Zeitraum, für den ihm Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung

oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuß. Dies gilt nicht,

- a) wenn der Mitarbeiter Rente wegen Erwerbsunfähigkeit (§ 44 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,
- b) in den Fällen des § 3 Absatz 2 Entgeltfortzahlungsgesetz,
- c) für den Zeitraum, für den die Mitarbeiterin Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Absatz 2 Mutterschutzgesetz hat.

Steht dem Mitarbeiter Anspruch auf Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung für den Tag, an dem die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt wird, nicht zu, erhält er für diesen Tag einen Krankenzuschuß in Höhe von 100 v. H. des Nettoarbeitsentgelts (Absatz 8), wenn für diesen Tag infolge der Arbeitsunfähigkeit ein Vergütungsausfall eintritt.

(4) Der Krankengeldzuschuß wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 12)

von mehr als einem Jahr

längstens bis zum Ende der 13. Woche,

von mehr als drei Jahren

längstens bis zum Ende der 26. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt.

Vollendet der Mitarbeiter im Laufe der Arbeitsunfähigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr bzw. von mehr als drei Jahren, wird der Krankengeldzuschuß gezahlt, wie wenn er die maßgebende Beschäftigungszeit bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

In den Fällen des Absatzes 1 Unterabsatz 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Unterabsatzes 1 angerechnet.

(5) Innerhalb eines Kalenderjahres können die Bezüge nach Absatz 2 Unterabsatz 1 oder 2 und der Krankengeldzuschuß bei einer Beschäftigungszeit

von mehr als einem Jahr

längstens für die Dauer von 13 Wochen,

von mehr als drei Jahren

längstens für die Dauer von 26 Wochen

bezogen werden; Absatz 4 Unterabsatz 3 gilt entsprechend.

Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet der Mitarbeiter im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, bewendet es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr.

Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 2 ergebende Anspruch.

(6) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Dienstgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Dienstgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuß ohne Rücksicht auf die Beschäftigungszeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

Hat der Mitarbeiter in einem Fall des Unterabsatzes 1 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten auf Grund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Mitarbeiter günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsfähigkeit hinausgeschoben.

(7) Krankengeldzuschuß wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an der Mitarbeiter Bezüge aufgrund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 116 Absatz 1 Satz 2 SGB VI), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Dienstgeber oder ein anderer Dienstgeber, der diese Ordnung oder eine Ordnung/einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

Überzahlter Krankengeldzuschuß und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabsatzes 1. Die Ansprüche des Mitarbeiters gehen insoweit auf den Dienstgeber über; § 53 SGB I bleibt unberührt.

Der Dienstgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabsatzes 1 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Mitarbeiter hat dem Dienstgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

(8) Der Krankengeldzuschuß wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der Nettourlaubsvergütung und der um die gesetzlichen Beitragsanteile des Mitarbeiters zur gesetzlichen Renten-, Arbeitslosen- und sozialen Pflegeversicherung verminderten Leistungen der Sozialleistungsträger gezahlt. Nettourlaubsvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsvergütung.

(9) Anspruch auf den Krankengeldzuschuß nach den Absätzen 3 bis 8 hat auch der Mitarbeiter, der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kran-

kenversicherung befreit ist. Dabei sind für die Anwendung des Absatzes 8 die Leistungen zugrunde zu legen, die dem Mitarbeiter als Pflichtversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

## § 24

### Anzeige- und Nachweispflichten

(1) In den Fällen des § 23 Absatz 1 Unterabsatz 1 ist der Mitarbeiter verpflichtet, dem Dienstgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Mitarbeiter eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder der Einrichtung vorzulegen. Der Dienstgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Mitarbeiter verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Hält sich der Mitarbeiter bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, ist er darüber hinaus verpflichtet, dem Dienstgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Dienstgeber zu tragen. Darüber hinaus ist der Mitarbeiter, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Mitarbeiter in das Inland zurück, ist er verpflichtet, dem Dienstgeber seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

Der Dienstgeber ist berechtigt, die Fortzahlung der Bezüge zu verweigern, solange der Mitarbeiter die von ihm nach Unterabsatz 1 vorzulegende ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt oder den ihm nach Unterabsatz 2 obliegenden Verpflichtungen nicht nachkommt, es sei denn, daß der Mitarbeiter die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

(2) In den Fällen des § 23 Absatz 1 Unterabsatz 2 ist der Mitarbeiter verpflichtet, dem Dienstgeber den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung der Maßnahme unverzüglich mitzuteilen und ihm

- a) eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialleistungsträger nach § 23 Absatz 1 Unterabsatz 2 Satz 1 oder
- b) eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme im Sinne des § 23 Absatz 1 Unterabsatz 2 Satz 2

unverzüglich vorzulegen. Absatz 1 Unterabsatz 3 gilt entsprechend.

## § 25 Jubiläumszuwendungen

(1) Der Mitarbeiter erhält als Jubiläumszuwendung nach einer Jubiläumsdienstzeit von

25 Jahren	600,- DM
40 Jahren	800,- DM
50 Jahren	1.000,- DM .

(2) Die Jubiläumsdienstzeit umfaßt die Beschäftigungszeit (§ 12). Auf die Jubiläumsdienstzeit werden die Zeiten angerechnet, die ein Mitarbeiter in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis bei einem Dienstgeber der katholischen Kirche zurückgelegt hat. Zeiten mit weniger als der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit werden in vollem Umfang berücksichtigt.

(3) Vollendet ein Mitarbeiter während der Zeit eines Sonderurlaubs ohne Bezüge, für den der Dienstgeber nach § 50 Absatz 3 Satz 2 BAT vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat, eine Dienstzeit nach Absatz 2, so wird ihm bei Wiederaufnahme der Arbeit die Jubiläumszuwendung für die zuletzt vollendete Dienstzeit gewährt.

## § 26 Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen, Unterstützungen

(1) Auf die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen sowie von Unterstützungen finden die für die Kirchenbeamten jeweils geltenden Bestimmungen Anwendung. Ferner gilt der für die Angestellten des Landes Baden-Württemberg maßgebliche Beihilfetarifvertrag vom 26. Mai 1964 (veröffentlicht im Amtsblatt 1981, S. 105), soweit nachstehend nichts anderes bestimmt ist.

(2) Nichtvollbeschäftigte Mitarbeiter erhalten von der errechneten Beihilfe den Teil, der dem Verhältnis entspricht, in dem die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Mitarbeiters zu der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit steht.

(3) Aufwendungen im Sinne des § 9 der Beihilfevorschriften (Bund) sind nicht beihilfefähig.

## § 27 Ergänzende Regelungen zur Geburtsbeihilfe

(1) Der beihilfeberechtigte Mitarbeiter erhält in Geburtsfällen eine pauschale Beihilfe. Diese besteht aus einem Grundbetrag und einem Erhöhungsbetrag.

(2) Der Anspruch auf den Grundbetrag richtet sich nach den für die Angestellten des Landes Baden-Württemberg geltenden Vorschriften.

(3) Der Erhöhungsbetrag richtet sich nach der für den Ortszuschlag maßgeblichen Tarifklasse. Er beträgt für Mitarbeiter in der

Tarifklasse I a/I b	400,- DM,
Tarifklasse I c	700,- DM,
Tarifklasse II	900,- DM.

Der Erhöhungsbetrag wird unabhängig vom Beschäftigungsumfang in voller Höhe gewährt. Ist ein Mitarbeiter bei verschiedenen kirchlichen Dienstgebern im Geltungsbereich dieser Verordnung beihilfeberechtigt, erhält er den Erhöhungsbetrag ohne Rücksicht auf den jeweiligen Beschäftigungsumfang von den Dienstgebern zu gleichen Anteilen.

(4) Sind beide Elternteile beihilfeberechtigt, wird die Geburtsbeihilfe der Mutter gewährt. Ist die Mutter aus einem Beschäftigungsverhältnis im nichtkirchlichen öffentlichen Dienst beihilfeberechtigt, erhält der im kirchlichen Dienst beschäftigte Vater den für seine Tarifklasse maßgeblichen Erhöhungsbetrag.

(5) Während der Dauer eines Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz besteht kein Anspruch auf Beihilfe mit Ausnahme des Anspruchs auf den Erhöhungsbetrag.

## Abschnitt VII Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

### § 28 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung wird gewährleistet

- a) für die Mitarbeiter der Erzdiözese und deren unmittelbaren Einrichtungen, der Stiftungen der Erzdiözese Freiburg sowie der bei der VBL beteiligten Kirchengemeinden gemäß dem Tarifvertrag über die Versorgung der Arbeitnehmer des Bundes und der Länder sowie von Arbeitnehmern kommunaler Verwaltungen und Betriebe (Versorgungstarifvertrag) vom 4. November 1966 in seiner jeweiligen Fassung;
- b) für die Mitarbeiter von Gesamtkirchengemeinden und Stiftungen, die Mitglieder bei der kommunalen Zusatzversorgungskasse Baden sind, durch den Tarifvertrag über die Versorgung der Arbeitnehmer kommunaler Verwaltungen und Betriebe (Versorgungstarifvertrag der Gemeinden) vom 6. März 1967 in seiner jeweiligen Fassung;
- c) für die Mitarbeiter aller anderen Gesamtkirchengemeinden, Kirchengemeinden und Stiftungen durch die Vorschriften der Satzung der kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 18. Dezember 1985, (Abl. 1986, S. 401) in ihrer jeweiligen Fassung.

## Abschnitt VIII Urlaub, Arbeitsbefreiung

### § 29 Erholungsurlaub

(1) Der Mitarbeiter erhält in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Zahlung der Urlaubsvergütung. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) Als Urlaubsvergütung werden die Vergütung (§ 26 BAT) und die Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt. Zu den Zulagen im Sinne des Satzes 1 gehören nicht Leistungen, die aufgrund reisekostenrechtlicher Regelungen gezahlt werden.

(3) Der Urlaubsanspruch kann erst nach Ablauf von sechs Monaten, bei Jugendlichen nach Ablauf von drei Monaten, nach der Einstellung geltend gemacht werden, es sei denn, daß der Mitarbeiter vorher ausscheidet.

(4) Urlaub, der dem Mitarbeiter in einem früheren Beschäftigungsverhältnis für Monate gewährt worden ist, die in sein jetziges Angestelltenverhältnis fallen, wird auf den Urlaub angerechnet.

(5) Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden. Er kann auf Wunsch des Mitarbeiters in Teilen genommen werden, dabei muß jedoch ein Urlaubsteil so bemessen sein, daß der Mitarbeiter mindestens für zwei volle Wochen von der Arbeit befreit ist.

Erkrankt der Mitarbeiter während des Urlaubs und zeigt er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen der Mitarbeiter arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet; § 24 Absatz 1 gilt entsprechend. Der Mitarbeiter hat sich nach planmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des restlichen Urlaubs wird erneut festgesetzt.

Der Urlaub ist zu gewähren, wenn der Mitarbeiter dies im Anschluß an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation (§ 23 Abs. 1 Unterabsatz 2) verlangt.

(6) Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten.

Kann der Urlaub bis zum Ende des Urlaubsjahres nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni des folgenden Urlaubsjahres zu nehmen. Kann der Urlaub aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen, wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht bis zum 30. Juni genommen werden, ist er innerhalb von sechs Monaten nach Wegfall der Hinderungsgründe zu nehmen.

Läuft die Wartezeit (Absatz 3) erst im Laufe des folgenden Urlaubsjahres ab, ist der Urlaub spätestens bis zum Ende dieses Urlaubsjahres zu nehmen.

Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen genommen ist, verfällt.

(7) Mitarbeiter, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren hierdurch den Anspruch auf die Urlaubsvergütung für die Tage der Erwerbstätigkeit.

### § 30 Dauer des Erholungsurlaubs

(1) Der Erholungsurlaub des Mitarbeiters, dessen durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist (5-Tagewoche), beträgt

bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	26 Arbeitstage,
bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	29 Arbeitstage,
nach vollendetem 40. Lebensjahr	30 Arbeitstage.

(2) Der Erholungsurlaub des Mitarbeiters, dessen durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf 6 Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist (6-Tagewoche), beträgt

bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	31 Arbeitstage,
bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	35 Arbeitstage,
nach vollendetem 40. Lebensjahr	36 Arbeitstage.

(3) Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres abwechselnd jeweils auf fünf und sechs Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden die 5-Tagewoche übersteigenden Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach Absatz 1 bzw. Absatz 2 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs.

Ein Zusatzurlaub nach § 48 a BAT und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu, nach dem Schwerbehindertengesetz und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs nach Absatz 1 bzw. Absatz 2 zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs. Ein Zusatzurlaub nach § 48a BAT und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu, nach dem Schwerbehindertengesetz und nach Vorschriften für politisch Verfolgte bleibt dabei unberücksichtigt.

Wird die Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während des Urlaubsjahres auf Dauer oder jahreszeitlich bedingt vorübergehend geändert, ist die Zahl der Arbeitstage zugrunde zu legen, die sich ergeben würde, wenn die für die Urlaubszeit maßgebende Verteilung der Arbeitszeit für das ganze Urlaubsjahr gelten würde.

Verbleibt nach der Berechnung des Urlaubs nach den Unterabsätzen 1-3 ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5

oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.

(4) Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem Schwerbehindertengesetz vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs nach § 50 BAT oder eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 59 Absatz 1 Unterabsatz 1 Satz 5 BAT um ein Zwölftel. Die Verminderung unterbleibt für drei Kalendermonate eines Sonderurlaubs zum Zwecke der beruflichen Fortbildung, wenn eine Anerkennung nach § 50 Absatz 3 Satz 2 BAT vorliegt.

(5) Arbeitstage sind alle Kalendertage, in denen der Mitarbeiter dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. Endet eine Arbeitsschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Arbeitsschicht begonnen hat.

(6) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Scheidet der Mitarbeiter wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit (§ 59 BAT) oder durch Erreichung der Altersgrenze (§ 60 BAT) aus dem Arbeitsverhältnis aus, so beträgt der Urlaubsanspruch sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte, und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet. Satz 2 gilt nicht, wenn der Urlaub nach Absatz 4 zu vermindern ist.

(7) Vor Anwendung der Absätze 4 und 6 sind der Erholungsurlaub und ein etwaiger Zusatzurlaub mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach dem Schwerbehindertengesetz zusammenzurechnen.

Bruchteile von Urlaubstagen werden – bei mehreren Bruchteilen nach ihrer Zusammenrechnung – einmal im Urlaubsjahr auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Absatz 3 Unterabsatz 5 bleibt unberührt.

(8) Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Urlaubsjahres vollendet wird. Für die Urlaubsdauer der Jugendlichen ist das Lebensjahr zu Beginn des Urlaubsjahres maßgebend.

### § 31

#### Arbeitsbefreiung

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Mitarbeiter unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26 BAT) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

a) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort  
1 Arbeitstag,

- b) 25-, 40- und 50jähriges Arbeitsjubiläum  
1 Arbeitstag,
- c) kirchliche Eheschließung  
1 Arbeitstag,
- d) Niederkunft der Ehefrau  
1 Arbeitstag,
- bei der Geburt des zweiten und jeden weiteren Kindes, wenn ein Kind, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, zu versorgen ist und eine andere Betreuungsperson für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht, für die Dauer des Klinikaufenthaltes, höchstens jedoch zusätzlich  
4 Arbeitstage,
- e) Tod des Ehegatten  
2 Arbeitstage,
- wenn im Haushalt ein Kind, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, lebt und der verstorbene Ehegatte das Kind bisher versorgt hat, zusätzlich  
7 Arbeitstage,
- f) Tod eines Kindes oder Elternteils  
2 Arbeitstage,
- g) Taufe, Erstkommunion, Firmung oder Konfirmation und kirchliche Eheschließung eines Kindes des Mitarbeiters sowie Übernahme eines Tauf- oder Firmpatenamtes  
1 Arbeitstag,
- h) kirchliche Feier des 25-jährigen Jubiläums der kirchlichen Eheschließung des Mitarbeiters  
1 Arbeitstag,
- i) schwere Erkrankung
- aa) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, insgesamt bis zu  
6 Arbeitstage  
im  
Kalenderjahr,
- bb) eines sonstigen Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt, je Person längstens bis zu  
3 Arbeitstage,  
höchstens jedoch bis zu  
5 Arbeitstage im  
Kalenderjahr,
- cc) des Ehegatten oder einer anderen Betreuungsperson, wenn der Mitarbeiter deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muß, insgesamt bis zu  
4 Arbeitstage  
im  
Kalenderjahr.

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege

oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit des Mitarbeiters zur vorläufigen Pflege bescheinigt.

- k) Ärztliche Behandlung des Mitarbeiters, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muß, erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

(2) Der nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Mitarbeiter wird bei Erkrankung eines Kindes (Absatz 1 Buchstabe i Doppelbuchstabe aa) in dem Umfang von der Arbeit freigestellt, wie ein in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherter Mitarbeiter gemäß § 45 SGB V Anspruch auf Krankengeld und Arbeitsbefreiung geltend machen kann. Die Vergütung (§ 26 BAT) wird für die Dauer von insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr fortgezahlt.

(3) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung (§ 26 BAT) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nur insoweit, als der Mitarbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. Die fortgezahlten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuß auf die Leistungen der Kostenträger. Der Mitarbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Dienstgeber abzuführen.

(4) Der Dienstgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26 BAT) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bis zu fünf Arbeitstagen gewähren.

In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf die Bezüge kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(5) Mitarbeiter, die auf eigenen Antrag an für die Berufsausübung geeigneten und förderlichen Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung teilnehmen, erhalten unter Fortzahlung der Vergütung Arbeitsbefreiung bis zu fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr, soweit dienstliche oder betriebliche Interessen nicht entgegenstehen. Hat der Mitarbeiter im laufenden Kalenderjahr bereits an verpflichtenden Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung teilgenommen oder ist er für die Teilnahme an solchen

vorgesehen, werden maximal drei der dafür angeordneten oder vorgesehenen Tage auf den Anspruch angerechnet. Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung nach Satz 1 kann im Einverständnis zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden.

(6) Mitarbeiter, die an Exerzitien oder Besinnungstagen teilnehmen, erhalten unter Fortzahlung der Vergütung hierfür im Kalenderjahr bis zu drei Arbeitstage Arbeitsbefreiung, soweit dienstliche oder betriebliche Interessen nicht entgegenstehen.

Zur Teilnahme an Katholikentagen erhalten Mitarbeiter, soweit dringende dienstliche oder betriebliche Interessen nicht entgegenstehen, Arbeitsbefreiung bis zu zwei Arbeitstagen unter Fortzahlung der Vergütung.

(7) Erkrankt ein Mitarbeiter unmittelbar vor oder während der Arbeitsbefreiung, so ist die durch eine ärztliche Bescheinigung nachgewiesene Zeit der Erkrankung in den Fällen der Absätze 1 Buchstabe i, 5 und 6 Unterabsatz 1 nicht auf die Arbeitsbefreiung anzurechnen. Der Anspruch ist in den Fällen der Absätze 5 und 6 Unterabsatz 1 auf Antrag des Mitarbeiters auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen.

(8) Der Mitarbeiter kann unter Fortzahlung der Vergütung bis zu fünf Arbeitstage im Kalenderjahr von der Arbeit freigestellt werden für die Teilnahme an

- a) Sitzungen des Vorstandes eines überörtlich tätigen Berufsverbandes kirchlicher Mitarbeiter, und
- b) der jährlich stattfindenden Delegierten- bzw. Mitgliederversammlung eines Berufsverbandes kirchlicher Mitarbeiter auf diözesaner, überdiözesaner, Landes- und Bundesebene, wenn der Mitarbeiter als Mitglied eines Vorstandes, als Delegierter oder – wenn keine Delegation erfolgt – als Mitglied teilnimmt,

wenn der Berufsverband in seiner Zielsetzung der Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst nicht widerspricht und einer Teilnahme dringende dienstliche oder betriebliche Interessen nicht entgegenstehen.

