

Freiburg im Breisgau, den 19. April 1991

Verordnung zur Inkraftsetzung des Tarifvertrages über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen der Informations- und Kommunikationstechnik. — Verordnung zur Regelung der Arbeitsbedingungen der Auszubildenden. — Verordnung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten/Praktikantinnen für Berufe des Sozial- und Erziehungsdienstes. — Verordnung zur Regelung der Arbeitsbedingungen für Vorpraktikantinnen/Vorpraktikanten in Tageseinrichtungen für Kinder. — Rahmenvertrag mit der VG Musikedition.

Nr. 64

§ 1

*Geltungsbereich*

### Verordnung zur Inkraftsetzung des Tarifvertrages über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen der Informations- und Kommunikationstechnik

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

#### Verordnung

erlassen.

§ 1

Der Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik vom 25. Januar 1990 wird für anwendbar erklärt. Die im kirchlichen Dienst anwendbare Fassung dieses Tarifvertrages wird als Anlage zu dieser Verordnung veröffentlicht.

§ 2

Diese Verordnung tritt am 1. April 1991 in Kraft.

Freiburg, den 26. März 1991

*F. Oskar Sailer*

(Erzbischof)

Anlage

#### Tarifvertrag vom 25. Januar 1990

über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik:

Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer des Landes Baden-Württemberg, die unter den Geltungsbereich

- a) des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) fallen oder
  - b) des Manteltarifvertrages für Arbeiter der Länder (MTL II) fallen und deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mindestens 18 Stunden beträgt,
- wenn sie auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik eingesetzt werden bzw. ihr Einsatz auf solchen Arbeitsplätzen vorgesehen ist.

§ 2

*Begriffsbestimmungen*

- (1) Als Geräte der Informations- und Kommunikationstechnik im Sinne dieses Tarifvertrages werden angesehen:
  - a) Bildschirmgeräte aller Art und
  - b) Datenverarbeitungsanlagen,
 die auf elektronischem Wege Zeichen aufnehmen, speichern und/oder verarbeiten und/oder wiedergeben und/oder weitergeben.
- (2) Bildschirmgeräte sind Geräte zur veränderlichen Anzeige von Zeichen oder graphischen Bildern, wie Bildschirmgeräte mit Kathodenstrahl- oder Plasmaanzeige oder vergleichbare Geräte. Als Bildschirmgeräte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten auch Mikrofilm-Lesegeräte für Rollfilme, Mikrofiches und vergleichbare Systeme.
- (3) Nicht zu den Bildschirmgeräten im Sinne dieses Tarifvertrages gehören Fernsehgeräte, Monitore und Digitalanzeigergeräte sowie vergleichbare Anzeige- und Überwachungsgeräte, es sei denn, sie werden in bestimmtem Maße für die digitale Daten- und Textverarbeitung eingesetzt.
- (4) Bildschirm-Arbeitsplätze sind Arbeitsplätze, bei denen die Tätigkeiten, die mit und an Bildschirmgeräten zu erledigen sind, bestimmend für die gesamte Tätigkeit der Arbeitnehmer sind. Dies ist der Fall, wenn die Arbeitneh-

mer mit durchschnittlich mindestens der Hälfte ihrer Wochenarbeitszeit an diesen Geräten eingesetzt werden. Bildschirmarbeiten sind alle Tätigkeiten, die fast dauernden Blickkontakt zum Bildschirm oder laufenden Blickwechsel zwischen Bildschirm und Vorlage voraussetzen.

- (5) Arbeitsplätze mit Bildschirmunterstützung sind alle Arbeitsplätze, bei denen mit Bildschirmgeräten gearbeitet wird, aber die Tätigkeiten mit und an Bildschirmgeräten nicht bestimmend für die gesamte Tätigkeit der Arbeitnehmer sind.
- (6) Mischarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, an denen sowohl Tätigkeiten mit und an Bildschirmgeräten als auch andere Tätigkeiten zu erledigen sind.

#### *Protokollnotiz zu Absatz 1 Buchst. a:*

Zu den Bildschirmgeräten im Sinne des Absatzes 1 Buchst. a gehören auch textverarbeitende Systeme. Ein textverarbeitendes System ist ein Bürogerät oder eine Büroanlage für die Ein- und Ausgabe und die Textverarbeitung mit mindestens folgenden Einrichtungen:

- Eingabeeinrichtung,
- Einrichtung, die mit Hilfe von Programmen die Textverarbeitung durchführen kann,
- Textträger zur Speicherung von Texten,
- Ausgabeeinrichtung.

Ein textverarbeitendes System im vorstehenden Sinne erfordert mindestens einen Halbseitenbildschirm (ca. 20 bis 24 Zeilen).

#### *Protokollnotiz zu Absatz 1 Buchst. b:*

Für Datenverarbeitungsanlagen im Sinne des Absatzes 1 Buchst. b gilt die in den Allgemeinen Vorbemerkungen des Teils II Abschn. B der Anlage 1 a zum BAT enthaltene Begriffsbestimmung.

### § 3

#### *Ausstattung und Gestaltung der Arbeitsplätze*

- (1) Bildschirm-Arbeitsplätze und Arbeitsplätze mit Bildschirmunterstützung müssen den allgemein anerkannten Regeln der Technik unter Beachtung der gesicherten arbeitsmedizinischen und ergonomischen Erkenntnisse entsprechen. Auf diese Arbeitsplätze sind die „Sicherheitsregeln für Bildschirm-Arbeitsplätze im Bürobereich (GUV 17.8)“, herausgegeben vom Bundesverband der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand e.V., BAGUV, anzuwenden.
- (2) Bildschirm-Arbeitsplätze sollen, soweit dies arbeitsorganisatorisch sinnvoll ist, als Mischarbeitsplätze (§ 2 Abs. 6) so gestaltet werden, daß Bildschirmarbeit mit anderen Arbeiten in ähnlichem Umfang abwechselt.

#### *Protokollnotiz zu Absatz 1:*

Von den Anforderungen kann abgesehen werden, wenn ein Bildschirmgerät von den jeweiligen Arbeitnehmern nur gelegentlich zu kurzen Eingaben oder Abfragen benutzt wird.

### § 4

#### *Ärztliche Untersuchungen*

- (1) Vor der Aufnahme einer nicht nur vorübergehenden Tätigkeit auf einem Bildschirm-Arbeitsplatz oder einem Arbeitsplatz mit Bildschirmunterstützung ist eine ärztliche Untersuchung der Augen durchzuführen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Veranlassung des Arbeitgebers der ärztlichen Untersuchung der Augen zu unterziehen.
- (2) Eine erneute Untersuchung der Augen ist nach dreijähriger Tätigkeit auf einem Bildschirm-Arbeitsplatz oder einem Arbeitsplatz mit Bildschirmunterstützung seit der jeweils letzten Untersuchung, sonst bei gegebener Veranlassung vorzunehmen.
- (3) Die Untersuchungen nach den Absätzen 1 und 2 werden vom personalärztlichen oder betriebsärztlichen Dienst durchgeführt, der erforderlichenfalls eine weitergehende augenärztliche Untersuchung veranlaßt. Besteht kein personalärztlicher oder betriebsärztlicher Dienst, ist die Untersuchung durch einen Augenarzt am Beschäftigungsort bzw. dem nächstgelegenen Ort nach Wahl des Arbeitnehmers durchzuführen.
- (4) Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber, soweit kein anderer Kostenträger zuständig ist. Dies gilt auch für die notwendigen Kosten der Beschaffung von Sehhilfen, die aufgrund der Untersuchung ausschließlich für die Tätigkeit am Bildschirmgerät erforderlich werden.

#### *Protokollnotiz zu Absatz 4:*

Als notwendig gelten in der Regel die Kosten, die die örtlich zuständige Allgemeine Ortskrankenkasse bzw. die zuständige Betriebskrankenkasse jeweils tragen würde.

