

Freiburg im Breisgau, den 14. April 1981

Verordnung über ein Urlaubsgeld. — Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte vom 16. März 1977. — Gesetz über die Gewährung eines jährlichen Urlaubsgeldes (Urlaubsgeldgesetz — UrlGG). — Abschluß von Arbeitsverträgen durch die Kirchengemeinden. — Abschluß von Gestellungsverträgen. — Einladung zur Vertreterversammlung des Caritasverbandes. — Ernennung. — Berichtigung.

Nr. 40

### Verordnung über ein Urlaubsgeld

Zur Regelung über die Zahlung eines Urlaubsgeldes an kirchliche Angestellte und Beamte wird, nachdem die Bistums-KODA gemäß § 10 Abs. 1 Bistums-KODA-Ordnung einen übereinstimmenden Beschluß gefaßt hat, folgendes verordnet:

#### § 1

Gemäß § 3 Abs. 2 AVVO wird der Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 21. 5. 1980 für den kirchlichen Dienst im Erzbistum Freiburg in Kraft gesetzt und nachstehend veröffentlicht.

#### § 2

Für die Gewährung eines jährlichen Urlaubsgeldes an kirchliche Beamte ist das Gesetz über die Gewährung eines jährlichen Urlaubsgeldes vom 15. 11. 1977 in der Fassung des Gesetzes zur Änderung besoldungsrechtlicher und versorgungsrechtlicher Vorschriften vom 20. 8. 1980 entsprechend anzuwenden.

Das Gesetz wird nachstehend veröffentlicht.

#### § 3

Diese Verordnung tritt rückwirkend zum 1. Juni 1980 in Kraft.

7800 Freiburg i. Br., den 17. März 1981

*F Oskar Sailer*

Erzbischof

### Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte vom 16. März 1977, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 2 vom 21. Mai 1980

#### § 1

#### Anspruchsvoraussetzungen

(1) Der Angestellte erhält in jedem Kalenderjahr ein Urlaubsgeld, wenn er

1. am 1. Juli im Arbeitsverhältnis steht und
2. seit dem 1. Juli des Vorjahres ununterbrochen als Angestellter, Arbeiter, Beamter, Richter, Soldat auf Zeit, Berufssoldat, Auszubildender, Medizinalassistent, Praktikant, Lernschwester, Lernpfleger oder Schülerin (Schüler) in der Krankenpflegehilfe im öffentlichen Dienst gestanden hat und
3. mindestens für einen Teil des Monats Juli Anspruch auf Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge hat.

Ist die Voraussetzung des Unterabsatzes 1 Nr. 3 nur wegen Ablaufs der Bezugsfristen für die Krankenbezüge oder wegen des Bezuges von Mutterschaftsgeld nicht erfüllt, genügt es, wenn ein Anspruch auf Bezüge für mindestens drei volle Kalendermonate des ersten Kalenderhalbjahres bestanden hat.

Ist nur wegen des Bezuges von Mutterschaftsgeld auch die Voraussetzung des Unterabsatzes 2 nicht erfüllt, ist dies unschädlich, wenn die Angestellte in unmittelbarem Anschluß an den Ablauf der Schutzfristen bzw. an den Mutterschaftsurlaub nach dem Mutterschutzgesetz die Arbeit wieder aufnimmt.

(2) Der vollbeschäftigte Saisonangestellte erhält Urlaubsgeld, wenn er die Voraussetzungen des Absatzes 1 Unterabsatz 1 Nr. 1 und Nr. 3 in Verbindung mit Unterabsatz 2 und 3 erfüllt und in den beiden vorangegangenen

Kalenderjahren mindestens je neun Monate bei demselben Arbeitgeber vollbeschäftigt gewesen ist.

(3) Das Urlaubsgeld ist nicht gesamtversorgungsfähig und bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

Protokollnotizen:

1. Auszubildende und Praktikanten im Sinne des Absatzes 1 Nr. 2 sind nur Personen, deren Rechtsverhältnis durch Tarifvertrag geregelt ist.
2. Öffentlicher Dienst im Sinne des Absatzes 1 Nr. 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 angehört,
  - b) bei einer Körperschaft, Stiftung oder Anstalt des öffentlichen Rechts, die den BAT oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.
3. Eine Unterbrechung im Sinne des Absatzes 1 Nr. 2 liegt vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne dieser Vorschrift ein oder mehrere Werktage — mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage — liegen, an denen das Arbeitsverhältnis 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 seines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.