## Abschnitt IX

### Übergangs- und Schlußbestimmungen

#### § 32

#### Auslegungsregeln

(1) Soweit die Vorschriften dieser Ordnung mit denen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) in seiner Fassung für den Bund und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder übereinstimmen, werden sie in gleicher Weise ausgelegt.

(2) Wird in einem gemäß § 1 Absatz 2 Satz 2 für anwendbar erklärten Tarifvertrag Bezug genommen auf nicht inkraftgesetzte oder außerkraftgesetzte Regelungen

gen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) oder eines anderen für den nichtkirchlichen öffentlichen Dienst abgeschlossenen Tarifvertrages, finden an Stelle der in Bezug genommenen Regelungen die entsprechenden arbeitsrechtlichen Regelungen der Erzdiözese Freiburg Anwendung, soweit das kirchliche Recht nichts abweichendes bestimmt.

(3) Wird in einem gemäß § 1 Absatz 2 Satz 2 für anwendbar erklärten Tarifvertrag der Begriff „öffentlicher Dienst“ verwendet, umfasst dieser auch den kirchlichen Dienst, soweit das kirchliche Recht nichts abweichendes bestimmt.

### § 33

#### Fortgeltung von Überleitungsvorschriften

Folgende vor dem 1. August 1996 erlassene Rechtsvorschriften bleiben durch diese Verordnung unberührt:

1. Artikel III § 1 der Verordnung zur Änderung der Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung sowie der Verordnung zur Regelung der Arbeitsverhältnisse von nebenberuflich tätigen Mitarbeitern vom 10. Dezember 1991 (ABl. S. 275),
2. Artikel VIII §§ 1 bis 3 der Verordnung zur Änderung der Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung und anderer arbeitsrechtlicher Vorschriften sowie zur Inkraftsetzung von Tarifverträgen vom 6. Juli 1993 (ABl. S. 123),
3. Artikel IX §§ 1 bis 3 der Verordnung zur Änderung der Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung und anderer arbeitsrechtlicher Vorschriften sowie zur Inkraftsetzung von Tarifverträgen vom 29. Dezember 1994 (ABl. 1995, S. 1),
4. Artikel II Absätze 2 und 3 der Verordnung zur Änderung der Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung vom 5. September 1995 (ABl. S. 254).

### § 34

#### Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 1997 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg – AVVO – vom 14. Dezember 1976 (ABl. S. 516), zuletzt geändert durch Verordnung vom 11. Juli 1996 (ABl. 1996, S. 457), außer Kraft.

Freiburg im Breisgau, den 11. Dezember 1996

*F. Oskar Sailer*

Erzbischof

## 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.

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

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.

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.

5. Vergütungsgruppenzulagen gelten, soweit rechtlich nichts anderes geregelt ist, bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 41 BAT) und des Übergangsgeldes (§ 63 BAT) als Bestandteil der Vergütung (§ 26 BAT).

### Teil B:

#### Allgemeine Tätigkeitsmerkmale

Verg. Gruppe	Fall-Gruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
X	1.1	Mitarbeiter mit vorwiegend mechanischer Tätigkeit <sup>1)2)</sup>	IX b nach 2 Jahren
IX b	1.1	Mitarbeiter mit einfacheren Tätigkeiten <sup>3)</sup>	VIII nach 2 Jahren
VIII	1.1	Mitarbeiter mit schwierigerer Tätigkeit <sup>4)</sup>	VII nach 2 Jahren
VII	1.1	Mitarbeiter, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert <sup>5)</sup>	VI b nach 6 Jahren
VII	1.2	Mitarbeiter, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert <sup>6)</sup>	VI b nach 4 Jahren
VI b	1.1	Mitarbeiter, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und in erheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordert <sup>6)7)8)</sup>	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 <sup>6)7)</sup>	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 <sup>6)7)9)</sup>	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 <sup>10)</sup>	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 <sup>11)</sup>	III nach 6 Jahren
IV a	1.2	Mitarbeiter, denen wenigstens neun Mitarbeiter mindestens der Vergütungsgruppe V b (Fallgruppe 1.1) durch ausdrückliche Anordnung 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 <sup>12)</sup>	II a nach 7 Jahren
III	1.2	Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben während der ersten zwei Jahre der Berufsausübung <sup>13) 14)</sup>	–
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) <sup>13) 14)</sup>	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 <sup>15)</sup>	–
I b	1.2	Mitarbeiter, denen wenigstens drei Mitarbeiter mindestens der Vergütungsgruppe II a (Fallgruppe 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 daß 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	–

**Teil C:**  
**Besondere Tätigkeitsmerkmale**

**2. Pastoraler Dienst**

**2.1 Gemeindeassistenten/Gemeindereferenten**

Verg. Gruppe	Fall-Gruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
V b	2.1.1	Gemeindereferenten in der zweiten Bildungsphase	–
IV b	2.1.1	Gemeindereferenten nach der zweiten Bildungsphase	IV a nach 4 Jahren

**2.2 Pastoralassistenten/Pastoralreferenten**

Verg. Gruppe	Fall-Gruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
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**

Verg. Gruppe	Fall-Gruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
VIII	3.1.1	Mesner	VII nach 2 Jahren <sup>17)</sup>
VII	3.1.1	Mesner nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe VIII (Fallgruppe 3.1.1)	VI b nach 8 Jahren <sup>18)</sup>
VII	3.1.2	Mesner mit abgeschlossener mindestens zweijähriger Berufsausbildung	VI b nach 4 Jahren <sup>18)</sup>

**3.2 Kirchenmusiker**

**3.2.1 Kirchenmusiker im Gemeindedienst**

Verg. Gruppe	Fall-Gruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
VIII	3.2.1.1	D-Kirchenmusiker	VII nach 8 Jahren <sup>17)</sup>
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 <sup>17)</sup>
VI b	3.2.1.1	C-Kirchenmusiker	–
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	–

Verg. Gruppe	Fall-Gruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
V b	3.2.1.1	Privatmusiklehrer	IV b nach 8 Jahren <sup>17)</sup>
IV b	3.2.1.1	B-Kirchenmusiker	IV a nach 8 Jahren <sup>17)</sup>
IV b	3.2.1.2	Schulmusiker mit künstlerischer Prüfung für das Lehramt an Gymnasien	IV a nach 8 Jahren <sup>17)</sup>
IV b	3.2.1.3	A-Kirchenmusiker mit Tätigkeit in einer B-Stelle oder C-Stelle	IV a nach 8 Jahren <sup>17)</sup>
IV a	3.2.1.1	A-Kirchenmusiker mit Tätigkeit in einer A-Stelle	III nach 8 Jahren <sup>17)</sup>

### 3.2.2 Kirchenmusiker im Bezirksdienst

Verg. Gruppe	Fall-Gruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
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

Verg. Gruppe	Fall-Gruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
	4.1.1	Religionslehrer an Grund- und Hauptschulen	
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. Vergütungsgruppe V b (Fallgruppe 4.1.1.2) nach den beiden ersten Jahren der Berufsausübung	IV a nach 4 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	Religionslehrer an Real- und Sonderschulen	
V b	4.1.2.1	Religionslehrer, die in Sonderkursen ausgebildet sind	IV b nach 6 Jahren

Verg. Gruppe	Fall-Gruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
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 b	4.1.2.1	Religionslehrer gem. Vergütungsgruppe V b (Fallgruppe 4.1.2.2) nach den beiden ersten Jahren der Berufsausübung	IV a nach 4 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 a	4.1.2.1	Religionslehrer mit abgeschlossener II. Staatsprüfung für das Lehramt an Realschulen bzw. Sonderschulen	–
	4.1.3	Religionslehrer an Gymnasien und Beruflichen Schulen	
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. Vergütungsgruppe V b (Fallgruppe 4.1.3.1) nach den beiden ersten Jahren der Berufsausübung	IV a nach 4 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

Verg. Gruppe	Fall-Gruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
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 <sup>19) 20) 8)</sup>	VI b nach 4 Jahren

Verg. Gruppe	Fall-Gruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
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 <sup>6) 7) 8)</sup>	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 Sprache anfertigen	V c nach 4 Jahren

### 5.2 Mitarbeiter im Pfarr- und Dekanatsbüro

Verg. Gruppe	Fall-Gruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
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 Pfarregistratur, Führung von Karteien und Statistiken nach Anweisung durch den Pfarrer, Vorbereiten von Bescheinigungen, Mitarbeit bei der Erstellung des Pfarrblatts, der Gestaltung des Schaukastens und des Schriftenstands, 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 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

Verg. Gruppe	Fall-Gruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
VII	5.3.1	Mitarbeiter im Kassen- und Rechnungswesen, die verantwortlich Personen- und Sachkonten führen oder verwalten <sup>21)</sup>	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 <sup>22)</sup>	V c nach 4 Jahren

Verg. Gruppe	Fall-Gruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
V c	5.3.1	Mitarbeiter im Kassen- und Rechnungswesen mit übergreifenden schwierigen Aufgaben, die besondere Verantwortung erfordern <sup>23)</sup>	V b nach 6 Jahren
V b	5.3.1	Hauptbuchhalter in kirchlichen Zentralkassen <sup>24) 25)</sup>	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

Verg. Gruppe	Fall-Gruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
VII	5.4.1	Mitarbeiter als Berechner von Bezügen (wie Vergütung, Krankenvergütung, Urlaubsvergütung, Zuschuß zum Mutterschaftsgeld, Urlaubsabgeltung), deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert <sup>26)</sup>	VI b nach 4 Jahren
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 <sup>26) 27)</sup>	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 und Abtretungen und Pfändungen) selbständig ausführen sowie den damit zusammenhängenden Schriftwechsel selbständig führen <sup>26) 28) 29)</sup>	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

Verg. Gruppe	Fall-Gruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
X	6.1.1	Reinigungskraft, Küchenhilfe	IX b nach 2 Jahren
IX b	6.1.1	Mitarbeiter mit einfacheren Tätigkeiten <sup>38)</sup>	VIII nach 2 Jahren
VIII	6.1.1	Wirtschafterin mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit <sup>39)</sup>	VII nach 2 Jahren

Verg. Gruppe	Fall-Gruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
VIII	6.1.2	Mitarbeiterin in der Tätigkeit als Köchin	VII nach 2 Jahren
VII	6.1.1	Köchin mit abgeschlossener Berufsausbildung	VI b nach 6 Jahren
VII	6.1.2	Wirtschafterin mit staatlicher Prüfung, deren Tätigkeit sich aus Vergütungsgruppe VIII dadurch hervorhebt, daß sie in erheblichem Umfang Küchenleitungsaufgaben umfaßt <sup>40)</sup>	VI b nach 6 Jahren
VI b	6.1.1	Hauswirtschaftsleiterin mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit <sup>41) 42) 43)</sup>	V c nach 4 Jahren
VI b	6.1.2	Köchin mit abgeschlossener Berufsausbildung oder Hauswirtschaftsleiterin mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung in der Tätigkeit als Küchenleiterin <sup>40) 42) 43)</sup>	V c nach 4 Jahren
V c	6.1.1	Mitarbeiter in Vergütungsgruppe VI b, denen mindestens 5 Mitarbeiter oder mindestens 3 Mitarbeiter mindestens der Vergütungsgruppe VIII durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind	V b nach 5 Jahren
V c	6.1.2	Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich aus Vergütungsgruppe VI b (Fallgruppe 6.1.1) dadurch heraushebt, daß ihnen die gesamte Leitung des Wirtschaftsbetriebes übertragen ist <sup>44)</sup>	V b nach 5 Jahren
V b	6.1.1	Mitarbeiter, deren Tätigkeit sich aus Vergütungsgruppe V c (Fallgruppe 6.1.1) dadurch heraushebt, daß ihnen die gesamte Leitung des Wirtschaftsbetriebes übertragen ist <sup>44)</sup>	IV b nach 4 Jahren

## 6.2 Hausmeister

Verg. Gruppe	Fall-Gruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
VIII	6.2.1	Hausmeister	VII nach 2 Jahren <sup>17)</sup>
VII	6.2.1	Hausmeister nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe VIII (Fallgruppe 6.2.1)	VI b nach 8 Jahren <sup>18)</sup>
VII	6.2.2	Hausmeister mit abgeschlossener mindestens zweijähriger Berufsausbildung	VI b nach 4 Jahren <sup>18)</sup>

## 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

### 7.1 Bildungsreferenten <sup>30)</sup>

Verg. Gruppe	Fall-Gruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
V c	7.1.1	Referenten in der Jugend- und Erwachsenenbildung in den ersten beiden Jahren der Tätigkeit	–

Verg. Gruppe	Fall-Gruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
V b	7.1.1	Referenten in der Jugend- und Erwachsenenbildung nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe V c (Fallgruppe 7.1.1)	IV b nach 4 Jahren
V b	7.1.2	Dipl.-Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung <sup>31)</sup> in der Tätigkeit als Referenten in der Jugend- und/oder Erwachsenenbildung in Dienststellen auf Dekanatssebene sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen diese Tätigkeit ausüben in den ersten beiden Jahren dieser Tätigkeit	–
IV b	7.1.1	Dipl.-Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung <sup>31)</sup> in der Tätigkeit als Referenten in der Jugend- und/oder Erwachsenenbildung in Dienststellen auf Dekanatssebene sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen diese Tätigkeit ausüben nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe V b (Fallgruppe 7.1.2)	IV a nach 4 Jahren
IV b	7.1.2	Dipl.-Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung <sup>31)</sup> in der Tätigkeit als Referenten in der Jugend- und/oder Erwachsenenbildung in Dienststellen auf Regionalebene sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen diese Tätigkeit ausüben <sup>32) 34)</sup>	IV a nach 4 Jahren
IV a	7.1.1	Dipl.-Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung <sup>31)</sup> in der Tätigkeit als Referenten in der Jugend- und/oder Erwachsenenbildung in Dienststellen auf Diözesanebene sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen diese Tätigkeit ausüben <sup>33) 35)</sup>	III nach 6 Jahren
IV a	7.1.2	Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung in der Tätigkeit als Referenten in der Jugend- und/oder Erwachsenenbildung in Dienststellen auf Dekanatssebene in den ersten zwei Jahren dieser Tätigkeit <sup>13)</sup>	–
III	7.1.1	Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung in der Tätigkeit als Referenten in der Jugend- und/oder Erwachsenenbildung in Dienststellen auf Dekanatssebene nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IV a (Fallgruppe 7.1.2) <sup>13)</sup>	II a nach 7 Jahren
III	7.1.2	Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung in der Tätigkeit als Referenten in der Jugend- und/oder Erwachsenenbildung in Dienststellen auf Regionalebene <sup>13)</sup>	II a nach 7 Jahren
III	7.1.3	Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung in der Tätigkeit als Referenten in der Jugend- und/oder Erwachsenenbildung in Dienststellen auf Diözesanebene während der ersten zwei Jahre der Berufsausübung <sup>13) 33)</sup>	–
II a	7.1.1	Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung in der Tätigkeit als Referenten in der Jugend- und/oder Erwachsenenbildung in Dienststellen auf Diözesanebene nach zweijähriger Berufsausübung mindestens in Vergütungsgruppe III <sup>13) 33)</sup>	I b nach 7 Jahren
II a	7.1.2	Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und 2. Staatsexamen/2. Dienstprüfung in der Tätigkeit als Referenten in Dienststellen auf Diözesanebene <sup>33)</sup>	I b nach 7 Jahren

## 7.2 Büchereiwesen

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

## 8. Sozial- und Erziehungsdienst/Beratungsdienste

### 8.1 Mitarbeiter in Tageseinrichtungen für Kinder

(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) in ihrer jeweiligen Fassung, im übrigen die Tätigkeitsmerkmale des BAT – Anlage 1 a Teil II Buchst. G der Vergütungsordnung – in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung.)

### 8.2 Erzieher an Studienheimen und Internaten

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

### 8.3 Mitarbeiter in Beratungsstellen für die Ehe- und Familienberatung

Verg. Gruppe	Fall-Gruppe	Tätigkeitsmerkmale	Bewährungsaufstieg
V b	8.3.1	Mitarbeiter in der Tätigkeit als Ehe- und Familienberater in den ersten vier Jahren dieser Tätigkeit	–
IV b	8.3.1	Mitarbeiter in der Tätigkeit als Ehe- und Familienberater nach vierjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe V b (Fallgruppe 8.3.1)	IV a nach 4 Jahren
IV b	8.3.2	Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung <sup>36)</sup> und Zusatzausbildung <sup>37)</sup> zum Ehe- und Familienberater in den ersten vier Jahren dieser Tätigkeit	–
IV a	8.3.1	Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung <sup>36)</sup> und Zusatzausbildung <sup>37)</sup> zum Ehe- und Familienberater in der Tätigkeit als Ehe- und Familienberater nach vierjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IV b (Fallgruppe 8.3.2)	III nach 4 Jahren
III	8.3.1	Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung <sup>13)</sup> und Zusatzausbildung <sup>37)</sup> zum Ehe- und Familienberater in den ersten zwei Jahren dieser Tätigkeit	–
II a	8.3.1	Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung <sup>13)</sup> und Zusatzausbildung <sup>37)</sup> zum Ehe- und Familienberater in der Tätigkeit als Ehe- und Familienberater nach zweijähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe III (Fallgruppe 8.3.1)	I b nach 5 Jahren
II a	8.3.2	Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung <sup>13)</sup> und Befähigung für den höheren Dienst (2. Dienstprüfung) sowie Zusatzausbildung <sup>37)</sup> zum Ehe- und Familienberater in der Tätigkeit als Ehe- und Familienberater	I b nach 5 Jahren
II a	8.3.3	Mitarbeiter mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung <sup>36)</sup> und Zusatzausbildung <sup>37)</sup> zum Ehe- und Familienberater in der Tätigkeit als Leiter einer Ehe- und Familienberatungsstelle	I b nach 7 Jahren
I b	8.3.1	Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung <sup>13)</sup> und Zusatzausbildung <sup>37)</sup> zum Ehe- und Familienberater in der Tätigkeit als Leiter einer Ehe- und Familienberatungsstelle	–

## 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) (gestrichen)

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 Briefstagebüchern und Kontrolllisten; Erstellung von formularmäßigen Bescheinigungen und Erinnerungen).

4) „Schwierigere Tätigkeiten“ liegen gegenüber „einfacheren Tätigkeiten“ dann vor, wenn die Tätigkeit den Einsatz qualifizierterer 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, Zinsstafelberechnungen, 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 Anwendung 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) „Selbstständige 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 selbstständige Leistungen“ erfordert, mit der Verpflichtung des Mitarbeiters verbunden ist, dafür einstehen 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 Aufgabengebiets, 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 Koordinationstätigkeiten.

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) Für die Auslegung des in dieser Vergütungsgruppe als zweite Alternative zu einer geforderten Ausbildung enthaltenen Tätigkeitsmerkmals „oder sonstige Mitar-

beiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben“, gilt:

„Gleichwertige Fähigkeiten“ liegen vor, wenn ein Mitarbeiter objektiv ein Wissen und Können besitzt, das von der Tiefe und dem Umfang her mit der in der ersten Alternative des Tätigkeitsmerkmals geforderten abgeschlossenen Ausbildung vergleichbar ist, aber nicht identisch sein muß. Erforderlich ist die Fähigkeit, Zusammenhänge so überschauen und Ergebnisse so selbständig entwickeln zu können, wie es die geforderte abgeschlossene Ausbildung ermöglicht.

Die „sonstigen Mitarbeiter“ müssen ferner über „Erfahrungen“ auf dem Wissensgebiet verfügen, auf dem sie gleichwertige Fähigkeiten besitzen. Die geforderte Erfahrung wird im Regelfall nach zweijähriger Tätigkeit, wenn das Tätigkeitsmerkmal eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung fordert im Regelfall nach dreijähriger Tätigkeit vorliegen.

Eine „entsprechende Tätigkeit“ liegt vor, wenn diese den Einsatz der gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen erfordert.