### § 5

#### *Einweisung und Einarbeitung*

Vor Aufnahme der Tätigkeit an Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik sowie vor technischen und organisatorischen Änderungen beim Einsatz dieser Geräte sind die betroffenen Arbeitnehmer rechtzeitig und umfassend über ihre Aufgabe, die Arbeitsmethode und die Handhabung der Geräte theoretisch und praktisch zu unterrichten. Den Arbeitnehmern ist für die Einarbeitung ausreichend Zeit und Gelegenheit zu geben. Die Unterrichtung und die Einarbeitung sollen während der Arbeitszeit stattfinden. Finden sie ausnahmsweise außerhalb der Arbeitszeit statt, sind sie auf die Arbeitszeit anzurechnen. Etwaige Kosten trägt der Arbeitgeber.

### § 6

#### *Schutzvorschriften*

- (1) Der geplante erstmalige Einsatz auf einem Bildschirm-Arbeitsplatz bedarf der Zustimmung des Arbeitnehmers, wenn dieser das 55. Lebensjahr bereits vollendet

hat. Die Zustimmung kann innerhalb einer Frist von zwölf Monaten nach Arbeitsaufnahme schriftlich widerrufen werden. Nach erfolgtem Widerruf darf der Arbeitnehmer für die Dauer von drei Monaten auf dem Bildschirm-Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden.

- (2) Die Umstellung der Tätigkeit eines Arbeitnehmers auf eine Tätigkeit an einem Gerät der Informations- und Kommunikationstechnik soll so vorgenommen werden, daß die bisherige Eingruppierung nicht beeinträchtigt wird.
- (3) Kann ein Arbeitnehmer aufgrund einer erneuten Untersuchung nach § 4 Abs. 2 nicht mehr auf einem Bildschirm-Arbeitsplatz oder einem Arbeitsplatz mit Bildschirmunterstützung oder aufgrund eines Widerrufs nach Absatz 1 Satz 2 nicht mehr auf einem Bildschirm-Arbeitsplatz eingesetzt werden, ist er auf einen anderen, möglichst gleichwertigen Arbeitsplatz umzusetzen. Dem Arbeitnehmer ist ausreichend Zeit und Gelegenheit zur Einarbeitung auf dem neuen Arbeitsplatz zu geben; Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung sind durchzuführen.
- (4) Werdende Mütter sollen auf ihren Wunsch von der Bildschirmarbeit befreit werden, soweit dies arbeitsorganisatorisch möglich ist. Sie dürfen an Bildschirmgeräten nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis eine Gesundheitsgefährdung besteht. Nach Beendigung der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz oder nach Ablauf des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz sollen sie die Möglichkeit erhalten, auf einen vergleichbaren Bildschirm-Arbeitsplatz zurückzukehren.
- (5) (nicht inkraftgesetzt)

*Protokollnotiz zu Absatz 3:*  
(nicht inkraftgesetzt)

#### § 7

##### *Verhaltens- und Leistungskontrolle*

- (1) Technische Möglichkeiten, mit denen Geräte und Programme der Informations- und Kommunikationstechnik vom Hersteller angeboten werden und die sich zur Kontrolle der Leistung oder des Verhaltens der Bedienungskräfte eignen, die jedoch nicht zur Aufgabenerfüllung vorgesehen werden sollen, werden nicht genutzt, soweit sich nicht aus den Absätzen 2 und 3 etwas anderes ergibt.
- (2) Personenbezogene Daten, die ausschließlich zur Datenschutzkontrolle, zur Datensicherung oder zur Sicherstellung des ordnungsgemäßen Betriebs einer Datenverarbeitungsanlage mit Hilfe von Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik gespeichert werden, dürfen nicht zur individuellen Leistungskontrolle der Bedienungskräfte und zur Kontrolle ihres Verhaltens nur insoweit verwendet werden, als dies zur Daten-

schutzkontrolle, zur Datensicherung oder zur Sicherung des ordnungsgemäßen Betriebs einer Datenverarbeitungsanlage erforderlich ist.

- (3) Die Einschränkungen für Kontrollmaßnahmen gelten nicht, wenn Tatsachen bekannt werden, die den Verdacht einer Dienst- bzw. Arbeitspflichtverletzung rechtfertigen.

#### § 8

##### *Arbeitsunterbrechungen*

- (1) Einem Arbeitnehmer auf einem Bildschirm-Arbeitsplatz ist jeweils nach 50minütiger Tätigkeit, die einen fast dauernden Blickkontakt zum Bildschirm oder einen laufenden Blickwechsel zwischen Bildschirm und Vorlage erfordert, Gelegenheit zu einer Unterbrechung dieser Tätigkeit von zehn Minuten zu geben. Unterbrechungen nach Satz 1 entfallen, wenn Pausen und sonstige Arbeitsunterbrechungen sowie Tätigkeiten, die die Beanspruchungsmerkmale des Satzes 1 nicht erfüllen, anfallen. Die Unterbrechungen dürfen nicht zusammengezogen und nicht an den Beginn oder das Ende einer Pause oder der täglichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers gelegt werden.
- (2) Unterbrechungen nach Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 1 werden auf die Arbeitszeit angerechnet.
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten für Arbeitnehmer auf Arbeitsplätzen mit Bildschirmunterstützung entsprechend, sofern die Tätigkeit am Bildschirm im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 über eine fortlaufende Zeit von wenigstens zwei Stunden auszuüben ist.

#### § 9

##### *Übergangs- und Schlußvorschriften*

- (1) Bildschirmgeräte und Arbeitsmittel, die den Anforderungen des § 3 Abs. 1 nicht entsprechen, können bis zum Ablauf ihrer Nutzungsdauer weiter verwendet werden. Möglichkeiten, eine den allgemein anerkannten Regeln der Technik entsprechende Umrüstung mit einem wirtschaftlich vertretbaren Aufwand durchzuführen, sollen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel genutzt werden. Wird festgestellt, daß Mängel eines Bildschirmgerätes zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen, darf das Gerät nicht mehr genutzt werden.
- (2) Die ärztliche Untersuchung der Augen nach § 4 Abs. 1 ist bei Arbeitnehmern, die beim Inkrafttreten dieses Tarifvertrags bereits auf einem Bildschirm-Arbeitsplatz oder einem Arbeitsplatz mit Bildschirmunterstützung tätig sind, nachzuholen, wenn eine ärztliche Untersuchung der Augen nach den bisher geltenden Regelungen noch nicht durchgeführt worden ist. Ist die ärztliche Untersuchung bei den in Satz 1 genannten Arbeitnehmern vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrags durchgeführt worden, so rechnen die Fristen für die erneute Untersuchung ab dieser Untersuchung.

### Verordnung zur Regelung der Arbeitsbedingungen der Auszubildenden

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

#### Verordnung

erlassen:

##### § 1

##### Geltungsbereich

- (1) Diese Verordnung gilt für Personen, die in kirchlichen Dienststellen und Einrichtungen in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf ausgebildet werden.
- (2) Diese Verordnung gilt nicht für Schüler, Praktikanten, Volontäre sowie Personen, die für eine Ausbildung im kirchlichen Beamtenverhältnis vorbereitet werden (z. B. Verwaltungspraktikanten, Verwaltungslehrlinge).

##### § 2

##### Anwendung tariflicher Vorschriften

- (1) Der Tarifvertrag vom 6. Dezember 1974, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 5 vom 5. Juli 1988, wird für anwendbar erklärt. Die im kirchlichen Dienst anwendbare Fassung dieses Tarifvertrages wird als *Anlage 1* zu dieser Verordnung veröffentlicht.
- (2) Der Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 13 für Auszubildende vom 14. April 1988 wird für anwendbar erklärt. Die im kirchlichen Dienst anwendbare Fassung dieses Tarifvertrages wird als *Anlage 2* zu dieser Verordnung veröffentlicht.

##### § 3

##### Reisekosten

Bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen und Reisen zur Vorbereitung und Durchführung des Unterrichts sowie der abzulegenden Prüfung erhält der Auszubildende Reisekostenvergütung in entsprechender Anwendung der Reisekostenordnung für das Erzbistum Freiburg in der jeweils geltenden Fassung.

##### § 4

##### Vermögenswirksame Leistungen, Urlaubsgeld, Zuwendung

Der Auszubildende erhält nach Maßgabe besonderer kirchlicher Rechtsvorschriften vermögenswirksame Leistungen, ein jährliches Urlaubsgeld und eine jährliche Zuwendung.