## § 2

### Höhe des Urlaubsgeldes

(1) Das Urlaubsgeld beträgt für den am 1. Juli vollbeschäftigten Angestellten 300 DM.

Der am 1. Juli nicht vollbeschäftigte Angestellte erhält von dem Urlaubsgeld den Teil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten — am 1. Juli geltenden — durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

(2) Gehört der dienstliche Wohnung eines Berechtigten zu einem anderen Währungsgebiet als dem der Deutschen Mark, finden die §§ 7 und 54 des Bundesbesoldungsgesetzes entsprechende Anwendung.

## § 3

### Anrechnung von Leistungen

Wird dem Arbeitnehmer aufgrund örtlicher oder betrieblicher Regelung, aufgrund betrieblicher Übung, nach dem Arbeitsvertrag oder aus einem sonstigen Grunde ein

Urlaubsgeld oder eine ihrer Art nach entsprechende Leistung vom Arbeitgeber oder aus Mitteln des Arbeitgebers gewährt, ist der dem Arbeitnehmer zustehende Betrag auf das Urlaubsgeld nach diesem Tarifvertrag anzurechnen.

## § 4

### Auszahlung

(1) Das Urlaubsgeld wird mit den Bezügen für den Monat Juli ausgezahlt.

In den Fällen des § 1 Abs. 1 Unterabs. 3 wird das Urlaubsgeld mit den ersten Bezügen nach Wiederaufnahme der Arbeit ausgezahlt.

(2) Ist das Urlaubsgeld gezahlt worden, obwohl es nicht zustand, ist es in voller Höhe zurückzuzahlen.

## § 5

### Inkrafttreten, Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1977 in Kraft. Er kann mit einer Frist von einem Monat zum 28. Februar jeden Jahres, frühestens zum 28. Februar 1981, schriftlich gekündigt werden.

## Gesetz über die Gewährung eines jährlichen Urlaubsgeldes (Urlaubsgeldgesetz — UrlGG)

## § 1

### Berechtigter Personenkreis

(1) Ein jährliches Urlaubsgeld erhalten nach diesem Gesetz

1. Bundesbeamte, Beamte der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts; ausgenommen sind die Ehrenbeamten und die Beamten auf Widerruf, die nebenbei verwendet werden, sowie entpflichtete Hochschullehrer,
2. Richter des Bundes und der Länder; ausgenommen sind die ehrenamtlichen Richter,
3. Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit mit Anspruch auf Besoldung oder Ausbildungsgeld (§ 30 Abs. 2 Soldatengesetz).

(2) Dieses Gesetz gilt nicht für die öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften und ihre Verbände.

## § 2

### Anspruchsvoraussetzungen

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

1. am ersten allgemeinen Arbeitstag des Monats Juli in einem der in § 1 Abs. 1 bezeichneten Rechtsverhältnisse steht und nicht für den gesamten Monat Juli ohne Bezüge beurlaubt ist und

2. seit dem ersten allgemeinen Arbeitstag des Monats Juli des Vorjahres oder als Beamter auf Widerruf im Vorbereitungsdienst im Einstellungsjahr seit dem ersten allgemeinen Arbeitstag des Monats Oktober des Vorjahres ununterbrochen bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn (§ 29 Abs. 1 des Bundesbesoldungsgesetzes) in einem Dienst-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis steht oder gestanden hat. Auf die Wartezeit nach Nummer 2 wird der während dieser Zeit geleistete Wehr- oder Zivildienst angerechnet.

(2) Die Voraussetzungen des Absatzes 1 Nr. 2 gelten auch als erfüllt für die Zeit zwischen der Beendigung eines Beamtenverhältnisses oder eines öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnisses kraft Rechtsvorschrift oder allgemeiner Verwaltungsanordnung infolge Bestehens einer Laufbahnprüfung (Abschlußprüfung) und der Begründung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn, längstens bis zum ersten allgemeinen Arbeitstag des auf die Laufbahnprüfung (Abschlußprüfung) folgenden Monats.