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) (gestrichen)

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 („Layout“),
- 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 einfacher 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 vollautomatisierte 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 Erhebungsregistern 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 Haushaltsvollzugs,
- g) Selbständiges Einrichten und Verwalten der Bestandskonten in Vermögensrechnungen von Zentralkassen mit Kontierung der Buchungsvorfälle, Abstimmung und Jahresabschlüssen,
- h) Selbständiges Verwalten umfangreicher Voranschlagsrechnungen 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 Grundschulddarlehen – (insbesondere Vertrags-

abschluß, 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 Pfarrpründekasse und die Erzb. 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 Rechnungswesen 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) „Angegebene“ 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 Vordienstzeiten, 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.

30) Unter diese besondere Tätigkeitsmerkmale fallen Mitarbeiter, die zeitlich zur Hälfte sogenannte „Referententätigkeit“ im Bereich Jugend- und Erwachsenenbildung ausüben, beispielsweise also

- Schulungs- und Fortbildungsarbeit durchführen,
- Arbeits-, Schulungs-, Fortbildungskonzepte entwickeln oder weiterentwickeln,
- bei Fortbildungen, Vorträgen oder sonstigen Veranstaltungen referieren,
- in kirchlichen Verbänden an der Entwicklung und Formulierung der Zielvorstellungen des Verbandes oder ihrer Vertretung nach außen maßgeblich beteiligt sind oder in Veranstaltungen von Verbänden oder Dritten referieren, nicht aber Mitarbeiter, die zwar in diesem Bereich tätig sind, aber zeitlich mindestens zur Hälfte Verwaltungs- oder Sekretariatsarbeit erledigen, die nicht als Zusammenhangstätigkeit mit einem der oben aufgezählten Gebiete zu werten ist.

31) Den Dipl.-Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind gleichgestellt Mitarbeiter

- mit einer Ausbildung als Religionspädagoge oder als Gemeindefereferent,
- Sozialarbeiter mit staatlicher Anerkennung.

32) Mitarbeiter in Außenstellen von diözesanen Dienststellen, deren Geschäftsbereich mehrere Dekanate umfaßt, fallen unter dieses Merkmal, wenn sie die entsprechende Ausbildung haben oder als sonstige Mitarbeiter hierunter subsumiert werden können.

33) Die in den folgenden Einrichtungen tätigen Mitarbeiter werden der diözesanen Ebene zugeordnet:

- Referenten in oder Leiter von regionalen Einrichtungen, die nach dem Gesetz zur Förderung der Weiterbildung und des Bibliothekswesens gefördert werden,
- Referenten in der Kath. Akademie,
- Referenten im Institut für Pastorale Bildung,
- Referenten im Institut für Religionspädagogik,
- Referenten im Geistlichen Zentrum Sasbach,
- Referenten im Kath. Sozialen Bildungswerk.

34) Mitarbeiter dieser Fallgruppe erhalten nach vierjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe IV a eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 6,5 v. H. der Anfangsgrundvergütung von Vergütungsgruppe IV a. Bei der Berechnung sich ergebene Bruchteile eines Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden.

35) Mitarbeiter dieser Fallgruppe erhalten nach vierjähriger Tätigkeit in Vergütungsgruppe III eine monatliche Vergütungsgruppenzulage in Höhe von 7,5 v. H. der Anfangsgrundvergütung von Vergütungsgruppe III. Bei der Berechnung sich ergebene Bruchteile eines

Pfennigs unter 0,5 sind abzurunden, Bruchteile von 0,5 und mehr sind aufzurunden.

36) Die Einstufung in diese Vergütungsgruppe setzt eine abgeschlossene Fachhochschulausbildung insbesondere als Diplom-Sozialpädagoge, Diplom-Sozialarbeiter, Diplom-Heilpädagoge mit staatlicher Anerkennung oder als Religionspädagoge voraus. Gleichgestellt sind Mitarbeiter mit einer Ausbildung als Gemeindeforent.

37) Neben der von der Katholischen Bundesarbeitsgemeinschaft für Beratung e. V. anerkannten Zusatzausbildung zum Ehe- und Familienberater auf der Grundlage der „Ausbildungsordnung zum Ehe-, Familien- und Lebensberater“ fällt hierunter auch eine von der Psychologischen Ausbildungsstelle für Ehe- und Familienberatung (PAS) als vergleichbar anerkannte Zusatzausbildung.

38) Hierunter fallen Mitarbeiter, die neben Reinigungstätigkeiten mit der selbständigen Herrichtung von Räumen, mit der Wäschepflege oder mit Arbeiten bei der Zubereitung von Speisen (Beiköchinnen) betraut sind.

Regelmäßig fallen Hauswirtschafterinnen bzw. Wirtschaftsgehilfinnen mit staatlicher Anerkennung unter dieses Merkmal, wenn sie entsprechende Tätigkeiten ausüben.

39) Wirtschafterinnen sind Angestellte, die

- a) mit der selbständigen Führung der gesamten Hauswirtschaft, oder
- b) mit der selbständigen Erledigung von Teilgebieten der Hauswirtschaft, oder in Teilgebieten der Hauspflege, z. B. Aufsicht über Pflege und Reinigung des Hauses, Beschaffen der Pflege- und Reinigungsmittel, oder in Teilgebieten der Wäschereinigung und -pflege, z. B. Aufsicht über Reinigen und Instandhalten der Wäsche, Beschaffen und Kontrollieren der Wäsche, oder in Teilgebieten der Materialverwaltung, z. B. Beschaffen, Ausgeben, Abrechnen und Kontrollieren von Material, beauftragt sind.

Angestellte, die mindestens fünf Jahre die Tätigkeit von Wirtschafterinnen ausgeübt haben, ohne die staatliche Prüfung abgelegt zu haben, werden für diese Regelung den Wirtschafterinnen mit staatlicher Prüfung gleichgestellt.

40) Küchenleitung umfaßt die verantwortliche selbständige Führung einer Küche; hierzu gehören insbesondere Personaleinteilung, Erstellung des Speiseplanes, Einkauf und Lagerhaltung, Aufsicht über die Zubereitung der Speisen, über die Reinigung von Küche und Speisesaal.

41) Entsprechende Tätigkeiten werden ausgeübt, wenn sie der Hauswirtschaft (Küchenwirtschaft, Wäschereinigung und -pflege und Reinigungsdienst) vorstehen und ihnen der Einkauf oder die Anforderung von Lebensmitteln oder sonstigen Verbrauchsmitteln, gegebenenfalls einschließlich der Kostenberechnung und der Wirtschaftsbuchführung obliegen.

Die entsprechende Tätigkeit gilt auch dann als erfüllt, wenn eines dieser Teilgebiete von der Hauswirtschaftsleiterin nicht ausgeübt wird.

42) Unter dieses Merkmal fallen auch hauswirtschaftliche Betriebsleiterinnen.

43) Angestellte, die mindestens fünf Jahre die Tätigkeit als Küchenleiter ausgeübt haben, ohne die geforderte Ausbildung zu haben, werden für diese Regelung den Hauswirtschaftsleiterinnen mit staatlicher Prüfung bzw. den Köchinnen mit abgeschlossener Berufsausbildung gleichgestellt.

44) Die gesamte Leitung des Wirtschaftsbetriebes ist dann übertragen, wenn dem Mitarbeiter alle Mitarbeiter aus dem Bereich des Hauswirtschaftsdienstes einschließlich des Hausmeisters durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Nr. 2

### **Verordnung zur Regelung der Arbeitsverhältnisse von nebenberuflich tätigen Mitarbeitern – NVO –**

Nachdem die Bistums-KODA gemäß § 12 Absatz 1 der Bistums-KODA-Ordnung einen übereinstimmenden Beschluß gefaßt hat, wird folgende

#### **Verordnung**

erlassen:

#### **§ 1 Geltungsbereich**

(1) Diese Ordnung gilt für Arbeitsverhältnisse von teilszeitbeschäftigten Mitarbeitern in Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen

- a) des Erzbistums,
- b) der Kirchengemeinden und Gesamtkirchengemeinden,
- c) der kirchlichen Stiftungen des öffentlichen und privaten Rechts,
- d) des Caritasverbandes für die Erzdiözese Freiburg mit dessen Gliederungen, der caritativen Fachverbände und Vereinigungen unbeschadet ihrer Rechtsform,

e) der sonstigen kirchlichen und caritativen Rechtsträger unbeschadet ihrer Rechtsform, die nebenberuflich tätig sind. Nebenberuflich tätig sind mit einer arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 18 Stunden beschäftigte Mitarbeiter, die ihre Tätigkeit neben einer hauptberuflichen Erwerbstätigkeit ausüben. Eine hauptberufliche Erwerbstätigkeit liegt vor, wenn bei nicht selbständiger Beschäftigung die Arbeitszeit mindestens 3/4 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 Vollrente aus eigener hauptberuflicher Erwerbstätigkeit gleich.

(2) Diese Ordnung gilt ferner für Mitarbeiter unabhängig von deren Beschäftigungsumfang, 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. 3 SGB V versicherungsfrei sind.

(3) Auf die Arbeitsverhältnisse der in Absatz 1 und 2 genannten kirchlichen Mitarbeiter finden diese Ordnung und die für einzelne kirchliche Berufe erlassenen besonderen kirchlichen Rechtsvorschriften Anwendung.

(4) Ehrenamtlich geleistete Dienste werden von dieser Ordnung nicht erfaßt.

(5) Die Geltung dieser Verordnung ist im Arbeitsvertrag schriftlich zu vereinbaren.

## § 2

### Ausnahmen vom Geltungsbereich

Diese Ordnung findet keine Anwendung, soweit die in § 1 Absatz 1 Buchstaben b bis e genannten kirchlichen Anstellungsträger auf die Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitern einer selbständig geführten caritativen Einrichtung die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) anwenden. Satz 1 gilt nicht für Kirchengemeinden als Träger von Tageseinrichtungen für Kinder sowie für sonstige Anstellungsträger, die abgesehen von Tageseinrichtungen für Kinder keine weiteren Einrichtungen betreiben.

## § 3

### Dienstverhältnis der nebenberuflichen Lehrkräfte

(1) Diese Ordnung gilt nicht für das Dienstverhältnis der nebenberuflichen Lehrkräfte.

(2) Auf das Dienstverhältnis der nebenberuflichen Lehrkräfte im Religionsunterricht in der Erzdiözese Freiburg findet diese Verordnung Anwendung, soweit

nicht die Dienst- und Vergütungsordnung für haupt- und nebenberufliche Lehrkräfte im Religionsunterricht in der Erzdiözese Freiburg abweichende Regelungen enthält.

(3) Die Vergütung der sonstigen nebenberuflichen Lehrkräfte richtet sich nach den entsprechenden Regelungen des Landes Baden-Württemberg in ihrer jeweiligen Fassung.

## § 4

### Kirchlicher Dienst

(1) Die Mitarbeiter des kirchlichen Dienstes sind bei der Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben zur Beachtung der besonderen kirchlichen Gesetze und Vorschriften verpflichtet.

(2) Sie haben auch ihre persönliche Lebensführung nach der Glaubens- und Sittenlehre der katholischen Kirche sowie nach den Vorschriften der kirchlichen Gemeinschaft einzurichten. Bei nicht katholischen Mitarbeitern erfordert es der kirchliche Dienst, daß das außerdienstliche Verhalten der übernommenen Tätigkeit nicht widerspricht.

(3) Beim Einstellungsgespräch oder bei Dienstantritt ist der Mitarbeiter auf die gewissenhafte Einhaltung seiner Dienstpflichten und auf die Beachtung der Verpflichtungen gemäß Absatz 2 vom zuständigen Dienstvorgesetzten hinzuweisen.

## § 5

### Schriftform des Arbeitsvertrages

Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; dem Mitarbeiter ist eine Ausfertigung auszuhändigen.

Bei der Begründung von Arbeitsverhältnissen bis zu sechs Monaten Dauer kann von der Schriftform abgesehen werden.

## § 6

### Eingruppierung und Vergütung

(1) Der nebenberuflich tätige Mitarbeiter ist in die Vergütungsgruppe eingruppiert, die für vergleichbare vollbeschäftigte Mitarbeiter gilt.

(2) Der Mitarbeiter erhält eine Vergütung entsprechend dem zeitlichen Umfang seiner Tätigkeit, die sich aus der Grundvergütung, dem Ortszuschlag und der allgemeinen Zulage nach den für vollbeschäftigte Mitarbeiter geltenden Vergütungsregelungen errechnet.

(3) Neben der Vergütung werden dem Mitarbeiter die für vergleichbare vollbeschäftigte Mitarbeiter zu gewährenden Zulagen anteilmäßig gezahlt.

(4) Die Vergütung ist in der Regel für den Kalendermonat zu berechnen und dem Mitarbeiter spätestens zum

15. des laufenden Kalendermonats auszuzahlen. Für kurzfristig Beschäftigte ist auf der Grundlage von Absatz 2 und 3 eine Stundenvergütung zu ermitteln.

(5) Ist im Einvernehmen zwischen den Vertragspartnern die pauschalierte Lohnsteuer gem. § 40 a EStG durch den Dienstgeber abzuführen, so kann als Vergütung die um die vom Dienstgeber zu tragende Steuer gekürzte Vergütung gem. Absatz 2 vereinbart werden.

## § 7

### Pauschalierung der Vergütung

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

- a) von der Eingruppierung gemäß § 6 Absatz 1 abgesehen und eine von § 6 Absatz 2 oder Absatz 4 Satz 2 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 6 Wochen zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

(2) § 31 AVVO und § 50 BAT finden keine Anwendung.

(3) Sonderurlaub oder Arbeitsbefreiung können gewährt werden, soweit keine zwingenden dienstlichen Hinderungsgründe entgegenstehen.

(4) Die Schriftform gemäß § 5 ist für das Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses nicht erforderlich, wenn der Mitarbeiter gelegentlich, unregelmäßig oder mit wechselndem Beschäftigungsumfang tätig ist.

## § 8

### Weihnachtswendung

(1) Der Mitarbeiter erhält eine Sonderzuwendung nach den für vergleichbare vollbeschäftigte Mitarbeiter geltenden Bestimmungen. Berechnungsgrundlage ist die Monatsvergütung nach den §§ 6 oder 7 dieser Ordnung.

(2) Mitarbeiter, die eine Vergütung gemäß § 7 erhalten, haben einen Anspruch auf eine Sonderzuwendung nur soweit, als dadurch nicht die Voraussetzungen für die Pauschalierung der Lohnsteuer oder die Sozialversicherungsfreiheit entfallen.

## § 9

### Jubiläumswendungen

(1) Der Mitarbeiter erhält als Jubiläumswendung nach einer Jubiläumsdienstzeit von

25 Jahren	600,- DM,
40 Jahren	800,- DM,
50 Jahren	1.000,- DM.

(2) Die Jubiläumsdienstzeit umfaßt die Beschäftigungsdauer (§ 11 Absatz 3). Auf die Jubiläumsdienstzeit werden die Zeiten angerechnet, die ein Mitarbeiter in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis mit einem Dienstgeber der katholischen Kirche zurückgelegt hat.

## § 10

### Krankenbezüge

(1) Dem Mitarbeiter werden im Falle einer durch Unfall oder Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit Krankenbezüge für die Dauer bis zu sechs Wochen gewährt, es sei denn, daß er sich die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig zugezogen hat.

Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegspopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation stationär durchgeführt wird. Bei Mitarbeitern, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabsatzes entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und stationär in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

(2) Für die Fortzahlung der Krankenbezüge über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus gilt § 8 Entgeltfortzahlungsgesetz.

(3) Als Krankenbezüge wird die sich aus §§ 6 und 7 ergebende Vergütung gezahlt.

## § 11

### Ordentliche Kündigung

(1) Die Kündigungsfrist beträgt innerhalb der Probezeit zwei Wochen zum Monatsschluß.

(2) Im übrigen beträgt die Kündigungsfrist nach einer Beschäftigungsdauer

- bis zu einem Jahr einen Monat zum Monatsschluß, nach einer Beschäftigungsdauer
- von mehr als einem Jahr sechs Wochen,
- von mindestens fünf Jahren drei Monate,
- von mindestens acht Jahren vier Monate,
- von mindestens zehn Jahren fünf Monate,
- von mindestens zwölf Jahren sechs Monate,
- von mindestens zwanzig Jahren sieben Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

(3) Die Beschäftigungsdauer im Sinne dieser Ordnung umfaßt den bei demselben Dienstgeber nach Vollen-

dung des 18. Lebensjahres in einem Arbeitsverhältnis ununterbrochen zurückgelegten Zeitraum. Eine gemäß § 12 AVVO zurückgelegte Beschäftigungszeit wird auf die Beschäftigungsdauer angerechnet.

## **§ 12 Anwendung von Bestimmungen und sonstigen Verordnungen**

Für die Mitarbeiter gelten im übrigen die folgenden gemäß § 1 Absatz 2 AVVO für die hauptberuflichen Mitarbeiter geltenden Bestimmungen sinngemäß:

- Probezeit (§ 5 BAT)
- Ärztliche Untersuchung (§ 7 BAT)
- Schweigepflicht (§ 9 BAT)
- Belohnungen und Geschenke (§ 10 BAT)
- Personalakten (§ 13 BAT)
- Haftung (§ 14 BAT)
- Arbeitsversäumnis (§ 11 AVVO)
- Forderungsübergang bei Dritthaftung (§ 38 BAT)
- Urlaub (§§ 29, 30 AVVO und §§ 51, 52a BAT)  
Sonderurlaub (§ 50 BAT), soweit nicht § 7  
Anwendung findet
- Arbeitsbefreiung (§ 31 AVVO), soweit nicht § 7  
Anwendung findet
- Schriftform der Kündigung (§ 57 BAT)
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen  
der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung danach  
(§ 60 BAT)
- Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen (§ 61 BAT)
- Ausschlussfristen (§ 70 BAT)

## **§ 13 Inkrafttreten**

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 1997 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Verordnung zur Regelung der Arbeitsverhältnisse von nebenberuflich tätigen Mitarbeitern - NVO - vom 12. Dezember 1989 (Abl. S. 123), zuletzt geändert durch Verordnung vom 11. Juli 1996 (Abl. S. 457) außer Kraft.

Freiburg im Breisgau, den 11. Dezember 1996

*F. Oskar Sailer*

Erzbischof

Nr. 3

## **Verordnung über die Inkraftsetzung des Bundes-Angestelltentarifvertrages**

Nachdem die Bistums-KODA gemäß § 12 Absatz 1 der Bistums-KODA-Ordnung einen übereinstimmenden Beschluß gefaßt hat, wird folgende

### **Verordnung**

erlassen:

### **Artikel I Inkraftsetzung von Vorschriften des BAT**

Gemäß § 1 Absatz 2 der Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung - AVVO - vom 11. Dezember 1996 (Abl. 1997, S. 1) werden die folgenden Vorschriften des Bundes-Angestelltentarifvertrages vom 23. Februar 1961, zuletzt geändert durch den 73. Tarifvertrag zur Änderung des Bundes-Angestelltentarifvertrages vom 17. Juli 1996, für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg in Kraft gesetzt:

### **Abschnitt I Geltungsbereich**

#### **§§ 1 bis 3**

*(nicht inkraftgesetzt, siehe §§ 1 bis 3 AVVO)*

### **Abschnitt II Arbeitsvertrag**

#### **§ 4**

#### **Schriftform, Nebenabreden**

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; dem Angestellten ist eine Ausfertigung auszuhändigen.

Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

(2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.

#### **§ 5 Probezeit**

Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, daß im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder der Angestellte im unmittelbaren Anschluß an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis nach dem Manteltarifvertrag für Auszubildende bei derselben Dienststelle oder bei dem-

selben Betrieb eingestellt wird. Hat der Angestellte in der Probezeit an insgesamt mehr als zehn Arbeitstagen nicht gearbeitet, verlängert sich die Probezeit um die Zahl von Arbeitstagen, die der Zahl der über zehn hinausgehenden Fehltage entspricht.

### **Abschnitt III** **Allgemeine Arbeitsbedingungen**

#### **§ 6** **Gelöbnis**

*(nicht inkraftgesetzt, siehe § 4 AVVO)*

#### **§ 7** **Ärztliche Untersuchung**

(1) Der Angestellte hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor seiner Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen.