##### § 5

##### Ergänzende Bestimmungen

Soweit diese Verordnung keine inhaltsgleichen oder entgegenstehende Bestimmungen enthält, findet auf die Rechtsverhält-

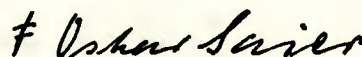
nisse der Auszubildenden die Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg -AVVO- in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung.

##### § 6

##### Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. April 1991 in Kraft.

Freiburg, den 26. März 1991



Erzbischof

#### Anlage 1

#### Rechtsverhältnisse der Auszubildenden

Manteltarifvertrag für Auszubildende vom 6. Dezember 1974, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 5 vom 5. Juli 1988

Zwischen

.....

und

.....

##### § 1

(nicht inkraftgesetzt)

##### § 2

##### Berufsausbildungsvertrag

- (1) Vor Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Berufsausbildungsvertrag zu schließen, der mindestens Angaben enthält über
  - a) Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,
  - b) Beginn und Dauer der Berufsausbildung,
  - c) Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
  - d) Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit,
  - e) Dauer der Probezeit,
  - f) Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung,
  - g) Dauer des Erholungsurlaubs,
  - h) Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann.

Sieht die Ausbildungsordnung eine Stufenausbildung (§ 26 des Berufsbildungsgesetzes, § 26 der Handwerksordnung) vor, kann der Berufsausbildungsvertrag für mehrere Stufen geschlossen werden, wenn in der Verwaltung oder in dem Betrieb des Auszubildenden die entsprechende Ausbildung möglich ist und für diese ein Bedürfnis besteht.

- (2) Die Probezeit beträgt drei Monate.
- (3) Im übrigen gelten für den Abschluß des Berufsausbildungsvertrages die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes.

*Protokollnotiz zu Absatz 1 Buchst. a und zu Absatz 2:*

Für die sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung ist nach den Grundsätzen des Bundesausschusses für Berufsbildung zu verfahren.

§ 3

*Ärztliche Untersuchungen*

- (1) Der Auszubildende hat auf Verlangen des Ausbildenden vor seiner Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheits- und Entwicklungsstand, körperliche Beschaffenheit und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Ausbildenden bestimmten Arztes nachzuweisen.
- (2) Der Ausbildende kann den Auszubildenden bei gegebener Veranlassung ärztlich untersuchen lassen. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.
- (3) Der Ausbildende hat den Auszubildenden, der besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, in einem gesundheitsgefährdenden Betrieb beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt ist, in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersuchen zu lassen.
- (4) Die Kosten der Untersuchungen trägt der Ausbildende.

*Protokollnotiz zu Absatz 1.\*)*

Bei den unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallenden Auszubildenden ist die Untersuchung, sofern der Auszubildende nicht bereits eine von einem anderen Arzt ausgestellte Bescheinigung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes vorgelegt hat, so durchzuführen, daß sie zugleich den Anforderungen der Untersuchung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht.

§ 4

*Schweigepflicht*

- (1) Der Auszubildende hat über Angelegenheiten der Verwaltung und des Betriebes, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder auf Weisung des Ausbildenden angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren.
- (2) Ohne Genehmigung des Ausbildenden darf der Auszubildende von Schriftstücken, Zeichnungen oder bildlichen Darstellungen, von chemischen Stoffen oder Werkstoffen, von Herstellungsverfahren, von Maschinenteilen oder anderen geformten Körpern zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen verschaffen.
- (3) Der Auszubildende hat auf Verlangen des Ausbildenden Schriftstücke, Zeichnungen, bildliche Darstellungen usw.

sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Verwaltung oder des Betriebes herauszugeben.

- (4) Der Auszubildende hat auch nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.
- (5) Der Schweigepflicht unterliegen die Auszubildenden bezüglich der sie persönlich betreffenden Vorgänge nicht, es sei denn, daß deren Geheimhaltung durch Gesetz oder allgemeine dienstliche Anordnung vorgeschrieben ist.

§ 5

*Personalakten*

- (1) Der Auszubildende hat das Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. Das Recht kann durch einen gesetzlichen Vertreter oder durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausgeübt werden. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. Der Auszubildende kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist.
- (2) Der Auszubildende 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.
- (3) Beurteilungen sind dem Auszubildenden unverzüglich bekanntzugeben. Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

*Protokollnotiz 1:*

Das Recht der Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften aus den Personalakten zu fertigen.

§ 6

*Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit*

- (1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den für die Angestellten bzw. die Arbeiter des Ausbildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit.
- (2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist dem Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.
- (3) An Tagen, an denen der Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnimmt, darf er nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.
- (4) Der Auszubildende darf an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.

### § 6 a

#### *Kürzung der Ausbildungszeit durch freie Tage*

- (1) Der Auszubildende wird in jedem Kalenderhalbjahr an einem Ausbildungstag unter Fortzahlung der Bezüge, die er erhalten hätte, wenn er als Auszubildender tätig gewesen wäre, von der Ausbildung freigestellt. Der neu eingestellte Auszubildende erwirbt den Anspruch auf Freistellung erstmals, wenn das Ausbildungsverhältnis fünf Monate ununterbrochen bestanden hat. Die Dauer der Freistellung beträgt höchstens ein Fünftel der für den Auszubildenden geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit.
- (2-4) (nicht inkraftgesetzt; es gilt § 12 Absatz 2 - 4 AVVO)

### § 7

#### *Mehrarbeit und Akkordarbeit*

Auszubildende dürfen nicht zu Mehrarbeit herangezogen werden. § 21 des Jugendarbeitsschutzgesetzes und § 10 Abs. 3 des Berufsbildungsgesetzes bleiben unberührt.

### § 7 a

#### *Fernbleiben von der Ausbildung*

- (1) Der Auszubildende darf nur mit vorheriger Zustimmung des Ausbildenden der Ausbildung 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.
- (2) Der Auszubildende ist verpflichtet, dem Ausbildenden die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Auszubildende eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder dem Betrieb vorzulegen; er trägt die Kosten der Bescheinigung. In besonderen Einzelfällen ist der Auszubildende berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben ist, ist der Auszubildende verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Eine Bescheinigung des Trägers der gesetzlichen Krankenversicherung ersetzt die ärztliche Bescheinigung.

### § 8

#### *Ausbildungsvergütung*

- (1) (nicht inkraftgesetzt)
- (2) Die monatliche Ausbildungsvergütung ist am 15. eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von dem Auszubildenden eingerichtetes Girokonto im Inland zu zahlen. Sie ist so rechtzeitig zu überweisen,

daß der Auszubildende am Zahltag über sie verfügen kann. Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf 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 Auszubildende, die Kontoeinrichtungs-, Kontoführungs- oder Buchungsgebühren trägt der Empfänger.

- (3) Besteht der Anspruch auf Ausbildungsvergütung nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird bei der Berechnung der Vergütung für einzelne Tage der Monat zu 30 Tagen gerechnet. Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, wird für jede nicht geleistete Ausbildungsstunde die Ausbildungsvergütung um 1/167,40 vermindert.
- (4) Dem Auszubildenden, der am Zahltag beurlaubt ist, wird auf Antrag die Ausbildungsvergütung für den laufenden Monat und ein Abschlag in Höhe der für die Urlaubstage des folgenden Monats zustehenden Ausbildungsvergütung vor Beginn des Urlaubs gezahlt.

### § 9

#### *Ausbildungsvergütung in besonderen Fällen*

- (1) Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit verkürzt, so gilt für die Höhe der Ausbildungsvergütung der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.
- (2) Wird die Ausbildungszeit gemäß § 23 Abs. 1 Unterabs. 3 dieses Tarifvertrages, § 29 Abs. 3 des Berufsbildungsgesetzes oder § 27 a Abs. 3 der Handwerksordnung verlängert, wird während des Zeitraums der Verlängerung die Ausbildungsvergütung des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnittes unter Berücksichtigung des jeweils geltenden Ausbildungsvergütungstarifvertrages gezahlt.
- (3) Kann der Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlußprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, wird er auf sein Verlangen bis zum Zeitpunkt der Prüfung beschäftigt.

Bis zur Ablegung der Abschlußprüfung erhält er die Ausbildungsvergütung des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnittes unter Berücksichtigung des jeweils geltenden Ausbildungsvergütungstarifvertrages, bei Bestehen der Prüfung darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem das Ausbildungsverhältnis geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen der ihm gezahlten Ausbildungsvergütung und der seiner Tätigkeit entsprechenden Angestelltenvergütung bzw. dem seiner Tätigkeit entsprechenden Lohn.