### § 3

#### Ausschlußtatbestände

(1) Personen, deren Bezüge für den Monat Juli auf Grund einer Disziplinarmaßnahme teilweise einbehalten werden, erhalten das Urlaubsgeld nur, wenn die einbehaltenen Bezüge nachgezahlt werden.

(2) Personen, bei denen die Zahlung der Bezüge auf Grund eines Verwaltungsaktes eingestellt worden ist, erhalten das Urlaubsgeld nicht, solange ihnen Bezüge für den Monat Juli nur infolge der Aussetzung einer sofortigen Vollziehung oder der völligen oder teilweisen Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung eines Rechtsbehelfs auszuzahlen sind.

### § 4

#### Höhe des Urlaubsgeldes

Das Urlaubsgeld beträgt dreihundert Deutsche Mark, für Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst zweihundert Deutsche Mark.

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

### § 5

#### Stichtag

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

### § 6

#### Zahlungsweise

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

### § 7

#### Kaufkraftausgleich

Gehört der dienstliche Wohnsitz eines Berechtigten zu einem anderen Währungsgebiet als dem der Deutschen Mark, so finden die §§ 7 und 54 des Bundesbesoldungsgesetzes entsprechende Anwendung.

### § 8

#### Ruhensvorschriften

Ein Urlaubsgeld nach diesem Gesetz und entsprechende Leistungen aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst sind bei Anwendung des § 53 des Beamtenversorgungsgesetzes oder entsprechender Vorschriften im Monat Juli zu berücksichtigen. Die Höchstgrenze nach § 53 Abs. 2 Nr. 1 des Beamtenversorgungsgesetzes oder entsprechenden Vorschriften ist für den Monat Juli um den Betrag des Urlaubsgeldes nach § 4 zu erhöhen.

### § 9

#### Berlin-Klausel

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes auch im Land Berlin.

Nr. 41

Ord. 9. 3. 81

### Abschluß von Arbeitsverträgen durch die Kirchengemeinden

Beim Abschluß von Arbeitsverträgen mit haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitern ist folgendes zu beachten:

#### I. Hauptberufliche Mitarbeiter (mit mindestens 50% der regelmäßigen Arbeitszeit tätig)

1) In Ausführung von § 1 Abs. 3 AVVO wurde ein Vordruck für den Arbeitsvertrag erarbeitet. Er ist beim BADENIA-Verlag Karlsruhe unter der Vordruck-Nr. 2670 erhältlich.

- 2) Der Mustervertrag ist von den Kirchengemeinden und Gesamtkirchengemeinden für alle Arbeitsverhältnisse mit den unter die AVVO und den BAT fallenden, d. h. mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit tätigen Mitarbeiter zu verwenden.

Der Mustervertrag gilt in allen Fällen, in denen die Kirchengemeinde oder die Gesamtkirchengemeinde unmittelbar Arbeitgeber ist, also in der Regel auch für die in den kirchlichen Kindergärten tätigen Mitarbeiter. Falls für Erzieherinnen ein Arbeitsverhältnis mit einem Kindergarten-Verein oder einem anderen caritativen Rechtsträger begründet wird, kann der Mustervertrag ebenfalls verwendet werden.

Folgende Ausnahme ist zu beachten:

Für hauptberufliche Mesner bleibt der mit der Mesnerdienst- und Vergütungsordnung vom 18. 11. 1974 veröffentlichte Vertrag, der unter der Nr. 2630 ebenfalls beim BADENIA-Verlag zu beziehen ist, bis auf weiteres in Kraft.

- 3) Bei der Verwendung des Mustervertrages ist wie folgt zu verfahren:

- a) In § 1 des Vertrages ist einzutragen, ob ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit oder ein befristeter Vertrag vorgesehen ist. Im Fall der Befristung muß die genaue Zeitdauer des Vertrages angegeben werden. Falls für das Ende des Arbeitsvertrages kein genauer Zeitpunkt genannt werden kann, ist eine andere, möglichst konkrete Formulierung zu verwenden, z. B. „... bis zum Ende der Mutterschutzfrist von Frau ...“ oder „... bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs von Frau ...“.