(2) Der Arbeitgeber kann bei gegebener Veranlassung durch einen Vertrauensarzt oder das Gesundheitsamt feststellen lassen, ob der Angestellte dienstfähig oder frei von ansteckenden oder ekelerregenden Krankheiten ist. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

(3) Angestellte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Betrieben beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. Angestellte, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden.

(4) Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Angestellten auf seinen Antrag bekanntzugeben.

#### **§ 8** **Allgemeine Pflichten**

(1) Der Angestellte hat sich so zu verhalten, wie es von Angehörigen des öffentlichen Dienstes erwartet wird. Er muß sich durch sein gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.

(2) Der Angestellte ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. Beim Vollzug einer dienstlichen Anordnung trifft die Verantwortung denjenigen, der die Anordnung gegeben hat. Der Angestellte hat Anordnungen, deren Ausführung – ihm erkennbar – den Strafgesetzen zuwiderlaufen würde, nicht zu befolgen.

#### **§ 9** **Schweigepflicht**

(1) Der Angestellte hat über Angelegenheiten der Verwaltung oder des Betriebes, deren Geheimhaltung

durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder auf Weisung des Arbeitgebers angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren.

(2) Ohne Genehmigung des Arbeitgebers darf der Angestellte von dienstlichen Schriftstücken, Formeln, Zeichnungen, bildlichen Darstellungen, chemischen Stoffen oder Werkstoffen, Herstellungsverfahren, Maschinenteilen oder anderen geformten Körpern zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen, Proben oder Probestücke verschaffen. Diesem Verbot unterliegen die Angestellten bezüglich der sie persönlich betreffenden Vorgänge nicht, es sei denn, daß deren Geheimhaltung durch Gesetz oder dienstliche Anordnung vorgeschrieben ist.

(3) Der Angestellte hat auf Verlangen des Arbeitgebers dienstliche Schriftstücke, Zeichnungen, bildliche Darstellungen usw. sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Verwaltung oder des Betriebes herauszugeben.

(4) Der Angestellte hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.

#### **§ 10** **Belohnungen und Geschenke**

(1) Der Angestellte darf Belohnungen oder Geschenke in bezug auf seine dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen.

(2) Werden dem Angestellten Belohnungen oder Geschenke in bezug auf seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

#### **§ 11** **Nebentätigkeit**

Für die Nebentätigkeit des Angestellten finden die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen sinngemäß Anwendung. Für die Anwendung der für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen sind vergleichbar

die Angestellten der Vergütungsgruppe	den Beamten der Besoldungsgruppe
X	A 1
IX, IX b, Kr. I	A 2
IX a, Kr. II	A 3
VIII	A 5
VII, Kr. III	A 6
VI b, VI a, Kr. IV, Kr. V, Kr. V a	A 7
V c, Kr. VI	A 8
V b, V a, Kr. VII, Kr. VIII	A 9
IV b, Kr. IX	A 10

die Angestellten der Vergütungsgruppe IV a, Kr. X, Kr. XI	den Beamten der Besoldungsgruppe A 11
III, Kr. XII	A 12
II b, II a, Kr. XIII	A 13
I b	A 14
I a	A 15
I	A 16.

## § 12

### Versetzung, Abordnung, Zuweisung

(1) Der Angestellte kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Soll der Angestellte an eine Dienststelle außerhalb des bisherigen Dienstortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so ist er vorher zu hören.

(2) Dem Angestellten kann im dienstlichen/betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit seiner Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleichbewertete Tätigkeit bei einer Einrichtung außerhalb des räumlichen Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages oder bei einer anderen öffentlichen Einrichtung zugewiesen werden. Die Rechtsstellung des Angestellten bleibt unberührt; Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden angerechnet, sofern nicht in besonderen Fällen im Einvernehmen mit der für das Tarifrecht zuständigen Stelle des Arbeitgebers von der Anrechnung ganz oder teilweise abgesehen wird.

(3) Während der Probezeit (§ 5) darf der Angestellte ohne seine Zustimmung weder versetzt noch abgeordnet werden.

## § 13

### Personalakten

(1) Der Angestellte hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. Der Arbeitgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist.

(2) Der Angestellte muß über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

#### Protokollnotiz zu Absatz 1:

Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen.

## § 14

### Haftung

Für die Schadenshaftung des Angestellten finden die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Vorschriften entsprechende Anwendung.

## Abschnitt IV

### Arbeitszeit

#### §§ 15 bis 18

*(nicht inkraftgesetzt, siehe §§ 5 bis 11 AVVO)*

## Abschnitt V

### Beschäftigungszeit, Dienstzeit

#### §§ 19 bis 21

*(nicht inkraftgesetzt, siehe §§ 12 bis 14 AVVO)*

## Abschnitt VI

### Eingruppierung

#### § 22 bis 25

*(nicht inkraftgesetzt, siehe §§ 15 bis 20 AVVO)*

## Abschnitt VII

### Vergütung

#### § 26

#### Bestandteile der Vergütung

(1) Die Vergütung des Angestellten besteht aus der Grundvergütung und dem Ortszuschlag.

(2) Angestellte, die das achtzehnte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten an Stelle der Grundvergütung und des Ortszuschlags eine Gesamtvergütung.

(3) *(nicht inkraftgesetzt)*

#### VkA § 26 a

*(nicht inkraftgesetzt)*

## § 27

### Grundvergütung

#### A. Angestellte, die unter die Anlage 1 a fallen

(1) Im Vergütungstarifvertrag sind die Grundvergütungen in den Vergütungsgruppen nach Lebensaltersstufen zu bemessen. Die Grundvergütung der ersten Lebensaltersstufe (Anfangsgrundvergütung) wird vom Beginn des Monats an gezahlt, in dem der Angestellte in den Vergütungsgruppen III bis X das 21. Lebensjahr, in den Vergütungsgruppen I bis II b das 23. Lebensjahr vollendet. Nach je zwei Jahren erhält der Angestellte bis zum Erreichen der Grundvergütung der letzten Lebensaltersstufe (Endgrundvergütung) die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.

(2) Wird der Angestellte in den Vergütungsgruppen III bis X spätestens am Ende des Monats eingestellt, in dem er das 31. Lebensjahr vollendet, erhält er die Grundvergütung seiner Lebensaltersstufe. Wird der Angestellte zu einem späteren Zeitpunkt eingestellt, erhält er die Grundvergütung der Lebensaltersstufe, die sich ergibt, wenn das bei der Einstellung vollendete Lebens-

alter um die Hälfte der Lebensjahre vermindert wird, die der Angestellte seit Vollendung des 31. Lebensjahres zurückgelegt hat. Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe. Für Angestellte der Vergütungsgruppe I bis II b gelten die Sätze 1 bis 3 entsprechend mit der Maßgabe, daß an die Stelle des 31. Lebensjahres das 35. Lebensjahr tritt.

(3) Wird der Angestellte höhergruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung wirksam wird, in der höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung, die dem für die Festsetzung der Grundvergütung in der verlassenen Vergütungsgruppe maßgebenden Lebensalter (Absatz 2 oder Absatz 6) entspricht. Abweichend hiervon erhält der Angestellte bei der Höhergruppierung aus der Vergütungsgruppe III oder einer niedrigeren Vergütungsgruppe in die Vergütungsgruppe II b oder in eine höhere Vergütungsgruppe jedoch mindestens die Grundvergütung, die ihm zustehen würde, wenn er bereits bei der Einstellung in die höhere Vergütungsgruppe eingruppiert worden wäre. Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.

(4) Wird der Angestellte herabgruppiert, erhält er in der niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung, die dem für die Festsetzung der Grundvergütung in der verlassenen Vergütungsgruppe maßgebenden Lebensalter (Absatz 2 oder Absatz 6) entspricht. Jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendet, erhält er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe.

(5) Bei der Festsetzung der Grundvergütung ist ohne Rücksicht darauf, an welchem Monatstag der Angestellte geboren ist, die Vollendung eines Lebensjahres mit Beginn des Monats anzunehmen, in dem der Geburtstag fällt.

(6) Wird der Angestellte in unmittelbarem Anschluß an eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst als Angestellter, Arbeiter, Beamter, Soldat auf Zeit oder Berufssoldat eingestellt, gilt als Tag der Einstellung der Tag, von dem an der Angestellte ununterbrochen in einem dieser Rechtsverhältnisse im öffentlichen Dienst gestanden hat; Absatz 7 ist entsprechend anzuwenden.

Wird der Angestellte in nicht unmittelbarem Anschluß an ein Angestelltenverhältnis im öffentlichen Dienst eingestellt, erhält er mindestens die Grundvergütung nach der Lebensaltersstufe, die für die zuletzt bezogene Grundvergütung maßgebend gewesen ist oder gewesen wäre, wenn auf sein früheres Angestelltenverhältnis die

Vorschriften dieses Abschnitts angewendet worden wären.

Wird der Angestellte in unmittelbarem Anschluß an ein Angestelltenverhältnis im öffentlichen Dienst eingestellt, ist die Grundvergütung nach Satz 2 festzusetzen, wenn dies günstiger ist als nach Satz 1.

(7) Der Angestellte, der länger als sechs Monate ohne Bezüge beurlaubt gewesen ist oder dessen Arbeitsverhältnis aus einem anderen Grunde geruht hat, erhält die Grundvergütung, die sich für ihn nach Absatz 2 und Absatz 6 Unterabsatz 2 ergeben würde, wenn das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages, der dem Tage des Beginns der Beurlaubung oder des Ruhens vorangegangen ist, geendet hätte. Satz 1 gilt nicht für die Zeit einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind, für die Zeit des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes sowie für die Zeit einer Beurlaubung, die nach § 50 Absatz 3 Satz 2 bei der Beschäftigungszeit berücksichtigt wird.

#### **Protokollnotizen zu Absatz 6:**

1. Öffentlicher Dienst ist eine Beschäftigung
  - a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder bei einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört,
  - b) bei einer Körperschaft, Stiftung oder Anstalt des öffentlichen Rechts, die den BAT/BAT-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.
2. Eine Unterbrechung sowie kein unmittelbarer Anschluß liegen vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne des Absatzes 6 ein oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – liegen, in denen das Angestelltenverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn der Angestellte in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.

#### **B.**

##### **Angestellte, die unter die Anlage 1 b fallen**

(1) Vom Beginn des Monats an, in dem der Angestellte das 20. Lebensjahr vollendet, erhält er die Anfangsgrundvergütung (erste Stufe) seiner Vergütungsgruppe. Nach je zwei Jahren erhält der Angestellte bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächsthöheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

(2) Wird der Angestellte höhergruppiert, erhält er vom Beginn des Monats an, in dem die Höhergruppierung

wirksam wird, in der Aufrückungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, in der er sich in der bisherigen Vergütungsgruppe befand.

(3) Der Angestellte, der bei der Einstellung das 20. Lebensjahr überschritten hat, erhält die Grundvergütung der nächstniedrigeren Stufe als der Stufe, die er zu erhalten hätte, wenn er seit Vollendung des 20. Lebensjahres in seiner Anstellungsgruppe beschäftigt gewesen wäre, mindestens jedoch die Anfangsgrundvergütung (erste Stufe).

Wird der Angestellte in unmittelbarem Anschluß an ein Arbeitsverhältnis, auf das dieser Tarifvertrag oder der BAT-O mit der Anlage 1 b angewendet worden ist, eingestellt, so erhält er

- a) bei Einstellung in derselben Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die er beim Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses am Einstellungstag vom bisherigen Arbeitgeber erhalten hätte, mindestens jedoch die nach Unterabsatz 1 zustehende Grundvergütung,
- b) bei Einstellung in einer höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchstabe a berechnet und er gleichzeitig höhergruppiert worden wäre,
- c) bei Einstellung in einer niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchstabe a berechnet und er gleichzeitig herabgruppiert worden wäre.

Wird der Angestellte aufgrund des § 59 Absatz 5 wieder eingestellt, so erhält er

- a) bei Einstellung in derselben Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die für ihn im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebend war, mindestens jedoch die nach Unterabsatz 1 zustehende Grundvergütung,
- b) bei Einstellung in einer höheren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchst. a berechnet und er gleichzeitig höhergruppiert worden wäre,
- c) bei Einstellung in einer niedrigeren Vergütungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, die ihm zustünde, wenn er in der bisherigen Vergütungsgruppe eingestellt, seine Grundvergütung nach Buchstabe a berechnet und er gleichzeitig herabgruppiert worden wäre.

Der Angestellte, der länger als sechs Monate ohne Bezüge beurlaubt gewesen ist oder dessen Arbeitsverhältnis aus einem anderen Grunde geruht hat, erhält die Grundvergütung, die sich für ihn nach Unterabsatz 3 ergeben würde, wenn das Arbeitsverhältnis mit Ablauf

des Tages, der dem Tage des Beginns der Beurlaubung oder des Ruhens vorangegangen ist, geendet hätte. Satz 1 dieses Unterabsatzes gilt nicht für die Zeit einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind, für die Zeit des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes sowie für die Zeit einer Beurlaubung, die nach § 50 Absatz 3 Satz 2 bei der Beschäftigungszeit berücksichtigt wird.

Der Angestellte, der von einem Arbeitgeber in unmittelbarem Anschluß an eine bei ihm aufgrund eines Gestellungsvertrages ausgeübte Tätigkeit eingestellt wird, erhält die Grundvergütung, die er zu erhalten hätte, wenn sein Arbeitsverhältnis bereits bei Beginn der auf dem Gestellungsvertrag beruhenden Tätigkeit begründet worden wäre.

(4) Wird der Angestellte herabgruppiert, erhält er in der Herabgruppierungsgruppe die Grundvergütung der Stufe, in der er sich in der bisherigen Vergütungsgruppe befand.

(5) In den Fällen der Absätze 2 bis 4 erhält der Angestellte erstmals vom Beginn des Monats an, in dem er ein mit gerader Zahl bezeichnetes Lebensjahr vollendet, und weiterhin nach je zwei Jahren bis zum Erreichen der Endgrundvergütung (letzte Stufe) die Grundvergütung der nächsthöheren Stufe seiner Vergütungsgruppe.

(6) Bei der Festsetzung der Grundvergütung ist ohne Rücksicht darauf, an welchem Monatstage der Angestellte geboren ist, die Vollendung eines Lebensjahres mit Beginn des Monats anzunehmen, in den der Geburtstag fällt.

#### **Protokollerklärung zu Absatz 3:**

Kein unmittelbarer Anschluß liegt vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne dieser Vorschrift ein oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – liegen, in denen das Angestelltenverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn der Angestellte in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.

#### **C. Vorweggewährung von Lebensaltersstufen/Stufen (nicht inkraftgesetzt)**

### **§ 28**

#### **Grundvergütung der Angestellten zwischen 18 und 21 bzw. 23 Jahren**

Angestellte, die das 18. Lebensjahr, jedoch nicht das in § 27 Abschnitt A Absatz 1 bzw. Abschnitt B Absatz 1 bezeichnete Lebensjahr vollendet haben, erhalten bis zum Beginn des Monats, in dem sie dieses Lebensjahr

vollenden, 100 v. H. der Anfangsgrundvergütung (§ 27 Abschnitt A Absatz 1 bzw. Abschnitt B Absatz 1). § 27 Abschnitt A Absatz 5 bzw. Abschnitt B Absatz 6 gilt entsprechend.

## § 29 Ortszuschlag

### A.

#### Grundlage des Ortszuschlags

(1) Die Höhe des Ortszuschlags richtet sich nach der Tarifklasse, der die Vergütungsgruppe des Angestellten zugeteilt ist (Absatz 2), und nach der Stufe, die den Familienverhältnissen des Angestellten entspricht (Abschnitt B).

(2) Es gehören zur

Tarifklasse	die Vergütungsgruppen
I b	I bis II b bzw. II Kr. XIII
I c	III bis V a/b Kr. XII bis Kr. VII
II	V c bis X Kr. VI bis Kr. I.

### B.

#### Stufen des Ortszuschlags

(1) Zur Stufe 1 gehören die ledigen und die geschiedenen Angestellten sowie Angestellte, deren Ehe aufgehoben oder für nichtig erklärt ist.

(2) Zur Stufe 2 gehören

1. verheiratete Angestellte,
2. verwitwete Angestellte,
3. geschiedene Angestellte und Angestellte, deren Ehe aufgehoben oder für nichtig erklärt ist, wenn sie aus der Ehe zum Unterhalt verpflichtet sind,
4. andere Angestellte, die eine andere Person nicht nur vorübergehend in ihre Wohnung aufgenommen haben und ihr Unterhalt gewähren, weil sie gesetzlich oder sittlich dazu verpflichtet sind oder aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen ihrer Hilfe bedürfen. Dies gilt bei gesetzlicher oder sittlicher Verpflichtung zur Unterhaltsgewährung nicht, wenn für den Unterhalt der aufgenommenen Person Mittel zur Verfügung stehen, die, bei einem Kind einschließlich des gewährten Kindergeldes und des kinderbezogenen Teils des Ortszuschlages, das Sechsfache des Unterschiedsbetrages zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des Ortszuschlages der Tarifklasse I c übersteigen. Als in die Wohnung aufgenommen gilt ein Kind auch dann, wenn der Angestellte es auf seine Kosten anderweitig untergebracht hat, ohne daß dadurch die häusliche Verbindung mit ihm aufgehoben werden soll. Beanspruchen mehrere Angestellte im öffentlichen Dienst, Anspruchsberechtigte nach § 40 Absatz 2 Nr. 4 oder nach § 62 Absatz 1 Nr. 3 Buchst. b BBesG oder aufgrund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst Versorgungsberechtigte wegen der Aufnahme einer anderen Person oder mehrerer an-

derer Personen in die gemeinsam bewohnte Wohnung Ortszuschlag der Stufe 2 oder eine entsprechende Leistung, Anwärterverheiratetenzuschlag nach § 62 Absatz 1 Nr. 3 Buchst. b BBesG oder einen tariflichen Verheiratetenzuschlag, wird der Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 und der Stufe 2 des für den Angestellten maßgebenden Ortszuschlages nach der Zahl der Berechtigten anteilig gewährt.

(3) Zur Stufe 3 und den folgenden Stufen gehören die Angestellten der Stufe 2, denen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG zustehen würde. Die Stufe richtet sich nach der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder.

(4) Angestellte der Stufe 1, denen Kindergeld nach dem EStG oder nach dem BKGG zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG zustehen würde, erhalten zusätzlich zum Ortszuschlag der Stufe 1 den Unterschiedsbetrag zwischen Stufe 2 und der Stufe, die der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder entspricht. Absatz 6 gilt entsprechend.

(5) *(nicht inkraftgesetzt, siehe § 21 AVVO)*

(6) Stünde neben dem Angestellten einer anderen Person, die im öffentlichen Dienst steht oder auf Grund einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach beamtenrechtlichen Grundsätzen oder nach einer Ruhelohnordnung versorgungsberechtigt ist, der Ortszuschlag nach Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen zu, wird der auf das Kind entfallende Unterschiedsbetrag zwischen den Stufen des Ortszuschlages dem Angestellten gewährt, wenn und soweit ihm das Kindergeld nach dem EStG oder nach dem BKGG gewährt wird oder ohne Berücksichtigung des § 65 EStG oder des § 4 BKGG vorrangig zu gewähren wäre; dem Ortszuschlag nach Stufe 3 oder einer der folgenden Stufen stehen der Sozialzuschlag nach den Tarifverträgen für Arbeiter des öffentlichen Dienstes, eine sonstige entsprechende Leistung oder das Mutterschaftsgeld gleich. Auf das Kind entfällt derjenige Unterschiedsbetrag, der sich aus der für die Anwendung des EStG oder des BKGG maßgebenden Reihenfolge der Kinder ergibt. § 34 Absatz 1 Unterabsatz 1 Satz 1 findet auf den Unterschiedsbetrag keine Anwendung, wenn einer der Anspruchsberechtigten im Sinne des Satzes 1 vollbeschäftigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen versorgungsberechtigt ist oder mehrere Anspruchsberechtigte mit jeweils mindestens der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind.