### § 10

#### *(nicht inkraftgesetzt)*

## § 11

### *Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Arbeitsunfähigkeit*

- (1) Dem Auszubildenden wird die Ausbildungsvergütung
- a) im Falle einer durch Unfall, durch Krankheit, durch nicht rechtswidrige Sterilisation oder durch nicht rechtswidrigen Abbruch der Schwangerschaft verursachten Arbeitsunfähigkeit und während eines von einem Sozialversicherungsträger oder von einer Versorgungsbehörde verordneten Kur- oder Heilverfahrens bis zur Dauer von sechs Wochen,
  - b) bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Ausbildenden erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Ausbildenden zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt,
- jedoch nicht über die Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses hinaus, fortgezahlt.

Die Fortzahlung entfällt, wenn der Auszubildende sich die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grobfahrlässig zugezogen hat.

Zum Kur- oder Heilverfahren gehört auch eine sich anschließende ärztlich verordnete Schonungszeit.

- (2) Kann der Auszubildende während der Zeit, für welche die Ausbildungsvergütung nach Absatz 1 fortzuzahlen ist, aus berechtigtem Grund Unterkunft und Verpflegung nicht in Anspruch nehmen, entfällt für die Zeit der Nichtinanspruchnahme die Kürzung nach § 8 Abs. 1 Satz 2.

Für die Dauer der Unterbringung des Auszubildenden in einem Krankenhaus entfällt der Anspruch auf Unterkunft und Verpflegung.

## § 12

### *Anwendung des § 11 bei Schadensersatzansprüchen gegen Dritte*

- (1) Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen von einem Dritten zu vertretenden Umstand herbeigeführt, hat der Auszubildende
- a) dem Ausbildenden unverzüglich die Umstände mitzuteilen, unter denen die Arbeitsunfähigkeit herbeigeführt worden ist,
  - b) sich jeder Verfügung über die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit zu enthalten und
  - c) die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit an den Ausbildenden abzutreten und zu erklären, daß er über sie noch nicht verfügt hat.

Bis zur Abtretung der Ansprüche ist der Auszubildende berechtigt, die Leistungen aus § 11 zurückzubehalten.

- (2) Übersteigt der erlangte Schadensersatz die Leistungen des Ausbildenden nach § 11, erhält der Auszubildende den Unterschiedsbetrag. Bei der Verfolgung der Scha-

densersatzansprüche durch den Ausbildenden darf ein über den Anspruch des Ausbildenden hinausgehender, nicht offensichtlich ungerechtfertigter Anspruch des Auszubildenden nicht vernachlässigt werden.

## § 13

### *Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Freistellung, bei Verhinderung oder Ausfall der Ausbildung*

- (1) Dem Auszubildenden ist die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen
- a) für die Zeit der Freistellung
    - aa) zur Teilnahme am Berufsschulunterricht, an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte und an Prüfungen,
    - bb) vor Prüfungen (§ 16),
  - (b) bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn er
    - aa) sich für die Berufsausbildung bereit hält, diese aber ausfällt,
    - bb) aus einem anderen als dem in § 11 geregelten, in seiner Person liegenden Grund unverschuldet verhindert ist, seine Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen.

Im übrigen gelten bei Verhinderung oder Ausfall der Ausbildung die Vorschriften der §§ 52, 52a BAT entsprechend.

- (2) § 11 Abs. 2 Unterabs. 1 gilt entsprechend.
- (3) Sind die Voraussetzungen für die Fortzahlung der Ausbildungsvergütung nicht gegeben, so kann für jede angefangene Arbeitsstunde 1/167,40 der monatlichen Ausbildungsvergütung abgezogen werden.

## § 14

### *Erholungsurlaub*

- (1) Der Auszubildende erhält in jedem Urlaubsjahr einen Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Bezüge, die er erhalten hätte, wenn er als Auszubildender tätig gewesen wäre.
- § 11 Abs. 2 Unterabs. 1 gilt entsprechend.
- (2) Der Erholungsurlaub richtet sich bei den in § 1 Abs. 1 Buchst. a genannten Auszubildenden nach den für gleichaltrige Angestellte der niedrigsten Urlaubsstufe, bei den in § 1 Abs. 1 Buchst. b genannten Auszubildenden nach den für gleichaltrige Arbeiter jeweils maßgebenden Vorschriften.
- (3) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der Berufsschulferien zu erteilen.
- (4) Der Auszubildende darf während des Erholungsurlaubs nicht gegen Entgelt arbeiten.

## § 15

### *Familienheimfahrten*

- (1) Für Familienheimfahrten vom Ort der Ausbildungsstätte zum Wohnort der Eltern, des Erziehungsberechtigten oder des Ehegatten und zurück werden dem Auszubil-

denden monatlich einmal die notwendigen Fahrkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) – für Familienheimfahrten in das Ausland höchstens die entsprechenden Kosten für die Fahrt bis zum inländischen Grenzort – erstattet, wenn der Wohnort der Eltern, des Erziehungsberechtigten oder des Ehegatten so weit vom Ort der Ausbildungsstätte entfernt ist, daß der Auszubildende nicht täglich zum Wohnort zurückkehren kann und daher außerhalb wohnen muß. Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

- (2) Der Auszubildende erhält bei einer Entfernung des Wohnortes der Eltern, des Erziehungsberechtigten oder des Ehegatten vom Ort der Ausbildungsstätte für die Familienheimfahrten
  - von mehr als 100 bis 300 km zwei Ausbildungstage,
  - von mehr als 300 km drei AusbildungstageUrlaub im Vierteljahr unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung. Bei besonders ungünstigen Reiseverbindungen kann der Auszubildende für einen weiteren Ausbildungstag im Vierteljahr beurlaubt werden. Ausbildungstage sind alle Kalendertage, an denen der Auszubildende nach dem Ausbildungsplan auszubilden wäre.

#### § 16

##### *Freistellung vor Prüfungen*

Dem Auszubildenden ist vor der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlußprüfung an fünf Ausbildungstagen, bei der Sechstageswoche an sechs Ausbildungstagen, Gelegenheit zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorzubereiten. Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Auszubildenden zur Vorbereitung auf die Abschlußprüfung besonders zusammengefaßt werden; der Auszubildende erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.

#### § 17

##### *Prüfungen*

- (1) Der Auszubildende ist rechtzeitig zur Prüfung anzumelden.
- (2) Sobald dem Auszubildenden der Prüfungstermin bekanntgeworden ist, hat er ihn dem Auszubildenden unverzüglich mitzuteilen.

#### § 18

##### *(nicht inkraftgesetzt)*

#### § 19

##### *Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung*

Die Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung wird durch besonderen Tarifvertrag geregelt.

#### § 20

##### *Beihilfen und Unterstützungen*

Für die Gewährung von Beihilfen und Unterstützungen werden die bei dem Auszubildenden jeweils geltenden Bestimmungen angewandt.

#### § 21

##### *Schutzkleidung, Ausbildungsmittel*

- (1) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich geliefert und bleibt Eigentum des Auszubildenden. Als Schutzkleidung sind die Kleidungsstücke anzusehen, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen anstelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutz des Auszubildenden gegen Witterungsunbilden und andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzung getragen werden müssen. Die Schutzkleidung muß geeignet und ausreichend sein.
- (2) Der Auszubildende hat dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge und Werkstoffe, zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlußprüfungen, auch soweit solche nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses stattfinden, erforderlich sind.

#### § 22

##### *Mitteilungspflicht und Weiterarbeit*

- (1) Beabsichtigt der Auszubildende, den Auszubildenden nach Abschluß der Berufsausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er dies dem Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen. In der Mitteilung kann der Auszubildende die Übernahme vom Ergebnis der Abschlußprüfung abhängig machen. Innerhalb von vier Wochen nach Zugang der Mitteilung hat der Auszubildende schriftlich zu erklären, ob er in ein Arbeitsverhältnis zu dem Auszubildenden zu treten beabsichtigt. Beabsichtigt der Auszubildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies dem Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.
- (2) Wird der Auszubildende im Anschluß an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne daß hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet. § 9 Abs. 3 bleibt unberührt.