Hinsichtlich der Befristung von Arbeitsverträgen weisen wir allgemein darauf hin, daß diese nach geltendem Arbeitsrecht nur unter bestimmten einschränkenden Voraussetzungen zulässig ist. Es muß sich nämlich entweder um eine Aufgabe von begrenzter Dauer (Aushilfstätigkeit) handeln oder es muß sonst ein bestimmter persönlicher oder sachlicher Grund für die Befristung gegeben sein. So reicht z. B. die Annahme, daß sich auf Grund der allgemeinen Entwicklung der Kinderzahl in der Zukunft die Belegung eines Kindergartens wahrscheinlich verringern wird, für eine Befristung des Arbeitsverhältnisses einer Erzieherin nicht aus, wenn nicht auf Grund bestimmter Unterlagen konkret vorhersehbar ist, daß etwa im nächsten Kindergartenjahr ein Rückgang der Kinderzahl mit unmittelbaren Konsequenzen für die Gruppengröße zu verzeichnen sein wird. Der Grund für diese Beschränkung der Freiheit des Arbeitgebers, befristete Arbeitsverträge abzuschließen, liegt darin, daß ein befristetes Arbeitsverhältnis

zu seiner Beendigung nicht der Kündigung bedarf, sondern es automatisch mit Ablauf der Frist endet. Damit ist dem Dienstnehmer die Möglichkeit genommen, sich im Fall einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf das Kündigungsschutzgesetz zu berufen, da dessen Anwendung eben die Kündigung voraussetzt. Aus diesem Grunde prüfen Arbeitsgerichte erfahrungsgemäß die Zulässigkeit einer Befristung sehr kritisch und deuten ein zunächst befristetes Arbeitsverhältnis, wenn für die Befristung keine aner kennenswerten Gründe vorgetragen werden können, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis um.

In jedem Falle verboten sind sogenannte „Kettenarbeitsverträge“, also Arbeitsverträge, die jeweils nur für einen bestimmten Zeitraum mit einer automatischen Verlängerungsklausel abgeschlossen werden.

- b) In § 1 ist eine Kurzbezeichnung für die vorgesehene Tätigkeit (z. B. Pfarrsekretärin, Erzieherin, Kindergartenleiterin, Organist und Chorleiter usw.) aufzunehmen. Schließlich ist in § 1 bei Neueinstellung die Alternative „eingestellt“, bei der Fortsetzung eines schon bestehenden Arbeitsverhältnisses die Alternative „weiterbeschäftigt“ auszufüllen.

- c) In § 2 ist unter der Ziffer 1 eine für das betreffende Arbeitsverhältnis geltende kirchliche Regelung als zusätzliche spezielle Grundlage des Arbeitsvertrages zu nennen.

Hier ist also z. B. bei Erzieherinnen die Dienstordnung für die erzieherisch tätigen Mitarbeiter in den kirchlichen Kindertagesstätten in Baden-Württemberg vom 30. 7. 1975, Amtsblatt Seite 351, aufzuführen.

Soweit für den Mitarbeiter Sonderregelungen zum BAT gelten, ist die Ziffer 2 von § 2 entsprechend auszufüllen. Es kommen insbesondere in Betracht: Sonderregelung 2 y für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte; Sonderregelung 2 r für Hausmeister.

- d) Der gedruckte Musterarbeitsvertrag ist für katholische Mitarbeiter gedacht. Hieraus ergibt sich die Formulierung in § 3 Abs. 3. Wird ausnahmsweise ein Mitarbeiter eingestellt, der nicht der katholischen Kirche angehört, ist § 3 Abs. 3 des Vordrucks durch folgende Formulierung zu ersetzen:

„Die Mitarbeit im kirchlichen Dienst erfordert es ferner, daß das außerdienstliche Verhalten des Dienstnehmers der übernommenen Tätigkeit nicht widerspricht.“