(7) *(nicht inkraftgesetzt)*

(8) Ledige Angestellte, die auf Grund dienstlicher Verpflichtung in Gemeinschaftsunterkunft wohnen und

denen der Ortszuschlag der Stufe 1 zustehen würde, erhalten einen ermäßigten Ortszuschlag. Steht ihnen Kindergeld nach dem EStG oder nach dem BKGG zu oder würde es ihnen ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder des § 4 BKGG zustehen, erhalten sie zusätzlich den Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 2 und der Stufe, die der Anzahl der Kinder entspricht. Absatz 6 gilt entsprechend.

#### Protokollnotizen:

1. Kinder, für die dem Angestellten auf Grund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder auf Grund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem EStG oder dem BKGG Kindergeld zusteht oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG oder entsprechender Vorschriften zustehen würde, sind zu berücksichtigen.
2. Zur Stufe 2 gehören
  - a) ledige Angestellte, die vor dem 1. Januar 1976 das 40. Lebensjahr vollendet haben, und
  - b) Angestellte, die vor dem 1. Januar 1976 das 40. Lebensjahr vollendet haben und deren Ehe vor diesem Zeitpunkt geschieden, aufgehoben oder für nichtig erklärt worden ist, wenn sie seit dem 31. Dezember 1975 ununterbrochen unter den Geltungsbereich des BAT gefallen sind.
3. Die nicht zusatzversorgungspflichtigen Ausgleichszulagen auf Grund des Artikels 1 § 4 HStruktG vom 18. Dezember 1975 werden nach diesem Gesetz abgewickelt.
4. Angestellte, denen für den Monat Dezember 1985 nach § 29 Abschnitt B Absatz 2 Nr. 4 in der bis 31. Dezember 1985 geltenden Fassung Ortszuschlag der Stufe 2 zugestanden hat, erhalten ihn weiter, solange sie die bisherigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen und das am 31. Dezember 1985 bestehende Arbeitsverhältnis fortbesteht.

#### C.

##### Änderung des Ortszuschlages

- (1) Der Ortszuschlag einer anderen Tarifklasse wird von demselben Tage an gezahlt wie die Grundvergütung der neuen Vergütungsgruppe.
- (2) Der Ortszuschlag einer höheren Stufe wird vom Ersten des Monats an gezahlt, in den das für die Erhöhung maßgebende Ereignis fällt. Er wird nicht mehr gezahlt für den Monat, in dem die Anspruchsvoraussetzungen an keinem Tage vorgelegen haben. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Zahlung von Unterschiedsbeträgen oder Teilen von Unterschiedsbeträgen zwischen den Stufen des Ortszuschlages.

#### § 30

##### Gesamtvergütung der Angestellten unter 18 Jahre

Angestellte, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten von der Anfangsgrundvergütung und dem Ortszuschlag eines ledigen Angestellten der gleichen Vergütungsgruppe 85 v. H. als Gesamtvergütung.

#### § 31

##### Kindergeldrecht

*(aufgehoben)*

#### § 32

##### Örtlicher Sonderzuschlag

*(aufgehoben)*

#### § 33

##### Zulagen

- (1) Der Angestellte erhält für die Zeit, für die ihm Vergütung (§ 26) zusteht, eine Zulage,
  - a) wenn seine Tätigkeit mit Mehraufwendungen verbunden ist, die weder durch Reisekostenvergütung noch durch die Vergütung abgegolten sind, und dem entsprechenden Beamten seines Arbeitgebers unter den gleichen Voraussetzungen und Umständen eine Zulage zu gewähren ist,
  - b) wenn dem entsprechenden Beamten seines Arbeitgebers im Kassen- oder Vollstreckungsdienst eine Entschädigung zu gewähren ist,
  - c) wenn er regelmäßig und nicht nur in unerheblichem Umfange besonders gefährliche oder gesundheitsschädliche Arbeiten auszuführen hat und hierfür kein anderweitiger Ausgleich zu gewähren ist.

In den Fällen der Buchstaben a und b erhält der Angestellte die gleiche Zulage (Entschädigung) wie der entsprechende Beamte; bei der Berechnung der Krankenbezüge, der Urlaubsvergütung und der Zuwendung wird die Zulage (Entschädigung) nur berücksichtigt, wenn und soweit sie bei den entsprechenden Bezügen der Beamten berücksichtigt wird.

- (2) Soweit nicht bereits nach Absatz 1 eine entsprechende Zulage gewährt wird, können Angestellte, die auf Baustellen unter besonders ungünstigen Umständen arbeiten (z. B. unter ungenügenden wohnlichen Unterkunftsverhältnissen, großen mit außergewöhnlichem Zeitaufwand zu überwindenden Entfernungen der Baustelle von der Bauleitung), für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage bis zu 100,- DM monatlich erhalten (Baustellenzulage).
- (3) Mit Ablauf des Monats, in dem die Voraussetzungen für die Gewährung einer Zulage weggefallen sind, ist die Zahlung dieser Zulage einzustellen.
- (4) *(gestrichen)*

(5) *(gestrichen)*

(6) Unter welchen Voraussetzungen im Falle des Absatzes 1 Buchst. c eine Arbeit als besonders gefährlich oder gesundheitsschädlich anzusehen ist und in welcher Höhe die Zulage nach Absatz 1 Buchst. c zu gewähren ist, wird zwischen dem Bund, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und den vertragschließenden Gewerkschaften jeweils gesondert vereinbart. In den Vereinbarungen können auch Bestimmungen über eine Pauschalierung getroffen werden.

(7) Zulagen anderer Art, die bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände auf Grund örtlicher oder betrieblicher Regelung oder nach dem Arbeitsvertrag gewährt werden, werden von den vorstehenden Vorschriften nicht berührt.

### § 33 a

#### Wechselschicht- und Schichtzulagen

(1) Der Angestellte, der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6 Satz 2) vorsieht, und der dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält eine Wechselschichtzulage von 200,- DM monatlich.

(2) Der Angestellte, der ständig Schichtarbeit (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 7) zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage, wenn

- a) er nur deshalb die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllt,
  - aa) weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist oder
  - bb) weil er durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen leistet,
- b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens
  - aa) 18 Stunden,
  - bb) 13 Stundengeleistet wird.

Die Schichtzulage beträgt in den Fällen des

- a) Unterabsatzes 1 Buchst. a 120,— DM,
- b) Unterabsatzes 1 Buchst. b
  - aa) Doppelbuchst. aa 90,— DM
  - bb) Doppelbuchst. bb 70,— DM

monatlich.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für

- a) Pfortner, Wächter, Feuerwehrpersonal,

- b) Angestellte, in deren regelmäßige Arbeitszeit regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt,
- c) Angestellte auf Schiffen und schwimmenden Geräten,
- d) Angestellte, die Auslandsbezüge nach Nr. 7 SR 2 d erhalten,
- e) Angestellte, die unter die Tarifverträge betreffend Wechselschicht- und Schichtzulagen für Angestellte im Bereich des Landes Berlin und im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände vom 1. Juli 1981 in der jeweils geltenden Fassung fallen.

#### Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 1 Buchst. b:

Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. Die geforderte Stundenzahl muß im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. Sieht der Schichtplan mehr als fünf Arbeitstage wöchentlich vor, können, falls dies günstiger ist, der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zugrunde gelegt werden.

### § 34

#### Vergütung Nichtvollbeschäftigter

(1) Nichtvollbeschäftigte Angestellte erhalten von der Vergütung (§ 26), die für entsprechende vollbeschäftigte Angestellte festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. Arbeitsstunden, die der Angestellte darüber hinaus leistet, können durch entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden. Soweit ein Ausgleich nicht erfolgt, erhält der Angestellte für jede zusätzliche Arbeitsstunde den auf eine Stunde entfallenden Anteil der Vergütung eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten; § 17 Absatz 1 bleibt unberührt.

Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Vergütung ist die Vergütung des entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Absatz 1, 2 und 4 und die Sonderregelungen hierzu) des entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten zu teilen.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, soweit diese nicht nur für vollbeschäftigte Angestellte vorgesehen sind.

### § 35

#### Zeitzuschläge, Überstundenvergütung

*(nicht inkraftgesetzt, siehe § 22 AVVO)*

## § 36

### Berechnung und Auszahlung der Bezüge, Vorschüsse

(1) Die Bezüge sind für den Kalendermonat zu berechnen und am 15. eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von dem Angestellten eingerichtetes Girokonto im Inland zu zahlen. Sie sind so rechtzeitig zu überweisen, daß der Angestellte am Zahltag über sie verfügen kann. Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. Die Kosten der Übermittlung der Bezüge mit Ausnahme der Kosten für die Gutschrift auf dem Konto des Empfängers trägt der Arbeitgeber, die Kontoeinrichtungs-, Kontoführungs- oder Buchungsgebühren trägt der Empfänger.

Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemißt sich nach der Arbeitsleistung des Vormonats. Haben in dem Vormonat Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge im Sinne des § 37 Absatz 2 bzw. des § 71 Absatz 3 Unterabsatz 1 zugestanden, gilt als Teil der Bezüge nach Satz 1 dieses Unterabsatzes auch der Aufschlag nach § 47 Absatz 2 für die Tage des Urlaubs und der Arbeitsunfähigkeit des Vormonats. Der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, bemißt sich auch dann nach Satz 1 und 2 dieses Unterabsatzes, wenn für den Monat nur Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge im Sinne des § 37 Absatz 2 bzw. des § 71 Absatz 3 Unterabsatz 1 zustehen. Für Monate, für die weder Vergütung (§ 26) noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge im Sinne des § 37 Absatz 2 bzw. des § 71 Absatz 3 Unterabsatz 1 zustehen, stehen auch keine Bezüge nach Satz 1 und 2 dieses Unterabsatzes zu. Diese Monate bleiben bei der Feststellung, welcher Monat Vormonat im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes ist, unberücksichtigt.

Im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bemißt sich der Teil der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, auch nach der Arbeitsleistung des Vormonats und des laufenden Monats. Stehen im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder Vergütung (§ 26) noch Urlaubsvergütung noch Krankenbezüge im Sinne des § 37 Absatz 2 bzw. des § 71 Absatz 3 Unterabsatz 1 zu und sind Arbeitsleistungen aus vorangegangenen Kalendermonaten noch nicht für die Bemessung des Teils der Bezüge, der nicht in Monatsbeträgen festgelegt ist, berücksichtigt worden, ist der nach diesen Arbeitsleistungen zu bemessende Teil der Bezüge nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlen.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die Bezüge unverzüglich zu überweisen.

Im Sinne der Unterabsätze 3 und 4 steht der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleich der Beginn

- a) des Grundwehrdienstes oder des Zivildienstes,
- b) des Ruhens des Arbeitsverhältnisses nach § 59 Absatz 1 Unterabsatz 1 Satz 5,

- c) des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz,
  - d) einer sonstigen Beurlaubung ohne Bezüge von länger als zwölf Monaten;
- nimmt der Angestellte die Arbeit wieder auf, wird er bei der Anwendung des Unterabsatzes 2 wie ein neuangestellter Angestellter behandelt.

(2) Besteht der Anspruch auf Vergütung (§ 26) und auf in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen, auf Urlaubsvergütung oder auf Krankenbezüge nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, werden für jede nicht geleistete dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitsstunde die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen um den auf eine Stunde entfallenden Anteil vermindert. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Absätze 1, 2 und 4 und die Sonderregelungen hierzu) zu teilen.

(3) Ändert sich im Laufe des Kalendermonats die Höhe der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, gilt Absatz 2 entsprechend.

(4) Dem Angestellten ist eine Abrechnung auszuhändigen, in der die Beträge, aus denen sich die Bezüge zusammensetzen und die Abzüge getrennt aufzuführen sind. Ergeben sich gegenüber dem Vormonat keine Änderungen der Brutto- oder Nettobeträge, bedarf es keiner erneuten Abrechnung.

(5) § 11 Absatz 2 des Bundesurlaubsgesetzes findet keine Anwendung.

(6) Von der Rückforderung zuviel gezahlter Bezüge kann aus Billigkeitsgründen – bei Bund und Ländern mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde – ganz oder teilweise abgesehen werden. Von der Rückforderung ist abzusehen, wenn die Bezüge nicht durch Anrechnung auf noch auszahlende Bezüge eingezogen werden können und das Einziehungsverfahren Kosten verursachen würde, die die zuviel gezahlten Bezüge übersteigen. Dies gilt für das Sterbegeld entsprechend.

(7) Vorschüsse können nach den bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Vorschußrichtlinien gewährt werden. Dem wegen Verrentung ausgeschiedenen Angestellten kann, wenn sich die Rentenzahlung verzögert, gegen Abtretung des Rentenanspruchs ein Vorschuß auf die Rente gewährt werden.

(8) Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Pfennigs von mindestens 0,5, ist er aufzurunden, ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden.

## Protokollnotizen:

1. Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in § 47 Absatz 2 Unterabsatz 2 genannten Bezüge.
2. Im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände kann der Arbeitgeber bei der Anwendung des Absatzes 1 Unterabsatz 2 statt des Vormonats den Vormonat zugrundelegen.

### Abschnitt VIII Sozialbezüge

#### § 37 Krankenbezüge

*(nicht inkraftgesetzt, siehe § 23 AVVO)*

#### § 37 a Anzeige- und Nachweispflichten

*(nicht inkraftgesetzt, siehe § 24 AVVO)*

#### § 38 Forderungsübergang bei Dritthaftung

(1) Kann der Angestellte aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Angestellten Krankenbezüge und sonstige Bezüge gezahlt und darauf entfallende, vom Arbeitgeber zu tragende Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie Umlagen (einschließlich der Pauschalsteuer) zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

(2) Der Angestellte hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

(3) Der Forderungsübergang nach Absatz 1 kann nicht zum Nachteil des Angestellten geltend gemacht werden.

(4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Zahlung der Krankenbezüge und sonstiger Bezüge zu verweigern, wenn der Angestellte den Übergang eines Schadensersatzanspruchs gegen einen Dritten auf den Arbeitgeber verhindert, es sei denn, daß der Angestellte die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

#### § 39 Jubiläumszuwendungen

*(nicht inkraftgesetzt, siehe § 25 AVVO)*

#### § 40 Beihilfen bei Geburts-, Krankheits- und Todesfällen, Unterstützungen

*(nicht inkraftgesetzt, siehe § 26 AVVO)*

### § 41 Sterbegeld

(1) Beim Tode des Angestellten, der zur Zeit seines Todes nicht nach § 50 beurlaubt gewesen ist und dessen Arbeitsverhältnis zur Zeit seines Todes nicht nach § 59 Absatz 1 Unterabsatz 1 Satz 5 geruht hat, erhalten

- a) der überlebende Ehegatte,
  - b) die Abkömmlinge des Angestellten
- Sterbegeld.

(2) Sind Anspruchsberechtigte im Sinne des Absatzes 1 nicht vorhanden, ist Sterbegeld auf Antrag zu gewähren

- a) Verwandten der aufsteigenden Linie, Geschwistern, Geschwisterkindern sowie Stiefkindern, wenn sie zur Zeit des Todes des Angestellten mit diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben oder wenn der Verstorbene ganz oder überwiegend ihr Ernährerer gewesen ist,

- b) sonstigen Personen, die die Kosten der letzten Krankheit oder der Bestattung getragen haben, bis zur Höhe ihrer Aufwendungen.

(3) Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats und für weitere zwei Monate die Vergütung (§ 26) des Verstorbenen gewährt.

Hat der Angestellte zur Zeit seines Todes wegen Ablaufs der Bezugsfristen keine Krankenbezüge (§ 37 bzw. § 71) mehr erhalten oder hat die Angestellte zur Zeit ihres Todes Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz bezogen, wird als Sterbegeld für den Sterbetag und die restlichen Kalendertage des Sterbemonats sowie für weitere zwei Monate die Vergütung (§ 26) des Verstorbenen gewährt.

Das Sterbegeld wird in einer Summe ausgezahlt.

(4) Sind an den Verstorbenen Bezüge oder Vorschüsse über den Sterbetag hinaus gezahlt worden, werden diese auf das Sterbegeld angerechnet.

(5) Die Zahlung an einen der nach Absatz 1 oder Absatz 2 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen. Sind Berechtigte nach Absatz 1 oder Absatz 2 nicht vorhanden, werden über den Sterbetag hinaus gezahlte Bezüge für den Sterbemonat nicht zurückgefordert.

(6) Wer den Tod des Angestellten vorsätzlich herbeigeführt hat, hat keinen Anspruch auf das Sterbegeld.

(7) Das Sterbegeld verringert sich um den Betrag, den die Berechtigten nach Absatz 1 oder Absatz 2 als Sterbegeld aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer Ruhegeldeinrichtung erhalten.

### Abschnitt IX Reisekostenvergütung, Umzugskostenvergütung, Trennungsschädigung (Trennungsgeld)

## § 42

### Reisekostenvergütung

- (1) Für die Erstattung von
- Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge (Reisekostenvergütung),
  - Auslagen aus Anlaß der Abordnung (Trennungsgeld, Trennungsschädigung),
  - Auslagen für Reisen zur Einstellung vor Begründung des Arbeitsverhältnisses,
  - Auslagen für Ausbildungs- und Fortbildungsreisen, die teilweise in dienstlichen oder betrieblichen Interesse liegen, und
  - Fahrkosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle aus besonderem dienstlichen oder betrieblichen Anlaß

sind die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen entsprechend anzuwenden. § 11 Satz 2 gilt entsprechend.

(2) Eine rückwirkende Höhergruppierung des Angestellten bleibt unberücksichtigt.

(3) Soweit Betriebe in privater Rechtsform nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese maßgebend.

#### Protokollnotiz zu Absatz 1:

Angestellte der Vergütungsgruppe I a, die am 31. Dezember 1974 einer höheren Reisekostenstufe zugeteilt waren als ein Beamter der Besoldungsgruppe A 15, verbleiben für das am 1. Januar 1975 fortbestehende Arbeitsverhältnis in der höheren Reisekostenstufe.

## § 43

### Besondere Entschädigung bei Dienstreisen an Sonn- und Feiertagen

Der Angestellte, der an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, an dem er nicht dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich zu arbeiten hat, eine Dienstreise ausführt, erhält für den an diesem Tag zwischen dem Wohnort und dem auswärtigen Geschäftsort oder zwischen zwei auswärtigen Geschäftsorten zurückgelegten Weg eine Entschädigung. Die Entschädigung beträgt für jede volle Reise-stunde die Hälfte der Stundenvergütung (§ 35 Absatz 3 Unterabsatz 1), höchstens jedoch das Vierfache der Stundenvergütung. Für die Berechnung der Reisedauer sind die für die Beamten des Arbeitgebers geltenden Vorschriften des Reisekostenrechts sinngemäß anzuwenden. Soweit Betriebe in privater Rechtsform nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese maßgebend.