#### § 23

##### *Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses*

- (1) Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. Besteht der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlußprüfung, endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bestehen dieser Prüfung.



Besteht der Auszubildende die Abschlußprüfung nicht, verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

- (2) Während der ersten drei Monate (Probezeit) kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

- a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten der Kündigungsfrist,  
b) vom Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

Die Kündigung muß schriftlich und in den Fällen des Unterabsatzes 2 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrundeliegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind. Ist ein vorgesehene Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

#### § 24

##### *Schadensersatz bei vorzeitiger Beendigung des Ausbildungsverhältnisses*

Wird das Berufsausbildungsverhältnis nach der Probezeit vorzeitig gelöst, kann der Auszubildende oder der Auszubildende Schadensersatz verlangen, wenn der andere den Grund für die Auflösung zu vertreten hat. Dies gilt nicht im Falle des § 23 Abs. 2 Unterabs. 2 Buchst. b.

#### § 25

##### *Zeugnis*

- (1) Der Auszubildende hat dem Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Hat der Auszubildende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, soll auch der Ausbilder das Zeugnis unterschreiben.
- (2) Das Zeugnis muß Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse des Auszubildenden. Auf Verlangen des Auszubildenden sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

#### § 26

##### *Ausschlußfrist*

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

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

#### Anlage 2

##### **a) Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 13 für Auszubildende bei Bund und Ländern vom 14. April 1988**

Zwischen

.....

und

.....

wird für die Auszubildenden ..... folgendes vereinbart:

#### § 1

*(überholt)*

#### § 2

(1) Die Ausbildungsvergütung gemäß § 8 Abs. 1 des Tarifvertrages vom 6. Dezember 1974 beträgt monatlich

für die Zeit vom  
1. Januar 1990 an

DM

im 1. Ausbildungsjahr	633,59
im 2. Ausbildungsjahr	710,68
im 3. Ausbildungsjahr	781,43
im 4. Ausbildungsjahr	879,63

Bei einer Stufenausbildung (§ 26 Berufsbildungsgesetz, § 26 Handwerksordnung) wird zur Ermittlung des Ausbildungsjahres die in vorangegangenen Stufen des Ausbildungsberufes zurückgelegte Zeit mitgerechnet, auch wenn nach Ausbildungsabschluß einer vorangegangenen Stufe eine zeitliche Unterbrechung der Ausbildung gelegen hat.

Hat das Auszubildende im Laufe eines Kalendermonats begonnen, erhält der Auszubildende die nach Unterabsatz 1 zustehende höhere Ausbildungsvergütung jeweils vom Beginn des Kalendermonats an, in dem das vorhergehende Ausbildungsjahr geendet hat.

(2) Die Ausbildungsvergütung nach Absatz 1 erhöht sich nach Vollendung des 18. Lebensjahres um 40 DM.

Das 18. Lebensjahr gilt als vollendet mit dem Beginn des Kalendermonats, in den der Geburtstag fällt.

#### § 3

An die in § 1 Abs. 1 Buchst. a des Tarifvertrages vom 6. Dezember 1974 genannten angestelltenversicherungspflichtigen Auszubildenden können 50 v. H. der in dem Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen gemäß § 33 Abs. 1 Buchst. c BAT vom 11. Januar 1962 vereinbarten Zulagen gezahlt werden, wenn die dort geforderten Voraussetzungen vorliegen.

#### § 4

(1) Gewährt der Auszubildende Unterkunft und Verpflegung, wird die Ausbildungsvergütung monatlich .....

für die Zeit vom 1. Januar 1990 an um 194,54 DM gekürzt.

(2) Gewährt der Auszubildende nur Unterkunft, wird die Ausbildungsvergütung monatlich .....

für die Zeit vom 1. Januar 1990 an um 49,94 DM gekürzt.

Gewährt er nur Verpflegung, wird die Ausbildungsvergütung monatlich .....

für die Zeit vom 1. Januar 1990 an um 144,60 DM gekürzt.

#### § 5

Der Auszubildende kann auf den 749 DM übersteigenden Betrag der Bruttobezüge im Sinne des § 2 Abs. 2 Satz 2 des Bundeskindergeldgesetzes verzichten. Der Verzicht kann nur widerrufen werden, wenn sich die Höhe der Ausbildungsvergütung ändert. Der Verzicht und der Widerruf sind schriftlich zu erklären. Sie werden mit dem Ersten des Kalendermonats wirksam, der auf den Monat folgt, in dem die schriftliche Erklärung dem Auszubildenden zugegangen ist.

Nr. 66

### **Verordnung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten/Praktikantinnen für Berufe des Sozial- und Erziehungsdienstes**

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

#### **V e r o r d n u n g**

erlassen.

#### § 1

##### *Geltungsbereich*

Diese Verordnung gilt für Praktikanten/Praktikantinnen

- a) für den Beruf des Sozialarbeiters/Sozialpädagogen während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluß des Fachhochschulstudiums der staatlichen Anerkennung vorauszugehen hat,
  - b) für den Beruf des Erziehers/der Erzieherin/des Kinderpflegers/der Kinderpflegerin während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung vorauszugehen hat,
- die in einem Ausbildungsverhältnis zu einem Dienstgeber im Geltungsbereich der Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg -AVVO- stehen.

#### § 2

##### *Entgelt und Verheiratetenzuschlag*

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

Für die Berufe	Entgelt DM	Verheiratetenzuschlag DM
des Sozialarbeiters	1.871,09	99,48
des Sozialpädagogen	1.871,09	99,48
des Erziehers	1.545,01	94,76
der Kinderpflegerin	1.462,59	94,76

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.

#### § 3

##### *Anwendung tariflicher Vorschriften*

Der Tarifvertrag vom 17. Dezember 1970 über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten/Praktikantinnen für Berufe des Sozial- und Erziehungsdienstes, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag vom 23. Oktober 1989, wird für anwendbar erklärt. Die im kirchlichen Dienst anwendbare Fassung dieses Tarifvertrages wird als Anlage zu dieser Verordnung veröffentlicht.

#### § 4

##### *Ergänzende Bestimmungen*

Soweit diese Verordnung keine inhaltsgleichen oder entgegenstehenden Vorschriften enthält, findet die Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg -AVVO- Anwendung.

#### § 5

##### *Inkrafttreten*

Diese Verordnung tritt am 1. April 1991 in Kraft.

Freiburg, den 26. März 1991

*F. Oskar Sailer*

Erzbischof

#### **Anlage**

### **Arbeitsbedingungen der Praktikanten/Praktikantinnen für Berufe des Sozial- und Erziehungsdienstes**

#### *Tarifvertrag*

*vom 17. Dezember 1970*

über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikanten/Praktikantinnen für Berufe des Sozial- und des Erziehungsdienstes, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag vom 23. Oktober 1989.

§ 1  
(nicht inkraftgesetzt)

§ 2  
(nicht inkraftgesetzt)

§ 3  
*Arbeitszeit*

Die Arbeitszeit richtet sich nach den bei dem Arbeitgeber für die entsprechenden Angestellten jeweils maßgebenden Bestimmungen.

§ 3a  
*Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage*

(1) Der Praktikant/die Praktikantin wird in jedem Kalenderhalbjahr an einem Arbeitstag unter Fortzahlung des Entgelts und des Verheiratenzuschlags (§ 2) von der Arbeit freigestellt. Der neu eingestellte Praktikant/die neu eingestellte Praktikantin erwirbt den Anspruch auf Freistellung erstmals, wenn das Praktikantenverhältnis fünf Monate ununterbrochen bestanden hat. Die Dauer der Freistellung beträgt höchstens ein Fünftel der für den Praktikanten/die Praktikantin geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit.

(2 - 4) (nicht inkraftgesetzt; es gilt § 12 Absatz 2 - 4 AVVO).