Wir weisen hierzu darauf hin, daß es in jedem Fall einer besonderen Prüfung bedarf, ob eine bestimmte Tätigkeit im kirchlichen Dienst einem Mitarbeiter übertragen werden kann, der nicht der katholischen Kirche angehört. Die Einstellung in den kirchlichen Dienst bedeutet, daß dem betreffenden Mitarbeiter an seinem Platz eine Mitwirkung an der kirchlichen Aufgabe anvertraut wird. Diese Aufgabenstellung des kirchlichen Dienstes bringt es mit sich, daß in der Regel katholische Mitarbeiter einzustellen sind. Es müssen also besondere Gründe gegeben sein, wenn im Einzelfall ein nicht katholischer Bewerber beschäftigt werden soll. Wir bitten, hinsichtlich einer solchen Frage möglichst frühzeitig mit dem Erzbischöflichen Ordinariat Kontakt aufzunehmen.

In leitenden Funktionen (z. B. Leitung eines Kindergartens) kommt nur die Einstellung katholischer Bewerber in Betracht.

- e) In § 4 ist die Grundlage der Eingruppierung in den Vertrag aufzunehmen. Dies ist entweder (vgl. § 3 Abs. 1 AVVO) eine eigene kirchliche Regelung oder die Vergütungsordnung für den Bund und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder.

Wir bitten, für die nachstehenden Fälle folgende Formulierungen zu verwenden:

- aa. Bei Erzieherinnen: Gemäß der Vergütungsordnung für den Bund und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder, Teil II, Abschnitt G, II. erfolgt die Eingruppierung in Vergütungsgruppe . . . , Fallgruppe . . . BAT.
- bb. Bei Pfarrsekretärinnen und anderen Verwaltungsangestellten: Gemäß der Vergütungsordnung für den Bund und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder, Teil I.
- cc. Bei Hausmeistern: Gemäß der Vergütungsordnung für den Bereich des Bundes und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, Teil I.
- dd. Bei Gemeindegewerkschaften: Gemäß der Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst, Abschnitt B.
- f) In § 6 ist als Probezeit regelmäßig der in § 5 BAT vorgesehene Zeitraum von 6 Monaten einzutragen. Die Genehmigung einer kürzeren Probezeit erfolgt nur dann, wenn hierfür besondere, im Antrag auf Genehmigung auszuführende Gründe geltend gemacht werden können.
- g) In § 7 ist die einschlägige Grundlage der Zusatzversorgung aufzunehmen. Bei den Kirchengemeinden, die nicht Mitglieder der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) oder der kommunalen

Zusatzversorgungskasse sind, ist die Kirchliche Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands zuständig (vgl. hierzu § 4 AVVO sowie § 4 der Richtlinien zur Ausführung der Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung vom 20. 4. 1977, Amtsblatt S. 79).

- h) In § 8 ist der Abs. 2 zu streichen, falls der Dienstnehmer für seine Tätigkeit keiner kanonischen Sendung bedarf.
- i) In den §§ 9 und 10 ist Platz für etwaige Zusatzvereinbarungen. Hier können z. B. folgende Regelungen eingetragen werden:
- aa. Wenn die Arbeitszeit weniger als 40 Stunden beträgt, ist die vereinbarte Arbeitszeit in den Vertrag aufzunehmen, etwa durch die Formulierung „Die Arbeitszeit beträgt . . . Stunden wöchentlich“.
- bb. Wenn das Arbeitsverhältnis mit dem Mitarbeiter schon längere Zeit bestanden hat, in § 1 deshalb die Alternative „weiterbeschäftigt“ ausgefüllt wurde, ist zu vermerken, wie lange das Arbeitsverhältnis im ganzen schon besteht.
- cc. Wenn die geltenden Vergütungsregelungen eine Höhergruppierung nach Ablauf einer bestimmten Zeit zwingend vorschreiben, kann der Zeitpunkt der Höhergruppierung in § 9 oder § 10 genannt werden.
- k. Bei der Zahl der Ausfertigungen ist zu berücksichtigen, ob die Kirchengemeinde einer Verrechnungsstelle angeschlossen ist. Ist dies der Fall, sind 4 Ausfertigungen herzustellen, ansonsten 3 Ausfertigungen (für die Kirchengemeinde, für den Mitarbeiter, für das Erzbischöfliche Ordinariat).
1. Hinsichtlich der für den Vertragsabschluß erforderlichen Formvorschriften bitten wir, die Verordnung über die Verwaltung des örtlichen katholischen Kirchenvermögens im Erzbistum Freiburg vom 31. Dezember 1958, Amtsblatt S. 335 zu beachten. Zur Rechtswirksamkeit des Vertrags sind danach erforderlich die Unterschriften des Pfarrvorstandes und zweier weiterer Stiftungsratsmitglieder. Ferner ist das Dienstsiegel beizusetzen.
4. Gemäß § 1 des Mustervertrages ist in den Arbeitsvertrag eine Tätigkeitsbeschreibung aufzunehmen. Für diese ist auf der Rückseite des Vordrucks Platz gelassen. Wir bitten, hier die Tätigkeit des Mitarbeiters unter Hervorhebung der wesentlichen Aufgaben kurz zu umschreiben. Falls eine besondere Dienstordnung besteht, in der die Aufgaben niedergelegt sind, genügt ein Hinweis auf diese Dienst-