## § 44

### Umzugskostenvergütung, Trennungsschädigung (Trennungsgeld)

(1) Für die Gewährung von Umzugskostenvergütung und Trennungsschädigung (Trennungsgeld) sind die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Be-

stimmungen mit folgenden Maßgaben sinngemäß anzuwenden:

- Die Zuteilung zu den Tarifklassen richtet sich nach der Tarifklasseneinteilung für den Ortszuschlag (§ 29 BAT). Dabei ist die Vergütungsgruppe maßgebend, der der Angestellte am Tage vor dem Einladen des Umzugsgutes angehört hat. Bei Hinterbliebenen ist die Tarifklasse maßgebend, der der Verstorbene zuletzt angehört hat.
- Eine rückwirkende Höhergruppierung des Angestellten bleibt unberücksichtigt.
- Die Umzugskostenvergütung aus Anlaß der Einstellung an einem anderen Ort als dem bisherigen Wohnort (§ 4 Absatz 1 Nr. 1 Bundesumzugskostengesetz oder die entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder) darf nur bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz, den der Angestellte zur Befriedigung eines dringenden dienstlichen Bedürfnisses auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzen soll, zugesagt werden.  
Die Umzugskostenvergütung kann unverheirateten Angestellten ohne eigene Wohnung im Sinne des § 10 Absatz 3 des Bundesumzugskostengesetzes oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder nach Ablauf eines Monats auch bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz zugesagt werden, der nicht auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzt werden soll.
- Endet das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Angestellten zu vertretenden Grunde vor Ablauf von zwei Jahren nach einem Umzug, für den Umzugskostenvergütung nach § 3 Absatz 1 Nr. 1, § 4 Absatz 1 Nr. 1 oder Absatz 2 Nummern 3 und 4 des Bundesumzugskostengesetzes oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder zugesagt worden war, so hat der Angestellte die Umzugskostenvergütung zurückzuzahlen. Dies gilt nicht für eine nach § 3 Absatz 1 Nr. 1 des Bundesumzugskostengesetzes oder nach den entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder zugesagte Umzugskostenvergütung,
  - wenn sich an das Arbeitsverhältnis ein Arbeitsverhältnis unmittelbar anschließt
    - mit dem Bund, mit einem Land, mit einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband oder einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört,
    - mit einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den BAT/BAT-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet,
  - wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung durch den Angestellten endet.
- In den Fällen des § 3 Absatz 1 Nr. 3, § 4 Absatz 2 Nr. 2 und Absatz 3 Satz 1 Nr. 1 des Bundesumzugs-

kostengesetzes oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder kann Umzugskostenvergütung zugesagt werden, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von dem Angestellten zu vertretenden Grunde endet. Dies gilt auch für einen ausgeschiedenen Angestellten, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von ihm zu vertretenden Grunde geendet hat, oder der Angestellte wegen Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres oder einer entsprechenden Versorgungsrente aus der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist.

(2) Soweit Betriebe in privater Rechtsform nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese maßgebend.

#### § 45

*(aufgehoben durch den 22. Änderungstarifvertrag zum BAT vom 07.07.1969)*

### Abschnitt X

#### Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

#### § 46

#### Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

*(nicht inkraftgesetzt, siehe § 28 AVVO)*

### Abschnitt XI

#### Urlaub, Arbeitsbefreiung

#### § 47

#### Erholungsurlaub

*(nicht inkraftgesetzt, siehe § 29 AVVO)*

#### § 48

#### Dauer des Erholungsurlaubs

*(nicht inkraftgesetzt, siehe § 30 AVVO)*

#### § 48 a

#### Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, Schichtarbeit und Nachtarbeit

(1) A. für den Bereich des Bundes und für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder:

Der Angestellte, der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6 Satz 2) vorsieht und dabei in einem Urlaubsjahr in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält Zusatzurlaub.

Unterabsatz 1 gilt auch, wenn Wechselschichten (§ 15 Abs. 8 Unterabs. 6 Satz 2) nur deshalb nicht vorliegen, weil der

Schichtplan (Dienstplan) eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht.

#### B. *(nicht inkraftgesetzt)*

(2) Der Zusatzurlaub nach Absatz 1 beträgt bei einer entsprechenden Arbeitsleistung im Kalenderjahr

bei der Fünftageweche	bei der Sechstageweche	im Urlaubsjahr
	an mindestens	
87 Arbeitstagen	104 Arbeitstagen	1 Arbeitstag
130 Arbeitstagen	156 Arbeitstagen	2 Arbeitstage
173 Arbeitstagen	208 Arbeitstagen	3 Arbeitstage
195 Arbeitstagen	234 Arbeitstagen	4 Arbeitstage

§ 48 Abs. 4 Unterabs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Der Angestellte, der die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllt, jedoch seine Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnt oder beendet, erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

110 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
220 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
330 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(4) Der Angestellte, der die Voraussetzungen der Absätze 1 und 3 nicht erfüllt, erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
300 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
600 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

(5) Für den Angestellten, der spätestens mit Ablauf des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch nach Absatz 9 Satz 2 entsteht, das 50. Lebensjahr vollendet hat, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.

(6) Bei Anwendung der Absätze 3 und 4 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) in der Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. Die Absätze 3 und 4 gelten nicht, wenn die regelmäßige Arbeitszeit nach § 15 Absatz 2 Buchst. c verlängert ist.

(7) Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 bis 4 darf insgesamt vier – in den Fällen des Absatzes 5 fünf – Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten.

(8) Bei nichtvollbeschäftigten Angestellten ist die Zahl der in den Absätzen 3 und 4 geforderten Arbeitsstunden

entsprechend dem Verhältnis der vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten zu kürzen. Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 48 Absatz 4 Unterabsatz 3 Satz 1 und Unterabsatz 5 zu ermitteln.

(9) Der Zusatzurlaub bemißt sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.

(10) Auf den Zusatzurlaub werden Zusatzurlaub und zusätzlich freie Tage angerechnet, die nach anderen Regelungen wegen Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit oder wegen Arbeit an Theatern und Bühnen zustehen.

(11) Die Absätze 1 bis 10 gelten nicht für Angestellte, die nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt sind, der für den Regelfall Schichten von 24 Stunden Dauer vorsieht. Ist die Arbeitszeit in nicht unerheblichem Umfang anders gestaltet, gelten die Absätze 3 bis 10 für Zeiten der Arbeitsleistung (nicht Arbeitsbereitschaft und Ruhezeit).

#### **Protokollnotiz zu Absatz 2:**

Bei anderweitiger Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist die Zahl der Tage der Arbeitsleistung entsprechend zu ermitteln.

### **§ 49 Zusatzurlaub**

(1) Für die Gewährung eines Zusatzurlaubs sind hinsichtlich des Grundes und der Dauer die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils maßgebenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden. Dies gilt nicht für Bestimmungen über einen Zusatzurlaub der in § 48 a geregelten Art.

(2) Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag, nach bezirklichen Regelungen und nach sonstigen Bestimmungen wird nur bis zu insgesamt fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr gewährt. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Urlaubsjahr zusammen 34 Arbeitstage nicht überschreiten.

Unterabsatz 1 ist auf Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz oder nach Vorschriften für politisch Verfolgte, Unterabsatz 1 Satz 2 auf Zusatzurlaub nach § 48 a und den entsprechenden Sonderregelungen hierzu nicht anzuwenden.

Für die Anwendung des Unterabsatzes 1 gilt § 48 Abs. 3 bis 5 b entsprechend.

### **§ 50 Sonderurlaub**

(1) Angestellten soll auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Der Sonderurlaub ist auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Er kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu stellen.

(2) Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge aus anderen als den in Absatz 1 Unterabsatz 1 genannten Gründen kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(3) Die Zeit des Sonderurlaubs nach den Absätzen 1 und 2 gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 19. In den Fällen des Absatzes 2 gilt Satz 1 nicht, wenn der Arbeitgeber vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

#### **Protokollnotiz:**

Ein Sonderurlaub darf nicht unterbrochen werden für Zeiträume, in denen keine Arbeitsverpflichtung besteht.

### **§ 51 Urlaubsabgeltung**

(1) Ist im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies dienstlich oder betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Soweit der Urlaub nicht gewährt werden kann oder die Kündigungsfrist nicht ausreicht, ist der Urlaub abzugelten. Entsprechendes gilt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 58) oder wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 59) endet, oder wenn das Arbeitsverhältnis nach § 59 Absatz 1 Unterabsatz 1 Satz 5 zum Ruhen kommt.

Ist dem Angestellten wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat der Angestellte das Arbeitsverhältnis unrechtmäßig gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der dem Angestellten nach gesetzlichen Vorschriften bei Anwendung des § 48 Absatz 5 Satz 1 noch zustehen würde.

(2) Für jeden abzugeltenden Urlaubstag werden bei der Fünftageweche 3/65, bei der Sechstageweche 1/26 der Urlaubsvergütung gezahlt, die dem Angestellten zugestanden hätte, wenn er während des ganzen Kalendermonats, in dem er ausgeschieden ist, Erholungsurlaub gehabt hätte. In anderen Fällen ist der Bruchteil entsprechend zu ermitteln.

### **Protokollnotiz:**

Die Abgeltung unterbleibt, wenn der Angestellte in unmittelbarem Anschluß in ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes übertritt und dieser sich verpflichtet, den noch nicht verbrauchten Urlaub zu gewähren.

## **§ 52**

### **Arbeitsbefreiung**

*(nicht inkraftgesetzt, siehe § 31 AVVO)*

## **§ 52 a**

### **Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsausfall in besonderen Fällen**

(1) Bei Arbeitsausfall infolge vorübergehender Betriebsstörungen betriebstechnischer oder wirtschaftlicher Art, z. B. Mangel an Rohstoffen oder Betriebsstoffen, werden dem durch den Arbeitsausfall betroffenen Angestellten die Vergütung (§ 26) sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die ausgefallene Arbeitszeit fortgezahlt, jedoch längstens für die Dauer von sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen. Das gleiche gilt für Arbeitsausfall infolge behördlicher Maßnahmen. Die Vergütung wird nur fortgezahlt, wenn der Angestellte ordnungsgemäß an der Arbeitsstelle erschienen ist und sich zur Arbeit gemeldet hat, es sei denn, daß der Arbeitgeber auf das Erscheinen des Angestellten zur Arbeit ausdrücklich oder stillschweigend verzichtet hat. Der Arbeitgeber ist berechtigt zu verlangen, daß die ausgefallene Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften, insbesondere der Arbeitszeitordnung, innerhalb von zwei Wochen ohne nochmalige Bezahlung nachgeholt wird.

(2) Bei Arbeitsversäumnis, die infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen oder infolge von Naturereignissen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zur Arbeit unvermeidbar ist und nicht durch Leistungsverchiebung ausgeglichen werden kann, werden die Vergütung (§ 26) sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die ausgefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für zwei aufeinander folgende Kalendertage, fortgezahlt.

### **Protokollnotiz:**

Als Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, gelten auch Monatspauschalen der in § 47 Absatz 2 Unterabsatz 2 genannten Bezüge.

## **Abschnitt XII**

### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

## **§ 53**

### **Ordentliche Kündigung**

(1) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses und für Angestellte unter 18 Jahren beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatschluß.

(2) Im übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (§ 19) bis zu 1 Jahr 1 Monat zum Monatschluß,

nach einer Beschäftigungszeit

von mehr als 1 Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

(3) Nach einer Beschäftigungszeit (§ 19 ohne die nach § 72 Abschnitt A Ziffer I berücksichtigten Zeiten) von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des vierzigsten Lebensjahres, ist der Angestellte unkündbar, wenn die arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beträgt.

## **§ 54**

### **Außerordentliche Kündigung**

(1) Der Arbeitgeber und der Angestellte sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

(2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muß dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

## **§ 55**

### **Unkündbare Angestellte**

(1) Dem unkündbaren Angestellten (§ 53 Absatz 3) kann aus in seiner Person oder in seinem Verhalten liegenden wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden.

(2) Andere wichtige Gründe, insbesondere dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Angestellten entgegenstehen, berechtigen den Arbeitgeber nicht zur Kündigung. In diesen Fällen kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis jedoch, wenn eine Beschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen aus dienstlichen Gründen nachweisbar nicht möglich ist, zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe kündigen.

Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis ferner zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Vergütungs-

gruppe kündigen, wenn der Angestellte dauernd außerstande ist, diejenigen Arbeitsleistungen zu erfüllen, für die er eingestellt ist und die die Voraussetzung für seine Eingruppierung in die bisherige Vergütungsgruppe bilden, und ihm andere Arbeiten, die die Tätigkeitsmerkmale seiner bisherigen Vergütungsgruppe erfüllen, nicht übertragen werden können. Die Kündigung ist ausgeschlossen, wenn die Leistungsminderung

- a) durch einen Arbeitsunfall oder durch eine Berufskrankheit im Sinne der Reichsversicherungsordnung herbeigeführt worden ist, ohne daß der Angestellte vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat, oder
- b) auf einer durch die langjährige Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Beschäftigungszeit (§ 19) von 20 Jahren beruht und der Angestellte das fünfundfünfzigste Lebensjahr vollendet hat.

Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

Lehnt der Angestellte die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist als vertragsmäßig aufgelöst (§ 58).

#### § 56

##### **Ausgleichszulage bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit**

Ist der Angestellte infolge eines Unfalls, den er nach mindestens einjähriger ununterbrochener Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber in Ausübung oder infolge seiner Arbeit ohne Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit erlitten hat, in seiner bisherigen Vergütungsgruppe nicht mehr voll leistungsfähig und wird er deshalb in einer niedrigeren Vergütungsgruppe weiterbeschäftigt, so erhält er eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der ihm in der neuen Vergütungsgruppe jeweils zustehenden Grundvergütung zuzüglich der allgemeinen Zulage und der Grundvergütung zuzüglich der allgemeinen Zulage, die er in der verlassenen Vergütungsgruppe zuletzt bezogen hat. Das gleiche gilt bei einer Berufskrankheit im Sinne der Reichsversicherungsordnung nach mindestens dreijähriger ununterbrochener Beschäftigung.

#### § 57

##### **Schriftform der Kündigung**

Nach Ablauf der Probezeit (§ 5) bedürfen Kündigungen – auch außerordentliche – der Schriftform. Kündigt der Arbeitgeber, so soll er den Kündigungsgrund in dem Kündigungsschreiben angeben; § 54 Absatz 2 Satz 3 bleibt unberührt.

#### § 58

##### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung**

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

#### § 59

##### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit**

(1) Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, daß der Angestellte berufsunfähig oder erwerbsunfähig ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird, sofern der Angestellte eine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat. Der Angestellte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt wird. In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tage an, der auf den nach Satz 1 oder 3 maßgebenden Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die befristete Rente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

Verzögert der Angestellte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 36 oder § 37 SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Amtsarztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem dem Angestellten das Gutachten bekanntgegeben worden ist.

(2) Erhält der Angestellte keine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat, so endet das Arbeitsverhältnis des kündbaren Angestellten nach Ablauf der für ihn geltenden Kündigungsfrist (§ 53 Absatz 2), des unkündbaren Angestellten (§ 53 Absatz 3) nach Ablauf einer Frist von sechs Monaten zum Schluß eines Kalendervierteljahres. Die Fristen beginnen mit der Zustellung des Rentenbescheides bzw. mit der Bekanntgabe des Gutachtens des Amtsarztes an den Angestellten. Der Angestellte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, beginnen die Fristen mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Absatz 1 Unterabsatz 1 Satz 4 und 5 gilt entsprechend.

(3) *(gestrichen)*

(4) Liegt bei einem Angestellten, der Schwerbehinderter im Sinne des Schwerbehindertengesetzes ist, in dem

Zeitpunkt, in dem nach den Absätzen 1 und 2 das Arbeitsverhältnis wegen Berufsunfähigkeit endet, die nach § 22 des Schwerbehindertengesetzes erforderliche Zustimmung der Hauptfürsorgestelle noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides der Hauptfürsorgestelle.

(5) Nach Wiederherstellung der Berufsfähigkeit soll der Angestellte, der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Absatz 1 oder Absatz 2 bereits unkündbar war, auf Antrag bei seiner früheren Dienststelle wieder eingestellt werden, wenn dort ein für ihn geeigneter Arbeitsplatz frei ist.

#### **Protokollnotiz zu Absatz 1 und 2:**

Absatz 1 Unterabsatz 1 Satz 4 und 5 gilt entsprechend für den in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versicherten Angestellten, dessen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit nach Absatz 1 Unterabsatz 2 durch Gutachten des Amtsarztes festgestellt worden ist, wenn er von einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Absatz 1 Nr. 1 SGB VI eine befristete Rente erhält.

#### **Übergangsvorschrift:**

Einer Rente wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit steht eine Rente wegen Invalidität (Artikel 2 §§ 7, 45 RÜG) gleich.

### **§ 60**

#### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung**

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

(2) Soll der Angestellte, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 geendet hat, ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. In dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise abgedungen werden. Es darf jedoch keine niedrigere Vergütung vereinbart werden als die der Vergütungsgruppe, die der Tätigkeit des Angestellten entspricht. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatschluß gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

Sind die sachlichen Voraussetzungen für die Erlangung laufender Bezüge aus der Rentenversicherung oder einer Altersversorgung eines von diesem Tarifvertrag erfaßten Arbeitgebers oder einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die diesen oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, in dem in Absatz 1 bezeichneten Zeitpunkt noch nicht gegeben, so soll der Angestellte, wenn er noch voll lei-

stungsfähig ist, bis zum Eintritt der Voraussetzungen, im allgemeinen aber nicht über drei Jahre hinaus, weiterbeschäftigt werden.

(3) Absatz 2 Unterabsatz 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend für Angestellte, die nach Vollendung des fünfundsiebzehnten Lebensjahres eingestellt werden.

### **§ 61**

#### **Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen**

(1) Bei Kündigung hat der Angestellte Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. Dieses Zeugnis ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort gegen ein endgültiges Zeugnis umzutauschen, das sich auf Antrag auch auf Führung und Leistung erstrecken muß.

(2) Der Angestellte ist berechtigt, aus triftigen Gründen auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.

(3) Auf Antrag ist dem Angestellten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über die Vergütungsgruppe und die zuletzt bezogene Grundvergütung auszuhändigen.

### **Abschnitt XIII**

#### **Übergangsgeld**

### **§ 62**

#### **Voraussetzungen für die Zahlung des Übergangsgeldes**

(1) Der Angestellte, der am Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- a) das einundzwanzigste Lebensjahr vollendet hat und
- b) in einem ununterbrochenen Angestelltenverhältnis von mindestens einem Jahr bei demselben Arbeitgeber gestanden hat,

erhält beim Ausscheiden ein Übergangsgeld.

(2) Das Übergangsgeld wird nicht gewährt, wenn

- a) der Angestellte das Ausscheiden verschuldet hat,
- b) der Angestellte gekündigt hat,
- c) das Arbeitsverhältnis durch Auflösungsvertrag (§ 58) beendet ist,
- d) der Angestellte eine Abfindung auf Grund des Kündigungsschutzgesetzes erhält,
- e) der Angestellte auf Grund eines Vergleichs ausscheidet, in dem vom Arbeitgeber eine Geldzahlung ohne Arbeitsleistung zugewilligt wird,
- f) sich unmittelbar an das beendete Arbeitsverhältnis ein neues mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis anschließt,
- g) der Angestellte eine ihm nachgewiesene Arbeitsstelle ausgeschlagen hat, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden konnte,
- h) dem Angestellten auf Grund Satzung, Gesetzes, Tarifvertrages oder sonstiger Regelung im Falle des

Ausscheidens vor Eintritt eines Versicherungsfalles im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung eine Versorgungsrente oder vergleichbare Leistung gewährt wird oder die Anwartschaft auf eine dieser Leistungen gesichert ist,

- i) der Angestellte aus eigener Erwerbstätigkeit eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Leistungen aus einer Versicherung oder Versorgung erhält oder beanspruchen kann, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, Mittel ganz oder teilweise beisteuert oder beigesteuert hat.

(3) Auch in den Fällen des Absatzes 2 Buchst. b und c wird Übergangsgeld gewährt, wenn

1. der Angestellte wegen
  - a) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues,
  - b) einer Körperbeschädigung, die ihn zur Fortsetzung der Arbeit unfähig macht,
  - c) einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,
2. die Angestellte außerdem wegen
  - a) Schwangerschaft,
  - b) Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungsvertrag (§ 58) geschlossen hat.

(4) Tritt der Angestellte innerhalb der Zeit, während der Übergangsgeld zu zahlen ist, (§ 64 Absatz 1), in ein neues mit Einkommen verbundenes Beschäftigungsverhältnis ein oder wird ihm während dieses Zeitraumes eine Arbeitsstelle nachgewiesen, deren Annahme ihm billigerweise zugemutet werden kann, so steht ihm Übergangsgeld von dem Tage an, an dem er das neue Beschäftigungsverhältnis angetreten hat oder hätte antreten können, nicht zu.