§ 4  
*Fortzahlung des Entgelts und des Verheiratenzuschlags bei Erholungsurlaub und bei Arbeitsunfähigkeit*

Während des Erholungsurlaubs erhalten die Praktikanten/Praktikantinnen das Entgelt und den Verheiratenzuschlag (§ 2) weiter. Ferner erhalten sie das Entgelt und den Verheiratenzuschlag

a) im Falle einer durch Unfall, durch Krankheit, durch nicht rechtswidrige Sterilisation oder durch nicht rechtswidrigen Abbruch der Schwangerschaft verursachten Arbeitsunfähigkeit und während einer von einem Sozialversicherungsträger oder einer Versorgungsbehörde verordneten Kur oder eines Heilverfahrens bis zur Dauer von sechs Wochen,

b) bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, bis zum Ende der zwölften Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit erkennt,

jedoch nicht über die Dauer des Ausbildungsverhältnisses hinaus, weiter. Satz 2 gilt nicht, wenn der Praktikant/die Praktikantin sich die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich, grobfahrlässig oder bei einer nicht genehmigten Nebentätigkeit zugezogen hat.

§ 4a  
*Anwendung des § 4 Satz 2 bei Schadensersatzansprüchen gegen Dritte*

- (1) Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen von einem Dritten zu vertretenden Umstand herbeigeführt, hat der Praktikant/die Praktikantin
- a) dem Arbeitgeber unverzüglich die Umstände mitzuteilen, unter denen die Arbeitsunfähigkeit herbeigeführt worden ist,
  - b) sich jeder Verfügung über die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit zu enthalten und
  - c) die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit an den Arbeitgeber abzutreten und zu erklären, daß er über sie noch nicht verfügt hat.

Bis zur Abtretung der Ansprüche ist der Arbeitgeber berechtigt, die Leistungen aus § 4 Satz 2 zurückzubehalten.

- (2) Übersteigt der erlangte Schadensersatz die Leistungen des Arbeitgebers nach § 4 Satz 2, erhält der Praktikant/die Praktikantin den Unterschiedsbetrag. Bei der Verfolgung der Schadensersatzansprüche durch den Arbeitgeber darf ein über den Anspruch des Arbeitgebers hinausgehender nicht offensichtlich ungerechtfertigter Anspruch des Praktikanten/der Praktikantin nicht vernachlässigt werden.

§ 5  
*Sonstige Arbeitsbedingungen*

Für ärztliche Untersuchungen, für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft, für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen, an Vorfesttagen nach 12 Uhr und an Samstagen sowie während der Nacht, für Zulagen gemäß § 33 Absatz 1 Buchstabe c BAT, für Zulagen im Heimerziehungsdienst, für den Erholungsurlaub, für die Fortzahlung des Entgelts und des Verheiratenzuschlags (§ 2) in anderen als den in § 4 genannten Fällen und für die Gewährung von Verpflegung sind die für die entsprechenden Angestellten bei dem Arbeitgeber jeweils maßgebenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden.

Für Überstunden, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und als Zeitzuschläge (mit Ausnahme der Zeitzuschläge für die Arbeit an Samstagen und während der Nacht) werden an Praktikanten/Praktikantinnen

a) für die Berufe des Sozialarbeiters, des Sozialpädagogen und des Heilpädagogen 50 v. H. der für die Angestellten der Vergütungsgruppe V b BAT,

b) für die Berufe des Erziehers, der Kindergärtnerin und der Hortnerin 50 v. H. der für die Angestellten der Vergütungsgruppe VII BAT,

c) für den Beruf der Kinderpflegerin 50 v. H. der für die Angestellten der Vergütungsgruppe VIII BAT

jeweils maßgebenden Beträge gezahlt. Die Zeitzuschläge für die Arbeit an Samstagen und während der Nacht werden jedoch in voller Höhe gezahlt.

Der Wert einer gewährten Unterkunft wird im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände nach dem Tarifvertrag über die Bewertung der Personalunterkünfte für Angestellte vom 16. März 1974 in der jeweils geltenden Fassung auf das Entgelt und den Verheiratenzuschlag (§ 2) mit der Maßgabe angerechnet, daß der nach § 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 des genannten Tarifvertrages maßgebende Quadratmetersatz um 15 v. H. zu kürzen ist.

#### § 6 *Schweigepflicht*

Praktikanten/Praktikantinnen unterliegen bezüglich der Schweigepflicht denselben Bestimmungen wie die entsprechenden Angestellten des Arbeitgebers.

#### § 7 *Ausschlußfrist*

Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlußfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Praktikanten/von der Praktikantin oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden.

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

Nr. 67

### **Verordnung zur Regelung der Arbeitsbedingungen für Vorpraktikantinnen/Vorpraktikanten in Tageseinrichtungen für Kinder**

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

#### **V e r o r d n u n g**

erlassen.

#### § 1 *Persönlicher Geltungsbereich*

Vorpraktikantinnen/Vorpraktikanten in Tageseinrichtungen für Kinder sind Personen, die ein Praktikum ableisten, das in Ausbildungs- und Prüfungsordnungen oder ähnlichen Vorschriften als Zulassungsvoraussetzung für den Beginn einer Schul- oder Hochschulausbildung gefordert wird, oder das, ohne daß diese Voraussetzungen vorliegen, auf Veranlassung der jeweiligen Ausbildungsstätte als Zulassungsvoraussetzung abgeleistet werden muß.

#### § 2 *Inhalt des Vorpraktikums*

Vorpraktikantinnen/Vorpraktikanten sollen das Arbeitsfeld Tageseinrichtungen für Kinder kennenlernen und ihre Eignung für einen erzieherischen Beruf erproben. Ihre Beschäftigung dient der Vermittlung von Kenntnissen, Fertigkeiten oder Erfahrungen für die angestrebte spätere Ausbildung. Vorpraktikantinnen/Vorpraktikanten dürfen nicht als Zweitkräfte eingesetzt werden. Das Jugendarbeitsschutzgesetz und die Berufsschulpflicht sind zu beachten.

#### § 3 *Rechtsgrundlage*

Auf das Beschäftigungsverhältnis von Vorpraktikantinnen/Vorpraktikanten in Tageseinrichtungen für Kinder findet § 19 i. V. m. §§ 3 – 18 des Berufsbildungsgesetzes -BBiG- vom 14. August 1969 in der jeweils geltenden Fassung Anwendung, soweit nicht im folgenden ergänzende oder abweichende Regelungen getroffen werden.

#### § 4 *Dauer des Vorpraktikums*

Das Vorpraktikum in Tageseinrichtungen für Kinder ist für die in der jeweiligen Ausbildungs- und Prüfungsordnung oder den sonstigen Zulassungsvorschriften festgelegte oder für die von der Ausbildungsstätte geforderte Dauer einzugehen. Wird bei Nichtaufnahme durch die Ausbildungsstätte nach Ablauf dieses Zeitraumes an der angestrebten Ausbildung festgehalten, kann zur Überbrückung der Wartezeit das Vorpraktikum einmalig bis zu einem Jahr verlängert werden.

#### § 5 *Unterhaltszuschuß*

Die Vorpraktikantinnen/Vorpraktikanten erhalten einen monatlichen Unterhaltszuschuß in Höhe von 380,— DM. Der Unterhaltszuschuß erhöht sich zu Beginn des Monats, in dem das zweite Praktikantenjahr beginnt, um 50,— DM.

#### § 6 *Auszahlung des Unterhaltszuschusses*

Der Unterhaltszuschuß ist im laufenden Kalendermonat spätestens am 15. des Monats zu zahlen.

#### § 7 *Urlaub und Arbeitsbefreiung*

Die Gewährung von Urlaub und Arbeitsbefreiung richtet sich nach den für die erzieherisch tätigen Mitarbeiter in Tageseinrichtungen für Kinder geltenden Regelungen.

#### § 8 *Vertragsabschluß*

Der Praktikantenvertrag ist schriftlich abzuschließen. Der Vertrag muß Angaben über Beginn und Dauer des Prakti-

kantenverhältnisses, die tägliche Arbeitszeit und die Höhe des Unterhaltszuschusses enthalten.

### § 9

#### *Ergänzende Regelungen*


Soweit diese Verordnung keine inhaltsgleichen oder entgegenstehenden Regelungen beinhaltet, finden auf das Rechtsverhältnis die §§ 1 – 5, 15 – 17 der Dienstordnung für die erzieherisch tätigen Mitarbeiter in den kirchlichen Tageseinrichtungen für Kinder der Erzdiözese Freiburg vom 23. Mai 1984 (ABl. S. 265) in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung.