ordnung, z. B. bei Erzieherinnen: „Die dienstlichen Aufgaben ergeben sich aus der in § 2 Abs. 1 genannten Dienstordnung“.

5. Gemäß § 2 Abs. 2 AVVO hat der Mitarbeiter bei Eintritt in den kirchlichen Dienst das in dieser Bestimmung genannte Versprechen abzulegen. Dieses Versprechen, dessen Text in der AVVO vorgeschrieben ist, ist regelmäßig bei Dienstantritt abzugeben und vom jeweiligen Vertreter des Dienstgebers abzunehmen. Die Niederschrift über das Versprechen, für die ein eigener Vordruck besteht, ist eine Anlage zum Arbeitsvertrag. Das Versprechen sollte dazu benutzt werden, mit dem Mitarbeiter über die von ihm zu übernehmenden Aufgaben und die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes nochmals zu sprechen. In der Regel sollte dieses Gespräch daher vom zuständigen Pfarrer als dem Stiftungsratsvorsitzenden geführt werden.

## II. Nebenberufliche Mitarbeiter (mit weniger als 50% der regelmäßigen Arbeitszeit):

Für die nebenberuflichen Mitarbeiter gilt die Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung nicht, deshalb auch nicht der BAT.

Nebenberufliche Mitarbeiter sind ferner nicht zur Zusatzversorgung anzumelden.

Für das Arbeitsverhältnis der nebenberuflichen Mitarbeiter gibt es in unserem Erzbistum bislang keine generelle kirchliche Regelung. Es bestehen aber Regelungen für einzelne Bereiche:

1. Für nebenberufliche Kirchenmusiker gilt die Dienst- und Vergütungsordnung für Kirchenmusiker in der Erzdiözese Freiburg Amtsblatt 1978 S. 317. Hierzu wurde ein Musterdienstvertrag herausgegeben, der beim Badenia-Verlag Karlsruhe unter der Vordruck-Nr. 2640 oder beim Amt für Kirchenmusik in Freiburg zu beziehen ist.
2. Für nebenberufliche Mesner gilt die Dienst- und Vergütungsordnung, Amtsblatt 1974 S. 175—179. Hierzu wurde ein Mustervertrag verfaßt, der unter der Vordruck-Nr. 2631 beim Badenia-Verlag Karlsruhe erhältlich ist.
3. Für das Arbeitsverhältnis anderer nebenberuflicher Mitarbeiter ist im Erzbischöflichen Ordinariat ein Muster eines Arbeitsvertrages erarbeitet worden, das bislang allerdings nicht veröffentlicht wurde. Es soll noch einige Zeit erprobt werden. Das Vertragsmuster kann beim Erzbischöflichen Ordinariat angefordert werden.
4. Es dürfen grundsätzlich nur solche nebenberufliche Mitarbeiter eingestellt werden, die aus einem Hauptberuf oder einer anderen sozialen Absicherung über ein ausreichendes Einkommen verfügen.
5. Für nebenberufliche Mitarbeiter gelten die Ausführungen unter Nr. I 3 d entsprechend.
6. Bei der Beschäftigung nebenberuflicher Mitarbeiter ist, wie die Erfahrung zeigt, auf viele Gesichtspunkte Rücksicht zu nehmen. Es empfiehlt sich deshalb in besonderem Maße, vor der Einstellung nebenberuflicher Mitarbeiter mit dem Erzb. Ordinariat oder der zuständigen Verrechnungsstelle Kontakt aufzunehmen und die Fragen vorher abzuklären.