## § 63

### Bemessung des Übergangsgeldes

(1) Das Übergangsgeld wird nach der dem Angestellten am Tage vor dem Ausscheiden zustehenden Vergütung (§ 26) bemessen. Steht an diesem Tage keine Vergütung zu, so wird das Übergangsgeld nach der Vergütung bemessen, die dem Angestellten bei voller Arbeitsleistung am Tage vor dem Ausscheiden zugestanden hätte.

(2) Das Übergangsgeld beträgt für jedes volle Jahr der dem Ausscheiden vorangegangenen Zeiten, die seit der Vollendung des achtzehnten Lebensjahres in einem oder mehreren ohne Unterbrechung aneinandergereihten Beschäftigungsverhältnissen bei von diesem Tarifvertrag oder vom BAT-O erfaßten Arbeitgebern oder bei Körperschaften, Stiftungen oder Anstalten des öf-

fentlichen Rechts, die diesen Tarifvertrag, den BAT-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden, zurückgelegt sind, ein Viertel der letzten Monatsvergütung, mindestens aber die Hälfte und höchstens das Vierfache dieser Monatsvergütung. Als Beschäftigungsverhältnisse gelten hierbei auch Zeiten, die nach § 19 Absatz 2 Satz 1 als Beschäftigungszeit angerechnet worden sind.

(3) Als Beschäftigungsverhältnis gelten alle bei den in Absatz 2 genannten Arbeitgebern in einem Beamten-, Arbeits- oder Soldatenverhältnis zurückgelegten Zeiten ausschließlich derjenigen, für die wegen Beurlaubung keine Bezüge gezahlt wurden; Zeiten einer Tätigkeit im Sinne des § 3 Buchstabe n werden nicht berücksichtigt. Dabei bleibt eine Beschäftigung

- a) als Ehrenbeamter,
- b) als Beamter im Vorbereitungsdienst,
- c) in einem nur nebenbei bestehenden Beamtenverhältnis,
- d) in einem Ausbildungsverhältnis,
- e) im räumlichen Geltungsbereich des BAT-O vor dem 1. Januar 1991 unberücksichtigt.

Als Unterbrechung im Sinne des Absatzes 2 gilt jeder zwischen den Beschäftigungsverhältnissen liegende, einen oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – umfassende Zeitraum, in dem ein Beschäftigungsverhältnis nicht bestand. Als Unterbrechung gilt es nicht, wenn der Angestellte in dem zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzuges an einen anderen Ort benötigt wurde.

(4) Wurde dem Angestellten bereits Übergangsgeld oder eine Abfindung gewährt, so bleiben die davor liegenden Zeiträume bei der Bemessung des Übergangsgeldes unberücksichtigt.

(5) Werden dem Angestellten laufende Versorgungsbezüge, laufende Unterstützungen, Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, sonstige laufende Bezüge aus öffentlichen Mitteln, Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die nicht unter § 62 Abs. 2 Buchst. i fallen, oder Renten und vergleichbare Leistungen eines ausländischen Versicherungsträgers gezahlt oder hätte der Angestellte, der nicht unter § 62 Abs. 3 Nr. 2 fällt, bei unverzüglicher Antragstellung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe, so erhält er ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitgeber dazu Mittel beigesteuert hat, das Übergangsgeld nur insoweit, als die genannten Bezüge für denselben Zeitraum hinter dem Übergangsgeld zurückbleiben.

Zu den Bezügen im Sinne des Satzes 1 gehören nicht

- a) Renten nach dem Bundesversorgungsgesetz,

- b) der nach dem Beamtenversorgungsrecht neben dem Ruhegehalt zu zahlende Unfallausgleich oder Hilfllosigkeitzuschlag,
- c) Unfallrenten nach der Reichsversicherungsordnung,
- d) Renten nach den Gesetzen zur Entschädigung der Opfer der nationalsozialistischen Verfolgung (Bundesentschädigungsgesetz sowie die entsprechenden Gesetze der Länder), soweit sie an Verfolgte oder deren Hinterbliebene als Entschädigung für Schäden an Leben oder an Körper oder Gesundheit geleistet werden,
- e) Kriegsschadenrenten nach dem Lastenausgleichsgesetz,
- f) Renten nach dem Gesetz zur Abgeltung von Besatzungsschäden,
- g) (*gestrichen*)
- h) Blindenhilfe nach § 67 des Bundessozialhilfegesetzes,
- i) Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) oder Leistungen im Sinne des § 65 Absatz 1 Nrn. 1 bis 3 EStG oder des § 4 Absatz 1 Nrn. 1 bis 3 BKGG sowie Kindergeld aufgrund des Rechts der Europäischen Gemeinschaften oder aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen in Verbindung mit dem EStG oder dem BKGG.

#### **Protokollnotiz zu Absatz 3:**

Als Ausbildungszeit nach Absatz 3 Satz 2 Buchstabe d gilt nicht die Zeit der Tätigkeit eines Assistenzarztes, die auf die Weiterbildung zum Facharzt angerechnet werden kann.

### **§ 64**

#### **Auszahlung des Übergangsgeldes**

(1) Das Übergangsgeld wird in Monatsbeträgen am fünfzehnten eines Monats gezahlt, erstmalig am fünfzehnten des auf das Ausscheiden folgenden Monats. Die Auszahlung unterbleibt, bis etwaige Vorschüsse durch Aufrechnung getilgt sind. Vor der Zahlung hat der Angestellte anzugeben, ob und welche laufenden Bezüge nach § 63 Absatz 5 gewährt werden. Ferner hat er zu versichern, daß er keine andere Beschäftigung angetreten hat.

(2) Zu Siedlungszwecken oder zur Begründung oder zum Erwerb eines eigenen gewerblichen Unternehmens kann das Übergangsgeld in einer Summe ausgezahlt werden.

(3) Beim Tode des Angestellten wird der noch nicht gezahlte Betrag an den Ehegatten oder die Kinder, für die dem Angestellten Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zugestanden hat oder ohne Berücksichtigung der §§ 64, 65 EStG oder der §§ 3, 4 BKGG zugestanden hätte, in einer Summe gezahlt. Die Zahlung an

einen der nach Satz 1 Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen.

#### **Protokollnotiz zu Absatz 3:**

Die Protokollnotiz Nr. 1 zu § 29 Abschnitt B gilt entsprechend.

### **Abschnitt XIV Besondere Vorschriften**

#### **§ 65**

#### **Dienstwohnungen (Werkdienstwohnungen)**

Für die Zuweisungen von Dienstwohnungen (Werkdienstwohnungen) und für die Bemessung der Dienstwohnungsvergütung (Werkdienstwohnungsvergütung) gelten die Bestimmungen des Arbeitgebers über Dienstwohnungen (Werkdienstwohnungen) in der jeweiligen Fassung.

#### **§ 66**

#### **Schutzkleidung**

Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, wird sie unentgeltlich geliefert und bleibt Eigentum des Arbeitgebers. Als Schutzkleidung sind die Kleidungsstücke anzusehen, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen an Stelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutze gegen Witterungsunbilden und andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzung getragen werden müssen. Die Schutzkleidung muß geeignet und ausreichend sein.

#### **§ 67**

#### **Dienstkleidung**

Die Voraussetzungen für das Tragen von Dienstkleidung und die Beteiligung des Angestellten an den Kosten richten sich nach den bei dem Arbeitgeber jeweils geltenden Bestimmungen. Als Dienstkleidung gelten Kleidungsstücke, die zur besonderen Kenntlichmachung im dienstlichen Interesse an Stelle anderer Kleidung während der Arbeit getragen werden müssen.

#### **§ 68**

#### **Sachleistungen**

Sind mit der Beschäftigung des Angestellten Nebenbezüge durch Nutzung von Dienstgrundstücken und dergleichen verbunden, so ist hierfür ein angemessener Betrag zu entrichten. Für die Vorhaltung von Gerätschaften ist eine angemessene Entschädigung zu gewähren, sofern der Arbeitgeber ihre Vorhaltung fordert.

#### **§ 69**

#### **Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände**

(nicht inkraftgesetzt)

**§ 70**  
**Ausschlußfrist**

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlußfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Angestellten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden, soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist.

Für den selben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlußfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

**Abschnitt XV**  
**Übergangs- und Schlußvorschriften**

**§§ 71 bis 74**  
*(nicht inkraftgesetzt)*

**Artikel II**  
**Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 1997 in Kraft. Gleichzeitig werden die bisher zur Inkraftsetzung von Vorschriften des Bundes-Angestelltentarifvertrages erlassenen Verordnungen aufgehoben.

Freiburg im Breisgau, den 11. Dezember 1996

  
Erzbischof

Nr. 4

**Verordnung zur Regelung der Vergütung der kirchlichen Mitarbeiter, Auszubildenden und Praktikantinnen/Praktikanten**

Nachdem die Bistums-KODA gemäß § 12 Absatz 1 der Bistums-KODA-Ordnung einen übereinstimmenden Beschluß gefaßt hat, wird folgende

**Verordnung**

erlassen:

**Artikel I**  
**Inkraftsetzung des Vergütungstarifvertrages Nr. 31 zum BAT**

Gemäß § 19 AVVO wird der Vergütungstarifvertrag Nr. 31 zum BAT für den Bereich des Bundes und für den

Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder vom 17. Juli 1996 für anwendbar erklärt. Die im kirchlichen Dienst anwendbare Fassung dieses Tarifvertrages wird als Anlage 1 zu dieser Verordnung veröffentlicht.

**Artikel II**  
**Änderung der Verordnung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Auszubildenden**

**§ 1**

Die Verordnung zur Regelung der Arbeitsbedingungen der Auszubildenden vom 26. März 1991 (Abl. 1991, S. 90), zuletzt geändert durch Verordnung vom 27. Dezember 1995 (Abl. 1996, S. 322), wird wie folgt geändert:

1. In § 2 Absatz 1 werden die Worte „Nr. 9 vom 12. Juni 1995“ durch die Worte „Nr. 10 vom 17. Juli 1996“ ersetzt.
2. In § 4 b werden die Worte „§ 17 a“ durch die Worte „§ 23“ ersetzt.

**§ 2**

Der Änderungstarifvertrag Nr. 10 vom 17. Juli 1996 zum Manteltarifvertrag für Auszubildende wird für anwendbar erklärt. Die im kirchlichen Dienst anwendbare Fassung dieses Änderungstarifvertrages wird als Anlage 2 zu dieser Verordnung veröffentlicht.

**Artikel III**  
**Änderung der Verordnung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten/Praktikantinnen der Berufe des Sozial- und Erziehungsdienstes**

**§ 1**

Die Verordnung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten/Praktikantinnen für Berufe des Sozial- und Erziehungsdienstes vom 26. März 1991 (Abl. 1991, S. 96), zuletzt geändert durch Verordnung vom 27. Dezember 1995 (Abl. 1996, S. 322), wird wie folgt geändert:

1. § 2 erhält folgende Fassung:

**„§ 2**  
**Entgelt und Verheiratetenzuschlag**

Die Praktikantinnen/Praktikanten erhalten monatlich folgendes Entgelt und folgenden Verheiratetenzuschlag:

Für die Berufe	Entgelt DM	Verheiratetenzuschlag DM
des Sozialarbeiters	2.386,52	115,82
des Sozialpädagogen	2.386,52	115,82
des Erziehers	2.028,37	110,34
der Kinderpflegerin	1.937,86	110,34

Für die Zahlung des Verheiratetenzuschlags gilt § 62 des Bundesbesoldungsgesetzes entsprechend. Für die Berechnung und Auszahlung der Bezüge gilt § 36 Absatz 1 und 2 BAT in seiner für den kirchlichen Dienst für anwendbar erklärten Fassung entsprechend.“

2. § 3 erhält folgende Fassung:

#### „§ 3

##### *Anwendung tariflicher Vorschriften*

Der Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten (TV Prakt) vom 22. März 1991, zuletzt geändert durch den Änderungsstarifvertrag Nr. 8 vom 17. Juli 1996, wird für anwendbar erklärt.“

3. In § 2 a werden die Worte „§ 17 a“ durch die Worte „§ 23“ ersetzt.

#### § 2

Der Änderungsstarifvertrag Nr. 8 vom 17. Juli 1996 zum Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten (TV Prakt) wird für anwendbar erklärt. Die im kirchlichen Dienst anwendbare Fassung dieses Änderungsstarifvertrages wird als Anlage 3 zu dieser Verordnung veröffentlicht.

#### Artikel IV

##### **Änderung der Verordnung über die Gewährung einer jährlichen Sonderzuwendung**

#### § 1

Die Verordnung über die Gewährung einer jährlichen Sonderzuwendung vom 11. Juni 1991 (Abl. 1991, S. 199), zuletzt geändert durch Verordnung vom 11. Juli 1996 (Abl. 1996, S. 457), wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Absatz 1 werden die Worte „15. Dezember 1995“ durch die Worte „17. Juli 1996“ ersetzt.
2. In § 2 Absatz 1 werden die Worte „15. Dezember 1995“ durch die Worte „17. Juli 1996“ ersetzt.
3. In § 3 Absatz 1 werden die Worte „15. Dezember 1995“ durch die Worte „17. Juli 1996“ ersetzt.

#### § 2

Der Tarifvertrag vom 17. Juli 1996 zur Änderung der Zuwendungsstarifverträge wird für anwendbar erklärt. Die im kirchlichen Dienst anwendbare Fassung dieses Änderungsstarifvertrages wird als Anlage 4 zu dieser Verordnung veröffentlicht.

#### § 3

Abweichend vom jeweiligen § 2 Absatz 3 Satz 1 der nach den §§ 1 bis 3 der Verordnung über die Gewährung einer jährlichen Sonderzuwendung für anwendbar erklärten Tarifverträge über eine Zuwendung für Angestellte, Auszubildende und Praktikanten wird der Erhöhungsbetrag für Kinder im Kalenderjahr 1997 auf 100,- DM festgesetzt.

#### Artikel V Inkrafttreten

(1) Artikel I tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1997 in Kraft. Abweichend von Satz 1 treten die §§ 2, 3 und 7 der Anlage 1 zu dieser Verordnung mit Wirkung vom 1. Mai 1996 in Kraft.

(2) Artikel II tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1997 in Kraft.

(3) Artikel III tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1997 in Kraft. Abweichend von Satz 1 treten die §§ 2 und 4 der Anlage 3 zu dieser Verordnung mit Wirkung vom 1. Mai 1996 in Kraft.

(4) Artikel IV tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1997 in Kraft.

Freiburg im Breisgau, den 11. Dezember 1996

*F. Oskar Sailer*  
Erzbischof

## Anlage 1

### **Vergütungsvertrag Nr. 31 zum BAT für den Bereich des Bundes und für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder**

Vom 17. Juli 1996

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,  
vertreten durch das Bundesministerium des Innern,  
der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,  
vertreten durch den Vorsitzenden des Vorstandes,

einerseits

und

... andererseits  
wird folgendes vereinbart:

#### **§ 1**

##### *Geltungsbereich*

(nicht inkraftgesetzt)

#### **§ 2**

##### *Vergütungen für die Monate Mai bis Dezember 1996*

Für Monate Mai bis Dezember 1996 gilt der Vergütungstarifvertrag Nr. 30 zum BAT für den Bereich des Bundes und für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder vom 31. Mai 1995.

#### **§ 3**

##### *Einmalzahlung*

(1) Die Angestellten erhalten für die Monate Mai 1996 bis Dezember 1996 eine Einmalzahlung in Höhe von 300 DM.

Die Einmalzahlung vermindert sich um 37,50 DM für jeden Kalendermonat, für den der Angestellte

- a) keinen Anspruch auf Bezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge) gegen einen unter den BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen fallenden Arbeitgeber hat; dies gilt nicht für Kalendermonate, in denen nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuß nicht gezahlt wird,
- b) bereits aus einem anderen Rechtsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 29 Abschn. B Abs. 7 BAT) eine Einmalzahlung erhalten hat, die den Regelungen nach diesem Tarifvertrag dem Grunde nach vergleichbar ist.

(2) Für die Einmalzahlung gilt § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 BAT entsprechend. Maßgebend sind die Verhältnisse am 1. September 1996. Hat das Arbeitsverhältnis am 1. September 1996 nicht bestanden, ist maßgebend

- a) bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem 1. September 1996 der letzte Tag des Arbeitsverhältnisses,
- b) bei Begründung des Arbeitsverhältnisses nach dem 1. September 1996 der erste Tag des Arbeitsverhältnisses.

(3) Die Einmalzahlung wird mit den Bezügen für den Monat September 1996 von dem Arbeitgeber gezahlt, zu dem das Arbeitsverhältnis am 1. September besteht. Hat der Angestellte für September 1996 keinen Anspruch auf Bezüge, wird die Einmalzahlung,

- a) wenn ein Anspruch auf Bezüge für die Monate Mai bis August 1996 bestand, mit den Bezügen für den letzten abgerechneten Monat,
- b) im übrigen mit den ersten Bezügen nach dem Monat September 1996 gezahlt.

Scheidet der Angestellte vor dem 1. Dezember aus dem Arbeitsverhältnis aus, ohne in ein Rechtsverhältnis zu einem anderen unter den BAT/BAT-O/BAT-Ostdeutsche Sparkassen fallenden Arbeitgeber überzutreten, oder tritt nach Anweisung der Einmalzahlung ein Sachverhalt nach Absatz 1 Unterabs. 2 Buchst. a ein, ist der überzahlte Betrag zurückzuzahlen.

(4) Die Einmalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

Protokollnotiz:

Im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 2 des Gesetzes zur Stabilisierung der Krankenhausaussagen vom 29. April 1996 (BGBl. I S. 654) entspricht die Einmalzahlung einer linearen Erhöhung von 0,855 v. H.

#### **§ 4**

##### *Grundvergütungen, Gesamtvergütungen*

(1) Die Grundvergütungen für die Angestellten der Vergütungsgruppen I bis X (§ 26 Abs. 3 BAT) sind in der Anlage 1 festgelegt.

(2) Die Gesamtvergütungen für die Angestellten der Vergütungsgruppen VI a/b bis X, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (§ 30 BAT), ergeben sich aus der Anlage 2.

(3) Die Grundvergütungen für die Angestellten der Vergütungsgruppen Kr. XIII bis Kr. I (§ 26 Abs. 3 BAT) sind in der Anlage 3 festgelegt.

(4) Die Gesamtvergütungen für die Angestellten der Vergütungsgruppen Kr. III bis Kr. I, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (§ 30 BAT), ergeben sich aus der Anlage 4.

#### **§ 5**

##### *Ortszuschlag*

(1) Die Beträge des Ortszuschlages (§ 26 Abs. 3 BAT) sind in der Anlage 5 festgelegt.

## (2) Der Ortszuschlag erhöht sich für Angestellte

mit Vergütung nach den Vergütungsgruppen	für das erste zu berücksichtigende Kind um	für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um
X, IX b und Kr. I	10 DM	50 DM,
IX a und Kr. II	10 DM	40 DM,
VIII	10 DM	30 DM.

Dies gilt nicht für Kinder, für die das Kindergeld aufgrund über- oder zwischenstaatlicher Rechtsvorschriften abweichend von § 66 EStG bzw. § 6 BKGG bemessen wird; für die Anwendung des Unterabsatzes 1 sind diese Kinder bei der Feststellung der Zahl der zu berücksichtigenden Kinder nicht mitzuzählen.

Erhält der Angestellte Vergütung aus einer höheren Vergütungsgruppe und wird dadurch der Erhöhungsbetrag geringer oder fällt er weg, wird der Unterschiedsbetrag zwischen der jeweiligen Summe aus der Grundvergütung, dem Ortszuschlag, der allgemeinen Zulage, gegebenenfalls dem Erhöhungsbetrag und einer Vergütungsgruppenzulage sowie den entsprechenden Bezügen, die am Tage vorher zugestanden haben, als Teil des Ortszuschlages zusätzlich gezahlt.