### § 10

#### *Inkrafttreten*

Diese Verordnung tritt am 1. August 1991 in Kraft. Gleichzeitig tritt § 25 Abs. 3 der Dienstordnung für die erzieherisch tätigen Mitarbeiter in den kirchlichen Tageseinrichtungen für Kinder der Erzdiözese Freiburg vom 23. Mai 1984 (ABl. S. 265) außer Kraft.

Freiburg, den 26. März 1991



Erzbischof

Nr. 68

## **Rahmenvertrag mit der VG Musikedition**

### **Gesamtvertrag**

Zwischen der VG MUSIKEDITION Verwertungsgesellschaft zur Wahrnehmung von Nutzungsrechten an Editionen (Ausgaben) von Musikwerken (vormals: IMHV), rechtsfähiger Verein kraft staatlicher Verleihung, Kassel, hier vertreten durch ihren Präsidenten und ihren Generalsekretär,  
– nachstehend VG MUSIKEDITION genannt –

und dem Verband der Diözesen Deutschlands, Kaiserstraße 163, 5300 Bonn 1, vertreten durch den Vorsitzenden der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands, Bischof Karl Lehmann,  
– nachstehend „Verband der Diözesen Deutschlands“ genannt –

### § 1

#### *Rechtseinräumung*

1. Die VG MUSIKEDITION räumt dem Verband der Diözesen Deutschlands das Recht ein, Ablichtungen oder

andere Vervielfältigungen graphischer Aufzeichnungen von urheberrechtlich geschützten erschienenen

a) Einzelwerken der Musik geringen Umfangs und

b) Gesamtwerken, ebenfalls geringen Umfangs, die durch eine zu gemeinsamer Verwertung erfolgte Verbindung von Werken der Musik mit Werken der Sprache entstanden sind (Liedern), sowie

c) Liedtexten allein

nach Maßgabe dieses Vertrages für den kirchlichen Eigengebrauch herzustellen oder herstellen zu lassen und nur für Gottesdienste und/oder andere kirchliche Veranstaltungen (gottesdienstähnlicher Art) zu verwenden, für die nach Satzung, Berechtigungsvertrag und Annex der VG MUSIKEDITION Vervielfältigungsrechte vergeben werden können (s. den beiliegenden Berechtigungsvertrag, Stand 20. 6. 1990). Eine Weitervergabe der Vervielfältigungen an Dritte darf nicht erfolgen.

2. Den Einzel- und Gesamtwerken geringen Umfangs im Sinne des ersten Absatzes stehen entsprechende kleinere Teile von größeren Einzel- und Gesamtwerken gleich; den in eigener Herstellung oder im Auftrage geschaffenen Vervielfältigungen stehen solche Stücke gleich, die von Dritten oder für Dritte – entgeltlich oder unentgeltlich hergestellt und zur Verwendung nach Maßgabe dieses Vertrages überlassen werden.

3. Nicht eingeräumt wird das Recht der Vervielfältigung vollständiger Ausgaben (Bände, Hefte, Bücher u. a.) und der Vervielfältigung von geliehenen oder gemieteten Ausgaben oder Teilen davon.

4. Nicht eingeräumt wird ferner das Recht, Vervielfältigungsstücke für öffentliche Werk-Wiedergaben (Aufführungen) herzustellen und/oder zu verwenden, ausgenommen (kurze) Wendestellen. Das Singen der Teilnehmer an einem Gottesdienst oder einer gottesdienstähnlichen kirchlichen Veranstaltung, einschließlich der das Singen begleitenden (instrumentalen) Musik, mit den dazugehörigen Vor- und Nachspielen ist keine öffentliche Werk-Wiedergabe im Sinne dieser Vertragsbestimmung. Das Vervielfältigen für derartiges Singen und Musizieren wird also nicht ausgeschlossen von der Rechtsübertragung, es ist vielmehr (s. Ziffer 1) wesentlicher Bereich der Rechtsübertragung.

### § 2

#### *Rechtsübertragung*

1. Die VG MUSIKEDITION ermächtigt den Verband der Diözesen Deutschlands, das nach § 1 eingeräumte Recht weiter zu übertragen auf die (Erz-)Diözesen in der Bundesrepublik Deutschland einschließlich West-Berlin, ihrer diözesanen und überdiözesanen Institutionen und Einrichtungen, ihrer Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbände sowie ihrer Vereinigungen, ihrer Institutionen und ihrer Einrichtungen (vgl. Verzeichnis nach § 5, Abs. 1).

2. Diese Übertragung darf jedoch nur mit der Maßgabe einer Verwendung aller Vervielfältigungen nur für Gottesdienste und andere kirchliche Veranstaltungen im Sinne von § 1, Ziff. 1 erfolgen.

### § 3

#### *Vergütung*

Für die Gestattung der Vervielfältigungen nach diesem Gesamtvertrag bezahlt der Verband der Diözesen Deutschlands an die VG MUSIKEDITION zunächst eine Pauschalsumme in Höhe von DM 540.000,-, und zwar in folgenden Teilbeiträgen:

Nach Vertragsschluß	DM 150.000,-
am 30. 6. 1990	DM 130.000,-
am 30. 6. 1991	DM 130.000,-
am 30. 6. 1992	DM 130.000,-

jeweils zuzüglich Umsatzsteuer in jeweils gesetzlich festgelegter Höhe, derzeit 7 %.

### § 4

#### *Freistellung*

In Bezug auf Vervielfältigungen, welche im Rahmen dieser Vereinbarung hergestellt werden, stellt die VG MUSIKEDITION den Verband der Diözesen Deutschlands sowie die durch Rechtsübertragung nach § 2 Ziff. 2 sonst Berechtigten von allen etwaigen Ansprüchen von Urhebern oder Inhabern von Nutzungsrechten frei.

Der Verband der Diözesen Deutschlands wird diejenigen, die irgendwelche Ansprüche im Sinne von Abs. 1 stellen, an die VG MUSIKEDITION verweisen.

### § 5

#### *Information*

1. Der Verband der Diözesen Deutschlands wird der VG MUSIKEDITION unverzüglich nach Abschluß dieses Vertrages je zwei Exemplare des Adreßbuches für das kath. Deutschland und die Schematismen der deutschen Bistümer zur Verfügung stellen. Dieses Verzeichnis wird erforderlichenfalls ergänzt.
2. Der Verband der Diözesen Deutschlands wird für die Dauer eines Jahres ab 1. Januar 1991 im Vertragsbereich eine repräsentative Erhebung bei 3 % aller durch diesen Vertrag Berechtigten durchführen lassen. Bei der Auswahl der Berechtigten ist ein repräsentativer Querschnitt in Abstimmung mit der VG MUSIKEDITION zu wählen.
3. Im Rahmen dieser Erhebung sammeln die ausgewählten Berechtigten ein Jahr lang je ein Exemplar aller ihrer Vervielfältigungsstücke (Kopien) im Sinne dieser Vereinbarung. Auf diesen ist die verwendete Vorlage und die Anzahl der Vervielfältigungen anzugeben. Diese Exemplare sind vierteljährlich an eine Sammelstelle, die von den Vertragsparteien einvernehmlich bestimmt wird, zu senden. Die bei der Sammelstelle eingegangenen Einzel-

stücke erhält die VG MUSIKEDITION zur Auswertung innerhalb Vierteljahresfrist nach Abschluß der Erhebung.

4. Die Prüfung der übergebenen Fotokopien in Bezug auf ihre Schutzfähigkeit erfolgt durch die VG MUSIKEDITION. Der Verband der Diözesen Deutschlands erhält entsprechende Auskunft über das Ergebnis der Prüfung sowie die Möglichkeit, Einsicht nehmen und gegenprüfen zu lassen, wobei beide Partner Vertraulichkeit vereinbaren.
5. Der Verband der Diözesen Deutschlands hält seine Mitglieder in regelmäßigen Abständen zur ordnungsgemäßen Vertragserfüllung, insbesondere in den Bemühungen um die vollständige und aussagekräftige Erfassung der Vervielfältigungen, an.