## III. Freiberufliche Kirchenmusiker

Wegen der Tätigkeit freiberuflicher Kirchenmusiker bitten wir die Veröffentlichung im Amtsblatt 1979, S. 137 zu beachten. Ein Mustervertrag für freiberuflicher Kirchenmusiker ist im Amt für Kirchenmusik, Schoferstraße 4, 7800 Freiburg erhältlich.

## IV. Praktikanten im Erziehungsdienst

Für die Praktikanten im Erziehungsdienst besteht ein vom Diözesancaritasverband herausgegebener, mit den Fachschulen für Sozialpädagogik abgestimmter Vordruck eines Ausbildungsvertrages, um dessen Verwendung wir bitten.

## V. Genehmigung von Arbeitsverträgen

Arbeitsverträge mit haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitern bedürfen der Genehmigung des Erzbischöflichen Ordinariats. Die Genehmigung ist Wirksamkeitsvoraussetzung für den Arbeitsvertrag und beim Erzbischöflichen Ordinariat zu beantragen.

Die Einholung der Genehmigung ist im Arbeitsvertrag vorzubehalten. Die von uns herausgegebenen Vordrucke sehen eine entsprechende Klausel vor.

Die Genehmigung von Arbeitsverträgen ist auch bei der Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen erforderlich, da diese Verlängerung den Abschluß eines neuen Arbeitsvertrages darstellt.

Der Genehmigung bedarf ferner die Höhergruppierung eines Mitarbeiters.

Die Bearbeitung der Genehmigung durch das Erzbischöfliche Ordinariat erfordert die Kenntnis verschiedener Angaben, die aus den Musterarbeitsverträgen alleine nicht

hervorgehen. Hierfür sind bei den Verrechnungsstellen Vordrucke erhältlich, um deren Benutzung wir zur Vermeidung von Rückfragen bitten.

Verträge über die Einstellung von Kirchenmusikern sind beim Amt für Kirchenmusik, Freiburg, Schoferstr. 4, unter Verwendung eines dort zu beziehenden Antragsvordrucks einzureichen.

Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung ist die Einholung der Genehmigung für befristete Verträge mit Praktikanten in den Kindergärten nicht erforderlich.

Ferner bedürfen keiner Genehmigung Verträge mit Mitarbeitern, die befristet für längstens 1 Jahr zur Vertretung eines anderen Mitarbeiters eingestellt werden, z. B. bei Mutterschaftsvertretung.

## VI. Einstellungsgespräch

1. Im Rahmen des Einstellungsverfahrens ist es unerlässlich, daß zwischen dem Pfarrer oder einem von ihm Beauftragten und dem Bewerber ein Einstellungsgespräch geführt wird. Hierbei ist anhand der Zeugnisse, des Lebenslaufs und, falls erforderlich, eines pfarramtlichen Zeugnisses oder einer anderen kirchlichen Referenz zu klären, ob der Bewerber die erforderliche fachliche und persönliche Qualifikation für die zu übernehmende Tätigkeit hat. Es muß mit katholischen Bewerbern auch über ihr Verhältnis zur katholischen Kirche gesprochen werden, weil es auf Grund des Selbstverständnisses des kirchlichen Dienstes erforderlich ist, daß ein Mitarbeiter im kirchlichen Dienst seine Zugehörigkeit zur Katholischen Kirche auch durch die Lebensführung verwirklicht. Infolgedessen können Bewerber, deren Lebensführung der Glaubens- und Sittenlehre der Katholischen Kirche nicht entspricht, nicht eingestellt werden. Sofern ausnahmsweise (vgl. Nr. I 3 d) ein nicht katholischer Bewerber eingestellt werden soll, ist mit diesem über die Besonderheit einer Tätigkeit für die katholische Kirche zu sprechen. Für das Einstellungsgespräch mit Mitarbeitern der kirchlichen Kindergärten hat der Caritasverband für die Erzdiözese Freiburg, Referat Kleinkindpädagogik, einen Leitfaden herausgegeben, der beim Caritasverband bezogen werden kann.