### § 6

#### Stundenvergütungen

Die Stundenvergütungen (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 1 BAT) betragen:

In Vergütungsgruppe DM	In Vergütungsgruppe DM		
X	16,46	Kr. I	18,22
IX b	17,34	Kr. II	19,09
IX a	17,67	Kr. III	20,06
VIII	18,34	Kr. IV	21,15
VII	19,53	Kr. V	22,28
VI a/b	20,81	Kr. Va	22,89
V c	22,42	Kr. VI	23,77
V a/b	24,55	Kr. VII	25,52
IV b	26,57	Kr. VIII	27,05
IV a	28,86	Kr. IX	28,72
III	31,36	Kr. X	30,52
II b	32,98	Kr. XI	32,47
II a	34,73	Kr. XII	34,41
I b	37,93	Kr. XIII	37,34
I a	41,23		
I	44,98		

### § 7

#### Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag wird nicht angewendet auf Angestellte, die spätestens mit Ablauf des 31. Mai 1996 aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind. Dies gilt auf Antrag nicht für Angestellte, die in unmittelbarem Anschluß an das auf eigenen Wunsch beendete Arbeitsverhältnis wieder in den öffentlichen Dienst eingetreten oder wegen Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug einer Rente wegen Alters nach §§ 36, 37 oder 39 SGB VI aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind.

Öffentlicher Dienst im Sinne des Unterabsatzes 1 Satz 2 ist eine Beschäftigung

- a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder bei einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört,
- b) bei einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den BAT, den BAT-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

### § 8

#### Inkrafttreten, Laufzeit

(nicht inkraftgesetzt)

**Tabelle der Grundvergütungen**  
für die Angestellten der Vergütungsgruppen I bis X nach Vollendung des 21. bzw. 23. Lebensjahres  
(§ 27 Abschn. A BAT)

Gültig ab 1. Januar 1997

Verg.Gr	Grundvergütung der Lebensaltersstufe nach vollendetem															
	21.	23.	25.	27.	29.	31.	33.	35.	37.	39.	41.	43.	45.	47.	49.	
	Lebensjahr (monatlich in DM)															
I	5.159,08	5.438,74	5.718,48	5.998,18	6.277,91	6.557,65	6.837,30	7.117,03	7.396,72	7.676,46	7.956,18	8.235,88	8.515,56			
I a	4.755,29	4.972,68	5.189,97	5.407,33	5.624,68	5.842,05	6.059,46	6.276,75	6.494,11	6.711,47	6.928,87	7.146,18	7.354,58			
I b	4.227,50	4.436,46	4.645,42	4.854,36	5.063,31	5.272,28	5.481,22	5.690,18	5.899,14	6.108,08	6.317,02	6.525,98	6.734,44			
II a	3.747,23	3.939,15	4.131,14	4.323,02	4.514,95	4.706,90	4.898,80	5.090,75	5.282,66	5.474,65	5.666,56	5.858,39				
II b	3.493,94	3.668,86	3.843,80	4.018,78	4.193,76	4.368,72	4.543,68	4.718,65	4.893,60	5.068,60	5.243,52	5.319,97				
III	3.330,32	3.493,94	3.657,52	3.821,13	3.984,76	4.148,37	4.312,00	4.475,59	4.639,19	4.802,82	4.966,47	5.130,08	5.285,70			
IV a	3.018,88	3.168,61	3.318,31	3.468,00	3.617,71	3.767,42	3.917,12	4.066,84	4.216,57	4.366,28	4.515,98	4.665,72	4.813,35			
IV b	2.760,29	2.879,08	2.997,80	3.116,58	3.235,28	3.354,06	3.472,82	3.591,59	3.710,34	3.829,08	3.947,86	4.066,60	4.082,40			
V a	2.440,73	2.534,81	2.628,87	2.730,51	2.834,89	2.939,31	3.043,74	3.148,14	3.252,58	3.356,98	3.461,41	3.565,81	3.662,82			
V b	2.440,73	2.534,81	2.628,87	2.730,51	2.834,89	2.939,31	3.043,74	3.148,14	3.252,58	3.356,98	3.461,41	3.565,81	3.573,05			
V c	2.307,17	2.391,97	2.476,87	2.565,90	2.654,96	2.747,76	2.846,53	2.945,41	3.044,19	3.143,00	3.240,54					
VI a	2.184,85	2.250,39	2.315,88	2.381,44	2.446,91	2.514,38	2.583,19	2.651,99	2.722,00	2.798,38	2.874,71	2.951,10	3.027,43	3.103,84	3.169,31	
VI b	2.184,85	2.250,39	2.315,88	2.381,44	2.446,91	2.514,38	2.583,19	2.651,99	2.722,00	2.798,38	2.874,71	2.934,47				
VII	2.024,11	2.077,31	2.130,54	2.183,74	2.236,98	2.290,18	2.343,38	2.396,64	2.449,83	2.504,49	2.560,40	2.600,74				
VIII	1.872,49	1.921,12	1.969,84	2.018,48	2.067,17	2.115,83	2.164,54	2.213,19	2.261,87	2.298,03						
IX a	1.811,21	1.859,64	1.908,02	1.956,41	2.004,79	2.053,17	2.101,54	2.149,93	2.198,18							
IX b	1.743,33	1.787,52	1.831,65	1.875,79	1.919,95	1.964,13	2.008,29	2.052,42	2.089,77							
X	1.618,79	1.662,96	1.707,14	1.751,28	1.795,45	1.839,59	1.883,74	1.927,93	1.972,05							

**Tabelle der Gesamtvergütungen  
für die Angestellten der Vergütungsgruppen VI a/b bis X unter 18 Jahren**  
(zu § 30 BAT)

Gültig ab 1. Januar 1997

VI a/b	Gesamtvergütungen in den Vergütungsgruppen				
	VII	VIII (monatlich in DM)	IX a	IX b	X
2.546,14	2.409,51	2.280,64	2.228,55	2.170,85	2.064,99

**Tabelle der Grundvergütungen  
für die Angestellten der Vergütungsgruppen Kr. XIII bis Kr. I nach Vollendung des 20. Lebensjahres**  
(§ 27 Abschn. B BAT)

Gültig ab 1. Januar 1997

Verg.Gr	Grundvergütungssätze in Stufe								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Kr. XIII	4.563,86	4.756,74	4.949,64	5.099,66	5.249,66	5.399,70	5.549,72	5.699,75	5.849,77
Kr. XII	4.217,97	4.397,61	4.577,21	4.716,91	4.856,63	4.996,33	5.136,02	5.275,73	5.415,46
Kr. XI	3.912,78	4.085,19	4.257,58	4.391,68	4.525,75	4.659,84	4.793,91	4.928,01	5.062,11
Kr. X	3.620,93	3.780,86	3.940,80	4.065,19	4.189,59	4.313,97	4.438,37	4.562,74	4.687,14
Kr. IX	3.353,03	3.500,93	3.648,86	3.763,90	3.878,94	3.994,00	4.109,06	4.224,10	4.339,14
Kr. VIII	3.104,09	3.241,12	3.378,17	3.484,78	3.591,38	3.697,97	3.804,56	3.911,15	4.017,72
Kr. VII	2.876,52	3.003,13	3.129,70	3.228,18	3.326,63	3.425,09	3.523,55	3.622,00	3.720,46
Kr. VI	2.671,12	2.787,14	2.903,15	2.993,38	3.083,62	3.173,84	3.264,07	3.354,29	3.444,56
Kr. V a	2.545,23	2.653,70	2.762,17	2.846,52	2.930,88	3.015,25	3.099,61	3.183,97	3.268,30
Kr. V	2.458,82	2.561,44	2.664,07	2.743,87	2.823,69	2.903,50	2.983,30	3.063,12	3.142,95
Kr. IV	2.302,59	2.393,80	2.485,02	2.555,97	2.626,91	2.697,86	2.768,81	2.839,75	2.910,68
Kr. III	2.157,68	2.235,18	2.312,70	2.372,99	2.433,28	2.493,57	2.553,84	2.614,13	2.674,40
Kr. II	2.021,83	2.089,77	2.157,71	2.210,55	2.263,38	2.316,23	2.369,06	2.421,90	2.474,75
Kr. I	1.897,32	1.957,79	2.018,25	2.065,26	2.112,29	2.159,31	2.206,32	2.253,34	2.300,35

**Tabelle der Gesamtvergütungen  
für die Angestellten der Vergütungsgruppen Kr. III bis Kr. I unter 18 Jahren**  
(zu § 30 BAT)

Gültig ab 1. Januar 1997

Gesamtvergütungen in den Vergütungsgruppen		
Kr. I	Kr. II	Kr. III
(monatlich in DM)		
2.301,74	2.407,57	2.523,05

**Ortszuschlagstabelle**  
(zu § 29 BAT)  
(monatlich in DM)

Gültig ab 1. Januar 1997

Tarifklasse	Zu der Tarifklasse gehörende Vergütungsgruppen	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3 1 Kind	Halbe Differenz zw. Stufe 1 und Stufe 2 (§ 29 Abschn. B Abs. 5 BAT)
I b	I bis II b Kr. XIII	968,32	1151,42	1306,58	91,55
I c	III bis V a/b Kr. XII bis Kr. VII	860,58	1043,68	1198,84	91,55
II	V c bis X Kr. VI bis Kr. I	810,61	985,05	1140,21	87,22

Bei mehr als einem Kind erhöht sich der Ortszuschlag für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um 155,16 DM  
Gemäß § 5 Abs. 2 des Vergütungstarifvertrages Nr. 31 erhöht sich der Ortszuschlag für Angestellte

mit Vergütung nach den Vergütungsgruppen	für das erste zu berücksichtigende Kind um	für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um
X, IX b und Kr. I	10,- DM	50,- DM
IX a und Kr. II	10,- DM	40,- DM
VIII	10,- DM	30,- DM

Dies gilt nicht für Kinder, für die das Kindergeld aufgrund über- oder zwischenstaatlicher Rechtsvorschriften abweichend von § 66 EStG bzw. § 6 BKGG bemessen wird; für die Anwendung des § 5 Abs. 2 Unterabs. 1 des Vergütungstarifvertrages Nr. 31 sind diese Kinder bei der Feststellung der Zahl der zu berücksichtigenden Kinder nicht mitzuzählen.

Ortszuschlag nach § 29 Abschn. B Abs. 8 BAT:	Tarifklasse I c	688,46 DM,
	Tarifklasse II	648,49 DM.

**Anlage 2**

**73. Tarifvertrag  
zur Änderung des Bundes-Angestelltentarifvertrages**

Vom 17. Juli 1996

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,  
vertreten durch das Bundesministerium des Innern,

der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,  
vertreten durch den Vorsitzenden des Vorstandes,  
die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände,  
vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und

...  
wird folgendes vereinbart:

andererseits

**Änderungstarifvertrag Nr. 10  
vom 17. Juli 1996  
zum Manteltarifvertrag für Auszubildende**

Zwischen

.....

einerseits

und

.....

andererseits

wird folgendes vereinbart:

**§ 1**

**Änderung des Tarifvertrages**

Der Manteltarifvertrag für Auszubildende vom 6. Dezember 1974, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 9 vom 12. Juni 1995, wird wie folgt geändert:

1. (nicht inkraftgesetzt)
2. § 6 a wird wie folgt geändert:
  - a) In Absatz 1 Satz 1 wird das Wort „Kalenderhalbjahr“ durch das Wort „Kalenderjahr“ ersetzt.
  - b) In Absatz 3 Unterabsatz 1 Satz 1 und 2 wird jeweils das Wort „Kalenderhalbjahres“ durch das Wort „Kalenderjahres“ ersetzt.
  - c) Es werden der folgende Absatz 5 sowie eine Übergangsvorschrift angefügt:  
 „(5) Ist der Auszubildende in einem anderen Rechtsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 29 Abschnitt B Absatz 7 BAT) nach dieser oder einer entsprechenden Vorschrift für dasselbe Kalenderjahr bereits an einem Tag freigestellt worden, gilt der Anspruch nach Absatz 1 als erfüllt.“  
*Übergangsvorschrift zu Absatz 1 Satz 1:*  
 (nicht inkraftgesetzt)

3. (nicht inkraftgesetzt)
4. (nicht inkraftgesetzt)
5. (nicht inkraftgesetzt)

**§ 2**

**Inkrafttreten**

(nicht inkraftgesetzt)

**Änderungstarifvertrag Nr. 8  
vom 17. Juli 1996  
zum Tarifvertrag über die Regelung der  
Arbeitsbedingungen der  
Praktikantinnen/Praktikanten (TV Prakt)**

Zwischen

....

einerseits

und

....

andererseits.

wird folgendes vereinbart:

**§ 1**

(nicht inkraftgesetzt)

**§ 2**

**Einmalzahlung**

Die Praktikantin/Der Praktikant erhält für die Monate Mai bis Dezember 1996 eine Einmalzahlung in entsprechender Anwendung des § 3 der Vergütungstarifverträge Nr. 31 zum BAT (Bund/TdL bzw. VKA) vom 17. Juli 1996 mit der Maßgabe, daß an die Stelle der Beträge von 300,00 DM bzw. 37,50 DM die Beträge von 200,00 DM bzw. 25,00 DM treten.

**§ 3**

**Änderung des Tarifvertrages**

Der zuletzt durch den Änderungstarifvertrag Nr. 7 vom 12. Juni 1995 geänderte Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten (TV Prakt) vom 22. März 1991 wird wie folgt geändert:

1. (nicht inkraftgesetzt)
2. § 4 wird wie folgt geändert:
  - a) In Absatz 1 Satz 1 wird das Wort „Kalenderhalbjahr“ durch das Wort „Kalenderjahr“ ersetzt.
  - b) In Absatz 3 Unterabsatz 1 Satz 1 und 2 wird jeweils das Wort „Kalenderhalbjahres“ durch das Wort „Kalenderjahres“ ersetzt.
  - c) Folgender Absatz 5 und folgende Übergangsvorschrift werden angefügt:  
 „(5) Ist die Praktikantin/der Praktikant in einem anderen Rechtsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 29 Abschn. B Abs. 7 BAT) nach dieser oder einer entsprechenden Vorschrift für dasselbe Kalenderjahr bereits an einem Tag freigestellt worden, gilt der Anspruch nach Absatz 1 als erfüllt.“  
*Übergangsvorschrift zu Absatz 1 Satz 1:*  
 (nicht inkraftgesetzt).

## § 4

### Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag wird nicht angewendet auf Praktikantinnen/Praktikanten, die spätestens mit Ablauf des 31. Mai 1996 aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Praktikantenverhältnis ausgeschieden sind. Dies gilt auf Antrag nicht für Praktikantinnen/Praktikanten, die in unmittelbarem Anschluß an das auf eigenen Wunsch beendete Praktikantenverhältnis wieder in den öffentlichen Dienst eingetreten sind.

Öffentlicher Dienst im Sinne des Unterabsatzes 1 Satz 2 ist eine Beschäftigung

- a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde, bei einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) angehört,
- b) bei einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den BAT, den BAT-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

## § 5

### Inkrafttreten

(nicht inkraftgesetzt)

## Anlage 4

### Tarifvertrag vom 17. Juli 1996

#### zur Änderung der Zuwendungstarifverträge

Zwischen

...

einerseits

und

...

andererseits

wird folgendes vereinbart:

## § 1

### Änderung der Zuwendungstarifverträge

Die Protokollnotiz bzw. Protokollerklärung Nr. 1 zu § 2 des Tarifvertrages über eine Zuwendung für

1. Angestellte vom 12. Oktober 1973,
2. (nicht inkraftgesetzt)
3. (nicht inkraftgesetzt)
4. Auszubildende vom 12. Oktober 1973 (Bund/TdL),
5. (nicht inkraftgesetzt)
6. Praktikantinnen (Praktikanten) vom 12. Oktober 1973,
7. (nicht inkraftgesetzt)
8. (nicht inkraftgesetzt)

sämtlich zuletzt geändert durch den Tarifvertrag vom 15. Dezember 1995 zur Änderung der Zuwendungstarifverträge, wird wie folgt geändert:

- a) In Unterabsatz 1 werden nach dem Datum „11. März 1994“ die Worte „und am 20. Juni 1996“ eingefügt und mit Ausnahme der unter Nrn. 4 und 5 bezeichneten Tarifverträge die Zahl „95,00“ durch die Zahl „93,78“ ersetzt.
- b) In Unterabsatz 2 wird die Jahreszahl „1997“ durch die Jahreszahl „1998“ ersetzt.

## § 2

### Inkrafttreten

(nicht inkraftgesetzt)

Nr. 5

### Verordnung der Erzdiözese Freiburg über die Arbeitszeit der Kirchenbeamten (Kirchliche Arbeitszeitverordnung)

Nach Anhörung der Bistums-KODA gemäß § 18 der Bistums-KODA-Ordnung wird auf Grund von § 104 der Kirchenbeamtenordnung (KBO) vom 7. Dezember 1992 (ABl. S. 489), zuletzt geändert durch Verordnung vom 12. Juli 1994 (ABl. S.393), folgende

## Verordnung

erlassen:

## § 1

### Geltungsbereich

(1) Auf das Dienstverhältnis der Kirchenbeamten der Erzdiözese Freiburg findet die Verordnung der Landesregierung von Baden-Württemberg über die Arbeitszeit der Beamten und Richter des Landes (Arbeitszeitverordnung – AZVO –) in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung, soweit diese Verordnung nichts anderes bestimmt.

(2) Die Dauer der Unterrichtsverpflichtung der Lehrkräfte im Kirchenbeamtenverhältnis richtet sich nach den für die beamteten Lehrkräfte des Landes Baden-Württemberg geltenden Regelungen in ihrer jeweiligen Fassung, soweit durch kirchliche Regelung nicht etwas anderes bestimmt ist.

## § 2

### Auslegungsregeln

Wird in einer für den kirchlichen Dienst inkraftgesetzten beamtenrechtlichen Regelung des Landes Baden-Württemberg Bezug genommen auf nicht inkraftge-

setzte Regelungen des Landesrechts, finden an Stelle der in Bezug genommenen Regelungen die entsprechenden kirchenbeamtenrechtlichen Regelungen der Erzdiözese Freiburg Anwendung.

### § 3

#### **Dienst an Samstagen, Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen**

An Samstagen, Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen ist dienstfrei. Wenn es die dienstlichen Verhältnisse erfordern, kann für einzelne kirchliche Dienststellen etwas anderes bestimmt werden.

### § 4

#### **Dienst an Vorfesttagen und zwischen Weihnachten und dem 8. Januar**

(1) Der Heilige Abend und Silvester sind dienstfrei. § 3 Satz 2 gilt entsprechend.

(2) Am Gründonnerstag wird ab 12.00 Uhr und an einem Werktag, der in der Zeit vom 27.12. bis zum 08.01. einzeln zwischen einem Sonntag und einem gesetzli-

chen Feiertag liegt, ganztags Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge erteilt, soweit die dienstlichen Verhältnisse es zulassen. Dem Kirchenbeamten, dem diese Dienstbefreiung aus dienstlichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung der Bezüge erteilt.

(2) § 10 der Arbeitszeitverordnung des Landes Baden-Württemberg findet keine Anwendung.

### § 5

#### **Inkrafttreten**

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 1997 in Kraft.

Freiburg im Breisgau, den 11. Dezember 1996

*† Oskar Sailer*

Erzbischof



Postvertriebsstück  
Entgelt bezahlt

## **Amtsblatt** der Erzdiözese Freiburg

Nr. 1 · 15. Januar 1997

**E 1302**

Herausgeber: Erzbischöfliches Ordinariat, 79098 Freiburg im Breisgau, Herrenstraße 35, Fernruf (07 61) 21 88-1, Fax: (07 61) 2 18 85 99. Verlag: Druckerei Rebholz GmbH, 79106 Freiburg im Breisgau, Tennenbacher Straße 9, Telefon (07 61) 2 07 82-0, Fax (07 61) 2 64 61. Bezugspreis jährlich 75,- DM einschließlich Postzustellgebühr. Erscheinungsweise: Etwa 38 Ausgaben jährlich.

Gedruckt auf  
„umweltfreundlich 100% chlorfrei gebleicht  Papier“

Bei Adreßfehlern bitte berichtigten Aufkleber an uns zurücksenden.  
Nr. 1 · 15. Januar 1997