### § 6

#### *Meinungsverschiedenheiten*

Bei Meinungsverschiedenheiten über Rechte und Pflichten aus diesem Vertrag wird die VG MUSIKEDITION zur Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten die zuständige Diözese benachrichtigen. Wird innerhalb von drei Monaten nach der Benachrichtigung eine gütliche Einigung nicht erreicht, haben die Betroffenen das Recht zur gegebenen Rechtsverfolgung.

### § 7

#### *Laufzeit*

Dieser Vertrag tritt rückwirkend vom 1. 1. 1989 an in Kraft und läuft zunächst bis zum 31. 12. 1992.

20. Juni 1990

Für die VG MUSIKEDITION  
Paul H. Sülwald  
Präsident  
Wolfgang Matthei  
Generalsekretär

Für den Verband der Diözesen Deutschlands  
Bischof Karl Lehmann  
Vorsitzender der Vollversammlung

### MERKBLATT

zum Gesamtvertrag des Verbandes der Diözesen Deutschlands (VDD) mit der

Verwertungsgesellschaft MUSIKEDITION (VG MUSIKEDITION) vom 20. 6. 1990

über das Fotokopieren von Noten und Liedern.

1. Vorbemerkungen:

Das Vervielfältigen von Noten durch Fotokopieren ist grundsätzlich verboten und nur mit Einwilligung des Be-

rechtigten zulässig (vgl. § 53, Abs. 4 des Urheberrechtsgesetzes).

Zur Einholung der urheberrechtlich erforderlichen Erlaubnis sind primär die Kirchengemeinden bzw. die Pfarrkirchenstiftungen sowie die sonstigen kirchlichen Berechtigten, einschließlich Rechnungslegung und Bezahlung der Einzelvergütungen, verpflichtet.

Zur Entlastung der Berechtigten, vor allem der Geistlichen, Kirchenmusiker und Jugendleiter, hat der VDD mit der VG MUSIKEDITION einen Pauschalvertrag (Gesamtvertrag) abgeschlossen.

## 2. Art und Umfang des Fotokopierrechtes:

Der Vertrag bezieht sich auf urheberrechtlich geschützte Noten und Lieder und räumt hierfür Fotokopierrechte ein – allerdings nur in relativ engen Grenzen. Die derzeitigen Statuten der VG MUSIKEDITION lassen keine weitergehende Regelung zu.

Fotokopiert werden dürfen nur:

- Einzelwerke der Musik geringen Umfangs,
- einzelne Lieder geringen Umfangs (und gleichartige aus der Verbindung von Musik und Text bestehende Gesamtwerke geringen Umfangs),
- Liedtexte allein,
- kleine Teile (d. h. Teile geringen Umfangs) aus größeren Werken der Musik,
- Wendestellen (s. unten).

Was „geringer Umfang“ ist, konnte vertraglich nicht konkreter definiert werden, weil zunächst einmal Erfahrungen gesammelt werden sollen. Die Vertragschließenden verstehen hierunter im wesentlichen Fotokopien nur kurzer Stücke, die für das Singen und Spielen der Teilnehmer an Gottesdiensten und ähnlichen Veranstaltungen dienen sollen. In Zweifelsfällen empfiehlt sich eine Rückfrage bei den Ämtern für Kirchenmusik.

Auch nach Abschluß des Pauschalvertrages bleibt das Fotokopieren von Werken größeren Umfangs und vollständiger Ausgabe (Bände, Bücher, Hefte) ebenso verboten wie das Vervielfältigen von geliehenen oder gemieteten Ausgaben, sei es auch nur in Teilen. Nicht zulässig ist auch die Zusammenfassung einzelner Fotokopien verschiedener kurzer Stücke in Sammelheften. In all diesen Fällen ist es erforderlich, die (vorherige) Einwilligung des Berechtigten (meist des Verlages) gegen das in diesen Fällen übliche Entgelt einzuholen.

## 3. Grenzen der Herstellung und des Gebrauchs von Fotokopien:

Die vertragsgemäß angefertigten Fotokopien dürfen nicht etwa für alle kirchlichen Zwecke schlechthin hergestellt und/oder verwendet werden, sondern einerseits nur für den jeweiligen kirchlichen Eigengebrauch und ferner nur in Gottesdiensten oder für Gottesdienste. Den Gottesdiensten stehen andere kirchliche Veranstaltungen, einschließlich Feiern, gleich, wenn und soweit sie „gottesdienstähnlicher“ Art sind. Das trifft nur dann zu, wenn das liturgische Element, der liturgische Charakter über-

wiegt, so insbesondere bei Andachten, Taufen, Trauungen, Bestattungen.

Außerhalb von Gottesdiensten und den genannten gleichstehenden kirchlichen Veranstaltungen, insbesondere für öffentliche Wiedergaben, dürfen Fotokopien nicht verwendet werden. Eine Ausnahme gilt insoweit lediglich für kurze Wendestellen, wie sie besonders den Organisten bekannt sind.

## 4. Berechtigte für das Fotokopieren und für die Verwendung von Fotokopien:

Berechtigt nach dem Gesamtvertrag sind der VDD, die (Erz-)Diözesen in der Bundesrepublik Deutschland, einschließlich ihrer diözesanen und überdiözesanen Institutionen und Einrichtungen, ihrer Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbänden sowie ihrer Vereinigungen, Institutionen und Einrichtungen.

In den Gesamtvertrag einbezogen sind alle diejenigen Einrichtungen und Institutionen, die als zum verfaßten kirchlichen Bereich gehörig angesehen werden, d. h. in der Regel von der (Erz-)Diözese aus kirchlichen Mitteln bezuschußt werden; auch rechtlich selbständige Einrichtungen (eingetragene Vereine) gehören dazu.

Ausgenommen ist der Bereich der Caritas (soweit er nicht diözesan kirchlich integriert in rechtlich unselbständiger Form organisiert ist).

Eine Weitergabe von Fotokopien an Dritte ist nicht erlaubt.

## 5. Repräsentative Erhebung:

Um den Umfang des Fotokopierens genauer zu ermitteln und andererseits eine gerechte Verteilung der Vergütungen an die Autoren und Verlage vornehmen zu können, soll bei 3 % aller durch diesen Vertrag Berechtigten eine repräsentative Erhebung durchgeführt werden.

Die mit dieser Erhebung Beauftragten werden sich mit den (Erz-)Diözesen und den unmittelbar Betroffenen in Verbindung setzen.

## 6. Ansprüche von Dritten:

Sofern Autoren, Verlage oder sonst Berechtigte sich an Kirchengemeinden usw. wenden, um in einzelnen Fällen gesonderte Vergütungen zu fordern, die an sich durch den Gesamtvertrag abgedeckt sind, sollten die betreffenden Gemeinden usw. sich zunächst an die zuständige Stelle der (Erz-)Diözese wenden, damit diese die Angelegenheit gegenüber der VG MUSIKEDITION klärt. Wenn keine Einigung zu erzielen ist, ist die Geschäftsstelle des VDD zu beteiligen.

## 7. Meinungsverschiedenheiten:

Hierzu ist in dem Gesamtvertrag folgendes festgelegt:


„Bei Meinungsverschiedenheiten über Rechte und Pflichten aus diesem Vertrag wird die VG MUSIKEDITION zur Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten die zuständige (Erz-)Diözese benachrichtigen. Wird innerhalb von drei Monaten nach der Benachrichtigung eine gütliche Einigung nicht erzielt, haben die Betroffenen das Recht zur gegebenen Rechtsverfolgung.“

Postvertriebsstück  
Gebühr bezahlt

**Amtsblatt**  
der Erzdiözese Freiburg

Nr. 15 · 19. April 1991  
**M 1302 B**

Herausgeber: Erzbischöfliches Ordinariat, 7800 Freiburg  
im Breisgau, Herrenstraße 35, Fernruf (07 61) 21 88-1.  
Verlag: Druckerei Rebholz GmbH, 7800 Freiburg im  
Breisgau, Tennenbacher Straße 9, Telefon (07 61) 2 64 94.  
Bezugspreis jährlich 60,- DM einschließlich Postzustell-  
gebühr. Erscheinungsweise: Etwa 35 Ausgaben jährlich.

Gedruckt auf  
„umweltfreundlich 100 % chlorfrei gebleicht  Papier“

Bei Adressfehlern bitte berichtigten Aufkleber an uns zurücksenden.  
Nr. 15 · 19. April 1991