2. Dem Bewerber ist zu verdeutlichen, daß der Abschluß des Arbeitsvertrages der Genehmigung durch das Erzdiözesanariat bedarf. Zusagen, die in geltenden Regelungen keine ausdrückliche Grundlage haben, dürfen nur gemacht werden, wenn hierzu vorher das Einverständnis des Erzbischöflichen Ordinariats eingeholt wurde.

Nr. 42

Ord. 1. 4. 81

## Abschluß von Gestellungsverträgen

Der Verband der Diözesen Deutschlands hat zur Regelung der Rechtsbeziehungen zwischen Mutterhaus und kirchlicher Rechtsperson bei Gestellung von Ordensschwestern das Muster eines Gestellungsvertrages beschlossen. Dieser Mustergestellungsvertrag, der künftig Verwendung finden soll, ist beim Erzdiözesanariat erhältlich.

## Einladung

zur Vertreterversammlung des Caritasverbandes für die Erzdiözese Freiburg e. V.,  
Hildastraße 65, 7800 Freiburg

Gemäß § 17 Abs. 2 der Satzung des Caritasverbandes für die Erzdiözese Freiburg e. V. wird hiermit zur ordentlichen Vertreterversammlung auf

Montag, den 15. Juni 1981, 10.00 Uhr,

in den kleinen Saal des Kolpinghauses Freiburg, Karlstraße 7, eingeladen.

## Tagesordnung:

1. Begrüßung
2. Wahl der 20 Vertreter für die Vertreterversammlung des Deutschen Caritasverbandes gemäß § 18 Abs. 1 b) der Satzung des Deutschen Caritasverbandes e. V. vom 4. 10. 1973
3. Entgegennahme und Beratung des Tätigkeits- und Finanzberichtes
4. Bericht über die konstituierende Sitzung des Diözesan-Caritasrates am 15. Mai 1981

Anträge zur Tagesordnung sind schriftlich mit einer Frist von zwei Wochen vor der Vertreterversammlung bei der Geschäftsführung des Caritasverbandes für die Erzdiözese Freiburg e. V. einzureichen.

## Ernennung

Im Einvernehmen mit Bischof Dr. Georg Moser von Rottenburg Stuttgart hat der Herr Erzbischof mit Urkunde vom 4. 12. 1980 Herrn Pfarrer Hansjörg Faller, Baden-Baden-Haueneberstein, zum Polizeidekan für die katholisch-kirchliche Arbeit in der Polizei des Landes Baden-

Postvertriebsstück  
Gebühr bezahlt

**Amtsblatt**  
der Erzdiözese Freiburg

Nr. 9 · 14. April 1981  
M 13 02 BX

Herausgeber: Erzbischöfliches Ordinariat, 7800 Freiburg im Breisgau, Herrenstraße 35, Fernruf 07 61 / 21 88-1. Verlag: Druckerei Heinz Rebholz, 7800 Freiburg im Breisgau, Tennenbacher Straße 9, Telefon 07 61 / 2 64 94. Bezugspreis jährlich 35,— DM einschließlich Postzustellgebühr.

Bei Adreßfehlern bitte berichtigten Aufkleber an uns zurücksenden.  
Nr. 9 · 14. April 1981

---

Württemberg ernannt. Polizeidekan Faller wurde am 31. 3. 1981 durch den Beauftragten der Deutschen Bischofskonferenz für die Polizeiseelsorge Weihbischof Gerhard Pieschl, Limburg, in sein Amt eingeführt.

**Berichtigung**

Das Amtsblatt Nr. 8 ist leider mit falschen Seitenzahlen versehen worden. Wir bitten Sie, statt der Paginierung 45—48 die Zahlen 65—68 einzusetzen.